

EVALUASI KINERJA PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH (STUDI KASUS PADA STIE MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG, MENUJU LULUSAN YANG MANDIRI DAN BERMARTABAT BERBASIS NILAI KEISLAMAN)

Atmi Saptarini

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Pringsewu
Jl. Makam K.H Gholib no.112 Pringsewu Lampung 35373

Email : tasarinipringsewu@gmail.com

ABSTRACT

Perguruan tinggi bukan merupakan lembaga birokrasi. Konsep ini menyatakan bahwa perguruan tinggi merupakan lembaga tempat bekerja para profesional khususnya dosen yang mempunyai independensi. Lembaga perguruan tinggi mempunyai otonomi untuk menciptakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga Perguruan Tinggi harus dikelola secara professional dengan menggunakan system manajemen yang professional. Di era globalisasi saat ini khususnya di perguruan tinggi, ditandai dengan kompetisi ketat antar perguruan tinggi di tingkat lokal maupun internasional.

Keberadaan maupun kelangsungannya pada dunia pendidikan, amat tergantung pada daya saingnya. Salah satu kunci sukses dalam persaingan global agar kelulusan dapat memiliki *skill* dan ketrampilan yang mampu bersaing di pasaran kerja. Pada era globalisasi saat ini perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh trend (global) ekonomi, teknologi dan pengetahuan. Trend ekonomi terkait dengan “privat good” dan aksesibilitas, sedangkan trend teknologi berupa penggunaan IT dalam pengelolaan perguruan tinggi dan pembelajaran, dan trend terakhir adalah pengetahuan, yang harus bisa di ikuti oleh perguruan tinggi adalah : publikasi, kerjasama, penggunaan bahasa, sebaran nilai – nilai budaya. Manajemen ilmiah dipandang sebagai konsep dasar dalam menjalankan perguruan tinggi, yang berpangkal pada keterampilan, rutinitas, dan kontrol. Perguruan tinggi secara umum perlu menerapkan manajemen strategis, manajemen berbasis tujuan, dan manajemen mutu dalam rangka menciptakan masa depan lembaga yang berkesinambungan

Kata Kunci: Evaluasi, kinerja, perguruan tinggi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1.1.Latar Belakang dan Permasalahan

Perguruan tinggi bukan merupakan lembaga birokrasi. Konsep ini menyatakan bahwa perguruan tinggi merupakan lembaga tempat bekerja para profesional khususnya dosen yang mempunyai independensi. Lembaga perguruan tinggi mempunyai otonomi untuk menciptakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga Perguruan Tinggi harus dikelola

secara professional dengan menggunakan system manajemen yang professional.

Di era globalisasi saat ini khususnya di perguruan tinggi, ditandai dengan kompetisi ketat antar perguruan tinggi di tingkat lokal maupun internasional. Keberadaan maupun kelangsungannya pada dunia pendidikan, amat tergantung pada daya saingnya. Salah satu kunci sukses dalam persaingan global agar kelulusan dapat memiliki skill dan ketrampilan yang mampu bersaing di pasaran kerja. Pada era globalisasi saat ini perguruan

tinggi sangat dipengaruhi oleh trend (global) ekonomi, teknologi dan pengetahuan. Trend ekonomi terkait dengan “privat good” dan aksesibilitas, sedangkan trend teknologi berupa penggunaan IT dalam pengelolaan perguruan tinggi dan pembelajaran, dan trend terakhir adalah pengetahuan, yang harus bisa di ikuti oleh perguruan tinggi adalah : publikasi, kerjasama, penggunaan bahasa, sebaran nilai-nilai budaya.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah Pringsewu terdiri dari Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. STIE Muhammadiyah Pringsewu mempunyai Visi “menjadikan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung mandiri, unggul dan bermartabat berbasis nilai ke Islaman pada tahun 2016”.

Untuk dapat mewujudkan apa yang menjadi visi dari STIE Muhammadiyah Pringsewu harus di kelola dengan system manajemen yang bagus dan professional (good and clean governance), meliputi personalitas, organisasi dan manajemen untuk semua kegiatan yang ada di kampus STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung terutama terkait dengan misi sebagai wahana untuk mengejawantahkan visi yang ada.

