

**“SANITASI”**

**ORIENTASI MAHASISWA BARU**

**PS. TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN**

**MANAJEMEN ORGANISASI**

**Oleh**

**Anton Rahmadi**

**PS. TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN**

**FAKULTAS PERTANIAN**

**UNIVERSITAS MULAWARMAN**

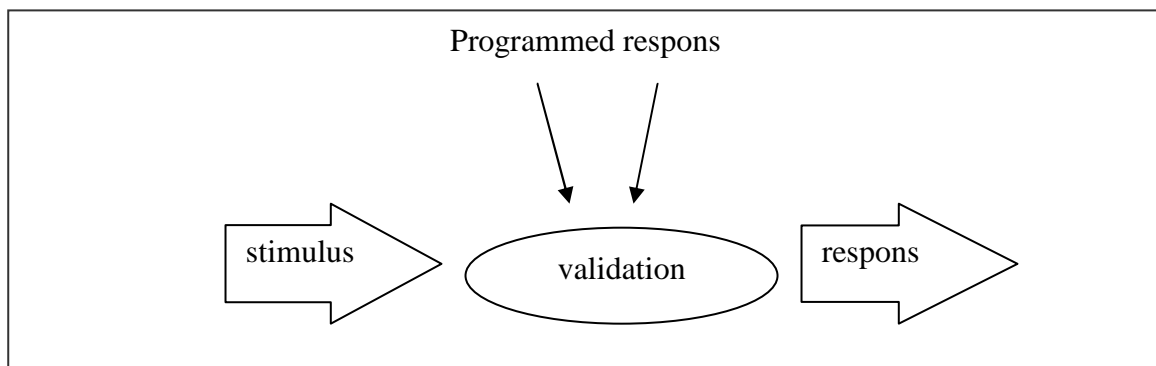
**2005**

## Manajemen Organisasi

### Perbedaan antara manusia dan mesin dalam respon

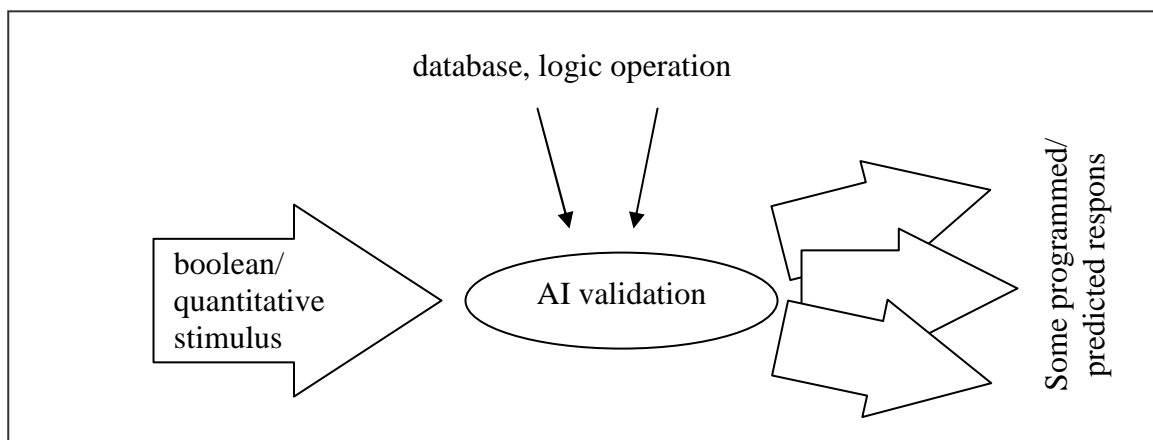
Mesin diciptakan oleh manusia agar memberikan respon tetap terhadap suatu input tertentu yang perintahnya valid. Mesin merupakan alat bantu manusia untuk memudahkan berbagai kegiatan manusia. Perbedaan utama antara mesin dan manusia adalah letak respons mesin yang bersifat logik/empiris atau persentase keberhasilan terbaik atau persentase resiko paling minim. Seorang manusia dapat memberikan respons yang beraneka ragam sekalipun diberi input yang sama. Apalagi bila input tersebut diberikan pada manusia lain. Proses output yang berbeda-beda ini yang dalam ilmu psikologi disebut subjektif. Banyak hal yang mempengaruhi output yang berbeda oleh manusia terhadap satu input :

- a. ilmu/pengetahuan yang dimiliki
- b. pengalaman sebelumnya
- c. asumsi/perkiraan
- d. lingkungan
- e. kondisi psikologis



