

DESAIN DAN STRUKTUR ORGANISASI MANAJEMEN PENDIDIKAN YANG EFEKTIF DI PERGURUAN TINGGI

Hesti Kusumaningrum¹, Iffat Bening Qhuru'in Ahmad², Inu Aulia Arba³

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id¹, iffat.bening22@mhs.uinjkt.ac.id²,

inu.aulia22@mhs.uinjkt.ac.id³

Abstract

Organizations are a very important element in modern society both in the public sector (State) and in the private sector. Each organization has certain boundaries, so that someone who interacts with other parties is not of their own free will, they are limited by certain rules. Therefore, each organization has a different structure that can affect the attitudes and behavior of its members. To achieve these goals, 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 forming an organizational structure, the Team must pay attention to and apply various organizational principles, namely the formulation of clear objectives, departmentalization, division of labor, delegation of authority, span of control, organizational levels, and unity of command. The application of these principles in the organizing process can result in a healthy and efficient organizational structure.

Keywords: *Organization, Collage, Organizational Structure.*

Abstrak: Organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam masyarakat modern baik di sektor publik (Negara) maupun di sektor swasta. Setiap organisasi memiliki batas-batas (boundaries) tertentu, sehingga seseorang yang melakukan interaksi dengan pihak lain tidak atas kehendak kehendaknya sendiri, mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi memiliki struktur yang berbeda yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. 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.

Kata Kunci: Organisasi; Perguruan Tinggi; Struktur Organisasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh manusia untuk meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi insan-insan yang mampu membangun dirinya sendiri, agama, bangsa, dan negaranya. Secara lebih spesifik, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang (Dedy Mulyasana, 2011).

Pendidikan merupakan salah satu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia, dimanapun ada masyarakat, disana pula terdapat pendidikan. Banyak Negara mengakui bahwa persoalan pendidikan merupakan persoalan yang pelik, namun semuanya merasakan bahwa pendidikan tugas Negara yang amat penting, bangsa yang ingin maju, membangun, dan berusaha memperbaiki keadaan masyarakat dan dunia, tentu menyatakan bahwa pendidikan merupakan kunci, dan tanpa kunci usaha mereka akan gagal (Gapari, 2021b).

Masalah pendidikan sama sekali tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kehidupan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan suatu kelompok manusia akan sulit untuk hidup berkembang sejalan dengan cita-citanya untuk maju. Sejauh ini masalah pendidikan kita masih didominasi oleh pandangan bahwa pengetahuan sebagai perangkat fakta-fakta yang harus di hafal, kelas masih berfokus pada guru sebagai sumber utama pengetahuan kemudian ceramah sebagai sumber utama strategi belajar yang dominan (Gapari, 2021a).

Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif, terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan" (Robbins, Stephen P., Matthew, Mary, 2009). Untuk mencapai tujuan itu, perlunya proses pengorganisasian, dan proses ini tercermin dalam struktur organisasi (Handoko, 1992). Disamping itu perlu, struktur organisasi, mencakup aspek-aspek penting. antara lain: (1) pembagian kerja; (2), departemenisasi; (3), bagan organisasi formal; (4) rantai perintah dan kesatuan perintah; (5) tingkat-tingkat hierarki manajemen; (6)

saluran, komunikasi: (7) penggunaan komite; di rentang manajemen dan kelompok-kele informal yang tidak dapat dihindari (Handoko, 1992).

Struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hal ini merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, spesialisasi setiap anggota organisasi. Karena itu, "struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal" (Robbins, Stephen P., Matthew, Mary, 2009). Sementara (Stoner, 1992) mengatakan bahwa "struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian-bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan". Dalam dunia pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena baik secara tersurat maupun tersirat diperlukan rumusan untuk mencapainya. Strategi itu sendiri dirumuskan bertujuan untuk memaksimalkan alokasi sumber daya yang terbatas dalam mencapai tujuan pendidikan. Rumusan strategi yang baik tidak akan mempunyai arti apabila penerapannya tidak disertai dengan adanya suatu rancangan struktur organisasi manajemen yang baik pula. Rumusan strategi tersebut dirancang untuk menjamin bahwa organisasi telah melaksanakan perencanaan dengan cara yang efisien dan efektif dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada hakikatnya pendidikan tumbuh bersamaan dengan kehidupan manusia. Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia. Karenanya manusia tidak akan bisa hidup dengan wajar tanpa adanya pendidikan. John Mortimer J. Adler ahli pendidikan di Barat mengartikan pendidikan adalah proses dengan mana semua kemampuan manusia (bakat dan kemampuan yang diperoleh) yang dapat dipengaruhi oleh pembiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik melalui sarana yang secara artistik dibuat dan dipakai oleh siapapun untuk membantu orang lain atau dirinya sendiri mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu kebiasaan yang baik (Arifin, 2016, p. 11). Sementara itu menurut Emile Durkheim, pendidikan adalah suatu sarana sosial untuk tujuan sosial dimana suatu masyarakat menjamin kebutuhan hidupnya. Adapun menurut Ki Hajar Dewantara, tokoh pendidikan Indonesia, menyatakan bahwa "pendidikan umumnya berarti daya upaya untuk memajukan budi pekerti (kekuatan batin), pikiran (intellect), dan jasmani anak selaras dengan alam dan masyarakatnya" (Saifullah, 2005, pp. 40-42).

Saat ini, Indonesia berupaya membangun sistem pendidikannya, baik dari kurikulum, sumber daya manusia, maupun manajemen pendidikannya. Namun dari segi mutu, sistem pendidikan di Indonesia perlu adanya perubahan untuk sejajar dengan sistem pendidikan di negara maju serta mengatasi tantangan dunia pendidikan pada era industri 4.0. (Harto, 2018, p. 3)

Pengamat pendidikan dari Komnas Pendidikan Andreas Tambah mengatakan untuk merubah pendidikan ada tiga hal yang diperlu diperhatikan yaitu: sumber daya manusia (SDM), manajemen, dan kurikulum. Andreas menerangkan bahwa selama ini salah satu masalah pendidikan ada di SDM. Kedua, masalah manajemen dan visi pendidikan. Untuk ini pemerintah harus memikirkan cara untuk membuat sistem yang berkelanjutan yang tidak akan diubah di periode pemerintahan selanjutnya. Ketiga, kurikulum yang diterapkan harus sesuai dengan kebutuhan anak di Indonesia. Satu di antaranya, ada kurikulum yang mengubah pola pikir peserta didik. Dengan pola yang baru diharapkan bisa menciptakan pengusaha muda yang siap bersamngat di kancan internasional.

Efektivitas organisasi merupakan sebuah sifat yang dilakukan oleh beberapa kelompok kerja atau lembaga yang terkoordinir yang mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang sudah ditetapkan. "Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan tujuannya" Robbins, Stephen P., Matthew, Mary, 2009).

Terinspirasi oleh pandangan (Ferrell, O.C. Geoffrey A. Hirt. Linda Ferrell, 2009) bahwa manajemen sebagai proses yang di-desain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien di dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian struktur organisasi, sebagai hasil dari proses manajemen, dalam hal ini sebagai output dari proses pengorganisasian, mempunyai andil dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Oleh karena itu pula dapat dikatakan betapa pentingnya setiap perguruan tinggi melalui tim kerjanya melakukan peng-organisasi-an secara baik dan benar, agar di-hasilkan struktur organisasi yang sehat. Hasil kerja tim ini kemudian dirumuskan di dalam statuta yang disahkan atau ditetapkan oleh penyelenggara perguruan tinggi (yayasan, majelis wali amanat).

Manajemen Pendidikan diharapkan memiliki sumber daya yang efektif dan efisien. Semua orang tentunya akan lebih suka pengorganisasian dalam lembaga pendidikan terstruktur dengan baik. Atas dasar ini maka lembaga pendidikan dapat mengelola manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

METODE

Metode penulisan ini menggunakan metode deskriptif analitis yang bersifat normatif filosofis yang disesuaikan dengan sumber- sumber kepustakaan. Sedangkan obyek penelitian lebih membahas terhadap desain organisasi dalam pengembangan struktur organisasi lembaga pendidikan yang efektif terutama pendidikan perguruan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organizing berasal dari kata organize, yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa sehingga hubungan satu sama terikat oleh hubungan terhadap keseluruhan (Fauzi & Irviani, 2018, p. 25).

