

STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Management Development Strategy of Private Colleges

*Sonedi

Economic Education Study Program, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, RTA Milono St. Km.1,5
Palangka Raya, Indonesia

*e-mail : sonedi.lilik@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Salah satu ciri umum pengembangan organisasi adalah bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang terus menerus dan dinamis. Pelaksana harus mampu mengubah strategi selama proses sedang berlangsung sebagai akibat masalah-masalah yang timbul dan kejadian-kejadian organisasi. Hal ini karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya pengembangan organisasi yang menyangkut persepektif keuangan, costumer, proses jasa pendidikan, dan pembelajaran dan pertumbuhan. *Balanced Score-card* (BSC) sebagai alternatif pengembangan organisasi. Di dalam rangka pengembangan organisasi, PTS hendaknya mengoptimalkan layanan pendidikan dengan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal.

Kata kunci: Strategi Pengembangan, Manajemen Perguruan Tinggi

ABSTRACT

Higher education is the level of education after secondary education that includes diploma programs, undergraduate programs, master programs, doctoral programs, and professional programs, as well as specialist programs, organized by universities based on Indonesian culture. One of the common characteristics of organizational development is that organizational development is a continuous and dynamic process. Executors should be able to change strategy during the ongoing process as a result of emerging problems and organizational events. This is because it has a strong influence on the achievement of college goals, especially organizational development concerning financial perspective, costumer, education service process, and learning and growth. Balanced Score-card (BSC) as an alternative to organizational development. Within the framework of organizational development, PTS should optimize education services with the potential of existing resources in accordance with the demands of internal and external environment.

Keywords: Development Strategy, Private College Management

PENDAHULUAN

Kesuksesan dalam membangun suatu perguruan tinggi di jaman yang sudah super modern ini tidak hanya pada *performance* perguruan tinggi itu saja, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, yaitu lingkungan strategi dimana kompetisi terus menerus terjadi tanpa henti. Dalam melaksanakan misi dan fungsi pokoknya membutuhkan sumber daya baik yang dapat diraba atau yang tidak dapat

diraba yang dibutuhkan juga oleh perguruan tinggi yang lain agar tetap *survive* dalam kompetisi.

Dalam melaksanakan misi dan fungsi pokoknya, perguruan tinggi dalam berbagai bentuknya (universitas, sekolah tinggi, dan politeknik), memerlukan *resources* baik yang bersifat tangible maupun yang intangible yang juga diperlukan oleh perguruan tinggi lain. Perguruan tinggi juga harus berkompetisi dengan perguruan tinggi lainnya dalam mengentaskan lulusan yang dihasilkan,

produk ilmu pengetahuan yang diciptakan dan berbagai hal lain yang merupakan produk yang diperlukan dan ditawarkan kepada masyarakat. Dalam rangka memperoleh *revenue* yang lebih besar setiap perguruan tinggi harus bersaing untuk memperoleh dana sebanyak mungkin.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal (19) menyebutkan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Dan pada pasal 24 ayat (2) berbunyi bahwa perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Berkenaan dengan pendanaan, ayat (3) berbunyi perguruan tinggi dapat memperoleh sumber dana dari masyarakat yang pengelolaannya dilakukan berdasarkan prinsip akuntabilitas publik.

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Berdasarkan pasal 5 UU nomor; 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, menyatakan bahwa pendidikan tinggi bertujuan: a. berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan

bangsa; b. dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; c. dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan d. terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan tinggi, seperti halnya pendidikan dasar dan menengah, menurut UU Sisdiknas, bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Ini artinya, masyarakat memiliki hak untuk mendirikan dan mengelola perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan perguruan tinggi yang dilakukan masyarakat, dilaksanakan melalui badan yang sifatnya layanan sosial atau yayasan yang telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah. Kalaupun peluang ini dimanfaatkan betul oleh masyarakat sehingga perguruan tinggi swasta menjamur di mana-mana. Persoalannya, seiring dengan kebebasan perguruan tinggi negeri membuka berbagai jurusan dan program studi, keberadaan perguruan tinggi swasta semakin terancam. Tak sedikit, perguruan tinggi swasta yang gulung tikar karena tidak mampu bersaing memperebutkan mahasiswa.

