

STRATEGI PENGEMBANGAN UNIVERSITAS WIJAYAKUSUMA PURWOKERTO

Oleh :

SUYUDI

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso Purwokerto

ABSTRACT

Dynamic growth that happened claim the organization to can to expand and adapt to the actual growth that happened. That way also in higher education management, what ever always to expand to. In relation of those things, this research was aim to for describe and analyse the development of Wijayakusuma University Purwokerto in the effort to become certifiable private college. Research method used qualitative. Data collecting method used indepth interview, observation, and documentation. Informan chosen done by purposive. Data analyse used interactive model of analysis and data validity used triangulation with model source. Wijayakusuma University have developed a number of steps and policis in order to organizational development so that can become the certifiable private college. In HELTS framework, the effort of organizational development in Wijayakusuma University done by make-up of competitiveness, decentralize and autonomous and also organizational health. Various effort which have the in the reality not yet earned to give the significant contribution to university progress. Degradation sum up the student still be happened. It was indicated the low enthusiasm of society to become Wijayakusuma University student. Endless internal conflict and negativity perception expanding in society to Wijayakusuma University and also low competitiveness likely still become the dominant factor making Wijayakusuma University not yet earned to awaken from down.

Keywords : Organizational Development, College, Wijayakusuma University.

PENDAHULUAN

Dinamika perguruan tinggi terus bergerak secara dinamis, salah satunya berupa perubahan arah kebijakan dalam pengembangan perguruan tinggi. Pada tanggal 1 April 2003 Ditjen Dikti telah menetapkan *Higher Education Long Term Strategy* 2003 – 2010 atau disingkat HELTS 2003 – 2010 sebagai kebijakan dasar dalam rangka pengembangan pendidikan tinggi di Indonesia. Isu strategis yang diusung dalam HELTS meliputi : Daya saing bangsa (*Nation's competitiveness*), Otonomi dan desentralisasi, serta Kesehatan organisasi. Melalui HELTS diharapkan mutu pendidikan tinggi akan semakin meningkat. Demikian pula dengan kualitas alumni, yang diharapkan dapat memenuhi tuntutan dan kualifikasi yang dibutuhkan pasar tenaga kerja.

Pada tahun akademik 2003/2004 hingga 2007/2008, jumlah mahasiswa baru di Universitas Wijayakusuma terus mengalami penurunan. Situasi tersebut kontradiktif dibandingkan era 1990an hingga awal tahun 2000. Kondisi semakin pelik akibat gelombang demonstrasi mahasiswa yang berujung pada suksesi kepemimpinan di tingkat rektor. Konstelasi kondisi yang demikian tentu kurang menguntungkan di tengah semakin ketatnya persaingan antarperguruan tinggi di Purwokerto.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka strategi pengembangan institusi sangat

dibutuhkan oleh Universitas Wijayakusuma, guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan maupun *outputnya*. Selain itu, melalui strategi yang diaplikasikan dalam pengembangan pengembangan organisasi diharapkan kepercayaan masyarakat akan kembali meningkat sehingga eksistensi Universitas Wijayakusuma ke depan lebih terjamin. Pengembangan tersebut tentu harus mengacu pada konsep HELTS, mengingat HELTS merupakan *grand* strategi untuk pengembangan perguruan tinggi di tanah air.

LANDASAN TEORI

Setiap lini kehidupan dalam masyarakat pasti mengalami perubahan dari waktu ke waktu, tak terkecuali organisasi sebagai salah satu elemen kehidupan dalam masyarakat. Sutarto (2000:414) mengemukakan bahwa organisasi menghadapi berbagai tantangan baik yang berasal dari dalam diri organisasi maupun yang berasal dari lingkungan yang merupakan penyebab organisasi harus berubah. Tantangan penyebab perubahan yang berasal dari diri dalam organisasi misalnya volume kegiatan yang bertambah banyak, adanya peralatan baru, perubahan tujuan, penambahan tujuan, sikap, serta perilaku para pegawai. Tantangan penyebab perubahan yang berasal dari lingkungan misalnya adanya peraturan baru, perubahan kebijakan dari organisasi tingkat yang lebih tinggi, perubahan selera masyarakat terhadap produksi pabrik,

perubahan mode, perubahan gaya hidup masyarakat.

