



Manajemen Strategik: Menjaga Eksistensi Perguruan Tinggi Islam Swasta

Iwan Siswanto

STAI Auliaurasyidin Tembilahan, Riau, Indonesia

Email Korespondensi: iwan.siswanto@stai-tbh.ac.id

Article received: 28 Maret 2025, Review process: 04 April 2025

Article Accepted: 21 April 2025, Article published: 01 Mei 2025

ABSTRACT

The existence of Private Islamic Colleges is greatly influenced by the ability to implement management functions professionally. This study aims to analyze the implementation of management functions in maintaining the sustainability of Private Islamic Colleges, thereby increasing public trust in producing quality human resources (HR). Data were collected through participant observation, in-depth interviews, and documentation, then analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The results of the study indicate that the functions of planning, organizing, and supervision play an important role in achieving institutional goals. Planning involves determining a clear direction, organizing is done through the division of tasks at the beginning of the academic year, and supervision through performance quality control and budget audits. The implications of this study emphasize the importance of structured management in increasing the competitiveness and quality of Private Islamic Colleges amidst global education challenges.

Keywords: Strategic Management, Existence, Private Islamic Colleges

ABSTRAK

Eksistensi Perguruan Tinggi Islam Swasta sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk mengimplementasikan fungsi manajemen secara profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan fungsi manajemen dalam menjaga keberlanjutan Perguruan Tinggi Islam Swasta, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan berperan penting dalam mencapai tujuan institusi. Perencanaan melibatkan penentuan arah yang jelas, pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas di awal tahun akademik, dan pengawasan melalui kontrol kualitas kinerja serta audit anggaran. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya manajemen yang terstruktur dalam meningkatkan daya saing dan kualitas Perguruan Tinggi Islam Swasta di tengah tantangan pendidikan global.

Kata Kunci: Manajemen Strategik, Eksistensi, Perguruan Tinggi Islam Swasta.

PENDAHULUAN

Fungsi manajemen merupakan rangkaian langkah yang terjadi dalam pelaksanaan aktivitas manajemen, melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sementara itu, proses manajemen itu sendiri mencakup serangkaian tindakan yang terperinci. Lebih lanjut, tindakan-tindakan ini ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu, dan dilaksanakan melalui kerja sama orang lain dengan dukungan berbagai sumber daya lainnya yang sering disebut sebagai "5 M," yakni manusia (man), material, mesin, metode, dan money (Kholili & Fajaruddin, 2020).

Fungsi manajemen yang pertama adalah perencanaan (*planning*). Perencanaan adalah proses kegiatan yang rasional dan sistemik dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan di kemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan perencanaan Pendidikan adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dengan fakta yang lain dalam aktivitas pendidikan, kemudian memprediksi keadaan dan perumusan tindakan kependidikan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki dalam pendidikan (Fauzi, 2020).

Makna perencanaan yang digambarkan di atas mengandung arti; pertama, manajer/pimpinan memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran (tujuan) dan Tindakan berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan. Kedua, rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. Ketiga, di samping itu, rencana merupakan pedoman untuk organisasi dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Jejen (dalam Kholili & Fajaruddin, 2020) pada perencanaan harus ditentukan delapan aspek, yaitu program kerja, tujuan dan manfaat program, biaya program, waktu, penanggungjawab, pelaksana, mitra, dan sasaran (tentu berdasarkan kesepakatan tim kerja yang meliputi unsur pimpinan sebuah lembaga).

Fungsi manajemen yang kedua adalah mengorganisasikan (*organizing*). Mengorganisasikan merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Menurut Hikmat (dalam Fauzi, 2020) saat menjalankan tugas pengorganisasian, terdapat beberapa hal yang diperhatikan oleh pimpinan organisasi, yaitu; (1) menyediakan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana, (2) mengelompokkan dan membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur, (3) membentuk struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi, (4) menentukan metode kerja dan prosedurnya, (5) memilih, melatih, dan memberi informasi kepada staf.