Manajemen ilmiah dipandang sebagai konsep dasar dalam menjalankan perguruan tinggi, yang berpangkal pada keterampilan, rutinitas, dan kontrol. Perguruan tinggi secara umum perlu menerapkan manajemen strategis, manajemen berbasis tujuan, dan manajemen mutu dalam rangka menciptakan masa depan lembaga yang berkesinambungan

Tiga isu yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah : organisasi, personal, dan manajemen yang dimiliki oleh STIE Muhammadiyah Pringsewu dalam rangka mewujudkan visi nya pada tahun 2016.

1.1. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada perubahan, yaitu :

- a. Bagaimanakah seharusnya perubahan organisasi yang ada dalam tata kelola STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung untuk mencapai visinya ?
- b. Bagaimanakah seharusnya perubahan personalitas STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung dalam mendukung tercapainya visi ?
- c. Bagaimanakah seharusnya perubahan pada system manajemen yang dilaksanakan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung dalam mencapai visi ?

1.2. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan umum dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana organisasi, personalitas, dan sistem manajemen yang ada di STIE Muhammadiyah Pringsewu dalam mencapai visi.

1.3. Target Luaran

- a. Penelitian ini akan dipublikasikan ke dalam jurnal ilmiah ekonomi manajemen, yang diterbitkan oleh STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi STIE Muhammadiyah Pringsewu dalam mewujudkan visinya pada tahun 2016.

1.4. Kontribusi Terhadap Ilmu Pengetahuan

Menambah khasanah dalam ilmu manajemen dan terapannya pada pengelolaan di organisasi.

2. TINJAUAN TEORITIS

Pendidikan tinggi terdiri atas pendidikan akademik dan pendidikan profesional. Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang diarahkan, terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan, sedangkan pendidikan

profesional merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik. Penelitian merupakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya menemukan kebenaran dan atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Manajemen perguruan tinggi modern memasuki lima tahun akademik/tahun ajaran yang baru yakni perkuliahan tahun ajaran 2013/2014, satu perguruan tinggi harus mempersiapkan berbagai aspek dalam mengatur kegiatan – kegiatan yang tercakup dalam tri dharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.1. Organisasi

2.1.1. Definisi Organisasi

1. Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang memiliki paling sedikit satu tujuan umum yang sama dan menyediakan ruang bagi mereka untuk mengaktualisasikan potensinya guna mewujudkan tujuan umum yang sama itu. Agar tujuan-tujuan itu bisa dicapai bersama seperti yang dikehendaki maka organisasi membutuhkan manajemen.
2. Manajemen adalah proses untuk mengelola sumber-sumber organisasi. Ada dua pemegang kepentingan yang

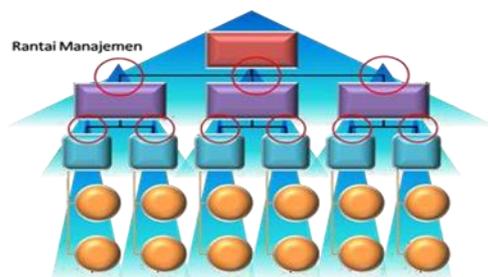
bisa mempengaruhi organisasi, baik secara langsung maupun tidak secara langsung, yaitu kekuatan Sistem Internal dan Lingkungan Eksternal, seperti tampak pada gambar dibawah ini :



3. Karena organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih maka pengelolaan organisasi tidak akan lepas dari pembahasan kekuasaan. Namun, dalam hal ini, pemikiran Mary Parker Follet^[1], nabi manajemen (1868-1933), mengenai *circular behaviour* atau perilaku yang saling mempengaruhi diantara anggota organisasi, perlu diperhatikan. Prinsip kekuasaan^[2] menurut Mary Parker Follet adalah tidak berada di atas tetapi bersama, sehingga *distribution of power*^[3] *getting things done through other people*, sangat mudah dimengerti sebagai sebuah penjelasan apa itu manajemen dibanding pemikiran- pemikiran tokoh-tokoh manajemen dan perilaku organisasi yang lain. itu menjadi sangat penting untuk menggerakkan organisasi.
4. Pemikiran Mary Parker Folet tersebut menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah usaha kolektif, bukan usaha individual. Sebagai sebuah usaha kolektif, kekuasaan didistribusikan ke jenjang dibawahnya.
5. Distribusi kekuasaan terjadi secara berjenjang dan mencerminkan

penjenjangan organisasi, dari tingkat paling tinggi ke tingkat paling rendah. Masing-masing tingkat memiliki fungsi yang berbeda-beda namun terangkai dalam satu sistem jaringan organisasi yang saling melengkapi dan membutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara bersama. Jadi, kolektifitas usaha itu tidak lain adalah rangkaian kegiatan dari masing-masing fungsi dalam sistem jaringan organisasi. Dengan kata lain, kerjasama untuk mewujudkan tujuan dan sasaran-sasaran organisasi yang dilakukan oleh fungsi-fungsi organisasi atau unit-unit organisasi adalah sebuah usaha kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi.

