

IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN HUBUNGAN PROFESIONAL ANTARA DOSEN DAN PIMPINAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS BIMA INTERNASIONAL MFH MATARAM

Oleh

Syahrul¹, Ewan Gunawan²

¹Prodi D4 Teknologi Laboratorium Medis, Universitas Bima Internasional MFH Mataram

²Prodi S1 Pendidikan Matematika, Universitas Bima internasional MFH Mataram

Email: ¹syahrulika08@gmail.com, ²ewan.gunawan.95@gmail.com

Article History:

Received: 02-11-2025

Revised: 23-11-2025

Accepted: 05-12-2025

Keywords:

Manajemen Organisasi, Hubungan Profesional, Dosen, Pimpinan, Perguruan Tinggi.

Abstract: lingkungan perguruan tinggi yang produktif, inovatif, dan kondusif. Penerapan strategi manajemen organisasi yang tepat dapat meningkatkan kualitas kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi antara kedua pihak, sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi strategi manajemen organisasi dalam meningkatkan hubungan profesional antara dosen dan pimpinan di Universitas Bima Internasional MFH Mataram. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Penelitian ini menguraikan berbagai strategi yang relevan seperti komunikasi efektif, kepemimpinan kolaboratif, penguatan budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta sistem evaluasi kinerja yang transparan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sinergi antara strategi manajemen organisasi dan praktik profesionalisme dapat menciptakan lingkungan akademik yang harmonis, produktif, dan berorientasi mutu

PENDAHULUAN

Institusi pendidikan tinggi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan akademik dan tata kelola agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, dalam aktivitasnya diwajibkan melakukan peningkatan kualitas yang dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan bermutu. Didalam suatu organisasi termasuk di perguruan tinggi, sumber daya manusia menjadi asset yang paling penting dan berharga untuk pencapaian tujuannya. Salah satu faktor penentu tercapainya tujuan tersebut adalah hubungan profesional antara dosen dan pimpinan. Dosen memiliki peran strategis dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sedangkan pimpinan bertanggung jawab pada pengelolaan institusi secara keseluruhan. Ketidakharmonisan antara kedua pihak dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja,

komunikasi yang tidak efektif, serta melemahnya kualitas pembelajaran. Hubungan profesional antara dosen dan pimpinan merupakan salah satu elemen fundamental dalam keberlangsungan proses akademik di perguruan tinggi. Tanpa adanya hubungan yang harmonis, maka produktivitas institusi pendidikan dapat mengalami penurunan secara signifikan. Hubungan yang baik antara dosen dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meminimalisir konflik, meningkatkan motivasi kerja, dan mendukung pencapaian target institusi, baik dalam bidang akademik maupun administrasi. profesionalisme yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan mereka sendiri, meningkatkan kepercayaan diri, dan memberikan rasa kepuasan dalam mencapai tujuan kerja (Putra et al., 2017)

Fenomena ketidakharmonisan antara dosen dan pimpinan pada beberapa perguruan tinggi seringkali dipicu oleh kurangnya komunikasi, minimnya keterlibatan dosen dalam pengambilan keputusan, serta lemahnya budaya organisasi. Arwildayanto & Pd, (2012) pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menganalisis bagaimana strategi manajemen organisasi diterapkan di Universitas Bima Internasional MFH Mataram untuk membangun hubungan profesional tersebut. Universitas Bima Internasional MFH Mataram sebagai institusi yang sedang berkembang menghadapi berbagai tantangan dalam membangun hubungan kerja yang profesional. Universitas Bima Internasional MFH Mataram berada pada fase perkembangan institusional yang menuntut adanya hubungan kerja yang lebih profesional, komunikatif, dan kolaboratif. Situasi ini menuntut implementasi strategi manajemen organisasi yang tepat agar hubungan antara dosen dan pimpinan dapat berjalan searah dengan visi dan misi perguruan tinggi.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Organisasi di Perguruan Tinggi

Manajemen organisasi adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan potensi yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Robbins & Coulter (2020), manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. 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 (Arifin, 2017). Manajemen menjadi pusat perhatian dunia karena meliputi realitas atas dinamika organisasi modern. Teori-teori manajemen dikonsumsi dan menjadi ciri dari organisasi modern, bahkan dari teori organisasi modern dapat dibedakan bentuk dari satu organisasi dengan organisasi lainnya (Boko, 2022). Dalam konteks perguruan tinggi, manajemen organisasi mencakup pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, akademik, dan administrasi.