Pengorganisasian pada hakekatnya merupakan langkah untuk menentukan “siapa melakukan apa” harus jelas dalam sebuah organisasi. Kejelasan tugas individu atau kelompok akan melahirkan tanggungjawab (Bairizki, 2021). Seorang pemimpin harus memberikan tugas kepada orang-orang yang tepat, sesuai dengan kedudukan dan kompetensinya, sehingga pekerjaan itu berjalan atau selesai sesuai mutu yang diharapkan. Dengan demikian, terdapat bermacam-macam tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang, kesemuanya memerlukan koordinasi dari seorang pemimpin. Koordinasi yang baik akan menghindarkan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personal dapat bekerja sama menuju satu arah yaitu tujuan organisasi/Lembaga.

Fungsi manajemen yang ketiga adalah fungsi pengarahan. Fungsi pengarahan dalam manajemen pada dasarnya adalah pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada anggota organisasi agar mereka bisa bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Kholili & Fajaruddin, 2020; Fauzi, 2020). Fungsi ini merupakan kelanjutan dari fungsi pengorganisasian dalam manajemen, di mana setelah terdapat rancangan tugas dan tanggung jawab, serta penempatan masing-masing unsur organisasi pada bagian tertentu, maka mereka kemudian akan diarahkan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka. Terkait fungsi pengarahan ini, seorang pimpinan akan membutuhkan kemampuan untuk membuat orang lain mau melakukan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, yang berarti pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan kemampuan untuk memberikan motivasi pada bawahan atau anggotanya.

Fungsi pengarahan pada dasarnya bertujuan untuk membantu manajemen guna memastikan bahwa semua unsur organisasi bisa bekerja dengan baik dan benar selaras dengan tujuan organisasi itu sendiri. Secara lebih khusus, fungsi pengarahan dalam manajemen ini dihadirkan dengan tujuan; (1) pengarahan bisa menjamin terlaksananya setiap detail perencanaan secara berkelanjutan, (2) pengarahan dapat membantu manajemen organisasi untuk membudayakan prosedur standar guna mencapai kinerja tertentu, (3) Pengarahan dapat membantu manajemen organisasi, terutama pihak pimpinan organisasi, untuk memastikan bahwa semua pekerja atau bawahan dalam struktur organisasi melakukan apa yang menjadi tugas dan fungsinya secara berdisiplin dan menghindari kemangkiran yang tak berarti, (4) Pengarahan dapat membantu pimpinan untuk memberikan motivasi yang lebih terarah guna peningkatan kinerja anggota organisasi secara keseluruhan.

Fungsi manajemen yang keempat adalah pengawasan (*controlling*). *Controlling* atau pengawasan dan pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupaya mengadakan penilaian, mengadakan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan. Pengawasan yaitu meneliti dan mengawasi

agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal (Yustiyawan, 2019).

Pengawasan dapat dilakukan secara vertikal maupun horizontal, atasan dapat melakukan pengontrolan terhadap kinerja bawahannya, demikian pula bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya. Cara demikian diistilahkan dengan sistem pengawasan melekat (Latif et al., 2020). Pengawasan melekat lebih menitikberatkan pada kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja. Tidak ada pekerjaan yang sempurna, selalu ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Personil lembaga mengalami titik jenuh dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya. Cara personil lembaga dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternalnya. Sistem pengawasan harus dibuat sebaik mungkin dan komprehensif. Pemimpin harus memberikan peringatan kepada bawahan terhadap situasi kerja yang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan.

Fungsi pengawasan yang baik yaitu memastikan bahwa sebuah pekerjaan dapat diselamatkan dari kegagalan, sebelum hal tersebut benar-benar terjadi maka pimpinan harus memastikannya lewat pengawasan yang ketat (Rezeki, 2021). Dengannya, pimpinan dapat mengukur ketercapaian suatu program baik dari sisi kuantitas pencapaiannya maupun kualitasnya. Tugas pimpinan sebagai pengawas dapat dilakukan secara operasional oleh ketua atau wakil ketua STAI Auliaurrasyidin Tembilahan. Secara keseluruhan data-data yang diperoleh diaudit sehingga memudahkan proses penyelesaian masalah yang ditemukan di lapangan sesuai dengan data yang ada. Pengawasan dilakukan secara terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan organisasi secara konsekuen dan berkelanjutan.