Perilaku sirkular yang dicetuskan oleh Mary Parker Follet 1920 itu kemudian dapat dijumpai dalam visualisasi anatomi organisasi Robbins^[4] beberapa waktu kemudian. Menurut Robbins, interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok adalah saling mempengaruhi. Dalam hal ini, Robbins membagi anatomi organisasi menjadi tiga bagian yaitu Individu, Kelompok, dan Sistem



Pada struktur organisasi yang ditayangkan pada Peraga diatas tampak jelas bagaimana pemimpin organisasi secara struktural bukan hanya mendistribusi sebagian kekuasaannya kepada jenjang

organisasi dibawahnya melalui para manajer namun juga mentransformasi gagasan-gagasan, sistem nilai serta kompetensi agar organisasi berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka adalah rantai manajemen antar jenjang organisasi, yaitu para manajer. Para manajer ini yang memainkan peran strategis yaitu komunikasi dalam organisasi Dengan kata lain, para pemimpin organisasi di satu sisi membutuhkan dukungan anggota organisasi melalui jenjang-jenjang organisasi, namun di sisi yang lain menghendaki agar gagasan-gagasan mereka dijalankan dengan sistem nilai yang dikehendaki oleh organisasi. Disinilah sebenarnya proses interaksi yang saling mempengaruhi tersebut terjadi dimana setiap pemimpin unit organisasi adalah rantai manajemen pada setiap jenjang organisasi yang akan menjadi jembatan bagi transformasi gagasan dan kompetensi mengenai sistem nilai yang dikembangkan dalam organisasi.

2.1.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

2.1.3. Desain Organisasi

Efektifitas individu, kelompok dan organisasi selain dipengaruhi oleh perilaku dan proses organisasi juga dipengaruhi oleh

struktur organisasi. Bagi sebuah organisasi hal terpenting agar organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu organisasi harus memiliki desain atau struktur organisasi yang menunjang perencanaan strategis. Namun demikian banyak organisasi yang kurang mampu mendesain struktur sesuai tujuan perencanaan strategis organisasi. Keadaan tersebut menyebabkan organisasi gagal mencapai visi dan misinya.

Adanya hubungan antara perencanaan strategis dan desain organisasi sangat penting. Kelemahan yang sangat dirasakan selama ini yaitu kurangnya pemahaman para eksekutif dan manajer untuk menyadari hal tersebut. Oleh sebab itu, perlu dipelajari lebih mendalam mengenai bagaimana mendesain organisasi agar bisa selaras dengan perencanaan strategi organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka makalah ini akan fokus membahas 3 hal pokok yaitu : (1) apa yang dimaksud dengan struktur dan desain organisasi, (2) bagaimana mendesain organisasi, dan (3) bagaimana hubungan antara desain organisasi dengan perencanaan strategis organisasi?

3. Struktur dan Desain Organisasi

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal sebuah organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan perwujudan pola hubungan yang tetap antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi- posisi maupun orang-orang yang memiliki kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam satu organisasi. Secara singkat dapat dikatakan bahwa struktur organisasi adalah wujud nyata kerangka kerja organisasi. Adapun faktor-faktor

utama yang menentukan struktur organisasi adalah:

- 1) Strategi organisasi untuk mencapai tujuan
- 2) Teknologi yang digunakan
- 3) Anggota dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi
- 4) Ukuran organisasi.

Desain organisasi dinyatakan sebagai proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh manajer untuk memilih struktur organisasi yang sesuai dengan strategi organisasi dan lingkungan tempat anggota organisasi melaksanakan strategi tersebut. Dengan kata lain manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan kerangka kerja organisasi.

Dalam pengembangan desain organisasi ada dua hal yang penting, *Pertama* adanya perubahan strategi dan lingkungan (*structure follow strategy*) yang berlangsung seiring dengan berjalannya waktu. Dengan kata lain, desain organisasi merupakan proses yang berkelanjutan. *Kedua*, perubahan dalam struktur organisasi sebagai akibat struktur yang ada kurang tepat sehingga disusun ulang. Manajer hendaknya memandang desain organisasi sebagai pemecahan masalah dan mengikuti tujuan organisasi dengan gaya situasional atau kontingensi, yaitu struktur yang ada didesain untuk menyesuaikan pada organisasi atau sub unitnya yang unik.