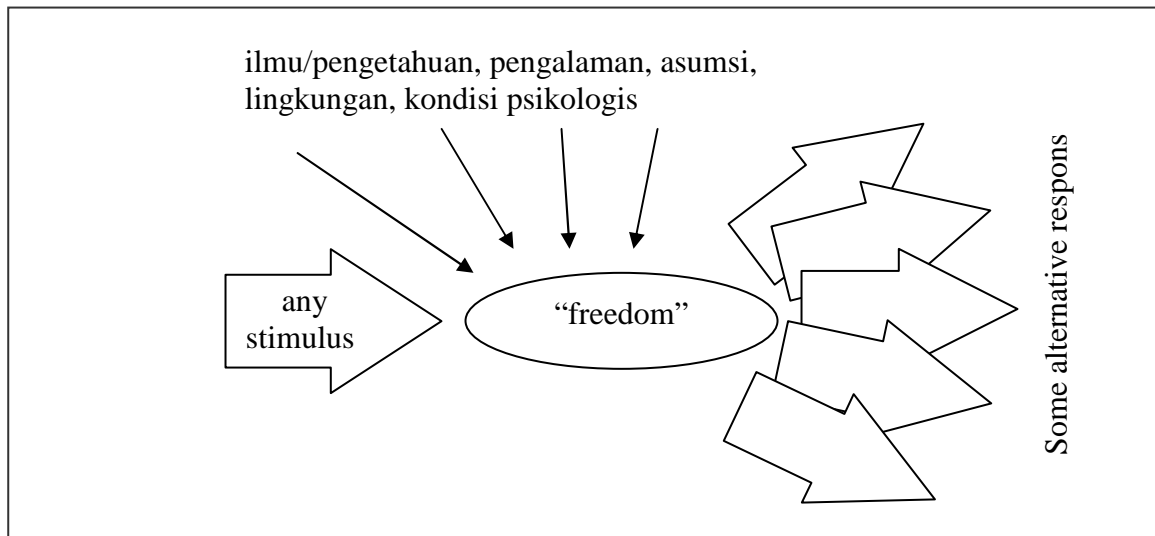
Gambar 1. Respons mesin tergantung validasi dan data yang diprogramkan

Mesin diprogram untuk memberikan satu atau lebih output berdasarkan satu input yang perintahnya valid. Saat ini dikembangkan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*, AI) untuk meningkatkan kemampuan mesin dalam memberikan keputusan output berdasarkan input yang dapat diukur (*measured input*), misalnya jawaban ya atau tidak (*boolean*) sebagai umpan balik dari pertanyaan yang diajukan mesin, atau jawaban berdasarkan grade (*quantitative*) dari pertanyaan yang diajukan mesin. Mesin yang dibekali AI kemudian menghitung kemungkinan output yang paling tepat atau kemungkinan paling tinggi berdasarkan kedalaman analisa atau prediksi (*depth of prediction algorithm*) yang dimiliki. Semua perhitungan dan ketepatannya berdasarkan algoritma yang diprogramkan. Sebagai contoh nyata, adalah duel legendaris antara IBM RS/6000 melawan pecatur Anatoly Kasparov yang diceritakan dalam buku Slater, 2001. Oleh karena itu penggunaan mesin disebut *controlling* atau *operating*.



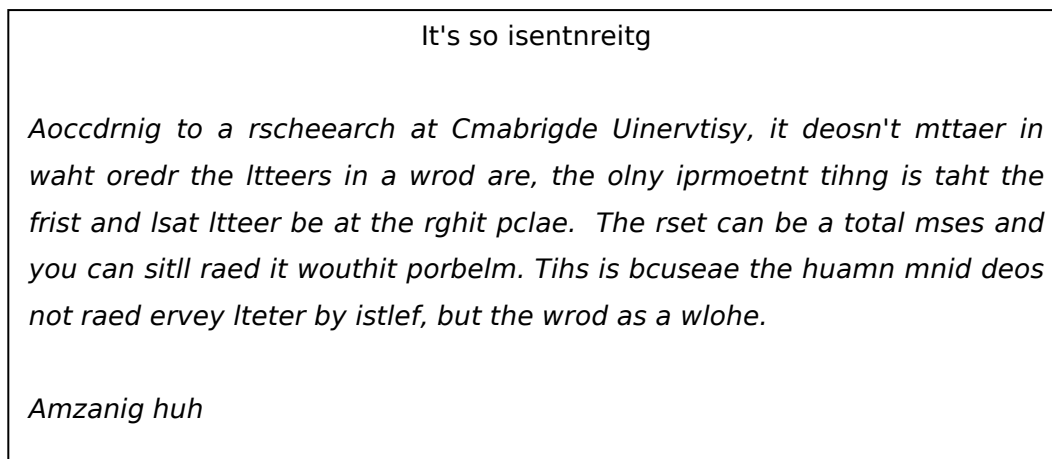
Gambar 2. Respons *Artificial Intelligence* berdasarkan *logical/empiric operation* dan database atas stimulus yang bersifat *Boolean/Quantitative*.