Menurut Stephen P. Robbins, 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 (Robbins S. P., 1994, p. 4). Sedangkan menurut Galbraith bahwa organisasi dibentuk setiap kali pengejaran suatu tujuan memerlukan realisasi tugas yang membutuhkan upaya bersama dari dua atau lebih individu. Kita dapat mengidentifikasi komponen utama (Arnoldo & Majluf, *Organizational Design: A Survey and an*, 1981, p. 417). Organisasi dipandang sebagai saluran hirarki kedudukan atau jabatan yang menggambarkan secara jelas garis kewenangan, garis komando dan garis tanggungjawab (Fauzi & Irviani, 2018, p. 28)

Sedangkan struktur organisasi menurut G.K Dow yang dikutip oleh Nebojša Janićijević bahwa struktur organisasi didefinisikan sebagai pola tindakan dan interaksi yang relatif stabil, terencana atau spontan, yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk tujuan mencapai tujuan organisasi. Pemahaman tentang struktur organisasi ini didasarkan pada asumsi mendasar bahwa itu bertujuan, yaitu, pada gagasan bahwa struktur organisasi memiliki tujuannya. Dan Kegunaan struktur menurut Lawrence, P. & Lorsch, J dalam bukunya " *Organization and Environment*", kegunaan struktur menyiratkan bahwa itu adalah instrumen rasional di tangan

orang-orang yang mengatur organisasi, yang digunakan untuk mengarahkan jalannya kegiatan dalam organisasi ke arah mewujudkan tujuannya. Rasionalitas struktur organisasi dijamin oleh diferensiasi dan integrasi kegiatan individu dan kolektif anggota organisasi. Proses diferensiasi melibatkan diferensiasi kegiatan operasional dan manajerial.

Menurut Stephen P. Robbins desain organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal sedangkan struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti.

Penjelasan dari tipe struktur dari buku karya Gregory Dess, G.T " *Strategic Management*" sebagai berikut.

1. Struktur organisasi sederhana adalah bentuk organisasi tertua dan paling umum atau dapat ditemukan di organisasi-organisasi kecil. Keuntungan Struktur sederhana sangat informal dan koordinasi tugas dilakukan dengan pengawasan langsung. Pengambilan keputusan sangat terpusat, hanya ada sedikit spesialisasi tugas, sedikit aturan dan regulasi, dan sistem evaluasi

dan penghargaan informal. Kekurangan Struktur yang sederhana dapat mendorong kreativitas dan individualisme karena umumnya hanya ada sedikit aturan dan regulasi.

2. Struktur fungsional umumnya ditemukan pada organisasi yang memiliki produk atau jasa tunggal. Keuntungan struktur ini dapat meningkatkan koordinasi dan kontrolnya di dalam setiap area fungsional.
3. Struktur organisasi divisional (kadang-kadang disebut struktur *multidivisional* atau *M-Form*) diorganisasikan berdasarkan produk, proyek, atau pasar. Masing-masing divisi, pada gilirannya, memiliki spesialis fungsionalnya sendiri yang biasanya diorganisasikan ke dalam departemen-departemen. Struktur divisional mencakup serangkaian unit yang relatif otonom yang diatur oleh pusat.
4. Struktur Organisasi Induk (kadang-kadang disebut konglomerat) juga merupakan variasi dari struktur divisi. Organisasi ini cenderung berjumlah sedikit karena terbatasnya keterlibatan mereka dalam keseluruhan operasional mereka. Keuntungan Struktur Organisasi induk memiliki penghematan biaya yang terkait dengan jumlah personel yang lebih sedikit dan overhead yang lebih rendah akibat organisasi yang kecil dan tingkat hierarki yang lebih sedikit.
5. Struktur matriks (*matrix structure*), merupakan struktur kombinasi antarfungsi dengan divisi, atau produk dengan area geografis, atau gabungan fungsi lainnya secara dua dimensi. Keuntungan Struktur matriks memfasilitasi penggunaan personel, peralatan, dan fasilitas khusus. Alih-alih menduplikasi fungsi, seperti yang terjadi dalam struktur divisi berdasarkan produk, dan sumber daya yang dibagi. Kekurangan Struktur pelaporan ganda dapat mengakibatkan ketidakpastian dan menyebabkan perebutan kekuasaan dan konflik mengenai alokasi personel dan sumber daya lainnya. Hubungan kerja menjadi lebih rumit. Hal ini dapat mengakibatkan ketergantungan yang berlebihan pada proses kelompok dan kerja tim, serta pembagian tanggung jawab, yang pada gilirannya dapat mengikis pengambilan keputusan yang tepat waktu.