Munculnya era reformasi dan otonomi daerah tentunya memberikan peluang sekaligus tantangan nyata bagi lembaga pendidikan untuk melakukan pengembangan secara komprehensif. Menurut Yustiyawan (2019) lembaga-lembaga pendidikan Islam pada era sebelumnya khususnya pada era orde baru, secara kebijakan politik memang seperti tidak ada kesempatan untuk melakukan pengembangan secara signifikan. Hadirnya era reformasi dan otonomi daerah di mana pemerintah pusat dan daerah berupaya memperlakukan hak yang sama kepada lembaga pendidikan negeri dan swasta, maka hal ini merupakan kesempatan emas khususnya bagi lembaga pendidikan Islam untuk melakukan pengembangan dalam berbagai komponen secara komprehensif dan totalitas.

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurrasyidin merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di provinsi Riau, yang terus melakukan peremajaan pengurus lembaga, terakhir pada tahun 2024 sebagai bentuk komitmennya terhadap keberlangsungan lembaga yang lebih dinamis dan terbuka. Peremajaan organisasi yang ditandai dengan pergantian pengurus memberikan indikasi bahwa PTKI ini memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yaitu pengorganisasian, organizing merupakan fungsi manajemen yang memberikan keleluasaan bagi lembaga untuk memilih dan menentukan orang-orang terbaik dalam menduduki jabatan. Secara fungsional STAI Auliaurrasyidin Tembilahan dapat menentukan

fungsi, hubungan dan struktur yang terdapat dalam organisasi untuk memperlancar alokasi sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengimplementasikan rencana Perguruan Tinggi Islam.

Artikel ini mendeskripsikan dan menganalisis implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam menjaga eksistensi STAI Auliaurrasyidin Tembilahan Riau. Secara teoritis temuan artikel ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan tentang implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan lembaga Perguruan Tinggi Islam, sehingga dapat dijadikan sebagai konsep dan langkah alternatif dalam pengembangan lembaga Pendidikan Islam. Dan secara praktis, dapat dijadikan sebagai model dalam pengelolaan STAI Auliaurrasyidin Tembilahan Riau.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurrasyidin Tembilahan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan alasan karena studi ini dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem yang padu dan memiliki pola, konsistensi dan sekuensi yang menonjol. Pada dasarnya penelitian dengan desain studi kasus secara metode berangkat dari konsentrasi perhatian pada kasus yang terjadi, dengan catatan bahwa aktivitas tersebut tidak sekedar bersifat observasional, namun pada prinsipnya lebih bersifat reflektif (*interpretif*). Kemudian peneliti fokus untuk mengkaji berbagai kesan-kesan (*impressions*), dan melibatkan diri dalam upaya menghimpun ulang dan merekam data. Data tentang penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan perguruan tinggi peneliti peroleh dari ketua STAI, para wakil ketua, dosen, pengurus yayasan, dan karyawan yang *expert* melalui, pertama, melakukan observasi dengan ikut berpartisipasi sebagai pengamat dalam berbagai kegiatan pengelolaan yang dilakukan oleh pihak Lembaga. Kedua, wawancara mendalam, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang terkait dengan fokus penelitian, kemudian subjek penelitian diberikan kebebasan untuk memberikan jawaban. Namun demikian peneliti memberikan arahan dan motivasi dalam menyampaikan jawabannya. Wawancara dilakukan dengan informan (subjek penelitian) yang terseleksi, wawancara dilakukan secara formal dan berdasarkan kesepakatan terlebih dahulu, terutama wawancara dengan ketua STAI, para dosen, wakil ketua, dan yayasan. Ketiga, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-manusia. Sumber ini terdiri atas dokumen dan rekaman. Peneliti mencatat berbagai informasi tentang perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dalam pengelolaan perguruan tinggi, dokumentasi dapat berupa dokumen Visi-Misi, foto-foto, dokumen profil, struktur organisasi, job deskripsi dan dokumen lainnya yang dianggap penting.