Berdasarkan uraian di atas struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan sumber daya organisasi terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

1.3. Manajemen dan Manajemen Perguruan tinggi

1.3.1. Definisi Manajemen

Kata **Manajemen** berasal dari bahasa

Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal, (Wikipedia.org)

1.3.2. Manajemen Perguruan Tinggi

Secara umum manajemen Perguruan Tinggi mengikuti pola PDCA yaitu *Plan* (perencanaan), *Do* (pelaksanaan), *Check* (monitoring dan evaluasi), *Act* (koreksi)

Adanya sistem manajemen mutu dalam suatu institusi perguruan tinggi, menjamin terlaksananya perbaikan mutu secara berkelanjutan. Dalam penerapan TQM, institusi harus menyusun sistem mutu dalam bentuk pedoman mutu (*Quality Manual*), tertulis sebagai acuan bagi semua orang yang terlibat dalam pencapaian standar-standar kinerja mutu yang ditetapkan. Implementasi sistem manajemen mutu harus diaudit secara berkala dalam rangka memperoleh masukan untuk manajemen review untuk penyempurnaan sistem itu sendiri. Perencanaan sistem mutu merupakan serangkaian langkah-langkah penting yaitu:

- menetapkan apa yang akan dikerjakan,

- mencari dan menetapkan metoda-metoda dan prosedur yang diperlukan untuk menjamin mutu,
- mendokumentasikan apa yang akan dikerjakan (pedoman, metoda, prosedur tertulis (Prosedur Operasional Standar) atau SOP.
- melaksanakan kegiatan sesuai apa yang disepakati secara tertulis, menyiapkan bukti-bukti tentang apa yang dikerjakan (memungkinkan informasi ini digunakan pihak lain).

4. METODE

4.1. Khalayak Sasaran

Tenagakependidikan(karyawan)STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung.

4.2. Metode yang digunakan.

1. Studi pustaka
Mempelajari teori – teori dan dokumen yang terkait dengan penelitian.
2. Kuisisioner
Penyebaran angket / kuisisioner kepada karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

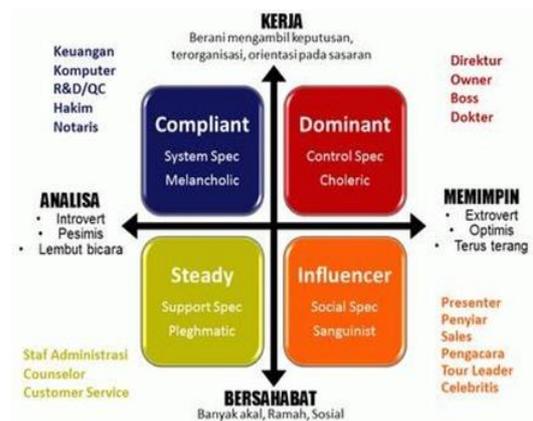
1. Kepribadian

Sebagai seorang karyawan maka individu akan membawa kepribadian masing – masing untuk masuk dalam sebuah tim kerja. Masing – masing kepribadian individu akan membawa pengaruh bagi individu yang lain berdasarkan hubungan dan kerjasama.

Berdasarkan hasil kuisisioner di peroleh jenis kepribadian masing – masing karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung sebagai berikut :

Nama resp.	Score kepribadian				Jenis kepribadian	Karakter
	A	B	C	D		
Atmi Saptarini	10	10	9	11	Plegmatik	<i>Steady</i> (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)

Ari	8	5	10	17	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)
Eri Widodo	8	5	13	14	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)
Eko Suswanto	10	4	11	8	Melankolis	Compliant (selalu mengalah/tunduk, rela)
Fatoni	9	12	14	4	Melankolis	Compliant (selalu mengalah/tunduk, rela)
Juliono	8	4	10	18	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)
M. Ridzkiano AHN	6	13	12	9	Koleris	Dominant (berkuasa, berpengaruh, menonjol)
Purwanto	5	7	11	17	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)
Rumianah	2	3	3	8	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)
Yuni Lestari	9	2	10	17	Plegmatis	Steady (kokoh, mantap, kuat dan berkesinambungan)



Pada diagram DISC diatas dijelaskan bahwa setiap orang akan memiliki 1 atau 2 kepribadian yang dominan pada dirinya (ini bisa dilihat dari jumlah rating jawaban tertinggi dari hasil test kepribadian).