Manusia, memiliki tingkatan yang paling *advance*. Sebuah input yang tepat belum tentu menghasilkan output yang diharapkan, bahkan input yang salah dapat dikoreksi otomatis sehingga menghasilkan output yang diinginkan. Manusia memiliki sesuatu yang sangat penting diantara pemberian stimulus dan keluaran respons. Covey, 1997a menyebutkan diantara stimulus dan respons terdapat kebebasan (*freedom*), kebebasan untuk menentukan respons apa yang akan diberikan. Output yang terjadi merupakan hasil dari kebebasan memilih yang dimiliki manusia. Memobilisasi manusia dikenal dengan istilah *managing*, bukan sekedar *controlling* ataupun *operating*.



Gambar 3. Faktor yang mempengaruhi respons manusia terhadap stimulus (modifikasi Covey, 2004)

Oleh karena itu, pengelolaan manusia dalam sebuah organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan aspek pembentuk respon (output) selain melihat sisi inputnya. Dalam sebuah penelitian, bahkan, manusia dapat memperbaiki input yang salah sehingga menjadi benar seperti yang terdapat pada gambar berikut :

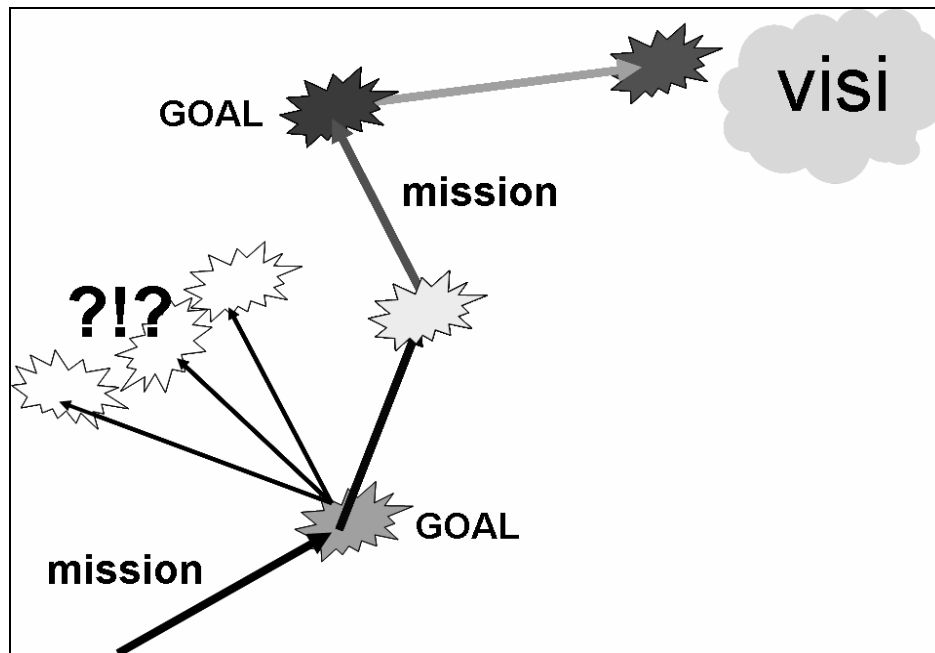


Gambar 4. Sebuah tes yang dikembangkan Cambridge University untuk menganalisa intelegensia manusia.

## Organisasi yang efektif

Setelah membahas mengenai perbedaan antara respon manusia, mesin tingkat rendah dan mesin berbasis *artificial intelligence* dalam sebuah organisasi, langkah selanjutnya adalah bagaimana memberdayakan organisasi dengan efektif. Sebuah organisasi dapat dilihat dari tiga hal menurut sifat pembentukannya :