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) yaitu: pertama, memusatkan perhatian pada kegiatan observasi, kegiatan observasi tidak hanya dilakukan terhadap kenyataan-kenyataan yang terlihat, tetapi juga terhadap yang didengar dan dirasakan. Kedua, mereduksi data berarti

merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Ketiga, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Keempat, penarikan kesimpulan dan/atau verifikasi. Dalam penelitian ini, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan (a) Perpanjangan keikutsertaan peneliti agar memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan peneliti di lapangan tentang fenomena-fenomena yang dilihat secara langsung, sehingga persepsi dan informasi tentang lokasi dan subyek penelitian akan lebih utuh; (b) Triangulasi metode dan sumber, peneliti membandingkan data-data yang diperoleh di lapangan dengan berbagai metode yang ada dan melalui sumber yang berbeda-beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan manajemen strategik: menjaga eksistensi perguruan tinggi islam swasta, dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

Penerapan Fungsi *Planning* Dalam Pengelolaan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurrasyidin Tembilahan

Sukses tidaknya sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas rencana awal (*planning*) yang dilakukan. Para personil lembaga pendidikan (ketua STAI, para wakil ketua, dosen, dan karyawan) harus memahami ke mana, untuk apa dan langkah apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan (*planning*) merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan lembaga pendidikan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan akan ditentukan oleh ketepatan dalam pemilihan strategi dan kemampuan memprediksi kebutuhan lembaga pendidikan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pada temuan penelitian yang sudah disusun sebelumnya bahwa mekanisme penentuan arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh STAI Auliaurrasyidin Tembilahan, yaitu dengan cara menentukan visi dan misi. Langkah yang dilakukan oleh lembaga dalam menjalankan fungsi manajemen terutama pada perencanaan sudah sangat strategis, penentuan visi dan misi merupakan bagian yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan lembaga tersebut ke depan. Visi dan misi merupakan muara dari seluruh aktivitas yang dilakukan oleh para pelaksana rencana baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Kaitannya dengan pencapaian visi dan misi STAI Auliaurrasyidin Tembilahan, sebagaimana diuraikan dalam temuan penelitian bahwa kegiatan yang direncanakan dalam pengelolaan lembaga yaitu: (a) pengelolaan program sarana dan prasarana pembelajaran, (b) pengelolaan program keuangan dan pembiayaan pendidikan, (c) pelaksanaan kegiatan evaluasi diri kinerja lembaga, (d) pelaksanaan program evaluasi kinerja pendidik (Dosen) dan tenaga kependidikan (karyawan) yang dilakukan lembaga.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan hasil kerja yang optimal serta berdampak pada nilai-nilai yang agung, maka para pelaku harus memiliki visi dan misi, tujuan, sasaran, operasional yang dilandasi keyakinan dan etika kerja yang tinggi serta mengelolanya didukung dengan kepemimpinan dan manajemen yang baik (Yustiyawan, 2019; Usman et al., 2022). Penyusunan dan penentuan jenis kegiatan yang akan dilakukan dalam organisasi/lembaga pendidikan menunjukkan bahwa lembaga pendidikan tersebut telah memiliki jenis kegiatan yang jelas dan terarah dan akan diimplementasikan berdasarkan pembagian tugas para pelaku dalam lembaga pendidikan tersebut.

Karena kegiatan yang dilakukan lembaga pendidikan adalah memproses input, maka kegiatan pendidikan merupakan aktivitas hidup yang tak mengenal kata berhenti seiring dan sejalan dengan kehidupan manusia itu sendiri yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Untuk itu, apa yang dilakukan oleh STAI Auliaurrasyidin Tembilahan merupakan usaha secara bersama antara seluruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam menyusun jenis dan bentuk kegiatan yang akan dilakukan oleh lembaga selama satu tahun. Rencana kegiatan itulah yang dijadikan patokan dalam pengelolaan lembaga, dan dirincikan secara detail dalam pembagian tugas bagi seluruh personil lembaga.

