

4-MEN: STRATEGI MENDONGKRAK UKM EXACT GUNA MEWUJUDKAN ORGANISASI YANG PROGRESIF DI ERA GLOBALISASI

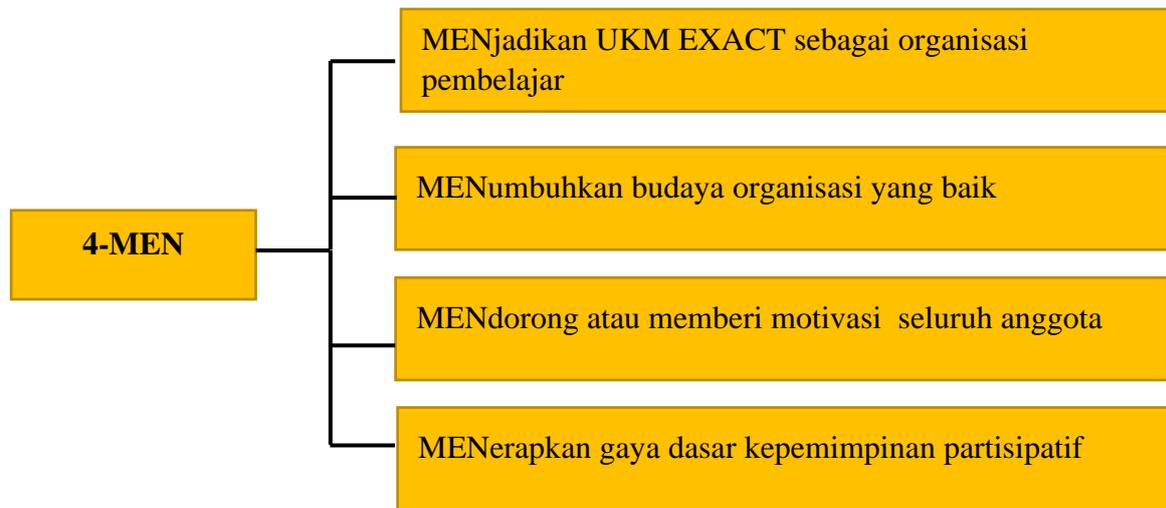
Oleh

Zuhri Maulana (20107010063)

Era globalisasi merupakan era di mana terjadi pertukaran informasi yang masif dari satu wilayah ke wilayah yang lain, bahkan dari satu negara ke negara lainnya. Era globalisasi juga merupakan era yang penuh dengan keterbukaan dan kompetisi, sehingga menuntut setiap orang untuk dapat menghasilkan inovasi terbaiknya (Tilaar, 1998 dalam Lalo, 2018). Selain itu, di era globalisasi menimbulkan perubahan yang terjadi secara cepat, konstan, dan bahkan radikal (Walean, 2008 dalam Pasuhuk, 2010). Hal ini tentunya membawa berbagai tantangan bagi setiap lembaga atau organisasi. Setiap lembaga atau organisasi dituntut agar mampu menghadapi perubahan dan tetap eksis di tengah kuatnya arus globalisasi. Salah satu cara agar suatu lembaga atau organisasi agar tetap eksis, yaitu dengan mewujudkan visi dan misi yang terkandung di dalamnya.

Sebagai salah satu organisasi, UKM EXACT memiliki visi, yaitu “Menciptakan organisasi penelitian dan pengembangan akademik mahasiswa yang kompeten, profesional, dan kontributif”. Lalu, misi UKM EXACT yaitu: 1) Menjadikan UKM EXACT sebagai pusat pengembangan penelitian mahasiswa UIN Sunan Kalijaga; 2) Pusat Sinergisitas organisasi penelitian dan akademik di UIN Sunan Kalijaga; dan, 3) Jembatan dunia pasca kampus melalui persiapan bekal keprofesian dan pewacanaan ke mahasiswa luas. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, tentunya diperlukan strategi yang efektif agar dapat tercapai dengan optimal.

Adapun strategi-strategi yang dapat dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, yaitu sebagai berikut.



Pertama, menjadikan UKM EXACT sebagai organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar didefinisikan sebagai organisasi yang senantiasa melakukan pengembangan terhadap kapasitas dan *skill* yang dimiliki untuk menciptakan dan meraih masa depannya (Peter M. Senge, 1990 dalam Ismail, 2016). Dalam organisasi pembelajar, dorongan untuk belajar tidak hanya diberikan kepada perseorangan saja, tetapi juga belajar secara bersama-sama, serta meningkatkan kinerja organisasi dengan melakukan akselerasi pada proses belajar itu sendiri (Fakhrudin, Ananda, & Istiningsih, 2013). Salah satu karakteristik yaitu setiap anggotanya memiliki komitmen untuk terus melakukan *improvement* terhadap dirinya sendiri. Selain itu sebagai organisasi pembelajar, UKM EXACT diharapkan mampu memberikan kesempatan sebesar-besarnya pada setiap anggota di dalamnya untuk mencoba dan belajar dari pengalamannya. Misalnya, memberi kesempatan pada anggotanya untuk menjadi MC atau moderator dalam suatu pelatihan, memberikan kesempatan pada anggota baru untuk berkolaborasi dengan anggota lainnya yang memiliki pengalaman lebih, dan lain sebagainya. Dalam praktiknya mungkin saja tidak selalu berjalan dengan baik dan sempurna. Namun, dari hal inilah diharapkan para anggotanya senantiasa memiliki komitmen untuk belajar dan berproses menjadi lebih baik lagi.