Pengembangan organisasi merupakan langkah strategis untuk merespon dinamika perkembangan yang dihadapi organisasi. Bennis (dalam (Sutarto, 2000:415) berpendapat :

“Organization development is a response to change, a complex educational strategy intended to change the beliefs, attitudes, values, and structure of organizations, markets, and challenges, dizzying rate of change itself”

Dalam buku yang sama, menurut Frence dan Bell,Jr.:

“Organization development is a long-range effort to improve an organization`s problem-solving and renewal processes, particularly through a more effective and collaborative management of organization culture-with the assistance of a change agent, or catalyst, and the use of the theory and technology of applied behavior science, including action research.”

Sementara Beckhard berpendapat bahwa :

“Organization development is an effort (1) planned, (2) organization wide, and (3) managed from the top, to (4) increase organization effectiveness and

health through (5) planned interventions in the organization`s processes, using behavioral-science knowledge.”

Sutarto (2000:415) mengemukakan bahwa berbagai aspek penting menyangkut pengembangan organisasi meliputi :

- 1) pengembangan organisasi adalah sebuah jawaban terhadap perubahan;
- 2) pengembangan organisasi merupakan usaha penyesuaian dengan hal-hal baru;
- 3) pengembangan organisasi merupakan usaha berencana;
- 4) pengembangan organisasi merupakan usaha untuk menyempurnakan organisasi;
- 5) pengembangan organisasi merupakan kegiatan yang menerapkan ilmu perilaku;
- 6) pengembangan organisasi merupakan usaha jangka panjang yang dilakukan secara terus-menerus;
- 7) pengembangan organisasi merupakan usaha memecahkan masalah-masalah yang timbul;
- 8) pengembangan organisasi merupakan usaha yang dapat dilakukan oleh para pejabat dari dalam organisasi sendiri atau dengan bantuan ahli dari luar organisasi.

Apapun bentuk organisasi, baik privat maupun publik, maka aspek lingkungan sangat mempengaruhi kelangsungan kehidupan organisasi, terutama berkaitan dengan tujuan organisasi. Etzioni (1985:12) mengatakan bahwa tujuan organisasi ialah keadaan yang dikehendaki pada masa yang akan datang yang senantiasa dikejar oleh organisasi agar dapat direalisasikan. Jika tujuan telah tercapai, maka organisasi tidak lagi bertumpu pada tujuan itu semula dan mulai berasimilasi/ membaaur dengan lingkungannya.

Agar pengembangan institusi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya maka dibutuhkan strategi yang tepat. Salusu (2000:85) mengemukakan bahwa istilah strategi berasal dari kata dalam Bahasa Yunani Kuno; “*strategos*” atau “*strategus*”, yang berarti jenderal atau perwira negara (*state officer*). Dalam perkembangannya makna tersebut semakin meluas, seperti dikatakan Matloff bahwa strategi berarti “*The Art of General*” (Seni Sang Jenderal).

Chandler (dalam Rangkuti, 1999:87) mengatakan bahwa “strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta skala prioritas alokasi sumber daya”. Dalam konteks yang sama, Rangkuti (1999:88) mendefinisikan strategi sebagai “suatu perencanaan induk yang komperhensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua

tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Jadi strategi secara substansiil menunjuk pada akal atau cara-cara tertentu yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kaitan ini, Kenichi Ohmae (dalam Umar, 2001:91), yang sering dijuluki sebagai “*Mr Strategy*”, mengatakan bahwa : “strategi sebenarnya tidak lain dari suatu rencana kerja untuk memaksimalkan kekuatan suatu pihak dalam menghadapi berbagai kekuatan di lingkungan usaha”. Lebih tegas lagi, Hatten dan Hatten melihat strategi sebagai suatu rute ke tempat persinggahan terakhir. Sasaran itulah tempat pemberhentian. Kemudian Steiss mengatakan strategi organisasi adalah setiap langkah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan adn sasaran organisasi (dalam Salusu, 2000:90-91).