Temuan lain dari penelitian ini adalah personal yang terlibat dalam perencanaan program pengelolaan lembaga adalah ketua yayasan, ketua STAI, wakil ketua, kaprodi. Temuan penelitian ini memiliki makna bahwa fungsi perencanaan diimplementasikan dengan melibatkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga. Perencanaan tidak hanya ditentukan oleh ketua STAI, akan tetapi melalui proses pertimbangan terhadap segala masukan dan informasi yang diberikan oleh kaprodi, wakil ketua dan ketua yayasan. Sehingga jenis kegiatan yang akan dilakukan merupakan hasil kesepakatan bersama melalui rapat internal.

Berdasarkan analisa di atas, kendati pimpinan telah berupaya mengimplementasikan fungsi perencanaan dalam pengelolaan lembaga secara sistematis, namun masih terdapat berbagai persoalan yang muncul terkait dengan kompetensi personil lembaga. Kompetensi di bidang perencanaan pendidikan belum dipahami secara baik, sehingga berdampak pada pencapaian target yang belum maksimal.

Pelibatan sumber daya manusia dalam aktivitas perencanaan program kampus merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan fungsi manajemen secara profesional (Syam, 2019). Sumber daya manusia yang dimiliki lembaga merupakan aset yang sangat berharga dan vital, karena keberadaannya dalam lembaga tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dengan demikian, maka personil kampus harus mendapatkan pengetahuan praktis tentang manajemen, agar seluruh komponen dapat memahami dan memiliki skill dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen guna kemajuan kampus. Dengan demikian, berdasarkan pandangan secara teoretik tersebut maka lembaga Perguruan Tinggi Islam dan para pesonilnya harus mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan dan dinamika yang

terjadi dalam dunia pendidikan dan manajemennya. Sumber daya manusia harus tetap berorientasi terhadap pencapaian visi dan misi kampus, dan hendaknya seluruh aktivitas baik akademik maupun non-akademik harus diarahkan untuk pencapaian visi dan misi perguruan tinggi islam tersebut.

Penerapan Fungsi *Organizing* Dalam Pengelolaan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurrasyidin Tembilahan

Rektor/Ketua memegang otoritas yang menentukan perkembangan lembaga pendidikan. Kedudukannya sangat strategis karena berhubungan secara langsung dengan pengambilan keputusan dan kebijakan yang ditetapkan secara operasional oleh seluruh bawahannya. Dalam mengimplementasikan fungsi pengorganisasian dalam pengelolaan Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurrasyidin Tembilahan sebagaimana telah dipaparkan dalam temuan penelitian bahwa mekanisme pembagian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh civitas akademik dilakukan melalui rapat pembagian tugas bagi seluruh dosen sebelum tahun ajaran baru dilaksanakan. Pembagian tugas tersebut didasarkan atas profesionalitas dosen dan berdasarkan tugas dan fungsi dosen selaku pendidik.

Prinsip pembagian wewenang dan tanggungjawab memerlukan ketelitian agar tidak keliru dalam menempatkan pegawai/dosen dalam jabatan dan wewenangnya yang besar. Untuk itu seorang pimpinan menurut Saefullah dituntut untuk memiliki kecerdasan interaksional yang baik, artinya mampu bekerjasama dengan seluruh bidang yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya (Sihite & Saleh, 2019). Dengan gaya kepemimpinan yang motivatif, seorang pimpinan memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja seluruh bawahannya.

Di samping itu, seorang pimpinan dituntut memiliki kecerdasan konseptual tentang bidang yang dipimpinnya. Dengan kecerdasan tersebut, ia dapat melahirkan konsep yang mengedepan, konstruktif, dan inovatif agar lembaga semakin maju dan berprestasi (Rezeki, 2021). Manajer/pimpinan yang profesional adalah manajer/pimpinan yang cerdas dalam menjalin hubungan dengan seluruh bagian/personil yang terdapat dalam lembaga. Dengan demikian seluruh komponen yang terdapat dalam lembaga pendidikan senantiasa dapat berjalan sebagai sebuah sistem yang terpadu. Kematangan konseptualnya pimpinan akan memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi oleh lembaga, serta rencana-rencana lembaga dan pelaksanaannya merupakan bagian yang integral dari seluruh tujuan lembaga.