Banyak faktor yang memengaruhi ketidakberdayaan perguruan tinggi swasta ini, diantaranya strategi pengembangan organisasi

PTS yang kurang baik. Oleh karena itu, upaya mengoptimalkan mutu layanan PTS sesuai dengan tuntutan internal dan eskternal perlu dilakukan. Pengembangan organisasi PTS harus mengalami pergeseran pada mutu layanan, dikelola dengan baik dan transparan, dikembangkan berlandaskan visi dan misi yang jelas, dan diikuti serta dilaksanakan oleh setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan PTS tersebut.

Roberts S. Kaplan dan David P. Norton (2000) menawarkan sebuah konsep *Balanced Scorcard* (BSC) sebagai alternatif pengembangan organisasi, yaitu dengan memperluas kinerja eksekutif/personel ke empat persepektif: finansial, *customer*/pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Konsep ini sangat tepat bila diterapkan dalam pengembangan organisasi PTS yang telah mengalami kemunduran ini.

METODOLOGI

Pengembangan organisasi merupakan upaya meningkatkan kemampuan organisasi berdasarkan persepektif waktu jangka panjang yang terdiri dari serangkaian penahapan dengan penekanan pada hubungan antar individu, kelompok dan organisasi sebagai keseluruhan. Pengembangan organisasi dapat juga dikatakan aplikasi pendekatan kesisteman terhadap hubungan fungsional, struktural, teknikal, dan personal dalam organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan suatu perubahan organisasi, oleh karena itu Siagian (2010) mengatakan bahwa persepsi tentang perlunya perubahan harus dirasakan karena hanya dalam kondisi demikianlah para anggota

organisasi dapat diyakinkan bahwa dalam upaya mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi, diperlukan cara kerja baru, metode kerja baru, dan bahkan mungkin strategi dan visi yang baru.

Salah satu ciri umum pengembangan organisasi adalah bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang terus menerus dan dinamis. Pelaksana harus mampu mengubah strategi selama proses sedang berlangsung sebagai akibat masalah-masalah yang timbul dan kejadian-kejadian organisasi. Moekijat (2010) mengutip pendapat Gary Dessler mengatakan bahwa ciri umum pengembangan organisasi adalah suatu strategi pendidikan yang dimaksudkan untuk menimbulkan perubahan organisasi yang telah direncanakan.

Ada empat tipe pengembangan organisasi, yakni pengembangan teknologi, pengembangan produk, administratif dan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan teknologi berkenaan dengan proses pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan layanan yang strategis, dan teknologi pendidikan yang dapat menunjang PBM. Sedangkan pengembangan produk adalah berkenaan dengan hasil atau layanan keluaran organisasi dalam proses pendidikan. Lain halnya dengan pengembangan administrasi yakni berkenaan organisasi pendidikan, mencakup struktur, tujuan, kebijakan, insentif, sistem informasi dan anggaran. Dan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan sikap, keterampilan, pengharapan, kepercayaan, perilaku para pegawai termasuk pimpinan.

Dale S. Beach (1975:426) dalam bukunya yang berjudul *Personel: The Management of people at*

Work mengatakan bahwa *organization development is a complex educational strategy designed to increase organizational effectiveness and health through planned intervention by a consultant using theory and techniques of applied behavioral science*. Sedangkan Harold Koontz, Cyril O'Donnell, dan Heinz Weichrich (2016) mengatakan *organizational development, typically shortened to "OD", is a systematic, integrated, and planned approach to improve the effectiveness of an enterprise*.

Lain halnya dengan Siagian mengatakan bahwa pengembangan organisasi merupakan upaya peningkatan kemampuan organisasi berdasarkan persefektif waktu jangka panjang yang terdiri dari serangkaian penahapan dengan penekanan pada hubungan antar individu, kelompok, dan organisasi sebagai keseluruhan. Dan Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dalam buku kamus istilahnya mengatakan bahwa pengembangan organisasi adalah peningkatan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi manusia secara lebih efektif dan mengevaluasi setiap perubahan dan mengarahkannya secara konstruktif.

