Colleges and Universities

MAKALAH

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI MAHASISWA

3-3-2011
Hd
Fi
102/Hd/2011-U.1 (1)
378.122 Mar U.1

Oleh:

Leni Marlina, S.S

NIP. 19820718.200604.2.004

Editor:

Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram

JURUSAN BAHASA INGGRIS

FAKULTAS BAHASA DAN SENI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

TAHUN 2011

Colleges and universities

MAKALAH

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI MAHASISWA

3-3-2011
Hd
K1
102/Hd/2011-U.1 (1)
378.122 Mar U.1

Oleh:

Leni Marlina, S.S

NIP. 19820718.200604.2.004

Editor:

Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram

JURUSAN BAHASA INGGRIS

FAKULTAS BAHASA DAN SENI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

TAHUN 2011

KATA PENGANTAR DARI EDITOR

Sebagai bagian masyarakat ilmiah dan integral warga negara, mahasiswa dituntut untuk menjalankan dua peran yang diembannya yaitu sebagai kekuatan moral dan kekuatan intelektual. Hal tersebut dapat terwujud apabila mahasiswa secara aktif dan loyal memberikan dedikasinya terhadap kemajuan organisasi dan tercapainya keseimbangan antara pemenuhan tugas dan kewajiban mahasiswa dalam dunia kuliah maupun peran serta dan eksistensinya dalam dunia keorganisasian.

Untuk memajukan sebuah organisasi sangat diperlukan dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Untuk menjalankan program organisasi diperlukan kinerja yang bagus, baik sebagai pengurus maupun anggota organisasi. Roda organisasi akan berjalan dengan baik apabila di jalankan oleh Sumber Daya Manusia yang baik dengan itikad yang baik. Kegiatan atau program organisasi akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila mahasiswa memiliki kinerja yang tinggi. Mahasiswa dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui (1) komitmen, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, (2) *teamwork* (kerjasama) yang baik dan (3) *conflic management* (manajemen konflik) yang efektif.

Makalah singkat ini merupakan usaha untuk menguraikan upaya yang perlu dilakukan oleh mahasiswa untuk mampu memajukan dirinya sekaligus meningkatkan kinerja organisasi. Makalah ini akan memperkaya bahan bacaan mahasiswa tentang organisasi mahasiswa sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi yang tengah jalankan. Pada akhirnya diharapkan mahasiswa dapat menjadi insan akademis yang memberikan kontribusi signifikan bagi perguruan tinggi dan masyarakat.

Padang, 27 Juli 2010
Editor

Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP: 195208221977100 1001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DARI EDITOR 1

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN 1

BAB II PEMBAHASAN 5

A. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui *Team Work* 7

B. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui KDL

(Komitmen Dedikasi dan Loyalitas) 15

C. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Koflik 21

BAB III PENUTUP 32

DAFTAR PUSTAKA 34

LAMPIRAN 35

BAB I

PENDAHULUAN

Apakah Anda sebagai mahasiswa sudah aktif dalam kuliah dan organisasi? Sudah efektifkah peran Anda dalam perkuliahan dan organisasi? Jika Anda sudah bergabung dengan salah satu organisasi mahasiswa, sejauhmanakah Anda memiliki komitmen dan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi? Sejauhmanakah keinginan dan usaha Anda untuk memajukan diri sendiri dan sekaligus organisasi?

Kehidupan berorganisasi, pada praktiknya adalah sebuah sistem kerja yang terjalin secara organik di antara komponen-komponen pembentuknya. Ketika aspek organisasi dan perkuliahan masih selalu seiring sejalan, maka itu tidak akan menimbulkan konflik. Tetapi, ketika kuliah dan organisasi sudah terpecah menjadi dua arah yang berbeda, maka akan menimbulkan masalah intern mahasiswa itu sendiri. Inilah yang disebut sebagai nuansa klasik seputar permasalahan mahasiswa, yaitu antara lebih memilih kuliah ataukah organisasi.

Pada dasarnya, memang mahasiswa di satu sisi berperan sebagai insan akademis, sedangkan di lain sisi sebagai insan organisatoris. Mahasiswa diharapkan dapat memiliki kemampuan keilmuwan yang tinggi yang diperoleh dari bangku kuliah. Inilah hakikat insan akademis. Sedangkan untuk mampu

mewujudkan cita-cita jiwa muda (umumnya dimiliki mahasiswa) sebagai ciri-ciri dan hakikat mahasiswa, maka inilah yang disebut insan organisatoris.

Standardisasi dari insan akademis dan organisatoris tersebut terletak pada mahasiswa itu sendiri. Tergantung dari mana ia memberikan persepsinya terhadap organisasi dan akademis. Karena, yang berhak memiliki sebutan "organisatoris" atau "akademis" itu adalah mahasiswa. Ketika mahasiswa terjebak dalam pilihan tersebut, inilah langkah pertama yang disebut sebagai kesalahan berpikir dan bertindak. Semestinya kedua kepentingan tersebut seharusnya dapat dijalankan secara searah dan sinergis, sehingga membentuk satu kesatuan sebagai modal dalam berkuliah ataupun berorganisasi.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak mahasiswa maupun lulusan Perguruan Tinggi belum memiliki kemampuan bekerja secara kolaboratif dalam suatu teamwork yang solid yang seharusnya sudah dimiliki ketika mereka ingin memasuki dunia kerja. Untuk itu, pengembangan kemampuan bekerja secara kolaboratif atau mengoptimalkan kemampuan *teamwork* menjadi suatu keharusan dan kebutuhan bagi proses pembelajaran di Perguruan Tinggi baik dalam proses belajar formal maupun dalam organisasi mahasiswa.

Pada dasarnya, organisasi didirikan untuk mengatasi ketidakmampuan seseorang secara sendirian mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu orang bergabung dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Ini berarti bahwa di dalam setiap organisasi pasti dijumpai banyak orang dan pembagian kerja mutlak harus dilakukan. Di satu sisi, semua pekerjaan dibagi

habis sehingga tidak ada satupun pekerjaan yang tersisa dan pada sisi yang lain, tidak ada satupun anggota yang tidak jelas tugasnya.

