

Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin Perguruan Tinggi

Aisyah Fitri Pasaribu¹ Nuri Aslami²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Emial: aisyahfitripasaribu2406@gmail.com¹ nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstrak

Change is something that often happens by itself without realizing it. The purpose of change is so that the organization does not become static but remains dynamic in the face of the times, technological advances and in the field of health services is to increase patient awareness of quality services. Higher education is one form of organization or container where there is an agent of changes that will bring big changes to society. The method used in the application of this research is qualitative-based research. The type of research used is a literature study.

Keywords: *Change, Change Management, Higher Education, Discipline, agent of changes*

Abstrak

Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari.. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas. Perguruan Tinggi merupakan salah satu bentuk organisasi atau wadah dimana terdapat agent of changes yang akan membawa perubahan yang besar pada masyarakat Metode yang digunakan dalam penerapan penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur.

Kata Kunci : *Perubahan, Manajemen Perubahan, Perguruan Tinggi, Disiplin, agent of changes*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah perbuatan yang menggerakkan sumber daya manusia dan segala fasilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif

dan efisien. Sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara umum, perubahan sering diartikan sebagai kondisi yang berbeda dari kondisi sebelumnya. Artinya, perubahan terjadi karena timbul dari suatu proses yang terjadi kemudian dan menggambarkan sebelum dan setelah peristiwa tersebut terjadi, baik berkaitan dengan perubahan fisik, ide maupun gagasan yang hasilnya mungkin positif (growth), negatif (stagnation) atau mundur (collapse). Manajemen perubahan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan oleh perubahan yang terjadi dalam organisasi. Perubahan dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam ataupun dari luar organisasi tersebut. Manajemen perubahan juga merupakan proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada seseorang yang akan terkena dampak dari perubahan tersebut. Tujuannya adalah memberi solusi yang diperlukan untuk sukses dengan cara terorganisasi dan melalui metode pengelolaan dampak pada individu / organisasi yang terlibat di dalamnya. Teori dan praktik manajemen perubahan melibatkan banyak disiplin ilmu dan tradisi ilmu-ilmu sosial, bukan suatu disiplin ilmu terpisah dengan batasan kaku yang terdefinisi dengan jelas. Adapun komponen perubahan meliputi tujuan perubahan, aspek strategi yang perlu diubah, strategi yang diterapkan, sumber daya manajemen perubahan, agent of change, serta organisasi dan target audiens yang pasti.

Mahasiswa sebagai agen perubahan adalah yang mempunyai kesadaran jiwa, peka, peduli, dan punya imajinasi akan kehidupan yang lebih baik. Upaya untuk membuat perubahan inilah yang perlu diperjuangkan. Perubahan tidak bisa terjadi begitu saja. Diperlukan gerakan masif dan terus-menerus untuk mengubah kondisi sekarang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penerapan penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3).

Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan / fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat menggolongkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti.

Melakukan studi literatur ini dilakukan oleh peneliti antara setelah mereka menentukan topik penelitian dan ditetapkannya rumusan permasalahan, sebelum mereka terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan (Darmadi, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai suatu sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Strategi dapat dikatakan sebagai suatu tindakan penyesuaian untuk mengadakan reaksi terhadap situasi lingkungan tertentu yang dapat dianggap penting, dimana tindakan penyesuaian tersebut dilakukan secara sadar berdasarkan pertimbangan yang wajar. Strategi dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas apa yang sedang dan akan dilaksanakan perusahaan demi mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Chandler (1962), Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Potter (1998) dalam Sagala (2004:227) mengatakan strategi sebagai suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan dimasa mendatang.

Menurut David (2004:231) strategi dapat dibedakan atas 5 jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi Integrasi.
Integrasi ke depan, integrasi ke belakang, integrasi horizontal kadang semuanya disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan dapat mengendalikan para distributor, pemasok, dan / atau pesaing.
2. Strategi Intensif.
Penetrasi pasar, dan pengembangan produk kadang disebut sebagai strategi intensif karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika posisi persaingan perusahaan dengan produk yang ada hendak ditingkatkan.
3. Strategi Diversifikasi.
Terdapat tiga jenis strategi diversifikasi, yaitu diversifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait biasanya disebut diversifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa baru yang tidak disebut diversifikasi konglomerat.
4. Strategi Defensif.

Disamping strategi integrative, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Rasionalisasi Biaya, terjadi ketika suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dan aset untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun. Kadang disebut sebagai strategi berbalik (turnaround) atau reorganisasi, rasionalisasi biaya dirancang untuk memperkuat kompetensi pembeda dasar organisasi. Selama proses rasionalisasi biaya, perencana strategi bekerja dengan sumber daya terbatas dan menghadapi tekanan dari para pemegang saham, karyawan dan media.

5. Strategi Umum Michael Porter.

Menurut Porter, ada tiga landasan strategi yang dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Porter menamakan ketiganya strategi umum. Keunggulan biaya menekankan pada pembuatan produk standar dengan biaya per unit sangat rendah untuk konsumen yang peka terhadap perubahan harga. Diferensiasi adalah strategi dengan tujuan membuat produk dan menyediakan jasa yang dianggap unik di seluruh industri dan ditujukan kepada konsumen yang relatif tidak terlalu peduli terhadap perubahan harga. Fokus berarti membuat produk dan menyediakan jasa yang memenuhi keperluan sejumlah kelompok kecil konsumen.