- Orang yang memiliki perpaduan Koleris dan Sanguin (atau sebaliknya), biasanya memiliki kemampuan untuk memimpin karena semangat dan kepercayaan dirinya.
- Orang yang memiliki perpaduan Sanguin dan Plegmatis (atau sebaliknya), biasanya memiliki kemampuan dalam membina relasi dan persahabatan.
- Orang yang memiliki perpaduan Plegmatis dan Melankolis (atau sebaliknya), biasanya punya kemampuan untuk menganalisa karena ketelitian dan kecermatannya.
- Orang yang memiliki perpaduan Melankolis dan Koleris (atau sebaliknya), biasanya punya semangat kerja dan produktivitas yang sangat tinggi.

Masing-masing kepribadian memiliki kecocokan dalam bidang pekerjaan tertentu :

- Seorang Sanguinis cocok dalam bidang pekerjaan: presenter, penyiur, sales, pengacara, tour leader dan selebriti.
- Seorang Koleris cocok dalam bidang pekerjaan: direktur, owner perusahaan, bos dan dokter.
- Seorang Melankolis cocok dalam bidang pekerjaan: keuangan, komputer, R&D/QC, Hakim dan Notaris.
- Seorang Plegmatis cocok dalam bidang pekerjaan: staf administrasi, konselor dan customer service.

Dari hasil data rekapitulasi kuisioner

Ketetapan pilihan jawaban terbanyak dan jenis kepribadian

- Bila yang terbanyak adalah option A, maka kepribadian anda adalah **SANGUINIS**.
- Bila yang terbanyak adalah option B, maka kepribadian anda adalah **KOLERIS**.
- Bila yang terbanyak adalah option C, maka kepribadian anda adalah

kepribadian diperoleh bahwa 7 dari 10 karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung (70%) memiliki kepribadian plegmatis, artinya bahwa mereka memiliki karakter kepribadian yang mantap, kokoh, kuat dan berkesinambungan. Sehingga mereka mampu bekerja secara cerdas dan berkemajuan.

Sebagai individu yang memiliki karakter kepribadian dengan jenis plegmatis memang lebih cocok jika ditempatkan sebagai administrasi, dan pelayanan public.

Melihat kondisi ini seharusnya memang karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung mampu membawa perubahan pada organisasi ke arah yang lebih berkemajuan.

1. Organisasi

Dari total item pernyataan tentang organisasi, criteria jawaban YA memperoleh nilai sebesar 66, artinya bahwa karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya. Hal ini seharusnya menjadi nilai positif bagi lembaga karena dengan loyalitas karyawan maka lembaga bisa menjadi lebih maju dan berkemajuan. Untuk menciptakan sebuah loyalitas karyawan membutuhkan pengorbanan yang tidak sedikit, sehingga apa yang telah dimiliki oleh organisasi STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung harus bisa dioptimalkan sebaik mungkin. Dampak dari loyalitas karyawan adalah peningkatan kinerja karyawan. Dan ini yang harus bisa di kaji secara optimal oleh STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung.

2. Manajemen

Manajemen menjadi sebuah syarat utama dalam sebuah organisasi sebagai tolok ukur kinerja organisasi secara umum.

Perguruan Tinggi menjadi sebuah organisasi yang sangat kental dengan keharusan terciptakan Good Universal Government (GUG). Dan untuk menciptakan GUG tersebut diperlukan sebuah manajemen yang professional dan handal.

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner

kepada karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung, diperoleh hasil manajemen kampus adalah seperti pada tabel berikut :

Res p.	Manajemen									
	pengelolaan		Struktur		Perilaku		Gaya		Pengambilan	
	lembaga		organisasi		Pimpinan		Kepemimpinan		Keputusan	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	0	7	0	4	4	2	4	8	2	4
2	7	0	3	0	6	0	9	3	5	1
3	4	3	4	0	5	1	9	3	3	3
4	3	4	2	2	5	1	10	2	3	3
5	3	4	4	0	5	0	8	3	4	2
6	7	0	2	2	6	0	9	3	5	1
7	0	7	1	3	1	5	5	7	1	5
8	0	7	1	3	1	5	4	8	2	7
9	4	3	3	1	6	0	7	5	2	4
10	0	2	1	3	6	0	5	6	1	5
Tot al	28	37	21	18	45	14	70	48	28	35