Menurut buku “Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS) ; Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas” (2004), disebutkan bahwa untuk membangun dan meningkatkan daya saing maka hal-hal yang perlu dilakukan adalah : 1) Penetapan Visi-Misi yang menekankan keunggulan pendidikan (*teaching university*), keunggulan penelitian (*research university*) atau keduanya, 2) menjalin kerjasama / kemitraan dengan dengan institusi lain yang relevan, Peningkatan akses masyarakat, peningkatan kualitas proses pembelajaran, akreditasi dan sertifikasi, dan pendidikan dan

pelatihan dosen. Sementara untuk isu otonomi dan desentralisasi, hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain meliputi : tanggung jawab sosial, perubahan tata hubungan dengan badan hukum penyelenggara, pendelegasian wewenang, Terbukanya peluang bagi perguruan tinggi untuk memperoleh bantuan dari Pemda setempat.

Menyangkut isu kesehatan organisasi, disebutkan bahwa organisasi perguruan tinggi yang sehat memiliki ciri-ciri antara lain : adanya kepemimpinan yang kuat, pengelolaan keuangan yang efektif dan transparan, pengambilan keputusan yang didasarkan data dan informasi yang akurat, adanya evaluasi berkala yang sistematis, sistem kendali internal dalam aspek akademik, pengelolaan aset maupun keuangan.

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi pengembangan organisasi di UNWIKU Purwokerto. Jenis penelitian adalah kualitatif. Sasaran penelitian adalah pimpinan maupun pejabat terkait di Universitas Wijayakusuma yang menangani masalah pengembangan organisasi. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan *indepth interview*, observasi, dokumentasi. Fokus kajian mengacu pada 3 isu sentral dalam HELTS, yaitu daya saing, otonomi dan desentralisasi, serta kesehatan organisasi. Teknik analisis data menggunakan

interactive model of analysis. Validitas data menggunakan perpaduan triangulasi model sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Universitas Wijayakusuma telah memiliki visi-misi hingga tahun 2010. Dengan adanya visi-misi tersebut maka secara organisatoris, Universitas Wijayakusuma telah menetapkan dan memiliki tujuan ideal yang ingin dicapai. Hal tersebut dapat menjadi pijakan untuk mengembangkan organisasi. Selain itu, keberadaan visi-misi juga dapat menyatukan gerak langkah civitas akademika dalam rangka memajukan Universitas Wijayakusuma.

Visi-misi Universitas Wijayakusuma yang memuat keunggulan di bidang pendidikan maupun penelitian belum sejalan dengan arahan dalam HELTS (2004) yang menyebutkan bahwa untuk membangun dan meningkatkan daya saing maka hal-hal yang perlu dilakukan oleh sebuah perguruan tinggi adalah : 1) Penetapan Visi-Misi yang menekankan keunggulan pendidikan (*teaching university*), keunggulan penelitian (*research university*) atau keduanya. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa fakultas/program studi yang ada Universitas Wijayakusuma tidak memiliki keunggulan khusus atau keunikan tersendiri dibanding fakultas/program studi pada perguruan tinggi lainnya. Selain itu, Universitas Wijayakusuma juga tidak

memiliki keunggulan di bidang penelitian. Bahkan kegiatan penelitian dalam beberapa tahun terakhir ini kurang intensif akibat terkendala keterbatasan anggaran. Dengan demikian, Universitas Wijayakusuma relatif tidak memiliki keunggulan komparatif dibanding perguruan tinggi lainnya.

Universitas Wijayakusuma telah menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga lain dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi maupun dalam upaya mengembangkan organisasi. Kerjasama dengan perguruan tinggi antara lain dilakukan dengan Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) di bidang pengajaran di mana sebagian dosen UNSOED diperbantukan sebagai staf pengajar di Universitas Wijayakusuma. Kemudian kerjasama dengan lembaga non pendidikan antara lain dilakukan dengan sejumlah Pemerintah Kabupaten di wilayah eks Karesidenan Banyumas maupun beberapa kabupaten yang lain. Bentuk kerjasama tersebut antara lain sebagai lokasi KKN (Kuliah Kerja Nyata) bagi mahasiswa Universitas Wijayakusuma. Dalam hal ini, pihak Universitas Wijayakusuma sudah mengadakan MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan seluruh Pemerintah Kabupaten di wilayah eks Karesidenan Banyumas. Kemudian bentuk kerjasama yang lain adalah dalam kerjasama proyek penelitian, misalnya penelitian tentang Strategi Peningkatan Potensi Pendapatan Asli Daerah.