Sementara itu, strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dengan daya dan sarana yang dapat dihimpun (Soekarton, 2005). Sedangkan Siagian (2010) menyebutkan bahwa strategi merupakan cara-cara yang sifatnya mendasar dan fundamental yang akan dipergunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Hakikat strategi adalah cara berpikir manusia secara sistematis. Kenneth Primozić menggolongkan berpikir manusia yakni "secara

mekanik, institusi dan strategik". Ketiga cara berpikir tersebut menurutnya bahwa cara strategik lebih kreatif dan dinamis selaras dengan permasalahan yang ditemukan. Agustinus (2006) mengemukakan bahwa karakteristik masalah strategik menyangkut orientasi ke masa depan; berhubungan dengan unit-unit kegiatan yang kompleks; perhatian manajemen puncak; pengaruh jangka panjang; alokasi sumber-sumber daya. Berkenaan dengan banyak pilihan sebagai alternatif pemecahan masalah, semakin kecil tingkat kesalahan yang timbul di masa depan.

Sedangkan strategi menurut Hax dan Majlur (dalam Salusu, 2006): a. suatu pola keputusan yang konsisten, menyatu dan integral; b. menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam artian sasaran jangka panjang, program bertindak dan prioritas alokasi sumber daya; c. menyeleksi bidang yang akan digeluti organisasi; d. mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama, dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal organisasi dan kekuatan serta kelemahannya; e. melibatkan semua tingkat hirarki dari organisasi.

Strategi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu Wahyudi mengemukakan sifat-sifat dari suatu strategi adalah sebagai berikut:

1. menyatu (*unified*), yaitu menyatukan seluruh bagian-bagian dalam organisasi;
2. menyeluruh (*comprehensive*), yaitu mencakup seluruh aspek dalam organisasi;
3. integral (*integrate*), yaitu seluruh strategi akan cocok/sesuai dari seluruh tingkatan (*corporate business and functional*).

Dan kaitan strategi dengan pengembangan organisasi, Steiner dan Meiner menjelaskan bahwa penerapan misi perguruan tinggi, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selain strategi yang harus dimiliki lembaga pendidikan, visi dan misi juga harus dimiliki. Visi adalah bagaimana rupa yang seharusnya dari suatu organisasi kalau ia berjalan dengan baik (Lonnie Helgeson dalam Salusu, 2006). Lebih lanjut Salusu menjelaskan bahwa visi keberhasilan dapat dijelaskan sebagai suatu deskripsi tentang bagaimana seharusnya rupa dari suatu organisasi pada saat ia berhasil dengan sukses melaksanakan strateginya dan menemukan dirinya yang penuh potensi yang mengagumkan.

Visi suatu organisasi juga merupakan suatu imajinasi/wawasan ke depan dari organisasi tersebut yang menerobos dimensi waktu didasarkan atas argumen rasional. Visi tertulis disebut dengan **"Mission Statement"** atau pernyataan misi. Suatu pernyataan misi yang baik adalah bagian penting untuk membuat, mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi. Mengembangkan dan mengomunikasikan pernyataan misi, merupakan tahapan yang terpenting di dalam manajemen strategik.

Sedangkan misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati diri yang khas yang

membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Dalam melaksanakan misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai baik dalam jenis, jumlah dan mutu sumberdaya manusia tersebut.

Pernyataan misi dapat bervariasi bentuk, panjang, isi dan spesifikasinya. Menurut Agustinus (2005) pernyataan yang dapat menjawab salah satu atau lebih karakteristik sebagai berikut:

1. pelanggan
2. produk atau jasa
3. pasar dan saingan
4. teknologi yang digunakan
5. komitmen terhadap pertumbuhan, stabilitas
6. konsep organisasi
7. komitmen terhadap image masyarakat
8. komitmen terhadap karyawan.

Penyusunan misi organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen yang harus dipertimbangkan oleh pembuat atau perencana strategi agar misi tersebut dapat benar-benar mencerminkan apa yang ingin dilakukan oleh organisasi. Elemen tersebut adalah aspek sejarah organisasi, keinginan pimpinan puncak, perubahan lingkungan, keterbatasan sumber daya, keunggulan yang dimiliki untuk bersaing. Di dalam manajemen strategik, peran *Balanced Scorecard*, menurut (Mulyadi, 2011) menempati posisi strategik dalam sistem manajemen strategik. Tahap perencanaan dalam sistem manajemen strategik (dikenal pula dengan sebutan *total business planning*) terdiri dari empat tahap, yakni: a) perumusan strategi; b) perencanaan strategi; c) penyusunan program, dan d) penyusunan anggaran.