1. Bentuk, Tipe, dan Desain struktur 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, 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 menurut (Robbins, Stephen P., Matthew, Mary, 2009) 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, dan mengganti departemen dengan tim yang diberdayakan.

2. Perubahan Struktur Organisasi

Perubahan memang sulit dihindari, artinya usaha perubahan dalam setiap organisasi akan selalu dilakukan sepanjang usia organisasi tersebut. Perubahan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu organisasi, baik itu faktor internal atau eksternal organisasi. Dalam menghadapi berbagai tantangan penyebab perubahan yang ada, organisasi dapat menyesuaikan diri dengan jalan: merubah struktur, merubah tata kerja, merubah orang, merubah peralatan kerja. (Sutarto, 1988)

Bila manajemen merencanakan suatu perubahan, maka harus memutuskan unsur unsur apa dalam organisasi yang akan diubah. (Supardi dan Syaiful Anwar, 2002) menyatakan bahwa organisasi dapat diubah melalui perubahan struktur, teknologi dan atau orang-orangnya. Perubahan struktur organisasi adalah menyangkut modifikasi dan pengaturan kembali berbagai system internal, seperti hubungan-hubungan tanggung jawab, wewenang, system komunikasi, aliran kerja, ukuran dan komposisi kelompok kerja atau hirarki manajerial. Perubahan ini akan dapat memperbaiki perilaku pegawai yang akan mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Perguruan Tinggi yang Efektif

(Hall, 1991) mencatat ada 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 mengeksploitasi 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 menjalankan 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; di samping 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.

4. Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang baik

Struktur organisasi merupakan output dari fungsi pengorganisasian, yang merupakan suatu aktivitas atau fungsi manajemen, di samping perencanaan, staffing, pengarahan, dan pengawasan (Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt. Linda Ferrell, 2009). Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang dimaksudkan untuk menyusun atau mengatur sumber daya-sumber daya dan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Pimpinan perguruan tinggi atau tim penyusun dalam fungsi pengorganisasian ini melakukan review terhadap

rencana dan menentukan dibutuhkan untuk melaksanakannya; kemudian membagi pekerjaan-pekerjaan kepada unit-unit dan memberikannya kepada individu-individu, kelompok-kelompok, atau unit kerja-unit kerja. Pengorganisasian ini penting karena beberapa alasan berikut. Pengorganisasian (1) membantu menciptakan sinergi dari semua unsur atau bagian; (2) menetapkan garis wewenang, (3) memperbaiki komunikasi; (4) membantu menghindari duplikasi sumber daya, (5) dan dapat memperbaiki daya kompetisi melalui kecepatan pengambilan keputusan dan pelayanan kepada pengguna jasa.

Jadi proses pengorganisasian menghasilkan struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh (Sutarto, 1988). Sedangkan (Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt. Linda Ferrell, 2009) mendefinisikan struktur organisasi sebagai susunan atau hubungan dari posisi-posisi di dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menjadi jelas setelah divisualisasi menjadi "bagan struktur organisasi" atau "bagan organisasi" (organizational chart), yang merupakan pertunjukan visual dari struktur organisasi, garis wewenang atau rantai perintah, hubungan staff, susunan komite atau panitia tetap, dan garis komunikasi. Setiap perguruan tinggi harus berupaya membentuk struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi yang sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib. Struktur organisasi yang efisien berarti dalam menjalankan peranannya masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja (Sutarto, loc. cit.) Serupa Sutarto, (Gie, 2000) menguraikan struktur organisasi yang sehat berarti bahwa organisasi mempunyai bentuk yang teratur di mana masing-masing bidang kerja beserta pejabat, tugas, dan wewenangnya yang merupakan satuan-satuan tertentu dalam lingkungan keseluruhan organisasi dapat menjalankan peranannya dengan tanpa kesimpangsiuran. Sedangkan. struktur organisasi yang efisien berarti bahwa organisasi itu memiliki susunan yang logis dan bebas dari sumber-sumber gesekan sehingga segenap satuan di dalamnya dapat mencapai perbandingan yang terbaik antara usaha dengan hasil kerjanya baik mengenai mutu maupun banyaknya hasil kerja itu.