Prinsip *the right man for the right job* juga harus diperhatikan. Pembagian kerja dilakukan bukan semata-mata disebabkan ketidakmampuan seorang pimpinan secara sendirian melaksanakan seluruh pekerjaan yang ada tetapi juga karena alasan spesialisasi. Mungkin saja seorang pimpinan mampu menangani dua-tiga jenis pekerjaan sekaligus akan tetapi hasil yang lebih baik akan diperoleh jika sebagian dari pekerjaan tersebut diserahkan kepada orang lain yang memang ahli dalam bidang tersebut.

Konsekuensi pembagian kerja ialah diberikannya wewenang dan tuntutan tanggung jawab yang sepadan sesuai tugas yang diberikan. Tugas saja tanpa wewenang yang cukup tidak mungkin dilaksanakan, sebaliknya pelaksanaan tugas yang tidak dituntut tanggungjawab cenderung menyimpang. Secara periodik, pembagian kerja perlu dievaluasi untuk memastikan ketepatannya. Aspek profesionalisme hendaknya menjadi pertimbangan utama, namun demikian tidak berarti faktor-faktor lain yang bersifat non teknis boleh diabaikan seperti rasa keadilan, kebosanan anggota, dan lain-lain. Pembagian kerja yang tepat akan membantu kelancaran kegiatan organisasi. Dan untuk mensukseskan kegiatan organisasi diperlukan *teamwork.*

Dalam dunia usaha maupun organisasi, penggunaan *teamwork* seringkali merupakan solusi terbaik untuk mencapai suatu kesuksesan. *Teamwork* yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitment

tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa *teamwork* harus dilihat sebagai suatu sumber daya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan teamwork harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *teamwork*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi.

Dalam membangun *teamwork*, anggota organisasi tidak terlepas dari saling interaksi. Interaksi antar anggota organisasi merupakan suatu keniscayaan. Dengan adanya interaksi tercipta kerjasama yang solid dan dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Disamping itu, interaksi juga bermanfaat bagi anggota untuk saling mengenal dan mulai memahami karakter masing-masing. Namun, seiring dengan berjalannya proses pengenalan dan pemahaman karakter tersebut, interaksi juga dapat menyebabkan konflik diantara anggota. Untuk itu diperlukan manajemen konflik. Begitu konflik teratasi, secara alami akan terjadi pasang surut semangat anggota dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari komitmen, dedikasi dan loyalitas yang dimiliki anggota dan pengurus organisasi

Makalah singkat ini akan membahas tentang upaya meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa melalui tiga hal. Pertama, meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa melalui teamwork. Kedua, meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa melalui KDL (komitmen, dedikasi dan loyalitas). Ketiga, meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa melalui manajemen konflik.

BAB II

PEMBAHASAN

Organisasi adalah komposisi sejumlah orang-orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Diantara orang ini saling terjadi pertukaran pesan. Pertukaran pesan itu melalui jalan tertentu yang dianamakan jaringan komunikasi (Muhammad, 2007). Lebih lanjut Hardjito (1995) menyatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah.

Organisasi manapun termasuk organsiasai mahasiswa dalam kehidupannya tidak mulus, tetapi selalu menghadapi tantangan, ancaman, hambatan dan gangguan. Bagi pemimpin dan anggota organisasi, tantangan dan sebagainya harus dianggap sebagai romantika hidup organisasi. Pandangan organisasi harus selalu positif untuk selalu dapat mengelola ancaman dan sebagainya tersebut dalam mengembalikan efektivitas organisasi. Organisasi harus selalu berusaha maju, berkembang dan membangun untuk dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Ciri-ciri organisasi yang baik dan efektif menurut Hasibuan (2005) adalah sebagi berikut:

1. Tujuan organisasi jelas dan realistis.
2. Pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, subsistem-subsistem, bagian-bagian harus baik dan fokus.
3. Organisasi harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan.
4. Tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Untuk menjalani masa kini dan masa depan, organisasi harus merekam dua hal yaitu bakat dan lingkungan. Suatu organisasi harus memperkerjakan dan mempertahankan anggota yang terbaik, tercerdas dan sangat beragam dalam rangka melaksanakan inovasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan anggota berbakat yang bersatu. Organisasi perlu menyediakan bagi mereka yang berbakat tersebut, sumber daya yang sesuai untuk motivasi. Maka suatu organisai harus menciptakan sebuah lingkungan pembelajaran yang konstan bagi mereka yang berbakat (Senge, 2003).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998). Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan organisasi. Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Untuk meningkatkan kinerja organsiasi perlu diperhatikan tiga hal utama. Pertama adalah kemampuan anggota organisasi membangun *team work* yang baik. Kedua adalah tingkat komitmen, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dari

anggota organisasi. Ketiga, kemampuan melaksanaan manajemen konflik dari pemimpin atau pengurus organisasi.

A. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Teamwork

Kita sering merasa unggul jika bekerja sendiri-sendiri, tetapi lemah jika bekerjasama dalam tim. Padahal pepatah Minang mengatakan:

"Duduk surang basapik-sampik, duduk basamo balapang-lapang"

1. Hakikit *Team Work*

Team work secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan di dalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah *team work.* Terlebih lagi jika kelompok tersebut dikelola secara otoriter, timbul faksi-faksi di dalamnya, dan minimnya interaksi antar anggota kelompok.

Ketika seseorang sudah menjadi anggota sebuah organisasi mahasiswa, secara otomatis dia akan terlibat di dalam sebuah kelompok (*tim*). Ketika ia menjadi bagian dari sebuah tim, akan ada dua isu utama yang muncul. Pertama adalah adanya tugas-tugas (*tasks*) dan masalah-masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan organisasi. Hal ini seringkali merupakan topik utama yang menjadi perhatian tim. Kedua adalah proses yang terjadi di dalam *team work* itu sendiri, misalnya bagaimana mekanisme kerja atau aturan main sebuah tim

sebagai suatu unit kerja dari organisasi, proses interaksi di dalam tim, dan lain-lain.