- Sekumpulan individu yang bergabung dan bekerjasama atas dasar kesamaan tujuan/ide (*goal*)
  - Sekumpulan individu yang bergabung dan bekerjasama atas dasar kesamaan misi (*mission*)
  - Sebuah kelompok yang gabung atas dasar visi dan prinsip
1. Organisasi yang terbentuk atas kesamaan tujuan/ide (*goal*) adalah organisasi yang mudah tumbuh, tapi juga mudah hilang. Organisasi ini biasanya bertujuan jangka pendek. Contoh yang nyata adalah organisasi-organisasi yang timbul pada saat kampanye dalam mensukseskan satu calon di pilkada (pemilihan kepala daerah). Organisasi ini mengusung ide untuk mendukung satu calon, yang bila pilkada usai baik dengan hasil kemenangan calon yang didukungnya ataupun sebaliknya, selesai pula usia organisasi tersebut.
  2. Organisasi atas dasar kesamaan misi, misalnya organisasi yang bersifat hobi atau tujuan jangka menengah. Sebagai contoh adalah organisasi kemahasiswaan, organisasi partai politik, organisasi pencinta komputer, bahkan perusahaan. Organisasi-organisasi ini biasa tempat berkumpul orang-orang yang memiliki kesamaan misi, misalnya untuk aktif bertukar pikiran mengenai kemampuan menguasai komputer, terlibat dalam politik, atau memiliki banyak kenalan. Organisasi ini tidak menyatukan ide-ide jangka pendek ataupun visi anggotanya.
  3. Organisasi yang bergabung atas dasar visi atau prinsip, misalnya organisasi keagamaan, organisasi sosial. Organisasi ini lebih mementingkan visi yang sama antar anggotanya, biasanya tidak memikirkan hal-hal yang bersifat material dan memiliki anggota yang loyal/fanatik.



Gambar 5. Diagram pencapaian visi, goal, dan misi

Dari gambar di atas, visi adalah tujuan jangka panjang yang bersifat idealis. Biasanya visi mengacu pada prinsip dan norma yang terdapat pada lingkungan anggota dan sekitar organisasi tersebut. Sebagai contoh, visi yang sering kita dengar adalah mencapai manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa dan setia pada Negara Republik Indonesia yang berdasar pada ideologi Pancasila. Visi ini tidak mungkin muncul di negara yang bersifat komunis dan tidak mengakui adanya Tuhan. Ini membuktikan bahwa visi dipengaruhi oleh tujuan idealis anggota dan lingkungan sekitar organisasi tersebut. Dalam perkembangannya, sisi manajerial yang berbasiskan atas visi (*visioner leadership*) yang dikemukakan dalam buku kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi (Goleman dkk, 2004) dan *Principle Centered Leadership* (Covey,1997b) menjadi penting untuk dipelajari.

*Goal* atau tujuan jangka pendek. Misalnya, pada tahun 2008 PON XVI harus diselenggarakan dengan baik oleh propinsi Kalimantan Timur. Tujuan jangka pendek ini biasanya merupakan pencapaian yang nyata (*feasible achivement*) dengan kriteria-kriteria pencapaian yang terukur (*measurable*). Organisasi yang berorientasi pada pencapaian-

pencapaian jangka pendek umumnya bersifat seperti pemadam kebakaran. Setiap ada masalah atau tujuan jangka pendek, baru dipikirkan cara pencapaiannya. Manajemen ini dikenal dengan istilah *management by objective* (MBO). Perihal pusat tujuan organisasi ini dijelaskan oleh Robins, 1996 dan Covey, 1997b.

*Mission* atau misi, adalah cara untuk mencapai sebuah tujuan. Organisasi yang lebih mementingkan proses dibanding hasil ataupun visi. Keanggotaannya umumnya tidak mengikat dan bersifat keluar masuk. Bila proses sudah dilalui maka keterikatan terhadap organisasi menjadi longgar. Mahasiswa yang sudah menyelesaikan studinya akan cenderung menjaga jarak dari organisasi kemahasiswaan, karena proses tersebut tidak sesuai dengan misi yang saat ini diemban. Mahasiswa yang baru masuk diharapkan dapat menggantikan posisinya.

Sebuah organisasi yang baik harus membuat cetak biru (*blue print*) atau *strategic vision* dari sebuah organisasi. Istilah ini dikenal dengan nama *sustainable leadership* atau kepemimpinan berkelanjutan. Pencapaian yang sudah dilakukan oleh pemimpin sebelumnya hendaknya tidak dilakukan kembali, atau dalam istilah organisasi disebut dengan *reinventing the wheel*.