Balanced Scorecard (BSC) berdampak signifikan terhadap perencanaan strategik, penyusunan program, dan penyusunan anggaran. Tahap implementasi rencana dalam sistem manajemen strategi terdiri dari dua tahap yakni implementasi dan pemantauan. BSC berperan dalam memperluas ukuran kinerja personel dalam tahap implementasi dan tahap pemantauan. Berikut ini akan dijelaskan hubungan antara BSC dengan perumusan strategi, hubungan BSC dengan penyusunan program, penyusunan anggaran, implementasi dan pemantauan.

Peran BSC dalam tahap perumusan strategi dilakukan terhadap trend perubahan lingkungan makro dan lingkungan industri. Hasil pengamatan trend ini digabungkan dengan hasil analisis intern (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats* atau SWOT) digunakan sebagai dasar untuk merumuskan misi, visi, keyakinan dasar, dan nilai dasar organisasi. BSC memperluas persepektif yang dicakup dalam penafsiran akibat dampak trend perubahan lingkungan makro dan lingkungan industri. Disamping itu, BCS juga memperluas persepektif dalam SWOT analysis. Trend perubahan kedua lingkungan tersebut ditafsirkan dampaknya terhadap organisasi melalui empat persepektif, yakni keuangan, customer, proses bisnis/intern, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam SWOT analysis juga mencakup keempat persepektif tersebut.

Peran BSC dalam tahap perencanaan strategik melalui strategi yang telah ditetapkan (misalnya strategi yang dipilih: *differentiation strategy* dan *low cost strategy*), tujuan (*goals*) kemudian diterjemahkan menjadi sasaran-sasaran strategik ke dalam empat persepektif: keuangan, customer,

proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan. Pada tahap perencanaan strategik ini, untuk setiap sasaran strategik kemudian ditetapkan berbagai inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut.

BSC berperan menjadikan komprehensif dan koheren sasaran dan inisiatif strategik yang ditetapkan dalam tahap perencanaan strategik. Kekomprensifan dan kekoherenan sasaran dan inisiatif strategik ini menjanjikan peningkatan kinerja keuangan dalam jangka panjang.

Peran BSC dalam tahap penyusunan program adalah inisiatif strategik yang komprehensif kemudian dijabarkan ke dalam program-program jangka panjang disertai taksiran sumber daya yang diperlukan untuk atau diperoleh dari pelaksanaan program tersebut. Oleh karena merupakan penjabaran inisiatif strategik yang komprehensif, maka program-program yang dihasilkan dalam tahap penyusunan program juga mencakup persepektif yang komprehensif.

Peran BSC dalam tahap penyusunan anggaran (rencana jangka pendek), program-program yang komprehensif tersebut kemudian dijabarkan ke dalam rencana kegiatan jangka pendek, disertai dengan taksiran sumber daya yang diperlukan untuk dan diperoleh dari kegiatan tersebut. Oleh karena merupakan penjabaran program-program yang komprehensif, maka rencana kegiatan jangka pendek dihasilkan dalam tahap penyusunan anggaran juga mencakup persepektif yang komprehensif.

Sedangkan peran BSC dalam tahap implementasi dan tahap pemantauan, rencana kegiatan yang tercantum dalam dokumen anggaran dilaksanakan. Pada tahap implementasi, BSC

digunakan untuk mengukur kinerja personel di keempat persepektif. Pada tahap pemantauan, hasil pengukuran kinerja personel di keempat persepektif BSC tersebut dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam anggaran dan target yang ditetapkan dalam perencanaan strategik. Hasil perbandingan antara hasil pengukuran kinerja dengan target anggaran digunakan untuk mengevaluasi kinerja jangka pendek personel; sedangkan hasil perbandingan antara hasil pengukuran kinerja dengan target yang ditetapkan dalam perencanaan strategik digunakan untuk mengevaluasi jangka panjang personel.

Pengembangan organisasi merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan di PTS. Hal ini karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya pengembangan organisasi yang menyangkut persepektif keuangan, customer, proses bisnis/jasa pendidikan, dan pembelajaran serta pertumbuhan.

Di dalam rangka pengembangan organisasi, PTS hendaknya mengoptimalkan layanan pendidikan dengan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal. PTS juga harus memperkuat komitmen personal yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi organisasi. Yang tak kalah penting, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Semoga perubahan strategi pengembangan organisasi PTS, pada akhirnya PTS tetap eksis dan dapat membantu peningkatan kualitas SDM bangsa ini.