Proses menunjuk pada semangat kerjasama, koordinasi, prosedur yang harus dilakukan dan disepakati seluruh anggota, dan hal-hal lain yang berguna untuk menjaga keharmonisan hubungan antar anggota dalam organisasi. Tanpa memperhatikan proses maka sebuah *team work* tidak akan memiliki nilai apa-apa bagi perusahaan dan hanya akan menjadi sumber masalah bagi perusahaan dalam pembentukan sebuah *team work.* Sebaliknya jika proses tersebut ada dalam sekumpulan orang yang bekerjasama, maka *performance* mereka akan meningkat karena akan mendapat dukungan secara teknis maupun moral.

2. Pentingnya *Team Work*

Team work merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *team work* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Oleh karena kerja dalam organisasi itu lebih banyak berhubungan dengan kerjasama dengan kelompok, maka *team work* merupakan sesuatu kegiatan yang tidak bisa dihindari. Kerjasama dengan orang lain dalam satu tim tidak sama dengan bekerja sendirian. Kerjasama dalam suatu tim memerlukan keahlian tertentu dan membutuhkan teknik serta cara yang lain kalau bekerja secara

sendirian. Oleh karena itu *team work* akan banyak memberi bantuan, kepada seseorang untuk memahami seni bekerjasama dengan orang lain (Thoha, 2002).

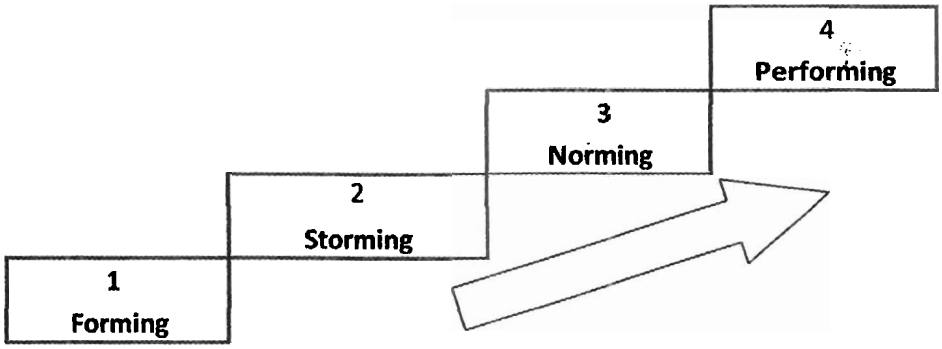
Sebuah tim dapat dilihat sebagai suatu unit yang mengatur dirinya sendiri. Rentangan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki anggota dan "*self monitoring*" yang ditunjukkan oleh masing-masing tim memungkinkannya untuk diberikan suatu tugas dan tanggungjawab. Bahkan ketika suatu masalah tersebut dapat diputuskan oleh satu orang saja, melibatkan *team work* akan memberikan beberapa keuntungan. Keuntungan utamnya adalah: pertama keputusan yang dibuat secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi tim dalam pelaksanaanya. Kedua, keputusan bersama akan lebih mudah dipahami oleh tim dibandingkan jika hanya mengandalkan keputusan dari satu orang saja.

Bila dilihat dari perspektif individu, dengan masuknya seseorang ke dalam suatu kelompok (tim) maka hal tersebut akan menambah semangat juang atau motivasi untuk mencapai suatu prestasi yang mungkin tidak akan pernah dapat dicapai seorang diri oleh individu tersebut. Hal ini dapat terjadi karena tim mendorong setiap anggotanya untuk memiliki wewenang dan tanggungjawab sehingga meningkatkan harga diri setiap orang.

3. Siklus Hidup Sebuah *Team Work*

Secara umum perkembangan suatu tim dapat dibagi dalam 4 tahap yaitu: *forming, storming, norming* dan *performing* (Kouzes dan Posner, 2006).

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG



Tahap Perkembangan Suatu Tim

a. *Forming*

Forming adalah tahapan dimana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).

b. *Storming*

Storming adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul di dalam tim. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar dan sebagian lagi tidak mau berbicara secara terbuka.

c. ***Norming***

Norming adalah tahapan dimana individu-individu dan sub-group yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari tim tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim. Selain itu semua orang mulai mau menjadi pendengar yang baik. Mekanisme kerja dan aturan-aturan main ditetapkan dan ditaati seluruh anggota.

d. ***Performing***

Performing merupakan titik kulminasi dimana tim sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

4. Ketrampilan yang Diperlukan dalam Membangun Teamwork

Menurut Singian (1995), ada dua ketrampilan utama yang seharusnya dimiliki oleh anggota sebuah *teamwork*, yaitu manajerial dan interpersonal.

Keterampilan yang Diperlukan *Teamwork*

a. Ketrampilan Managerial

Ketrampilan managerial (*managerial skills*) mencakup kemampuan dalam membuat rencana kerja, menentukan tujuan, memantau kinerja, memonitor perkembangan dan memastikan pekerjaan telah dilakukan secara benar, dan lain-lain.

b. Ketrampilan Interpersonal

Ketrampilan interpersonal (*interpersonal skills*) mencakup kemampuan berkomunikasi, saling menghargai pendapat orang lain dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal dengan orang lain.

Menurut Schmitt dan Brown (2001), ada lima cara penting untuk bekerjasama dalam sebuah *teamwork* yang baik yaitu:

a. Ketahuilah kekuatan masing-masing orang lain atau rekan kerja dan percayailah mereka.

b. Nikmati interaksi yang terjadi dalam organisasi, berilah kritik yang relevan membangun.

c. Milikilah elemen pemikir, pelaksana dan penyeimbang dalam sebuah grup, supaya ada ide baru yang dapat dilaksanakan dan ada orang yang dapat meredakan pergesekan.

d. Pergunakanlah saat sepinya pekerjaan untuk mempersiapkan diri secara lebih baik menyambut ramainya kegiatan.

e. Rayakanlah keberhasilan tetapi janganlah menjadi cepat puas.