Dalam konsep kepemimpinan berkelanjutan, perlu diperhatikan :

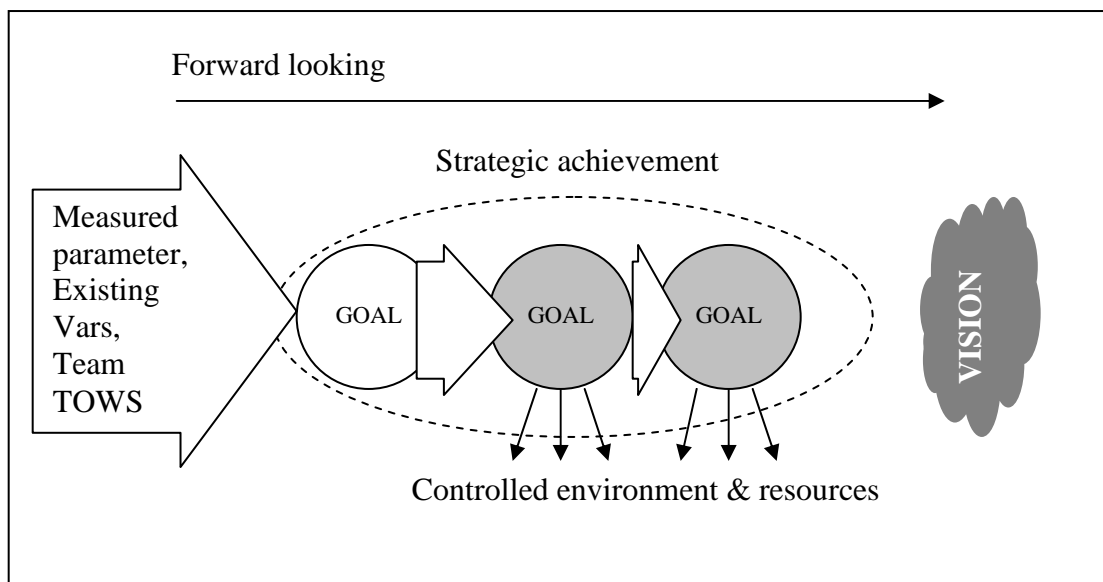
1. Cara Penetapan Tujuan/*Goal*

Cara penetapan tujuan atau goal dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu parameter sukses yang bisa diukur (*measured*), variabel-variabel yang tersedia saat ini (*existing variable*), dan analisis atas TOWS (*threat, oportunity, weakness, dan strength*) dari tim yang ada. Contoh parameter terukur adalah acara terlaksana dengan baik apabila dihadiri setidaknya 80 % dari target peserta, setiap pembicara hadir, konsumsi tidak bermasalah, jadwal tepat waktu. Variabel yang tersedia saat ini misalnya fasilitas organisasi, keadaan ekonomi target peserta, dan sebagainya. Menurut PT Astra International, konsep SWOT sebaiknya diganti dengan TOWS, karena berimbas pada cara pandang anggota-anggota dalam organisasi. TOWS lebih berorientasi pada pandangan keluar (*outward*) ketimbang kedalam (*inward*). Dalam bukunya, Covey, 1997a. menjelaskan konsep-konsep dasar perkembangan organisasi mengutamakan *win-win solution* dan *empathy* yang merupakan teknik memandang tantangan dan

kesempatan yang akan dihadapi dengan basis proaktif dan *first-think-first* yang merupakan *strength* dan *weakness* dari organisasi.

## 2. Cara Penetapan Visi

Dalam penetapan visi, petunjuk manajerial yang baik akan mengacu padaantisipasi pengembangan masa depan, dalam hal ini *forward looking*. Mampu melihat prioritas pengembangan dengan mengerjakan sesuatu yang penting tetapi belum mendesak. Penetapan visi dilakukan dengan melihat pencapaian strategis yang memungkinkan untuk dicapai, dan memperhitungkan sumber daya dan lingkungan yang dapat dikontrol, bukan sekedar dimiliki. Contoh sumber daya dapat dikontrol adalah bantuan pihak ketiga (*third party*), “lawan dan kawan”, serta sumber daya yang dapat dijangkau kedepannya.