Sumber : data primer di olah

Dari hasil tabulasi perhitungan diatas diperoleh kondisi manajemen STIE Muhammadiyah Pringsewu adalah :

1. Pengelolaan Lembaga, memperoleh jawaban dengan kategori tidak sebesar 37, hal ini berarti bahwa pimpinan belum sepenuhnya dapat melakukan manajemen pengelolaan lembaga dengan professional. Hal ini akan berdampak pada mutu eksternal lembaga yang dinilai oleh stakeholder dan masyarakat.
2. Struktur organisasi, memperoleh jawaban dengan kategori ya sebesar 21, hal ini menunjukkan bahwa STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung telah membuat, menentukan dan membagi struktur sesuai dengan kondisi sumber daya yang ada baik manusia maupun non manusia. Hal ini akan berdampak pada tata kerja yang tercipta, suasana kerja yang ada dan tanggungjawab kerja karyawan yang akan terus meningkat.
3. Perilaku pimpinan, memperoleh jawaban dengan kategori ya sebesar 45, hal ini menunjukkan bahwa individu pimpinan mampu memberikan contoh kerja yang bisa diterapkan oleh karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, memperoleh kategori

jawaban ya sebesar 70, hal ini berarti bahwa individu pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang bisa diterima oleh seluruh karyawan STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Kondisi ini akan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap organisasi yang diikutinya.

Pengambilan keputusan, memperoleh jawaban dengan kategori tidak sebesar 35, hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan masih bersifat tertutup dan tidak terorganisir. Hal ini akan berdampak pada munculnya konflik dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Bidang Organisasi Lembaga telah memiliki modal utama dari karyawan bahwa, karyawan telah memiliki rasa yang menyatu dengan organisasi, sehingga lembaga hanya perlu lebih profesional dalam mengelola organisasi.

1) Bidang Personalia (individu karyawan)

Secara keseluruhan karakter kepribadian karyawan memiliki pribadi dengan jenis plegmatis yaitu seorang individu yang memiliki jiwa yang kokoh, kuat, berkesinambungan. Jenis plegmatis adalah individu yang memang tepat di tempatkan pada pekerjaan administrasi, sehingga STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung telah memiliki karyawan yang tepat sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang administrasi dan pelayanan.

2) Bidang manajemen

Dari tiga hal pokok bidang manajemen yang di teliti yaitu Pengelolaan lembaga, organisasi dan pemimpin, nilai terkecil yang diberikan oleh karyawan adalah dalam bidang pengelolaan lembaga dan pengambilan keputusan. Kondisi ini perlu dilakukan perubahan ke arah pengelolaan lembaga yang profesional sehingga akan tercipta Good Universal Government.

6. SARAN

1) Pengelolaan lembaga

Membiasakan pengelolaan dengan *system Plan* = perencanaan, *Do*=melaksanakan, *Check* = mengevaluasi, sehingga akan diketahui sejauh mana tujuan bisa tercapai.

2) Pengambilan keputusan

Diperlukan pengambilan keputusan yang tersentral sehingga tidak menimbulkan konflik di dalam bekerja. Tersentral di sini dimaksudkan bahwa pengambilan keputusan dilakukan hanya dan oleh pimpinan tertinggi melalui sistem yang terbuka dan demokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Griffin. R; Business 8 th edition, NJ; Prentice all; 2006.

Infed Mary Parker Follet; Manajemen dan Organsasi; on line tanggal 28 Oktober 2013;
<http://www.infed.org/thinkers/er/foll.htm>

Kates A Galbrath, JR ; Designing Your Organization; San Francisco; 2007

Jurnal Ekonomi Manajemen 08 Vol. 08 No. 01
Bulan Tahun, Hal: Juni, 2017 ISSN: 2087-0434

Lucia C Mandey MS, Prof. Dr. Ir.; Penerapan Manajemen Perguruan Tinggi Modern;www. Alumnifatek.forumotion; tanggal 28 Oktober 2013

Rahmania Utari; Tata kelola dan Administrasi : trend orgnisasional dan structural; Disarikan dari Forest, J. J.F & Altbach, P.G (ed). 2007. International Handbook of Higher Education.Dordrecht: Springer.

Robbins, Stephen P; Organizational Behavior, 12 th edition; Prentice Hall, USA; 2008