Dengan menjadi anggota suatu organisasi maka secara tidak langsung Anda sudah menempatkan diri menjadi anggota sebuah *team work.* Sebuah tim yang bagus akan memiliki partisipasi efektif dalam pengambilan keputusan. Dua prasyarat untuk partisipasi efektif dalam pengambilan keputusan ialah bahwa para anggota mempunyai motivasi untuk berpartisipasi dan bahwa mereka mempunyai cukup keterampilan dan keahlian untuk membuat demikian secara efektif. Jika tidak ada keinginan untuk berpartisipasi atau tidak ada cukup keterampilan untuk menjadikan keinginan itu sebagai kenyataan, bukti-bukti telah menunjukkan bahwa jika diberi peluang, para anggota akan menolak keterlibatan dalam pengambilan keputusan (McGill, 1993).

Lim (2008) meyebutkan bahwa diperlukan beberapa hal untuk membangun *team work* yang tangguh yaitu: visi dan misi, rasa saling percaya, kesatuan, rasa saling menghormati, prasangka baik, kerjasama, dan jiwa rela berkorban.

1. Visi dan Misi

Semua orang yang terlibat dalam *team work* perlu sangat memahami dan mengerti dengan baik visi dan misi organisasi. Jika kondisi ini telah terpenuhi, selain akan menghilangkan sikap curiga atau tidak percaya maka tujuan yang ingin dicapai akan semakin mudah direalisasikan karena semuanya telah terkonsentrasikan dengan baik pada target yang ingin dicapai.

2. Rasa Saling Percaya

Siapapun yang terlibat dalam suatu *team work*, harus mau membuka diri. Setiap orang dalam *team work* akan berusaha seoptimal mungkin memberikan

solusi pemecahan terhadap permasalahan yang timbul. Jika senang akan sama - sama dinikmati dan begitu juga sebaliknya, jika susah akan sama - sama dipikul.

3. Kesatuan

Anggota dan pengurus organisasi perlu selalu memahami bahwa dalam *team work* terdapat satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Ibarat sapu lidi, jika bersatu akan memberikan manfaat tetapi jika dipisahkan, manfaatnya akan sirna. Ketika ada yang sakit maka spontanitas semua yang terlibat dalam *team work* juga akan merasakannya dan berusaha menyembuhkannya. Apapun tantangan dan rintangan yang timbul, semuanya akan selalu bersatu padu dalam menanganinya. Tidak seorang anggota organisasi pun akan dibiarkan menderita atau bahagia sendirian. Semuanya akan selalu dirasakan bersama - sama.

4. Rasa Saling Menghormati

Dikarenakan *team work* adalah satu kesatuan yang tidak terpisah maka setiap orang yang berada dalam *team work* memiliki fungsi dan peranan yang sangat vital dan penting. Berdasarkan pada kondisi ini maka siapapun yang terlibat dalam *team work* harus saling menghormati dan saling menghargai.

5. Prasangka Baik (*Positive Thinking*)

Prasangka baik adalah salah satu hal fundamental yang harus dimiliki dalam *team work*. Menilai baik tidaknya diri seorang anggota organisasi adalah didasarkan oleh apa yang dia kontribusikan dan bukan semata - mata hanya oleh penampilan luarnya.

5. Kerjasama

Karena kerjasama adalah untuk kepentingan bersama maka sudah seyogianya bentuk dari kerjasama yang dilakukan dalam organisasi adalah kerjasama yang tulus dan ikhlas serta tanpa adanya niat - niat terselubung.

6. Jiwa Rela Berkorban

Makna dari rela berkorban adalah selain korban dalam bentuk materi tetapi juga waktu dan perasaan. Wujud nyata dari rela berkorban ini juga harus tulus dan ikhlas serta tanpa pamrih adanya. Motivasi utama dari perbuatan mulia ini adalah demi kesuksesan bersama dalam suatu *team work.*

B. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui KDL

(Komitmen Dedikasi dan Loyalitas)

Anda adalah orang yang sukses, ketika Anda memiliki komitmen untuk berani mencoba, selalu bangkit bila gagal, memiliki dedikasi dan loyalitas untuk mencapai prestasi.

Untuk memajukan organisasi dibutuhkan komitmen, dedikasi dan loyalitas anggota. Karena signifikannya hal tersebut, beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen, dedikasi, dan loyalitas sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu posisi atau amanah yang ditawarkan dalam pemilihan pengurus organisasi. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengurus masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi aktivitas organisasi yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Setelah menjadi pengurus suatu organisasi, orang-orang di sekeliling Anda atau dalam organisasi tersebut membutuhkan dedikasi dan loyalitas Anda. Untuk memajukan organisasi sangat dibutuhkan sumber daya yang memiliki komitmen tinggi. Sehingga menumbuhkan dedikasi yang nyata bagi organisasi dan menumbuhkan loyalitas untuk mencapai kesuksesan bersama. Adakalanya dalam menjalankan amanah organisasi dan usaha pencapaian prestasi, terdapat perbenturan antara kepentingan pribadi dan organisasi. Memang adakalanya ditemui onak dan duri memajukan organisasi dan meraih prestasi. Lalu bagaimana Anda menyikapi hal ini?

Anda benar, jika anda berpikir bahwa untuk memajukan organisasi dan meraih prestasi bersama, organisasi membutuhkan sumber daya yang memiliki komitmen, dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Ketiganya adalah tiga aspek yang saling terkait satu sama lain sebagai dasar untuk memajukan organisasi. Untuk itu kita perlu memahami ketiga prinsip ini.

1. Komitmen

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

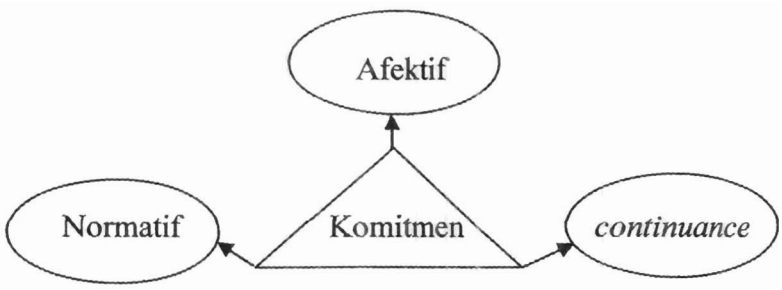
a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh- sungguh atas nama organisasi.