Membangun dan mengembangkan perguruan tinggi di era globalisasi ini dihadapkan pada dinamika lingkungan eksternal perguruan tinggi

yang sangat dipengaruhi oleh ekonomi pasar. Sebaliknya peran dan posisi perguruan tinggi juga mempengaruhi dinamika pasar terutama dalam kaitannya dengan pengembangan sumberdaya manusia dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perguruan tinggi swasta dalam mengisi pembangunan saat ini juga berperan dalam memproses sumberdaya manusia secara total. Untuk mencapai hal tersebut berbagai upaya dilakukan oleh perguruan tinggi swasta untuk menarik minat peserta didik (mahasiswa), strategi bersaing untuk mengembangkan proses pembelajaran, dan strategi bersaing untuk menghilangkan batas.

1. Strategi Bersaing untuk Menyaring Peserta Didik (mahasiswa)

Mutu peserta didik akan mempengaruhi proses dan hasil pendidikan. Mutu peserta didik juga ikut menentukan peran dalam menentukan program studi dan pada gilirannya akan menentukan citra perguruan tinggi swasta yang bersangkutan. Perguruan tinggi yang favorit mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk menarik peserta didik/mahasiswa terbaik.

Adapun langkah-langkah yang diperlukan untuk menaikkan peserta didik/mahasiswa yang terbaik adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan perguruan tinggi swasta perlu menyebarkan pengertian karakteristik peserta didik/mahasiswa yang terbaik.
- b. Menyebarkan visi dan misi perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta menginformasikan profil peserta didik/mahasiswa kepada masyarakat.

- c. Pemberian beasiswa kepada mahasiswa yang berprestasi dan memberikan bantuan jasa tenaga kerja bagi lulusan perguruan tinggi yang bersangkutan.
- d. Harus mengembangkan instrumen seleksi yang valid dan reliabel untuk menjaring calon peserta didik/mahasiswa yang diharapkan.
- e. Membina perguruan tinggi swasta dengan mengembangkan profil perguruan tinggi.

2. Strategi Bersaing untuk Mengembangkan Proses Pembelajaran.

Proses pembelajaran mempunyai peran yang penting sebab kualitas proses pembelajaran akan menentukan hasil pendidikan. Agar proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan iptek maka proses pembelajaran tersebut perlu dikembangkan. Untuk itu perlu melakukan pemantauan tentang pengetahuan peserta didik yang relatif mudah, walaupun sulit untuk mengembangkan sistem pengukuran proses pembelajaran. Dalam era global yang ditandai oleh proses perubahan yang begitu cepat, maka peningkatan kemampuan belajar lebih penting daripada penguasaan atas pengetahuan teknis.

Implikasi strategi bersaing dalam pengembangan proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Dosen adalah mitra belajar bagi peserta didik/mahasiswa. Untuk itu, dosen perlu memperlakukan mahasiswa sebagai mitra belajar. Disamping itu, dosen memandang kegiatan mengajar sebagai proses pembelajaran bagi dirinya sendiri. Dalam era global dosen bukan satu-satunya sumber informasi bagi mahasiswa.

- b. Penyusunan silabus matakuliah tidak boleh kaku, sehingga dalam pelaksanaannya memungkinkan untuk dikembangkan berdasarkan kekhasan kompetensi dosen, keterbukaan mahasiswa, dan organisasi perguruan tinggi yang bersangkutan.
- c. Dosen perlu meningkatkan kemampuannya untuk memadukan berbagai metodologi pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman konseptual dan kompetensi praktis secara seimbang. Pimpinan perguruan tinggi perlu menunjang upaya ini dengan menyediakan sarana yang diperlukan.
- d. Organisasi perguruan tinggi perlu menggunakan sistem untuk menggerakkan dan menjaga keseimbangan proses pembelajaran secara efektif.

3. Strategi Bersaing untuk Menghilangkan Batas.

Implikasi dari era globalisasi terhadap perguruan tinggi saat ini adalah "*learning without boundaries*". Ada beberapa hal penting berkaitan dengan konsep ini. Perguruan tinggi swasta dalam era global ini perlu mengembangkan stabilitas diri dan organisasi diri untuk dapat bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan tanpa batas. Perguruan tinggi swasta saat ini harus secara proaktif mengembangkan sistem umpan balik melalui pemberdayaan mahasiswa dengan menuntut yang lebih baik dengan melalui proses evaluasi dasar dan program serta kontrak pembelajaran.