Gambar 6. Perbedaan pola pikir *goal* dan visi

## Peranan sumber daya manusia dalam organisasi yang efektif

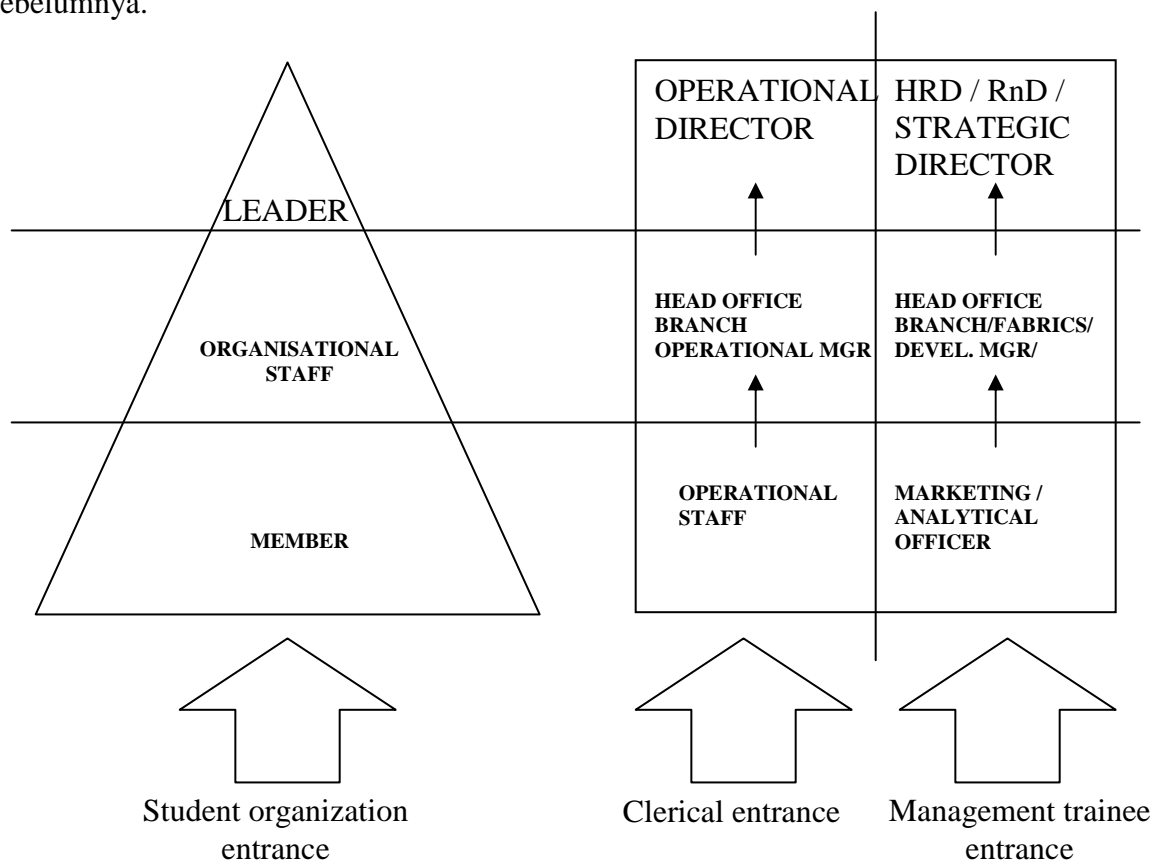
Sumber daya manusia adalah objek paling vital dalam sebuah organisasi. Hampir tidak ada organisasi di dunia yang tidak mengurus aspek sumber daya manusia. Dalam dunia konvensional (materialis, kapitalis) dikenal dengan divisi *human resource development* (HRD), divisi kepegawaian (*employee board*). Di dunia ekonomi baru atau



berbasis syariah dikenal dengan istilah sumber daya insani, masyarakat madani, dan sebagainya.

Pengembangan manusia di level organisasi kemahasiswaan memegang aspek paling utama. Tingkat pergantian pimpinan yang cepat (kurun waktu satu tahun) memerlukan transfer pengetahuan dan konsep *sustainable leadership* yang baik. Tanpa konsep yang jelas, arah perkembangan (*path of development*) dari organisasi mahasiswa cenderung tidak jelas. Sebagai contoh adalah pola rekrutmen, regenerasi dan suksesi dalam organisasi mahasiswa harus dilakukan dengan jelas.