Fungsi pengorganisasian yang telah dilakukan oleh pihak STAI Auliaurrasyidin Tembilahan merupakan langkah untuk membagi tugas dan tanggungjawab para personil (dosen dan karyawan), sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi mereka masing-masing. Secara konseptual, mengorganisasikan (*organizing*) merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi (Bairizki, 2021). Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara

terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

Terlaksananya fungsi pengorganisasian di STAI Auliaurasyidin Tembilahan tersebut dikarenakan kesadaran berorganisasi yang baik, motivasi, dan nilai-nilai yang tertanam dalam diri personil lembaga. Karena bagaimanapun, nilai-nilai yang ada (budaya kerja) menjadi pendorong dan menjadi keyakinan yang kuat bagi seluruh personil lembaga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Sisi lain dari implementasi fungsi pengorganisasian yang dilakukan oleh STAI Auliaurasyidin Tembilahan adalah penyediaan fasilitas dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas untuk menunjang kegiatan perkuliahan. Kemudian untuk penentuan metode kerja dan prosedurnya dilakukan berdasarkan sistem kekeluargaan dengan tujuan semua kegiatan yang dikerjakan tidak terbengkalai ketika ada salah seorang dosen yang tidak bisa memenuhi kewajiban dengan alasan tertentu. Sistem kekeluargaan ini melalui kerja sama antar sesama dosen hingga tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga bisa terlaksana dengan baik.

Walaupun dalam penentuan metode kerja masih bersifat kekeluargaan, dalam pengorganisasiannya tetap berasaskan pembagian tugas dan tanggungjawab yang dikoordinasikan secara formal berdasarkan kecenderungan dan spesialisasi. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan dilakukan dengan profesional, tepat guna, efektif, dan efisien.

Realitas demikian, kalau dihubungkan dengan konsep pengorganisasian yang baik memang belum ideal, karena pengorganisasian secara ideal sebagaimana pandangan Hikmat, bahwa dalam menjalankan tugas pengorganisasian, terdapat beberapa hal yang diperhatikan oleh pimpinan organisasi, yaitu; a) menyediakan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. b) mengelompokkan dan membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur. c) membentuk struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi. d) menentukan metode kerja dan prosedurnya. e) memilih, melatih, dan memberi informasi kepada staf.

Dengan demikian, terdapat bermacam-macam tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang, kesemuanya memerlukan koordinasi dari seorang pemimpin. Koordinasi yang baik akan menghindarkan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personal dapat bekerja sama menuju satu arah yaitu tujuan organisasi/lembaga.

Implementasi Fungsi *Actuating* Dalam Pengelolaan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurasyidin Tembilahan

Actuating merupakan tindakan pimpinan/ketua dalam mengupayakan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan (Primayana, 2019). Fungsi penggerakan dalam manajemen

pendidikan adalah realisasi dari seluruh perencanaan dan pengorganisasian, apakah dapat diwujudkan atau tidak dalam tindakan nyata.

Berdasarkan temuan peneliti, bahwa dalam melaksanakan seluruh pekerjaan akademik baik dalam mewujudkan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk keberhasilan jangka panjang maupun jangka pendek, pada STAI Auliaurrasyidin Tembilahan berdasarkan hasil wawancara dengan ketua STAI dijelaskan bahwa dilakukan dengan memberikan program motivasi dan pemberian bonus-bonus tertentu. Agar dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik, ketua STAI memberikan program motivasi dan pengarahan kerja. Wujud nyata dari program ini dilakukan setiap hari Senin pagi sebelum aktivitas kerja akademik dilakukan dengan nama program apel pagi. Kegiatan ini merupakan wujud dari pemotivasian para dosen dan karyawan dalam bekerja, dalam apel pagi ketua STAI Auliaurrasyidin Tembilahan akan memberikan support, semangat dan arahan kerja, juga berkaitan dengan pemberian informasi-informasi terbaru.