Selanjutnya dalam proses peralihan ini diperlukan manusia Indonesia yang unggul. Sumberdaya alam yang kaya ini dapat diolah oleh sumberdaya manusia yang telah memiliki

nilai tambah dan unggul. Manusia yang unggul ini dapat bersaing secara kompetitif dalam pasar bebas. Perguruan tinggi khususnya swasta mempunyai peran untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang unggul dan kompetitif tersebut (Tilar, 2002) mengemukakan fungsi pendidikan tinggi sebagai berikut: (1) berfungsi sebagai pusat pengembangan sumberdaya manusia, (2) berfungsi dalam pembangunan nasional, (3) berfungsi dalam pembangunan daerah, (4) berfungsi dalam kerjasama regional, dan (5) berfungsi dalam kerjasama serta persaingan global.

KESIMPULAN

Dari apa yang telah diuraikan di atas, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan organisasi PTS harus mengalami pergeseran pada mutu layanan, dikelola dengan baik dan transparan, dikembangkan berlandaskan visi dan misi yang jelas, dan diikuti serta dilaksanakan oleh setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan PTS tersebut.
2. Visi suatu organisasi juga merupakan suatu imajinasi/wawasan ke depan dari organisasi tersebut yang menerobos dimensi waktu didasarkan atas argumen rasional. Visi tertulis disebut dengan "*Mission Statement*" atau pernyataan misi. Suatu pernyataan misi yang baik adalah bagian penting untuk membuat, mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi.
3. Misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati

diri yang khas yang membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Dalam melaksanakan misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai baik dalam jenis, jumlah dan mutu sumberdaya manusia tersebut.

4. Strategi untuk mengembangkan dan membangun perguruan tinggi swasta dalam era globalisasi ini dapat di kelompokkan, pertama, mengembangkan hubungan baik dengan *customers*. Kedua, membangun profesionalisme dalam manajemen perguruan tinggi. Profesionalisme ini begitu penting sebagai salah satu strategi kelembagaan untuk meningkatkan daya saing dan daya jual kelembagaan. Kajian yang lebih rinci tentang profesionalisme ini di kemukakan dan dilemas dalam bagan terpisah seperti membangun, kerjasama, kemitraan, dan *networking*. Dalam dunia kompetisi batas antara kerjasama dan bersaing Madang-kadang amat tipis. Kerja sama adalah penting untuk membangkitkan daya saing dan daya jual, tetapi juga sekaligus membuka peluang. Oleh sebab itu setiap perguruan tinggi harus selalu mengevaluasi diri untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk mengembangkan organisasi agar tetap memiliki daya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus S. Wahyudi, 2005, *Manajemen Strategik, Pengantar Proses berpikir strategik*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Beeby, C. E. 2001. *Pendidikan di Indonesia: Penilaian dan Pedoman perencanaan*. Jakarta: LP3ES.

- Dale S. Beach, 1975. *Personel: The Management of People at Work*, Third Edition, New York: MacMillan Publishing Co. Inc.
- Edward Sallis, 2006. *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta:IRCiSoD
- Indrajit, Eko & R. Djoko Pranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Koontz, Harlod, Donnell Cynlo, Weinrich Heinz, 2016. *Manajemen*, alih bahasa : Alfonsus Sirait. Jakarta: Erlangga
- Kusmana. 1998. Reformasi Pendidikan Tinggi Melalui Peningkatan Kualitas Formal dan Performance Dosen. *Mimbar Pendidikan*, XVII (2): 30-31. Bandung: UPI
- Maisyaroh, Arifa & Deborah. A. 2013. *Kompetisi dan Strategi Membangun Pendidikan Tinggi*.
- Moekijat, 2010. *Pengembangan Organisasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2011. *Balanced Scorcard; Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Emman Patria
- Robert S. Kaplan & David P. Norton. 2000. *Balanced Scorcard, Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Jakarta: Erlangga;
- Salusu J., 2006. *Pengambilan keputusan strategik untuk organisasi publik dan organisasi nonprofit*. Jakarta: PT Gramedia
- Siagian, P. Sondang, 2010, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara;
- Soekarton, 2005, *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tilaar, 2002. *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia. Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.