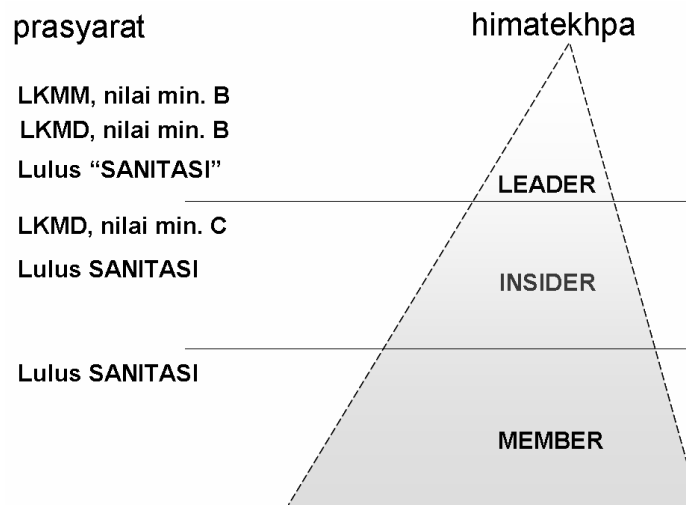
Rekrutmen ditujukan untuk memperbanyak anggota dan simpatisan, regenerasi artinya melakukan transfer atas visi, misi, dan goal, sehingga tim berikutnya selaras dan serasi dengan tim sebelumnya. Regenerasi bersifat mentransfer kemampuan teknis dari tim sebelumnya. Suksesi bertujuan untuk melanjutkan *strategic vision* dari tim sebelumnya.



Gambar 7. Proses rekrutmen, regenerasi, dan suksesi organisasi dan perusahaan

Di perusahaan besar dikenal istilah *management trainee recruitment*, dan *clerical recruitment*. Kedua sistem rekrutmen ini akan berbeda sekali peruntukannya dan arah pengembangannya. *Management trainee* bertujuan untuk *managing* atau memiliki pengetahuan tentang visi, kebijakan, dan *strategic movement* dari perusahaan selain kemampuan teknis, sedangkan *clerical staff* bertugas untuk mengerjakan sisi teknis dari perusahaan tersebut. Ini sebabnya level *management trainee* relatif ketat dalam penerimaan pegawainya.

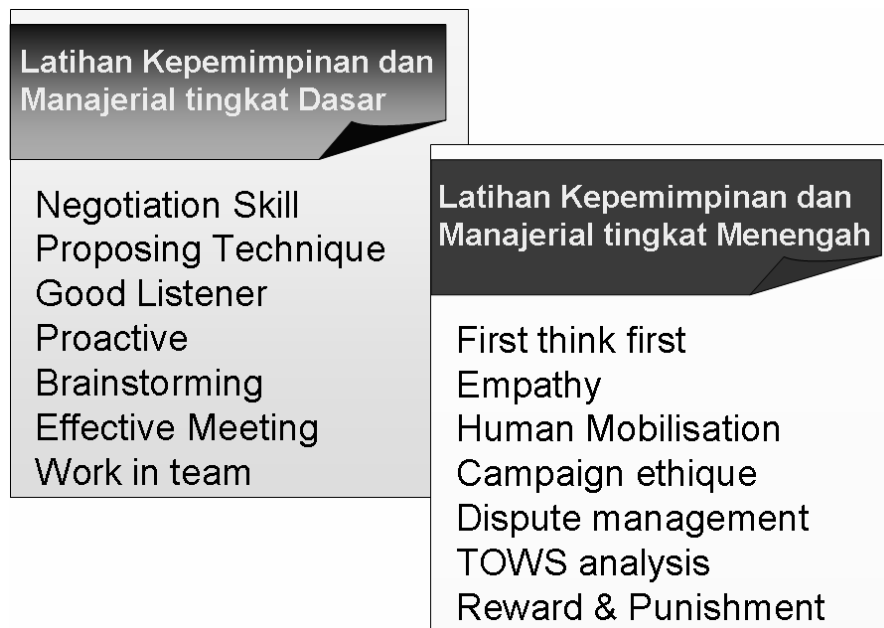
Kembali ke organisasi mahasiswa yang durasi regenerasinya relatif cepat, keanggotaannya bukan atas dasar seleksi kemampuan berorganisasi melainkan mendapatkan hak sebagai mahasiswa yang bersekolah di program studi/fakultas/universitas tersebut, setidaknya ada beberapa langkah yang diperlukan untuk meningkatkan apresiasi anggota, pengurus, ataupun pemimpin organisasi terhadap *goal*, *mission*, dan *strategic vision*.



Gambar 8. Contoh usulan pengembangan kemampuan organisatoris Himatekhpas

Langkah awal rekrutmen anggota dapat dilakukan dengan orientasi mahasiswa baru (OMB) di tiap-tiap entitas organisasi, misalnya program studi/fakultas/universitas. Orientasi organisasi bertujuan untuk mengenalkan kegiatan-kegiatan, tujuan-tujuan, manfaat, hak dan kewajiban sebagai anggota, serta kepemimpinan efektif saat itu. Dalam orientasi, hendaknya tidak terjebak pada sekedar pengenalan anggota lama dan baru, tetapi juga mulai mentransfer *strategic vision* dan mencari bibit-bibit regenerasi.

