

Original Article

Model Pengembangan Struktur Organisasi di Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus di Universitas Indonesia Maju)

Catur Septiawan G¹, Erwin Sujana²

^{1,2}Universitas Indonesia Maju, Fakultas Ilmu Kesehatan, Indonesia

Email: catur.septiawan@uima.ac.id

Editor: TMH

Diterima: 19/06/2023

Direview: 10/07/2023

Publish: 19/08/2023

Hak Cipta:

©2023 Artikel ini memiliki akses terbuka dan dapat didistribusikan berdasarkan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons, yang memungkinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi yang tidak dibatasi dalam media apa pun, asalkan nama penulis dan sumber asli disertakan. Karya ini dilisensikan di bawah Lisensi Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 Internasional.

Latarbelakang: Perlu dilakukan perubahan dalam pengembangan struktur organisasi di Universitas Indonesia Maju (UIMA) sebagai respons terhadap perubahan bentuk dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju (STIKIM) menjadi UIMA.

Tujuan: Bertujuan untuk memahami dasar-dasar yang digunakan dalam penyusunan struktur organisasi di Universitas Indonesia Maju (UIMA).

Metode: Metode yang digunakan adalah model Miles dan Huberman. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan dengan melibatkan delapan informan.

Hasil: Pengembangan struktur organisasi di Universitas Indonesia Maju (UIMA) mengikuti panduan dari teori Mintzberg.

Kesimpulan: Struktur organisasi di UIMA didasarkan pada teori Mintzberg.

Kata Kunci: model pengembangan, perguruan tinggi swasta, struktur organisasi

Pendahuluan

Dalam rangka mencapai tujuan dari Universitas Indonesia Maju (UIMA) yang lahir berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi No. 0302/E1/KB.01.00/2022 tertanggal 17 Januari 2022, tentang izin penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju di Jakarta dan Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Indonesia Maju di Jakarta menjadi Universitas Indonesia Maju di Jakarta; maka diperlukan struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) sesuai dengan kondisi kontekstual UIMA. Hal tersebut perlu dilakukan sebab struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) sesuai dengan kondisi kontekstual UIMA menjadi kunci utama dalam keberhasilan mencapai tujuan UIMA sesuai visinya yaitu pada tahun 2041, UIMA menjadi universitas yang berdaya saing nasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pengembangan masyarakat. dikarenakan pentingnya aspek organisasi untuk tercapainya tujuan dari berdirinya UIMA, maka UIMA dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala kemungkinan perubahan yang dapat terjadi di masa yang akan datang. Apapun alasan yang mendasari terjadinya perubahan dalam lingkup UIMA sebagai sebuah organisasi, pelaksanaan perubahan merupakan sebuah kebutuhan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Perubahan struktur organisasi sebagai salah satu upaya mencapai organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) dapat memberikan dampak bagi anggota organisasi.¹ Sejak ditetapkannya Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi No. 0302/E1/KB.01.00/2022 tertanggal 17 Januari 2022, berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan, belum terjadi kesepahaman tentang landasan yang akan digunakan dalam membuat stuktur organisasi UIMA.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang model pengembangan struktur organisasi di perguruan tinggi swasta (studi kasus di Universitas Indonesia Maju). Penelitian ini juga berbeda dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (2013), Stefanus Mufrisno dan Roy Valiant Salomo (2020), pada penelitian sebelumnya tidak menyangkut pengembangan struktur organisasi akibat adanya perubahan bentuk dari sekolah tinggi ke universitas sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan agar di peroleh model pengembangan struktur organisasi di perguruan tinggi swasta (studi kasus di Universitas Indonesia Maju) yang tepat sesuai dengan karakteristik UIMA.^{2,3,4,5,6,7,8,9}

Menurut Stephen P. Robbins dalam Ambarwati (2021), menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.¹⁰ David Cherrington dalam Sobirin (2019) mendefinisikan organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu set tujuan tertentu.¹¹ Dari dua definisi organisasi, dapat disimpulkan bahwa organisasi dapat didefinisikan sebagai unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinasi, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, serta mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. Definisi di atas juga menegaskan bahwa secara umum organisasi mempunyai lima karakteristik utama, yakni (1) Unit/entitas sosial, (2) Beranggotakan minimal dua orang, (3) Berpola kerja yang terstruktur, (4) Mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan (5) Mempunyai identitas diri.