Universitas Wijayakusuma telah berupaya untuk memberikan akses bagi masyarakat. Upaya tersebut antara lain direalisasikan dengan menyediakan pelayanan kesehatan di kampus berupa Poliklinik Umum yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Selain itu, sebagian fasilitas yang ada di kampus Universitas Wijayakusuma, seperti GOR dan lapangan tenis, dapat pula dimanfaatkan oleh masyarakat. Selain itu, beberapa waktu yang lalu, Universitas Wijayakusuma mengadakan sarasehan dengan masyarakat untuk mendapatkan masukan-masukan bagi pengembangan Universitas Wijaya-kusuma. Sarasehan tersebut dilakukan pada tanggal 15 Juni 2008 bertempat di kampus Universitas Wijayakusuma dan melibatkan tokoh-tokoh masyarakat setempat serta aparat pemerintah di wilayah Kecamatan Kedungbanteng. Dari hasil sarasehan tersebut diperoleh sejumlah masukan dari masyarakat.

Universitas Wijayakusuma telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Upaya tersebut dilakukan baik secara internal maupun eksternal. Upaya internal secara langsung dilakukan melalui AMAI (Audit Mutu Akademik Internal) setiap dua tahun sekali dan evaluasi semesteran. Apabila dijumpai kekurangan atau hasil-hasil yang kurang memuaskan, belum sesuai dengan ketentuan, maka akan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah yang relevan.

Upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran di Universitas Wijayakusuma juga dilakukan melalui peningkatan kualitas SDM dosen maupun akreditasi. Melalui serangkaian upaya yang dilakukan maka diharapkan proses pembelajaran di Universitas Wijayakusuma dapat mencapai mutu yang tinggi dan hasil yang memuaskan, yang terwujud melalui prestasi belajar mahasiswa yang optimal dan alumni yang berkualitas.

Akreditasi sudah dilakukan pada seluruh Program Studi di Universitas Wijayakusuma. Dengan demikian Universitas Wijayakusuma sesungguhnya sudah memiliki kesiapan dan kualitas yang memadai untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang bermutu. Berkaitan dengan sertifikasi, pelaksanaan kegiatan tersebut baru sampai pada tahap persiapan yang dilakukan dengan peningkatan pendidikan formal dosen, khususnya bagi dosen yang masih bergelar Sarjana Strata Satu (S-1). Dosen-dosen tersebut melanjutkan pendidikannya ke Pascasarjana (S-2/S-3).

Pihak universitas memberikan perhatian besar dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dosen. Untuk mewujudkan hal tersebut, pihak universitas melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dosen, antara lain dengan cara : mengikutsertakan dosen pada sejumlah pelatihan-pelatihan sesuai disiplin ilmunya, mengirimkan dosen untuk mengikuti

workshop dan seminar, memberikan kesempatan kepada dosen untuk menulis buku ajar, termasuk mengikutsertakan dosen dalam lomba penulisan buku ajar atau buku ilmiah lain guna mendapatkan hibah penulisan buku ajar dari Dikti, menyediakan anggaran penelitian untuk dosen.

Universitas Wijayakusuma telah berupaya untuk mewujudkan tanggung jawab sosial. Hal ini dilakukan melalui peningkatan akses masyarakat terhadap Universitas Wijayakusuma yang antara lain diwujudkan melalui pemanfaatan sebagian aset Universitas Wijayakusuma oleh masyarakat dan keberadaan poliklinik. Demikian pula dengan upaya Universitas Wijayakusuma untuk melibatkan warga masyarakat setempat dalam sarasehan guna menyikapi permasalahan yang terjadi di lingkungan Universitas Wijayakusuma. Pelibatan warga setempat selain untuk mendapatkan masukan juga dapat dipandang sebagai suatu bentuk tanggung jawab sosial mengingat masyarakat ikut merasakan atau terkena dampak dari permasalahan yang terjadi Universitas Wijayakusuma.

Terdapat adanya otonomi dalam penyelenggaraan pendidikan di Universitas Wijayakusuma yang realisasinya antara lain diwujudkan melalui pengaturan tata hubungan antara pihak Yayasan Wijayakusuma dengan pengelola Universitas Wijayakusuma, c.q Rektor Universitas Wijayakusuma beserta

jajarannya. Otonomi tersebut merupakan langkah pengembangan atau revisi terhadap kebijakan maupun kondisi yang ada di Universitas Wijayakusuma di masa lalu. Di masa lalu di Universitas Wijayakusuma terjadi beberapa kondisi yang sesungguhnya tidak sejalan dengan ketentuan dalam statuta Universitas Wijayakusuma, yaitu pimpinan universitas yang merangkap menjadi pengurus Yayasan Wijayakusuma dan juga adanya intervensi pengurus Yayasan terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pimpinan Universitas Wijayakusuma. Akibatnya terjadi konflik peran (*conflict of interest*).