102 / Hd / 2011 - u.1 (1)
378.122
Mar
u.1
MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Menurut Chairy (2010), komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen *continuance*.



Jenis Komitmen

a. **Komitmen afektif** berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota di dalam suatu organisasi. Anggota atau pengurus dengan komponen afektif tinggi memiliki alasan untuk bergabung dengan organisasi karena keinginan mereka sendiri untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. **Komitmen normatif** merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Anggota atau pengurus dengan komponen normatif yang tinggi memiliki alasan untuk bergabung dengan organisasi karena mereka berpikir bahwa mereka memang harus melakukannya.

c. **Komitmen *continuance*** merupakan komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Anggota atau pengurus dengan komponen *continuance*

tinggi memiliki alasan untuk bergabung dengan organisasi karena mereka berpikir bahwa mereka memang sangat membutuhkan organisasi tersebut.

Setiap anggota dan pengurus memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Anggota yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan anggota yang berdasarkan *continuance.* Anggota yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki anggota. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2. Dedikasi

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki dedikasi terhadap organisasi dan terlibat sungguh-sungguh dalam keanggotaan atau kepengurusan dan adanya loyalitas terhadap organisasi. Seseorang yang ingin mencapai keberhasilan bukan saja perlu berusaha dengan sungguh-sungguh tetapi juga perlu mengorbankan waktu, tenaga dan harta-benda. Karena keberhasilan yang dicapai bukanlah perkara mudah.

Dedikasi yang dimiliki seseorang dapat diartikan sebagai suatu kesungguhan, minat, dan mengorbankan waktu, tenaga serta harta-benda. Dalam melakukan sesuatu perkara supaya impian. Bagaimana dengan dedikasi Anda terhadap organisasi? Anda sebagai anggota atau pengurus organisasi perlu menunjukkan dedikasi terhadap organisasi.

Berkaitan erat dengan dedikasi, anggota atau pengurus organisasi perlu berjuang dengan gigih dan tekun untuk memajukan dirinya sekaligus organisasi. Gigih merupakan suatu usaha yang penuh semangat tanpa mengenal putus asa dan jemu sehingga tercapai prestasi atau hasil yang diidamkan. Tekun berarti sabar dan bersungguh-sungguh serta memberikan perhatian sepenuhnya terhadap suatu kegiatan yang dilakukan.

Dedikasi dalam organisasi bisa dilihat dari tiga indikator berikut ini.

a. Suasana saling mendukung diantara para anggota dan pengurus dalam organisasi.
b. Kerelaan angota dan pengurus menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi.
c. Keterlibatan atau partisipasi anggota dan pengurus dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi.

Partisipasi anggota organisasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota dalam organisasi. Apabila

kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga anggota memperoleh kepuasan berorganisasi, maka anggota dan pengurus pun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

3. Loyalitas

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki dedikasi terhadap organisasi, ia akan berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama serta memiliki loyalitas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan anggota untuk mempertahankan diri terlibat dalam kegiatan organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen anggota terhadap organisasi mereka. Hal ini dapat diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung.

Loyalitas dalam organisasi dapat terwujud apabila terdapat tiga hal berikut ini.

a. Sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Anggota yang memiliki loyalitas tinggi akan menerima

hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

c. Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Anggota dengan loyalitas tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

d. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada anggota yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

C. Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Koflik

1. Hakikat Konflik

Secara sederhana konflik merupakan merupakan ketidaksepakatan yang terjadi antara dua atau lebih pihak. Lebih lanjut, konflik merupakan suatu kondisi yang memilk potensi untuk menimbulkan kerugian luar biasa atau menghasilkan keuntungan luar biasa. Konflik yang timbul dalam suatu organisasi menjadi hal yang merugikan karena menghambat kinerja organisasi. Sebaliknya, konflik memberikan keuntungan bagi organisasi apabila dikelola dengan baik melalui manajemen konflik.

Konflik dapat terjadi karena adanya beberapa hal berikut:

a. kondisi kelangkaan sumber daya yang diperebutkan bersama

b. ketidakadilan yang dirasakan anggota

c. ketidakcocokan antara dua pihak atau lebih

d. sikap menentang dari kelompok yang merasa kurang diperhatikan

Harapan-harapan peran yang tidak konsisten menciptakan konflik peran bagi seseorang. Paling sedikit ada tiga macam konflik peran yaitu (Nexley dan Yuki, 2005):

1. Terjadi bila dua pengirim pesan atau lebih menyampaikan harapan-harapan peran yang tidak selaras.
2. Terjadi bila pengirim pesan menyampaikan harapan-harapan peran yang bertentangan.
3. Terjadi bila ada peran beragam. Seseorang mungkin menjadi anggota lebih dari satu kelompok dan menduduki lebih dari datu posisi dalam organisasi. Perilaku yang dituntut untuk peran yang satu dapat bertentangan dengan yang lain.

Timbulnya konflik dalam kehidupan organisasi merupakan hal yang lumrah terjadi karena berbagai jenis perbedaan yang terdapat antara individu, tim, kelompok dan satuan kerja, seperti persepsi, latar belakang sosial, pendidikan, keperibadian, sistem nilai yang dianut, harapan (Singian, 1995). Pengalaman dan iklim keterbukaan dimana perbedaan pendapat dipandang sebagai salah satu sumber kekuatan dan bukan kelemahan. Adanya konflik bukan merupakan "tabu" dalam kehidupan bersama. Karena secara alamiah berbagai jenis konflik akan timbul, diperlukan kemampuan untuk menyelesaikan konflik ditemukan

penyelesaian yang bersifat fungsional. Manajemen masa depan akan dituntut agar memiliki kemampuan tersebut.

Ada cara yang berbeda dalam memandang konflik yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari dua paham yaitu *behavioral* dan *interactionist.*

Cara Memandang Konflik

a. Paham *Behavioral*

Penganut paham *behavioral* memandang konflik sebagai gejala alamiah yang terjadi dalam setiap kelompok atau organisasi. Sehingga konflik merupakan sesuatu yang harus diterima begitu saja.

b. Paham *Interactionist*

Penganut paham *interactionist* memandang konflik sebagai sesuatu yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk mendorong dinamika dan kinerja organisasi.