Implementasi Fungsi *Controlling* Dalam Pengelolaan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Auliaurrasyidin Tembilahan

Pengawasan merupakan proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen, baik yang bersifat materil maupun non-materil (Dipa et al., 2022). Pengawasan juga merupakan pengamatan terhadap seluruh kegiatan para pelaku rencana dilihat dari relevansinya dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh institusi (Ketua STAI) dalam pengelolaan lembaga terutama pada komponen akademik sebagaimana temuan penelitian sebelumnya adalah melakukan kontrol terhadap kuantitas dan kualitas kerja organisasi yaitu dengan melakukan supervisi.

Supervisi dilakukan oleh ketua STAI kepada dosen-dosen secara rutin. Kegiatan supervisi kepada dosen dilakukan dengan harapan agar mereka mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam prosesnya, ketua STAI memantau secara langsung ketika dosen sedang mengajar. Dosen mendesain kegiatan pembelajaran dalam bentuk rencana pembelajaran kemudian ketua STAI mengamati proses pembelajaran yang dilakukan dosen. Kegiatan supervise juga dilakukan dengan menggunakan lembar observasi yang dikelola oleh Lembaga Pejamin Mutu.

Adapun teknik penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan lembaga dilakukan dengan mendiskusikan bersama terhadap masalah yang dianggap berat pada program-program yang sudah dijalani dan membahas problem dan permasalahan melalui rapat kerja dosen dan ketua STAI. Ketua melakukan rapat bersama dosen, dan pengurus yayasan untuk membahas permasalahan yang dialami oleh personil organisasi dalam melaksanakan tugas. Hal ini dilakukan agar semua personil dapat mengetahui permasalahan yang dialami oleh personil lainnya dan dapat memberikan alternatif solusi untuk pemecahannya. Rapat juga dijadikan sebagai salah satu wadah untuk melakukan pengawasan atau kontrol

terhadap pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing personil organisasi.

Menurut Saefullah (dalam Primayana, 2019) bahwa pengawasan (*controlling*) yaitu meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Pengawasan dapat dilakukan secara vertikal dan horizontal, yaitu atasan dapat melakukan pengontrolan terhadap bawahannya, demikian pula bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya. Cara tersebut dapat diistilahkan dengan dengan sistem pengawasan melekat.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, pengawasan merupakan pengamatan terhadap seluruh kegiatan para pekerja dilihat dari relevansinya dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudin, 2019). Pengawasan yang dilakukan secara berkala baik melalui pengawasan internal ketua STAI maupun secara eksternal oleh ketua yayasan dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga menjadi lebih baik. Dengan demikian diharapkan ketua STAI akan menjadi lebih dinamis dan kreatif dalam melakukan pengawasan terhadap para dosen dan karyawan, dan mereka akan menjadi lebih disiplin dan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan. Antara ketua STAI dan para dosen sudah terbangun komunikasi yang baik, sehingga kedua belah pihak menjadi pendorong utama keberhasilan pengelolaan perguruan tinggi islam.

Kalau semua elemen lembaga Pendidikan tinggi islam bekerja secara profesional, mulai dari ketua STAI, pihak yayasan, dan dosen, maka akan terbentuk iklim kerja yang dinamis dan kreatif, tidak stagnan dan berjalan apa adanya. Baharudin mensinyalir bahwa problem pengembangan lembaga Pendidikan tinggi islam adalah sikap stagnan dari para pengelola dan dosen untuk melakukan kreativitas baru. Ini mengandung pengertian bahwa semua sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan lembaga pendidikan tinggi islam harus memiliki daya juang yang terus menerus atau perbaikan secara berkelanjutan.