2. Hubungan Profesional Dosen dan Pimpinan

Hubungan profesional mencerminkan interaksi yang dilandasi etika, tanggung jawab, penghargaan, komunikasi terbuka, dan kejelasan peran. Hubungan yang baik akan

meningkatkan kinerja dosen, kenyamanan kerja, serta kualitas pengambilan keputusan oleh pimpinan. Ketika staf merasa puas dengan pekerjaan mereka, beberapa hal positif dapat terjadi (Purnamasari et al., 2021). Kepuasan staf berhubungan dengan peningkatan produktivitas. Staf yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka (Jamaluddin et al., 2013; Retnowati et al., 2021).

3. Strategi Manajemen Organisasi

Chandler dalam J. Salusu (2004) menyebutkan strategi sebagai suatu penetapan dari tujuan dan sasaran jangka panjang suatu organisasi serta penggunaan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Nanang Fattah & H. Mohammad Ali. (2008) mendefinisikan strategi sebagai pemikiran secara konseptual, realistis dan komprehensif tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. J. Salusu (2004) mendefinisikan strategi sebagai suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Strategi manajemen organisasi dalam meningkatkan hubungan profesional antara lain:

- Komunikasi efektif
- Kepemimpinan kolaboratif
- Penguatan budaya organisasi
- Pengembangan kompetensi SDM
- Sistem evaluasi berbasis kinerja
- Penerapan good governance

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi pustaka dan analisis konseptual. Data diperoleh dari berbagai literatur terkait manajemen organisasi, kepemimpinan, dan hubungan kerja profesional di lingkungan perguruan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pentingnya Hubungan Profesional Dosen dan Pimpinan

Hubungan kerja yang harmonis menentukan sejauh mana visi dan misi universitas dapat dicapai. Dosen membutuhkan dukungan kebijakan yang jelas, kesempatan pengembangan diri, serta kepastian dalam pelaksanaan tugas akademik. Sementara itu, pimpinan memerlukan komitmen, kedisiplinan, dan kinerja optimal dari para dosen. Dosen adalah sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi (Zulfakar, 2015). Ketidakseimbangan kepentingan sering menjadi sumber konflik yang harus dikelola melalui strategi manajemen organisasi yang tepat. Strategi yang efektif tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan Pendidikan (Rohmah, 2020). Menempatkan hubungan antara pimpinan dan dosen menjadi ujung tombak dalam membangun mutu hubungan yang harmonis.

2. Implementasi Strategi Manajemen Organisasi

- A. Komunikasi adalah fondasi utama dalam menciptakan hubungan profesional. Fondasi awal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja tim adalah membangkitkan perhatian karyawan melalui komunikasi yang intens terhadap tujuan organisasi yang terkait dengan

tugas-tugas yang harus segera diselesaikan, sehingga muncul minat mereka (Nomin, dkk. 2025). Implementasi komunikasi yang baik di Universitas Bima Internasional MFH Mataram meliputi:

- Pertemuan rutin antara dosen dan pimpinan
- Penyampaian kebijakan akademik secara jelas
- Penggunaan media digital (group WA resmi, email institusi, portal akademik)
- Mekanisme penyampaian keluhan dan masukan

Komunikasi yang terbuka dapat mencegah kesalah pahaman dan meningkatkan rasa saling percaya.

B. Kepemimpinan Kolaboratif

Pimpinan ideal bukan hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga fasilitator dan motivator. kepemimpinan kolaboratif disampaikan oleh Kozes dan Posner (2007) *'leadership is not a solo act, it's a team effort'*. Kepemimpinan bukanlah kegiatan yang dilakukan sendiri tapi merupakan tindakan ataupun upaya kelompok. Kepemimpinan kolaboratif mendorong partisipasi dosen dalam:

- Perumusan kebijakan akademik
- Penyusunan kurikulum
- Pengembangan program institusional
- Pengambilan keputusan strategis

Partisipasi ini membantu menciptakan rasa memiliki terhadap institusi.

C. Penguatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik ditandai oleh nilai kerja sama, disiplin, integritas, dan orientasi mutu. Penguatan budaya dapat dilakukan melalui:

- Kegiatan sosial akademik
- Workshop, seminar, dan pelatihan
- Pemberian penghargaan kepada dosen berprestasi
- Pembiasaan etika kerja

Dengan budaya organisasi yang kuat, hubungan profesional lebih mudah dibangun.

D. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Peningkatan kompetensi dosen berpengaruh pada hubungan profesional karena menciptakan rasa saling menghargai antara dosen dan pimpinan. Kegiatan pengembangan kompetensi mencakup:

- Pelatihan penelitian dan publikasi
- Pengembangan kompetensi pedagogik
- Studi lanjut (S3)
- Pelatihan kepemimpinan bagi calon pimpinan program studi
- Dosen yang berkembang secara kompetensi lebih mudah bekerja secara profesional.

E. Sistem Evaluasi Kinerja yang Transparan

Evaluasi kinerja dosen harus dilakukan secara objektif dan berdasarkan indikator yang jelas, seperti:

- Beban kerja dosen (BKD)
- Publikasi ilmiah
- Kehadiran dan kualitas pengajaran

- Pengabdian kepada masyarakat
Transparansi dalam evaluasi dapat mengurangi konflik dan meningkatkan motivasi kerja.
- F. Penerapan Prinsip Good Governance
Aspek good governance meliputi transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan. Jika prinsip ini diterapkan secara konsisten, maka hubungan profesional antara dosen dan pimpinan dapat berjalan lebih harmonis.
- 3. Dampak Implementasi Strategi terhadap Lingkungan Akademik
Implementasi strategi manajemen organisasi secara efektif dapat memberikan dampak positif, seperti:
 - Meningkatkan produktivitas dosen
 - Hubungan kerja yang lebih harmonis
 - Terciptanya lingkungan akademik kondusif
 - Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan
 - Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas dosen
 - Pencapaian visi dan misi universitas

KESIMPULAN

Hubungan profesional antara dosen dan pimpinan merupakan kunci keberhasilan dalam mengelola perguruan tinggi. Implementasi strategi manajemen organisasi yang tepat melalui komunikasi efektif, kepemimpinan kolaboratif, penguatan budaya organisasi, pengembangan SDM, dan sistem evaluasi yang transparan dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja di Universitas Bima Internasional MFH Mataram. Dengan hubungan profesional yang baik, institusi akan berkembang lebih cepat dan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Saran

1. Universitas perlu terus memperkuat sistem komunikasi formal dan informal.
2. Pimpinan perlu meningkatkan pendekatan kepemimpinan partisipatif.
3. Dosen perlu aktif dalam pengembangan diri dan turut serta dalam pengambilan keputusan.
4. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dan transparan.
5. Budaya organisasi perlu diperkuat melalui kegiatan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin. M, 2017. Strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. Jurnal EduTech. 3 (1).
- [2] Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional. Gorontalo: Ideas Publishing.
- [3] Boko, A. Yusrin. 2022. Perkembangan teori manajemen (teori ilmiah dan teori organisasi klasik. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK). 3 (2)
- [4] Jamaluddin, A., L. C. Hoe, A. A. Mohamed, D. Darmawan, A.T. Hannan, M. Ismail & N. Ahmad. 2013. Human resource management implications of technology-based organizational forms. Academy of Management Journal, 23(2).
- [5] Kouzes JM and Posner BZ, 2007, The Leadership Challenge 4th editiona, John Wiley & Sons Inc
- [6] Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis. Sage.
- [7] Nanang Fattah & H. Mohammad Ali. 2008 Manajemen Berbasis Sekolah.

Jakarta:Universitas Terbuka.

- [8] Nomin, Muhammad Resky, Lusiana. 2025. Strategi Kepemimpinan Dosen dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan). 8 (4)
- [9] Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 1(2).
- [10] Putra, A.R., D. Darmawan & R. Mardikaningsih. 2017. Peningkatan Kemampuan Siswa dengan Profesionalisme dan Kompetensi Guru, Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, 3(3).
- [11] Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan, 1(1).
- [12] Salusu. J. 2004 Pengambilan Keputusan Stratejik Jakarta:PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [13] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. 15th Edition. Pearson Education.
- [14] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- [15] Rohmah, N. (2020). Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen di Perguruan Tinggi. AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies. 5(1)
- [16] Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publicati.
- [17] Zulfakar, 2017. Peranan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu dosen. Jurnal paedagogy. 2 (1).