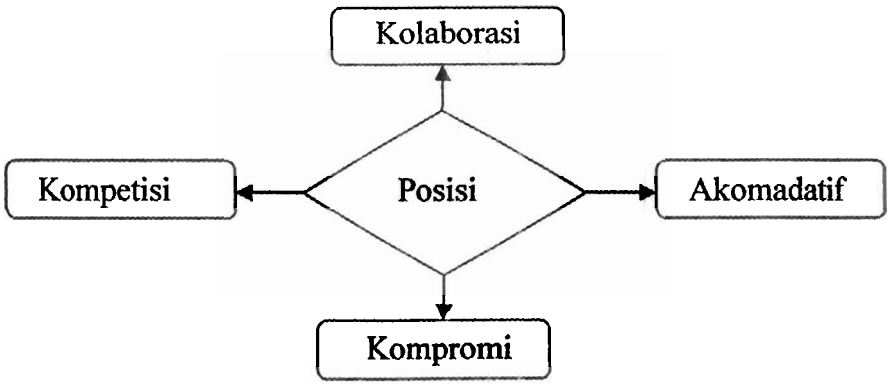
Terlepas dari perbedaan pandangan di atas, konflik ada yang bersifat fungsional dan disfungsional. Fungsional berarti konflik dapat meningkatkan kinerja organiasi. Disfungsional berarti konflik merusak atau menurunkan kinerja organisasi. Namun yang perlu diperhatikan, situasi tanpa konflik sama sekali dapat membawa organisasi pada sikap apatis. Sehingga para pengurus dan

anggota organisasi menjadi lesu, cepat lelah dan akhirnya loyo. Untuk menjadikan konflik fungsional diperlukan manajemen konflik.

2. Sikap dan Posisi dalam Manajemen Konflik

Ada dua sikap utama yang menentukan dalam manejemen konflik yaitu sikap tegas dan keinginan untuk bekerja sama. Sikap tegas dari pimpnan yan disertai semangat kerja sama yang baik, akan menghasilkan kompetisi yang tajam. Sebaliknya sikap kerja sama tanpa disertai ketegasan, akan menghasilkan akomadasi atau persetujuan atas apa pun yang diminta pihak yang menuntut.

Dengan manajemen konflik yang efektif kita dapat mengantisipasi bahkan memilih posisi untuk menghadapi konflik sesuai kondisi dan tujuan. Ada beberapa posisi dalam manajemen konflik yaitu kolaborasi, kompetisi , akomodatif dan kompromi.



Posisi Menghadapi Konflik

a. Posisi Kolaborasi

Posisi ini sebaiknya diupayakan kalau manajemen memerlukan solusi yang terpadu misalnya dalam memperkenalkan suatu perubahan, atau mengundang partisipasi ide dan kontribusi semua bagian untuk mendapatkan komitmen mereka.

b. Posisi Kompetisi

Posisi ini dikenal dengan pendekatan frontal, dipilih apabila yang dikehendaki adalah keputusan dan tindakan cepat dan tegas, misalnya untuk hal yang vital atau darurat bagi kelangsungan organisasi.

c. Posisi Akomodatif

Posisi akomodatif dapat diambil jika kita sedang dalam upaya meningkatkan tabungan sosial, jika situasi keserasian dan stabilitas yang dibutuhkan, atau jika anggota atau pengurus baru dalam proses belajar.

d. Posisi Kompromi

Posisi ini memerlukan sikap tegas dan kerjasasama yang ditetapkan secara moderat.

e. Posisi *Avoidance*

Posisi ini dikenal dengan posisi menghindar. Posisi ini diperlukan apabila situasinya memang menghendaki kita untuk pasif.

3. Pendekatan yang Diperlukan dalam Manajemen Konflik

Ada dua macam strategi yang sering digunakan oleh pemimpin organisasi guna mengatasi konflik yaitu (Winardi, 2006):

1. Mengubah struktur organisasi untuk mengurangi atau meniadakan sumber konflik.
2. Mencoba mengubah sikap para individu atau individu-individu itu sendiri.

Menurut Munir (2001) pendekatan yang dapat dilakukan dalam manajemen atau pengelolan konflik ialah **SALAM**, merupakan akronim dari Stating (view) – Agreeing – Listening – Advising – Minimizing.

a. ***Stating*** *for the conflicting view*, yaitu saling menyatakan dan mendengar yang ditujukan untuk memperoleh gambaran sebenarnya dari masalah yang diperselisihkan. Masing-masing pihak dituntut terbuka, jujur, dan tidak ada prasangka buruk, juga tidak boleh merasa (sok) tahu atas masalah tanpa mendengar langsung dari pihak lawan.

b. ***Agreeing***, yaitu mengajui bahwa masalah konflik itu memang ada, tidak dipungkiri atau ditutup-tutupi, apalagi ditekan. Dalam manajemen stres pun diketahui bahwa hanya dengan mengakui kita mangalami stres, hal ini dapat banyak mengurangi beban.

c. ***Listening*** *for*, yaitu mendengar dan mempelajari perbedaan sudut pandang yang ada. Mendengar untuk mempelajari masalah bukan untuk menyiapkan serangan. Di sinilah prinsip demokrasi, saling konsultasi dan saling memahami diterapkan.

Untuk mengatasi konflik, harus disadari bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang kurang lebih sama. Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mengemukakan pendapat, dan mempunyai kewajiban yang sama, yaitu mendengarkan pendapat orang lain. Terdapat proses demokrasi di sini. Dalam prakteknya memang sering tidak semulus itu. Dalam kegiatan berembuk, banyak yang datang maunya cuma untuk bicara. Yang lebih sopan, pura-pura mendengar cuma untuk menunggu kesempatan bicara. Tidak heran bila pendapatnya cuma mengulang-ngulang pendapat sebelumnya.

d. ***Advising***, yaitu saling menasehati dan saling menerima nasehat. Tahap ini didasari prinsip peduli saudara, saling memberi nasihat untuk mengatasi persolan dan memenuhi tujuan dari saudaranya.

e. ***Minimizing*** *areas of disagreement*, yaitu menimalisir wilayah ketidaksetujuan. Dilakukan setelah eksplorasi terhadap berbagai aspek yang menjadi tujuan dan masalah bersama. Perbedaan yang menjadi sumber konflik dibatasi menjadi sedikit mungkin. Satu hal yang perlu disadari oleh pihak yang terlibat dalam konflik adalah seringkali pihak yang berkonflik cenderung menuntut lebih banyak dari yang sebenarnya dia butuhkan.