Tekanan dan intervensi yang dilakukan oleh pihak Yayasan, selain mereduksi makna otonomi, juga dinilai oleh sebagian kalangan menjadi salah satu penyebab terjadinya permasalahan internal di lingkungan Universitas Wijayakusuma. Permasalahan tersebut kemudian terus berkembang dan menimbulkan ketidakpuasan pada mahasiswa, dosen maupun karyawan Universitas Wijayakusuma. Ketidakpuasan ini kemudian meletup menjadi gelombang demonstrasi yang terjadi di Universitas Wijayakusuma beberapa waktu yang lalu, yang menyebabkan terjadinya suksesi karena menurunkan Rektor Universitas Wijayakusuma pada waktu itu.

Statuta Universitas Wijayakusuma, sebagai standar acuan bagi kegiatan-kegiatan

maupun kebijakan-kebijakan universitas, telah mengatur masalah otonomi. Mengenai otonomi yang diatur di dalam statuta terdiri dari otonomi keilmuan dan otonomi pengelolaan.

Penegasan tentang adanya otonomi keilmuan dan otonomi pengelolaan dalam statuta Universitas Wijayakusuma, menunjukkan bahwa masalah otonomi sangat diperhatikan dan dijunjung tinggi di lingkungan Universitas Wijayakusuma. Hal ini dapat merujuk pada kedudukan statuta sebagai suatu pedoman dasar penyelenggaraan kegiatan, yang dipakai sebagai acuan untuk merencanakan dan mengembangkan program kerja maupun penyelenggaraan kegiatan fungsional.

Universitas Wijayakusuma telah menjalin kerjasama dengan Pemerintah Kabupaten di wilayah eks wilayah Karesidenan Banyumas maupun Kabupaten/Kota lain di sekitarnya. Sebagian kerjasama tersebut dituangkan dan ditegaskan dalam MoU (*Memorandum of Understanding*). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah setempat memberikan perhatian yang cukup besar terhadap Universitas Wijayakusuma. Kondisi semacam ini merupakan satu keuntungan tersendiri bagi Universitas Wijayakusuma karena terbuka peluang yang besar untuk memperoleh bantuan dari Pemerintah Daerah setempat.

Aspek kepemimpinan merupakan hal yang sangat krusial bagi Universitas Wijayakusuma. Hal ini secara empiris dapat dilihat atau dicermati dari terjadinya suksesi kepemimpinan, baik di tingkat universitas maupun fakultas. Dalam beberapa tahun terakhir ini, telah terjadi beberapa kali suksesi pimpinan universitas, khususnya rektor, maupun dekan di sejumlah fakultas. Terjadinya suksesi ini merupakan salah satu perwujudan dari terjadinya seleksi alamiah untuk mencari figur kepemimpinan yang kuat (*strong leadership*) di lingkungan Universitas Wijayakusuma, yaitu kepemimpinan yang mampu mengatasi kompleksnya permasalahan internal di tubuh organisasi, memiliki komitmen dan kapabilitas untuk membawa Universitas Wijayakusuma agar mampu merespon dan memenuhi tuntutan eksternal, seperti peningkatan mutu pendidikan, dan mampu membawa Universitas Wijayakusuma untuk kembali diminati oleh konsumen. Semua itu tentu tidak mudah diwujudkan dan sangat membutuhkan dukungan dan kerjasama dari segenap pihak terkait, khususnya di lingkungan organisasi.

Upaya untuk mencari sosok kepemimpinan yang kuat di lingkungan Universitas Wijayakusuma juga dapat dicermati dari adanya upaya untuk mengikuti statuta. Sebagaimana disebutkan dalam statuta, pimpinan universitas tidak diperbolehkan merangkap jabatan sebagai

pengurus Yayasan Wijayakusuma. Di masa lalu, ketentuan ini pernah dilanggar di mana rektor ikut menjabat sebagai pengurus yayasan. Akibatnya terjadi konflik kepentingan yang pada akhirnya membawa permasalahan maupun kerugian bagi organisasi Universitas Wijayakusuma.