Langkah kedua disebut regenerasi, biasanya dilakukan dengan mengikutsertakan dengan sukarela anggota baru atau lama yang potensial yang sudah direkrut melalui mekanisme OMB. Proses regenerasi bertujuan mentransfer kemampuan teknis seperti teknik negosiasi (*negotiation skill*), pembuatan proposal (*proposing technique*), dan membuat pertemuan yang efektif (*effective meeting*). Selain kemampuan teknis, juga dilatih untuk mengembangkan mental/pribadi organisatoris seperti bekerja dalam tim (*work in team*), proaktif, kemampuan curah gagasan (*brainstorming*), dan mendengarkan aspirasi (*good listener*). Langkah kedua ini dilakukan dalam paket kegiatan yang disebut Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar (LKMD). Tentunya harus ada pengukuran keberhasilan dalam training tersebut, nilai C atau cukup menjadi syarat diterima sebagai pengurus, sedangkan nilai Baik (B) maupun Amat baik (A) berarti memiliki potensi organisatoris yang tinggi, sehingga layak mengikuti langkah terakhir jenjang keorganisasian, suksesi.



Gambar 8. Usulan kompetensi yang dibangun dari pelatihan kepemimpinan dan manajerial berjenjang

Langkah terakhir adalah suksesi, biasanya dilakukan dengan mengadakan pelatihan leadership. Materi yang disampaikan pada suksesi ini adalah peningkatan kemampuan pribadi seperti mendahulukan yang utama, kemampuan empati, etika

berkampanye, dan analisa diri (TOWS). Hal yang menyangkut organisatorial adalah teknik memobilisasi massa, penanganan permasalahan (*dispute management*), dan penegakan *reward* dan *punishment* dalam organisasi.

Dengan runtutan langkah yang sistematis seperti bahasan di atas, dinamika organisasi dapat berlangsung dalam tataran ideal sekaligus realistis. *Sustainable leadership* setidaknya dapat diterapkan sebagai upaya pembelajaran mahasiswa selain meraih kemampuan profesionalnya saat menempuh studi di program studi/fakultas/universitas bersangkutan.

## Penutup

Sebagai penutup, tugas mahasiswa adalah belajar selain memiliki kemampuan organisatoris. Hanya memiliki kemampuan organisatoris yang baik, tidak membuktikan mahasiswa tersebut mampu mengelola semua kegiatannya dengan baik. Idealnya, setiap kegiatan diletakkan dalam porsinya. Seorang aktivis bukan berarti identik dengan nilai jelek, sering tidak ikut kuliah, dan sebagainya. Seorang aktivis setidaknya memiliki kriteria :

- IP bagus (minimal 2.75)
- Ilmiah dan tidak asal bunyi (Asbun)
- Rajin Beribadah
- Kreatif dan mandiri
- Pandai berbicara/presentasi
- Dapat bekerjasama
- Peduli
- Lulus tepat waktu

Kemampuan berorganisasi dan membuat organisasi yang efektif dengan melakukan penetapan atas visi, misi, dan *strategic vision* adalah nilai tambah bagi mahasiswa, disamping tugas utamanya yaitu belajar. Dengan kemampuan profesional yang didapat dari kuliah dan kemampuan tambahan serta pengembangan diri yang baik, daya saing mahasiswa dapat ditingkatkan dengan signifikan.

Akhir kata, sebuah *pooling* tidak resmi mengatakan bahwa kelemahan utama mahasiswa Universitas Mulawarman adalah kemampuan bahasa Inggris yang lemah, *attitude* profesional, dan daya analisis yang rendah. Akibatnya di era globalisasi saat ini, peranan lulusan Universitas Mulawarman dalam memajukan daerahnya sendiri akan termarginalkan dalam waktu relatif dekat.

## PUSTAKA

Covey, S.R. 1997a. *The Seven Habits for Highly Effective People*. Gramedia, Jakarta.

Covey, S.R. 1997b. *Principle Centered Leadership*. Gramedia, Jakarta.

Covey, S.R. 2004. *The 8<sup>th</sup> Habits: From Effectiveness to Greatness*. Free Press, New York, USA.

Goleman, D., Boyatzis, R., McKee A. 2004 *Primal Leadership : Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Gramedia, Jakarta.

Robins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 2 : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.

Slater, R. 2001. *Lou Gerstner :Saving Big Blue*. Penerbit ANDI-McGraw Hill, Yogyakarta.