4. Langkah yang Ditempuh dalam Manajemen Konflik

Manajemen konflik sangat berkaitan dengan pengambilan keputusan. Keputusan merupakan pemilihan suatu strategi atau tindakan. Pengambilan

keputusan merupakan tindakan memilih strategi atau aksi yang pimpinan yakni akan memberikan solusi terbaik atas konflik yang terjadi. Ada tiga langkah yang dapat ditempuh oleh seorang ketua atau pimpinan organiasi sebelum mengambil keputusan efektif untuk dapat memecahkan konflik.

a. **Melakukan Pengamatan**

Pengamatan yang dimaksud adalah pengamtan terhadap kondisi di semua unit organisasi. Langkah ini penting, karena tidak semua konflik dapat diungkapkan secara langsung kepada ketua atau pimpinan organisasi. Dengan kata lain, seorang ketua harus memiliki kemampuan untuk dapat merasakan adanya konflik dalam organisasinya. Seorang ketua organisasi tidak seharusnya untuk hanya mendengar informasi dari bawahannya melainkan juga aktif untuk mencari informasi tentang kondisi organisasinya. Dengan langkah ini, seorang ketua akan dapat mendefinisikan jenis konflik yang terjadi dalam organisasi. Dan tentunya ini akan sangat membantu pimpinan dalam menentukan langkah selanjutnya dalam menyelesaikan konflik.

b. **Merancang dan Menganalisis**

Hal yang perlu dirancang dan dianalisis adalah berbagai kemungkinan atau alternatif yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah yang timbul. Sehingga setiap permasalahan yang timbul dapat dipecahkan oleh beberapa alternatif solusi atau jalan keluar dengan berbagai implikasi atau dampak yang akan timbul sebagai suatu konsekuensi logis atas masing-masing alternatif.

c. **Memilih Alternatif**

Setelah *team work* dalam organisasi selesai merancang dan menganalisis berbagai kemungkinan solusi alternatif, maka diperlukan kemampuan teamwork untuk memilih sousi yang tepat sesuai dengan jenis permasalahan waktu dan tempat. Tentunya alternatif yang akan dipilih adalah alternatif yang memberikan manfaat paling banyak dan kerugian paling sedikit.

d. **Mengevaluasi Alternatif**

Setelah solusi alternatif dipilih untuk mengatasi konflik, langkah berikutnya yang harus ditempuh adalah mengevaluasi efektifitas solusi alternatif tersebut. Maksudnya apakah soulusi alternatif yang telah dipilih telah dapat memecahkan masalah yang bersangkutan. Seorang ketua organisasi akan selalu memperhatikan *feedback* atas alternatif yang telah dipilihnya.

Walaupun seorang ketua atau pimpinan organisasi mempunyai wewenang untuk dapat mengambil keputusan, tetapi jauh lebih baik bila keputusan diambil berdasarkan musyawarah mencapaii mufakat dengan melibatkan semua anggota. Sehingga untuk mengelola konflik yang telah mengikuti langkah-langkah di atas akan mengikat semua naggota. Anggota tidak dibenarkan untuk tidak mengikuti keputusan yang telah disepakati bersama.

Kouzes dan Posner (2006) menyatakan bahwa para pemimpin memiliki lima praktik kepemimpinan teladan dalam kinerja terbaiknya, yaitu:

1. Menjadi Contoh Teladan

   Para pemipin teladan yakin terhadap sesuatu, percaya terhadap sesuatu dan peduli terhadap sesuatu. Mereka tahu bahwa mereka tidak dapat memaksakan pandangan mereka kepada orang lain. Sebaliknya, mereka bekerja tanpa kenal lelah untuk mencapai konsensus dalam prinsip-prinsip bersama.

2. Menginspirasi Suatu Visi Bersama

   Pemimpin melihat masa depan dengan membayangkan kemungkinan yang menggairahkan dan menaikkan derajat. Mereka memimpikan apa yang dapat terjadi dan mereka sungguh percaya bahwa mereka dapat memperbuat perbedaan yang positif.

3. Menantang Proses

   Tugas para pemimpin adalah melakukan sebuah perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi. Adakalanya dalam melakukan sebuah perubahan, proses yang tidak berjalan mulus. Bahkan kadang-kadang proses yang terjadi justru menghambat kemajuan dari perubahan yang akan dilakukan. Maka dalam situasi ini, pemimpin organisasi harus berani menantang proses yang terjadi, sampai perubahan yang diinginkan bisa tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa kinerja organisasi yang baik tidak akan muncul dengan sendirinya. Sebagai sebuah prestasi atau pencapaian dari organisasi, baik buruknya kinerja organisasi mahasiswa sangat tergantung pada kemampuan mahasiswa dalam membangun *team work*;

memperbaiki komintmen, dedikasi, dan loyalitas; dan menerapkan manajemen konflik. Semua hal tersebut saling berkaitan erat dalam menghasilkan kinerja organisasi

Kemampuan *team work* yang bagus dan tangguh berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Semakin bagus kerjasama yang terdapat dalam *team work*, maka semakin bagus pula kinerja organisasi. Sebaliknya, semakin lemah kerjasama anggota dalam *team work*, maka semakin rendah kinerja organisasi.

Karena kinerja organisasi merupakan sebuah hasil pencapaian tujuan dari organisasi, untuk mendapatkan kinerja organisasi yang bagus perlu ditanamkan tiga hal pada setiap angota organisasi seawal mungkin sejak mereka menjadi anggota bahkan sejak perekrutan anggota. Tiga hal tersebut adalah komitmen yang kuat, dedikasi yang penuh, dan loyalitas yang tinggi dalam berorganisasi.