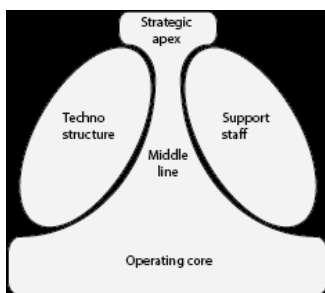
Dalam membentuk suatu organisasi agar berpola kerja yang terstruktur, maka perlu dibuat pula struktur organisasinya. Hal ini penting dikarenakan apabila ingin mengenal atau mengetahui gambaran suatu organisasi maka ditinjau dan dipelajari struktur organisasinya. Mempelajari struktur organisasi dapat mengetahui kemungkinan kegiatan-kegiatan apa yang ada dalam suatu organisasi, karena didalam suatu organisasi tergambar bagian-bagian (departemen) yang ada, nama dan posisi setiap manajer, dimana garis penghubung didalamnya menunjukkan siapa atau bagian atau bertanggung jawab kepada siapa atau bagian apa.¹²

Struktur merupakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan kearah tujuan. Struktur merupakan cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relatif tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas menurut *Steers* dalam Fianda (2019).¹³ Bagi pengelola organisasi, Struktur organisasi pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Oleh sebab itu, pentingnya sebuah struktur organisasi dapat membantu manajer dalam rangka mengidentifikasi pengelolaan sumber daya manusia

dan segala fungsi-fungsi yang ada untuk penyelesaian pekerjaan organisasi dengan pedoman visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut *Henry Mintzberg*¹⁵ dalam menciptakan suatu struktur organisasi yang efektif, maka struktur organisasi tersebut dibentuk dari 5 (lima) elemen. Lima elemen dasar penyusun organisasi yang meliputi: 1. *The Strategic Apex* yaitu Manajer tingkat puncak, yang diberi tanggung jawab keseluruhan untuk organisasi tersebut serta menjamin agar organisasi menjalankan misi perusahaan yang telah digariskan. 2. *The Middle Line* yaitu para manajer yang menjadi penghubung *operating core* dengan *strategic apex* 3. *The Technostructure* yaitu para analis yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan bentuk standarisasi tertentu dalam organisasi 4. *The Support Staff* yaitu orang-orang yang mengisi unit staf, yang memberi jasa pendukung tidak langsung kepada organisasi. 5. *The Operating core* yaitu para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berhubungan dengan produksi dan jasa.

Gambar 1. Model Struktur Organisasi *Mintzberg*

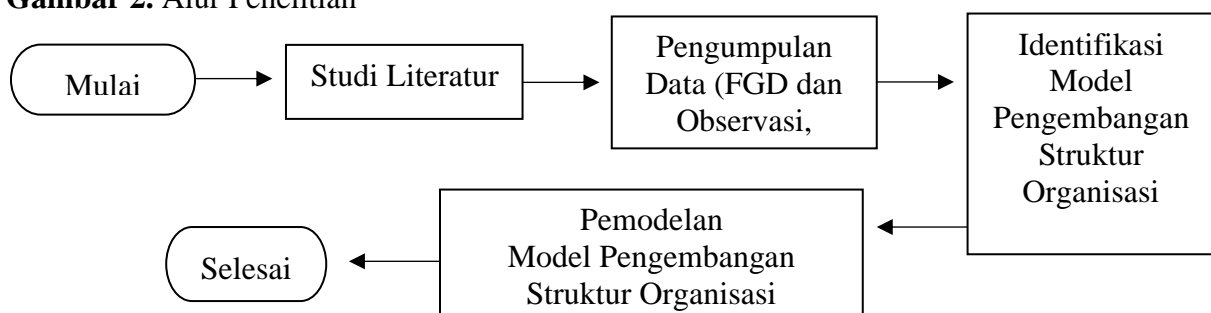


Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan desain penelitian studi kasus. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, *Focus Group Discussions (FGD)*, dan analisis dokumen. *FGD* yang dilakukan dengan melibatkan 8 (delapan) informan yaitu 1 (satu) orang perwakilan dari Yayasan Indonesia Maju sebagai Badan Penyelenggara Universitas Indonesia Maju (UIMA), 1 (satu) orang pjs. Ketua Dewan Penyantun, 3 (tiga) orang Pejabat sementara (pjs) UIMA yang terdiri dari 1 (satu) orang pjs. Rektor dan 2 (dua) orang pjs. Wakil Rektor, pjs. 1 (satu) orang Ketua Senat UIMA, pjs. 1 (satu) orang Ketua Satuan Pengawas Internal (SPI) UIMA, dan 1 (satu) orang pjs. Ketua Badan Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu Internal (BP3MI) UIMA.

FGD dilaksanakan pada tanggal 4 Februari 2022 sedangkan waktu penelitian dilakukan dari 17 Januari sampai dengan 17 Februari 2022. Adapun secara umum, alur penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. Alur Penelitian



Hasil dan Pembahasan

Pada dasarnya, struktur organisasi yang digunakan UIMA mengikuti 5 (lima) elemen dasar penyusun organisasi yang di kemukakan oleh *Mintzberg* yang meliputi: 1. *The Strategic Apex* yaitu Manajer tingkat puncak, yang diberi tanggung jawab keseluruhan untuk organisasi tersebut serta menjamin agar organisasi menjalankan misi perusahaan yang telah digariskan. 2. *The Middle Line* yaitu para manajer yang menjadi penghubung *operating core* dengan *strategic apex* 3. *The Technostructure* yaitu para analis yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan bentuk standarisasi tertentu dalam organisasi 4. *The Support Staff* yaitu orang-orang yang mengisi unit staf, yang memberi jasa pendukung tidak langsung kepada organisasi. 5. *The Operating core* yaitu para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berhubungan dengan produksi dan jasa. Hal tersebut terlihat dari tabel berikut:

Table 1. Hubungan antara Elemen Struktur Organisasi berdasarkan *mintzberg* dan Fungsi Struktur Organisasi UIMA

Elemen Struktur Organisasi berdasarkan <i>Minztberg</i>	Struktur Organisasi UIMA
1. <i>Strategic Apex</i>	Rektor dan wakil Rektor
2. <i>The Middle Line</i>	Dekan Fakultas
3. <i>Techno Structure</i>	SPI dan BP3MI
4. <i>The Support Staff</i>	Sekretaris Universitas, BAAK, BAU
5. <i>The Operating Core</i>	Koordinator Program Studi, UPT

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Karya Subarman, 2018 yang menemukan bahwa pendekatan teori *Mintzberg*, masih efektif dalam penataan organisasi Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan Pendekatan Teori *Mintzberg*.⁴ Pendekatan serupa juga dilakukan dalam Kajian Akademis Unit Layanan Pengadaan (ULP) dalam mendesain struktur organisasi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2013 juga menggunakan teori *Mintzberg*. Sehingga peneliti berpendapat bahwa UIMA dalam Menyusun struktur organisasinya sudah benar karena sudah berlandaskan pada teori *Mintzberg*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa struktur organisasi di UIMA, berlandaskan pada teori *Mintzberg*. Hal ini terlihat dari adanya 5 (lima) elemen dasar yang terkandung dalam struktur organisasi UIMA yaitu *The Strategic Apex* (Rektor dan Wakil Rektor UIMA), *The Middle Line* (Dekan Fakultas), *The Technostructure* (SPI dan BP3MI), *The Support Staff* (Sekretaris Universitas, BAAK, BAU), *The operating Core* (Koordinator Program Studi, UPT). Rekomendasi dari hasil penelitian ini yaitu penelitian ini hanya sampai dengan melihat Struktur Organisasi UIMA yang ada, belum sampai ke tahap efektifitas struktur organisasi UIMA untuk mencapai visi UIMA. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan sampai pada tahap evaluasi efektifitas struktur organisasi UIMA dalam mencapai visi UIMA.

Konflik Kepentingan

Peneliti menyatakan bahwa penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada seluruh pihak terlibat yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini.

Pendanaan

Sumber pendanaan diperoleh dari peneliti.

References

1. Habibi F. Pemetaan Riset Reformasi Birokrasi di Indonesia. *J Borneo Adm.* 2020;16(2):199–230.
2. Lesmana Rian Andhika. Dari Struktur Birokrasi Tradisional Ke Model Adhocracy: Struktur Organisasi Inovatif. *Publisia (Jurnal Ilmu Adm Publik)*. 2018;3:11–24.
3. Putera PB, Akil HA, Aminullah E, Triyono B, Hidayat D, Penelitian P, et al. Struktur Baru Organisasi Lembaga Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Di Indonesia : Sebuah Konsep dan Respon atas Kebijakan Penataan dan Penguatan Organisasi The New Organizational Structure For Government Research And Development Institute In Indonesi. *J Borneo Adm.* 2013;9(3):265–83.
4. Subarman K. Penataan Organisasi Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Dengan Pendekatan Teori Mintzberg. *Tekno J Ilm dan Tekno.* 2019;1(2):114.
5. Mooy D. Desain Organisasi Pada Hotel Pelangi Di Kupang. *Ágora.* 2013;1(3):1259–70.
6. Istikomah I. Implementasi Sistem Organisasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Merangin. *Idarah (Jurnal Pendidik dan Kependidikan)*. 2020;4(1):1–014.
7. Istikomah M. Pengaruh Sistem Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Provinsi Jambi. *Nur El-Islam.* 2020;7(April 2020):122–43.
8. Gantika, Soma, Heri, Caesar MR. Penguatan Implementasi Kebijakan Penataan Kelembagaan Di Kabupaten Bandung Barat. *Decis J Adm Publik.* 2020;2(1):13–30.
9. Fitriyani F. Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *EL-Ghiroh.* 2019;17(02):61–80.
10. Ambarwati A. *Perilaku dan Teori Organisasi.* Media Nusa Creative (MNC Publishing); 2021.
11. Sobirin A. *Perilaku Organisasi.* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka; 2019.
12. Sutrisno HE. *Budaya organisasi.* Prenada Media; 2019.
13. Fianda Gammahendra, Djamhur Hamid MFR. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Dalam Suatu Perusahaan. *J Adm Bisnis.* 2018;7(2):1–10.
14. Kusdi. *Teori Organisasi dan Administrasi.* Jakarta: Salemba Humanika; 2009.
15. Mintzberg H. *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations.* Simon and Schuster; 1989.