B. Manajemen Perubahan

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris dan di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Manajemen”. Marry Parker Follet dalam Mamduh M.Hanafy (1997:7) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni untuk mencapai sesuatu yang melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*). Ini berarti manajemen tidak bekerja sendiri, tetapi bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Sagala (2005:26) mendefinisikan manajemen sebagai perbuatan yang menggerakkan orang-orang dan menggerakkan segala fasilitas agar tujuan usaha kerjasama tercapai. Selanjutnya dalam buku yang lain Sagala mendefinisikan manajemen sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sagala menguraikan bahwa perencanaan (*planning*) sebagai fungsi manajemen sangat menentukan dalam pemilihan pola-pola pengarah dalam rangka pengambilan keputusan. Perencanaan adalah proses penetapan dan pemanfaatan sumberdaya secara terpadu sesuai dengan perhitungan dan penentuan yang tepat. Demikian juga dengan pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian yang baik semestinya berorientasi kepada tugas karena tujuan pengorganisasian itu sendiri merupakan alat untuk mempermudah pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan legitimasi (*legitimacy*), yaitu pemberian respon dan tuntutan eksternal dengan menampilkan performa institusi yang dapat meyakinkan pihak-pihak terkait akan kemampuannya mencapai tujuan; efisiensi (*efficiency*) yaitu pengakuan terhadap institusi pada penggunaan waktu, uang, dan sumber daya yang terbatas; keefektifan (*effectiveness*) yaitu gambaran penepatan pembagian tugas, hak, tanggung jawab, hubungan kerja dan menentukan personil dalam melaksanakan tugas; dan keunggulan

(*excellence*) yaitu penggambaran kemampuan institusi dan pimpinan dalam melaksanakan fungsidan tugasnya sehingga dapat meningkatkan citra dan nama baik institusi.

Penggerakan (*actuating*) adalah usaha membujuk, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana ditentukan dalam pencapaian tujuan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan akan terlihat dari sejauhmana lembaga itu mampu meningkat hubungan kerja, membina kerjasama, member motivasi kerja maupun menggerakkan sumber daya lembaga.

Pengawasan tidaksama dengan inspeksi namun merupakan control terhadap kerja lembaga baik dalam hal tugas perorangan maupun dalam hal tugas institusi dengan mengawasi aktivitas para karyawan apakah sesuai atau tidak dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga/organisasi, tanpa adanya perubahan maka usia organisasi tidak akan dapat bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas.

Perubahan dapat dibedakan atas dua macam yaitu perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Perubahan tidak berencana terdiri dari Perubahan karena perkembangan (*Developmental Change*) dan Perubahan secara tiba-tiba (*Accidental Change*), sedangkan perubahan berencana :adalah perubahan yang disengaja/ bahkan direkayasa oleh pihak manajemen. Perubahan yang dilakukan secara sengaja, lebih banyak dilakukan atas kemauan sendiri, sehingga proses perubahan itu lebih banyak diusahakan oleh sistem itu sendiri. Bahkan kita sering berfikir tentang perubahan padahal justru pada saat itu sedang terjadi perubahan.

Ada beberapa jenis strategi manajemen perubahan. Jenis-jenis strategi manajemen perubahan antara lain adalah :

1. *Political strategy* : Pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam sistem sosial.
2. *Economic Strategy* : Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan berencana.
3. *Academic Strategy* : Pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan bisa menerima perubahan, manakala kepadanya disodorkan data yg dapat diterima oleh akal sehat (Rasio).
4. *Engineering Strategy* : Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.
5. *Military Strategy* : Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan/paksaan.
6. *Confrontation Strategy* : Pemahaman jika suatu tindakan bisa menimbulkan kemarahan seseorang, maka orang tersebut akan berubah.
7. *Applied behavioral science Model* : Pemahaman terhadap Ilmu perilaku.
8. *Followship Strategy* : Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutan.

C. Disiplin

Kata disiplin berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.” Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak upaya untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan patuh pada aturan, hukum atau norma yang berlaku. Disiplin sering disebut sebagai sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.

George R. Terry dalam Sukarna menyebutkan bahwa disiplin ada dua macam yaitu :

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang timbul dari dalam karena adanya dorongan perasaan, kehendak dan pikiran sendiri untuk mentaati atau melakukan sendiri
2. *Command discipline* yaitu disiplin yang timbul karena takut akan mendapatkan konsekwensi hukuman jika tidak melaksanakan. Dengan demikian disiplin ada yang timbul dari dorongan diri sendiri untuk taat kepada peraturan, dan ada disiplin yang timbul karena terpaksa.

D. Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Raillon dalam Syarbaini (2009) mengatakan, Perguruan tinggi merupakan agen utama pembaharuan dalam kehidupan bernegara. Barnet (1992) mengemukakan, ada empat pengertian atau konsep tentang hakikat perguruan tinggi, yaitu :

- a. Perguruan tinggi sebagai penghasil tenaga kerja yang bermutu (*qualified manpower*). Dalam pengertian ini pendidikan tinggi merupakan suatu proses dan mahasiswa dianggap sebagai keluaran (*output*) yang mempunyai nilai atau harga (*value*) dalam pasaran kerja, dan keberhasilan itu di ukur dengan tingkat penyerapan lulusan dalam masyarakat (*employment rate*) dan kadang-kadang di ukur juga dengan tingkat penghasilan yang mereka peroleh dalam karirnya.
- b. Perguruan tinggi sebagai lembaga pelatihan bagi karier peneliti. Mutu perguruan tinggi ditentukan oleh penampilan/ prestasi penelitian anggota staf. Masukan dan keluaran di hitung dengan jumlah staf yang mendapat hadiah/ penghargaan dari hasil penelitiannya (baik di tingkat nasional maupun di tingkat internasional), atau jumlah dana yang diterima oleh staf dan/atau oleh lembaganya untuk kegiatan penelitian, ataupun jumlah publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam majalah ilmiah yang diakui oleh pakar sejawat (*peer group*).

- c. Perguruan tinggi sebagai organisasi pengelola pendidikan yang efisien. Dalam pengertian ini perguruan tinggi di anggap baik jika dengan sumber daya dan dana yang tersedia, jumlah mahasiswa yang lewat proses pendidikannya (*throughput*) semakin besar dan
- d. Perguruan tinggi sebagai upaya memperluas dan mempertinggi pengkayaan kehidupan. Indikator sukses kelembagaan terletak pada cepatnya pertumbuhan jumlah mahasiswa dan variasi jenis program yang ditawarkan. Rasio mahasiswadosen yang besar dan satuan biaya pendidikan setiap mahasiswa yang rendah juga dipandang sebagai ukuran keberhasilan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Otonomi pengelolaan perguruan tinggi harus dilaksanakan sesuai dengan dasar dan tujuan, serta kemampuan Perguruan Tinggi untuk melaksanakan otonomi sesuai Peraturan Pemerintah dengan mempedomani prinsip-prinsip Akuntabilitas, Transparan, Evaluasi, Nirlaba, Jaminan mutu, Efektivitas dan efisiensi serta Kreativitas dan inovasi. Otonomi pengelolaan perguruan tinggi meliputi bidang akademik yang meliputi penetapan norma, kebijakan operasional, dan pelaksanaan tridharma dan/atau bidang non akademik yang meliputi penetapan norma, kebijakan operasional, dan pelaksanaan dalam bidang Organisasi, Keuangan, Kemahasiswaan, Ketenagaan, dan Sumber belajar Sarana.

KESIMPULAN

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Manajemen perubahan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mempengaruhi perubahan pada orang, lembaga atau organisasi terutama perguruan tinggi sangat diperlukan terutama dalam meningkatkan disiplin, mengingat perguruan tinggi adalah wadah untuk mempersiapkan generasi sekarang agar mamapu memegang estafet kepemimpinan pada masa mendatang.

Banyak faktor yang dapat menimbulkan perubahan terhadap perguruan tinggi tergantung kepada bagaimana pemimpin perguruan tinggi tersebut mengelola lembaga yang dipimpinnya menuju arah yang diinginkan. Permasalahan adalah bagaimana menjadikan perubahan dimaksud menjadi peningkatan kearah yang lebih baik, dan untuk mewujudkannya diperlukan kemampuan manajerial seorang manajer dalam mengelolanya. Keberhasilan manajer dalam mengelola perubahan harus bersinergi dengan disiplin. Manajemen perubahan harus diawali dengan peningkatan disiplin. Disiplin harus berubah dari yang kurang menjadi lebih, sebab disiplin adalah ibarat garam dalam suatu masakan yang apabila tidak ada akan sangat mempengaruhi akan cita dan rasa gulainya. Oleh sebab itu strategi yang baik dalam melaksanakan manajemen perubahan untuk meningkatkan disiplin akan sangat bermanfaat terhadap perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Saefullah. *Manajemen Perubahan*, Bandung : Pustaka Setia. 2016 ISBN : 9789790765269
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1990) Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Diana., Aslami, N. (2022). *Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(2).
- Eka Diah. *panduan penyusunan studi literatur*. Mojokerto. 2015
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE. . 2000
- Malayu. SP. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Arifin. *Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan disiplin Perguruan tinggi*. Jurnal EduTech h Vol. 3 No. 1 Maret 2017
- Pandu Adi Cakranegara. *Manajemen perubahan perguruan tinggi pada saat pandemi Covid-19 (Management of change in higher education during the Covid-19 pandemic)*, Jurnal Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) ISSN: 2745-7826, Vol 1, No 1, 2020, 57-69.
- Santi Maudianti. *Penerapan E-Learning di Perguruan Tinggi*. Jurnal PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan - Vol. 32 No. 1 April 2018
- Sesra Budiono. *STRATEGI MANAJEMEN SEKOLAH*, JURNAL MENATA Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2019