Ketika mahasiswa sudah terbiasa dengan komitmen yang kuat, dedikasi yang penuh, dan loyalitas yang tinggi dalam berorganisasi, nilai-nilai tersebut akan terinternalisasi dalam diri mereka. Sehingga dalam hal akademis cara pandang dan budaya belajar mahasiswa akan menjadi lebih baik. Ketika mereka terjun ke tengah masyarakat atau dunia kerja, mereka tidak akan canggung lagi karena masyarakat dan dunia kerja memang membutuhkan perubahan dengan memiliki generasi muda yang hebat dan berkarakter seperti di atas.

BAB III

PENUTUP

Sebagai bagian masyarakat ilmiah dan integral warga negara, Anda sebagai mahasiswa dituntut untuk menjalankan dua peran yang diembannya yaitu sebagai kekuatan moral dan intelektual. Hal tersebut dapat terwujud apabila Anda secara aktif dan loyal memberikan dedikasinya terhadap kemajuan organisasi dan tercapainya keseimbangan antara pemenuhan tugas dan kewajiban mahasiswa dalam dunia kuliah maupun peran serta dan eksistensinya dalam dunia keorganisasian.

Suatu hal yang membanggakan apabila Anda sebagai generasi muda mampu memainkan kedua peran tersebut. Itu akan tertopang manakala Anda memiliki kemampuan tidak hanya secara akademis tetapi kemampuan organisasi yang matang dan handal. Sehingga Anda memiliki modal guna mengaplikasikan kemampuan dan kematangan berpikir tersebut dalam kehidupan kampus maupun di dalam masyarakat di kemudian hari.

Ketika Anda sudah diterima menjadi anggota suatu organisasi dan menjadi pengurus organisasi, yang perlu Anda lakukan adalah memajukan organisasi sambil meningkatkan potensi diri dan prestasi. Untuk mewujudkannya Anda perlu

saling mengingatkan agar selalu menunjukkan komitmen, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Untuk memajukan sebuah organisasi sangat diperlukan dedikasi dan loyalitas Anda semua. Untuk menjalankan program organisasi diperlukan kinerja Anda, baik sebagai pengurus maupun anggota organisasi. Roda organisasi akan berjalan dengan baik apabila di jalankan oleh Sumber Daya Manusia yang baik dengan itikad yang baik. Kegiatan atau program organisasi akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila Anda memiliki kinerja yang tinggi. Anda dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui *team work* (kerjasama) yang baik dan pengelolan konflik (manajemen konflik) yang efektif.

Sekecil apapun kebaikan dan usaha yang Anda lakukan demi organisasi, akan sangat bermakna bagi organisasi. Dan kontribusi Anda akan semakin berharga bagi organisasi, apabila Anda ikut menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terlaksananya *team work* yang baik dan manajemen konflik yang efektif. Dedikasi, loyalitas, kemampuan *team work*, manajemen konflik yang akan atau sedang Anda lakukan, akan sangat membantu Anda setelah terjun di dunia kerja atau masyarakat nanti. Selamat belajar, bekerja dan berkarya dalam organisasi yang Anda geluti! Selamat menjalankan amanah organisasi!

DAFTAR PUSTAKA

Gibson et all, 1994. ***Organisasi***, Jilid 1 dan 2, alih bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Hardjito, Dydiet. 1995. ***Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian***. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. ***Organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas***. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kouzes, J. M. dan Posner, B. Z. 2006. ***Teladan Kepemimpinan***. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Lim, Peter. 2008. "Solid Teamwork". (Online). http://www.andriewongso.com/awartikel-1513-Entrepreneur_Corner-Solid_Team_Work. Didownload Tanggal 1 Juli 2010.

McGill, Michael E. 1993. ***Pengembangan Organisasi***. Jakarta: PT Pustaka Binaan Pressindo.

Muhammad, Arif. 2007. ***Komunikasi Organisasi***. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nexley, Kenneth dan Yuki, G. A. 2005. ***Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia***. Jakarta: Rineka Cipta.

Senge, Peter M. 2003. ***Organisasi Abad 21***. Jakarta: Gramedia.

Singian, Sondang P. 1995. ***Teori Pengembangan Organisasi***. Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2002. ***Pembinaan Organisasi***. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2006. ***Toeri Organiasi dan Pengorganisasian***. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran. Bidata Penulis

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE PENULIS

Nama Lengkap	: **Leni Marlina, S.S.**
Tempat/ Tgl. Lahir	: Baso (Kab. Agam)/ 18 Juli 1982
NIP	: 19820718.200618.2.004
Pekerjaan	: Dosen
Instansi/ Lembaga	: Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang
HP	: 0819751254
E-mail	: lenimarlina_bingunp@yahoo.com

Pengalaman Organisasi Sampai Menjadi Mahasiswa S1 UNP:

1. Wakil Ketua IKAPIP (Ikatan Alumni PPIPM) UNP periode 2006/2008
2. LITBANG PPIPM (Pusat Penalaran Ilmiah dan Penelitian Mahasiswa) UNP periode 2004/2005
3. Pengurus PPIPM UNP periode 2003/2004.
4. Pengurus BEM FBSS periode 2003/2004
5. Manajer Buletin Selektif BEM FBSS UNP periode 2003/2004
6. Ketua Umum SKR (Sanggar Konsultasi Remaja) SMU 1 Baso
7. Bendahara Umum OSIS SMA N 1 Baso periode 1998/1999

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

Prestasi Utama yang Pernah Dicapai Selama Mengikuti Organisasi Mahasiswa:

1. Terbaik I Pemilihan MAWAPRES (Mahasiswa Berprestasi) tingkat nasional di Jakarta tahun 2004.
2. Finalis PKM (Presentasi Pemikiran Kritis Mahasiswa) tingkat nasional di Surabaya tahun 2004.
3. Terbaik II LKTM (Lomba Karya Tulis Mahasiswa) tingkat nasional di Solo tahun 2003.
4. Terbaik II LKTM (Lomba Karya Tulis Mahasiswa) tingkat wilayah A (Sumatra dan DKI Jakarta) di Padang tahun 2003.