Tentang struktur perguruan tinggi terdiri dari unsur-unsur atau satuan-satuan organisasi perguruan tinggi, yang menurut Pasal 28 PP RI Nomor 4 Tahun 2014 terdiri dari :

- a. Penyusun kebijakan
- b. Pelaksana akademik
- c. Pengawas dan penjaminan mutu
- d. Penunjang akademik atau sumber belajar
- e. Pelaksana administrasi atau tata usaha.

Dengan dibedakannya antara penyusun kebijakan, pelaksana akademik, dan pengawas penjaminan mutu seperti teori trias politika yang membedakan kekuasaan legislatif (pembuat peraturan), kekuasaan eksekutif (pelaksana peraturan), dan kekuasaan yudikatif (pengawas pelaksanaan peraturan) ini menjadikan struktur organisasi perguruan tinggi menurut PP RI Nomor 4 Tahun 2014 ini sebagai struktur organisasi yang baik yang sehat dan efisien. Struktur organisasi perguruan tinggi yang sehat, dapat berdampak pada terjadinya struktur organisasi yang efisien, yang memungkinkan perguruan tinggi mencapai hasil pendidikan dapat yang membanggakan karena lulusan yang cerdas, intelektual, ilmuwan, dan/atau professional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa, dengan satuan-satuan dalam lingkungan perguruan tinggi dapat menjalankan peranannya dengan tanpa kesimpangsiuran dan dengan demikian pemborosan dapat dicegah dan diminimalisir.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran perguruan tinggi dibutuhkan struktur organisasi perguruan tinggi yang baik, yaitu struktur yang sehat dan efisien. Dalam proses membentuk struktur organisasi perguruan tinggi dengan menjalankan fungsi manajemen yakni pengorganisasian, tim yang dibentuk harus memperhatikan dan menerapkan berbagai asas-asas organisasi yang terkait yaitu perumusan tujuan dengan jelas, departemenisasi, pembagian kerja, pelimpahan wewenang, rentangan kontrol, jenjang organisasi, dan kesatuan perintah. Pelaksanaan asas-asas tersebut dalam proses pengorganisasian, dapat menghasilkan struktur organisasi perguruan tinggi yang sehat dan efisien. Dengan cara demikian tim dapat menjadikan struktur organisasi perguruan tinggi yang sehat dan efisien, yang kemudian diundangkan oleh penyelenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyah. (1987). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dedy Mulyasana. (2011). *Pendidian Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt. Linda Ferrell. (2009). *Business A Changing World*. New York: Mc Grow-Hill.
- Gapari, M. Z. (2021a). Efektivitas Model Pembelajaran Kolb dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa IPS Kelas XI MA Mu'allimin NW Pancor. *ISLAMIKA*, 3(1), 108–122. doi: 10.36088/islamika.v3i1.1021

- Gapari, M. Z. (2021b). Pelaksanaan Teknik Supervisi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Jerowaru. *MANAZHIM*, 3(1), 40–51. doi: 10.36088/manazhim.v3i1.1064
- Handoko, T. (1992). Manajemen, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M. (2001). Manajemen Dasar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liberty. Hall, R. H. (1991). Organizations Structure, Processes, and Outcome. New Jersey
- Robbins , Stephen P., Matthew, Mary. (2009). Organization Theory: Structure, Design and Applications, 3rd edition. United State: Pearson Education.
- Stoner. (1992). Manajemen Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2012). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. (2002). Dasar Dasar Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutarto. (1988). Dasar Dasar Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.