Kedua, menumbuhkan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki, dimengerti, dan dipatuhi bersama oleh suatu organisasi, sehingga menimbulkan rasa saling memiliki di setiap anggotanya serta memiliki suatu keunikan dibanding organisasi lainnya (Hakim & Hadipapo, 2015 dalam Ramadhani & Wijayanti, 2020). Adapun budaya organisasi yang dapat diterapkan, seperti dengan melakukan interaksi melalui *sharing*, diskusi, dan saling peduli kepada setiap anggotanya. Dengan itu, diharapkan agar hubungan antarelemen di UKM EXACT, baik itu ketua, koordinator divisi, bahkan hingga anggotanya bisa memiliki hubungan yang lebih cair dan fleksibel. Hal ini akan memberikan kesan bahwa UKM EXACT merupakan organisasi yang tidak kaku dan bersifat kekeluargaan, sehingga akan memberikan kesan tersendiri bagi para anggotanya.

Ketiga, mendorong atau memberi motivasi seluruh anggotanya. Motivasi adalah daya gerak yang membuat seseorang memiliki gairah untuk bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya dalam rangka mencapai kepuasan (Faturahman, 2018). Dorongan ini bisa diberikan oleh siapa saja dalam organisasi agar seluruh anggota UKM EXACT mampu bergerak bersama dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Dorongan bisa diberikan dalam bentuk arahan tertentu, atau dengan memberikan penghargaan tambahan bagi anggota yang mampu mencapai target tertentu. Misal, ketika ada anggota yang sedang mengikuti sebuah perlombaan, lalu Ia mengalami kesulitan atau di tengah penulisan merasa demotivasi sehingga menjadi malas untuk melanjutkan menulis. Hal itu bisa diupayakan dengan pemberian dorongan berupa arahan-arahan dari mentor-mentor UKM EXACT yang memang sudah memiliki pengalaman yang cukup baik di berbagai bidang kepenulisan. Selain itu, untuk menumbuhkan rasa semangat pada setiap anggotanya untuk mengikuti lomba ataupun riset, hal ini dapat didorong dengan motivasi eksternal. Motivasi tersebut bisa berupa *reward* atau insentif tambahan yang akan didapatkan jika anggota mampu meraih hasil yang memuaskan. Dengan demikian, diharapkan semakin banyak anggota yang termotivasi untuk berprestasi, membanggakan UKM EXACT, serta turut serta dalam mewujudkan visi dan misi EXACT itu sendiri.

Keempat, menerapkan gaya dasar kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang mana dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dengan cara saling bertukar ide (Faturahman, 2018). Dalam pengelolaan UKM EXACT, diharapkan dapat terjadi komunikasi dua arah antara ketua dan anggotanya. Lalu, ketua sebagai pemimpin organisasi dan seluruh elemen organisasi diharapkan dapat berperan aktif untuk saling mendengar satu sama lain. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya *feedback* yang diberikan kepada satu sama lain. *Feedback-feedback* tersebut diperlukan dalam setiap pelaksanaan program kerja UKM EXACT. *Feedback* ini pula yang nantinya berfungsi sebagai sarana perbaikan. Dengan ini, diharapkan mampu mendukung visi dan misi UKM EXACT agar semakin nyata untuk diwujudkan bersama-sama.

4-MEN merupakan strategi yang dapat digunakan dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi UKM EXACT. Dalam penerapan 4-MEN melibatkan seluruh elemen di dalam UKM EXACT itu sendiri, sehingga semua elemen tersebut dapat berperan aktif dan turut serta dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. 4-MEN ini dapat menjadi strategi yang cukup efektif yang diterapkan dalam suatu organisasi, tak terkecuali dengan UKM EXACT.

Daftar Pustaka

- Fakhrudin, M., Ananda, R., & Istiningsih, S. (2013). Perubahan Paradigma dalam Organisasi Belajar di Abad 21. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 27(2), 110-117.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *MADANI: Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Ismail, D. H. (2016). Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 9-20.
- Lalo, K. (2018). Menciptakan Generasi Milenial Berkarakter dengan Pendidikan Karakter guna Menyongsong Era Globalisasi. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 68-75.
- Pasuhuk, L. (2010). Budaya Organisasi dan Tantangan Globalisasi. *Journal of Business and Economics*, 35-39.

Ramadhani, M. F., & Wijayanti, W. (2020). Peran Penting Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Guna Mempertahankan Eksistensi di Tengah Pesatnya Globalisasi. *Prosiding Seminar Nasional 2020 "Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar"* (pp. 204-207). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.