Pemikiran tersebut lahir karena sebagian pengelola terbuai dengan rasa puas terhadap apa yang dicapai selama ini. Bahkan, sebagian pengelola menganggap capaian lembaga Pendidikan tinggi islam sudah baik dari hal-hal yang pernah dikembangkan oleh para pendahulunya. Strategi belajar mengajar yang dikembangkan sebagian dosen lembaga Pendidikan tinggi islam juga tidak banyak berubah khususnya yang dilakukan oleh dosen senior. Sulitnya melakukan transformasi budaya kerja karena disebabkan sulitnya merubah mindset dari sumber daya manusia yang ada.

Melihat pandangan ini, maka upaya untuk melakukan pengawasan dan kontrol terhadap seluruh kinerja para dosen dan karyawan merupakan langkah baik untuk meningkatkan daya juang atau motivasi kerja guna mencapai pengelolaan lembaga yang baik. Pengembangan lembaga pendidikan tinggi islam harus diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, pengembangan SDM tersebut dapat dilakukan melalui rapat

evaluasi program secara berkala untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kerja dari seluruh SDM yang dimiliki.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini bahwa Manajemen Strategik dalam menjaga eksistensi Perguruan Tinggi Islam Swasta, melalui: Perencanaan (*Planning*), STAI Auliaurrasyidin Tembilahan menetapkan visi, misi, dan program kegiatan dengan melibatkan ketua yayasan, ketua STAI, wakil ketua, dan Kaprodi, yang dikoordinasikan secara internal untuk sinkronisasi; Pengorganisasian (*Organizing*), Pembagian tugas dilakukan melalui rapat awal tahun ajaran, fasilitas disiapkan, dan metode kerja berbasis kekeluargaan diterapkan untuk menjaga kelancaran aktivitas; Penggerakan (*Actuating*), Motivasi diberikan melalui program apel pagi setiap Senin, dan bonus disediakan untuk meningkatkan kinerja; Pengawasan (*Controlling*), Pengawasan mencakup supervisi kelas dan evaluasi program melalui diskusi, audit anggaran dilakukan dengan prinsip kekeluargaan untuk akuntabilitas. Implementasi fungsi manajemen yang efektif dalam mendukung keberlanjutan dan kualitas Perguruan Tinggi Islam Swasta.

DAFTAR RUJUKAN

- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Public Relations (Teori dan Implementasi Humas Perguruan Tinggi)*. Pustaka Aksara.
- Dipa, A. K., Hafiar, H., & Rahmat, A. (2022). Pola Pengelolaan Media Komunikasi Publik Perguruan Tinggi dalam Membentuk Online Reputation. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO*, 7(2).
- Fauzi, F. (2020). Implementasi Manajemen Strategis pada Program School Improvment di MTsS Maqama Mahmuda. *J-MPI*, 5(1), 26–43. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i1.8088>
- Kholili, A. N., & Fajaruddin, S. (2020). Manajemen strategik peningkatan mutu lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 53–69. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.31630>
- Latif, M., Samsu, Tanjung, Z., Sudiarti, Zoztafia, & Nugroho, A. D. (2020). *Manajemen Strategik dalam Pendidikan Islam*. Salim Media Indonesia (SMI).
- Primayana, K. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7–15. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Rezeki, S. (2021). *Membangun Citra Lembaga Perguruan Tinggi (Sebuah Tinjauan Perspektif Pasar)*. Nilacakra.
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2, 29–44.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syam, A. R. (2019). Strategi Public Relation Dalam Menjaga Eksistensi Lembaga Pendidikan Islam Di Era Milenial. *Al-Murabbi*, 6(1), 86–102.

<https://doi.org/10.53627/jam.v6i1.3494>

Usman, A. T., Wasliman, I., Nurjaman, U., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus UMTAS Tasikmalaya dan IPI Garut). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(11), 1471–1492. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.3023>

Wahyudin, N. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Pada Sekolah Tinggi Dan Akademi Di Semarang. *Holistic Journal of Management Research*, 6(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.33019/hjmr.v1i1.226>

Yustiyawan, R. H. (2019). *Penguatan manajemen pendidikan dalam mutu pendidikan tinggi studi kasus di stie ibmt surabaya*. 4(1), 1–10. <https://doi.org/doi.org/10.26740/jdmp.v4n1.p1-10>