Di Universitas Wijayakusuma upaya evaluasi terus berjalan. Salah satu upaya evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi program studi berdasarkan evaluasi diri (Epsbed). Evaluasi ini merupakan evaluasi rutin setiap akhir semester yang dilakukan Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) atas nama Dirjen Dikti. Evaluasi dilakukan berdasarkan data yang dilaporkan masing-masing perguruan tinggi mencakup semua aspek dari seluruh program studi yang dimiliki. Berdasarkan hasil evaluasi maka pihak universitas kemudian menindaklanjuti dengan mencari dan merumuskan strategi untuk mengembangkan Universitas Wijayakusuma.

Evaluasi juga dilakukan terhadap statuta. Peninjauan kembali terhadap statuta memang merupakan hal penting yang perlu dilakukan guna menyesuaikan perkembangan aktual yang terjadi mengingat statuta Universitas Wijayakusuma yang berlaku saat ini adalah statuta yang ditetapkan pada tahun 2001. Padahal dalam kurun waktu 2001 hingga sekarang ini telah banyak terjadi

perubahan dalam konstelasi pengelolaan perguruan tinggi.

Dalam pengelolaan aset dan keuangan ada kelemahan, yaitu belum adanya lembaga atau unit kerja khusus yang menangani permasalahan tersebut. Secara organisatoris, pengelolaan aset merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Pembantu Rektor II. Kesibukan kerja Pembantu Rektor II membuat pelaksanaan tugas pengelolaan aset kurang berjalan secara optimal. Akibatnya pemanfaatan aset menjadi kurang terkoordinasi dengan baik. Selain itu, manajemen dimasa lalu yang cenderung tertutup juga membuat pengelolaan aset juga kurang transparan.

Kelemahan dalam pengelolaan keuangan dapat dicermati pada terjadinya improvisasi pengelolaan keuangan seperti terjadi pada Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi melalui *sharing* alokasi pendapatan dengan pihak universitas.

PENUTUP

Kesimpulan

Universitas Wijayakusuma telah mengembangkan sejumlah langkah dan kebijakan dalam rangka pengembangan organisasi agar dapat menjadi perguruan tinggi swasta yang bermutu. Dalam kerangka HELTS, upaya pengembangan organisasi di lingkungan Universitas Wijayakusuma

dilakukan melalui peningkatan daya saing, desentralisasi dan otonomi serta kesehatan organisasi.

Berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka pengembangan organisasi di Universitas Wijayakusuma ternyata belum dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan universitas. Hingga penelitian ini dilakukan, penurunan jumlah mahasiswa masih terus terjadi, yang mengindikasikan rendahnya minat masyarakat untuk menjadi mahasiswa Universitas Wijayakusuma. Konflik internal yang berkepanjangan dan berkembangnya persepsi negatif yang berkembang di masyarakat terhadap Universitas Wijayakusuma serta daya saing yang rendah nampaknya masih menjadi faktor dominan yang membuat Universitas Wijayakusuma belum dapat bangkit dari keterpurukan.

Implikasi

1. Permasalahan internal di tubuh organisasi Universitas Wijayakusuma harus segera diselesaikan hingga tuntas. Untuk itu perlu adanya komitmen pada semua pihak yang terkait untuk lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibanding kepentingan lain.
2. Upaya untuk meningkatkan citra positif Universitas Wijayakusuma maupun animo konsumen harus menjadi langkah prioritas

untuk mengatasi penurunan jumlah mahasiswa.

3. Anggaran untuk penelitian agar dapat ditingkatkan. Hal tersebut dapat meningkatkan kualitas staf pengajar maupun mutu penyelenggaraan pendidikan di Universitas Wijayakusuma.
4. Universitas Wijayakusuma perlu segera menyusun dan memiliki Rencana Strategi sebagai dasar untuk melakukan langkah operasional dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, 2004, Buku Pedoman Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Unwiku Purwokerto.

—————, 2004, Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS); Menuju Sinergi Kebijakan Nasional, *Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi, Jakarta.*

—————, 2004, Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS); Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas, *Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi, Jakarta.*

—————, 2004, Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS); Meningkatkan Peranserta Masyarakat, *Departemen Pendidikan Nasional,*

