

MENGEMBANGKAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR BERBASIS KAPABILITAS ORGANISASI

Muhammad Yusuf Rahim

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Jl. Sultan Alauddin No. 36 Samata-Gowa

E-mail: yusufrahim.uin@gmail.com

Abstract;

One of steps in improving the quality of a higher education or a university such as UIN Alauddin Makassar is by implementing various strategic movements, for example an institutional change. UIN Alauddin, formerly known as 'State Islamic Institute (IAIN) of Alauddin Makassar'. The next development, in 2005, the institute changed its status into a university. Changes in the organization's environment, a shift in perspectives about the organization and its people challenge the organization to develop forward. Organization is alive, growing and able to demonstrate organisms, related to one another, where both characters can be described and measured. Basically, organizational capability is the ability of the organization to implement its purposes and functions in achieving specific goals setting previously. The ability of an organization could be measured from several aspects, for example: (1) leadership ability, (2) human resources, (3) facilities, infrastructure, and funding, and (4) the structural ability, organizational systems and the environment.

Keywords;

Development, Organizational Capability

Abstrak;

Salah satu langkah yang ditempuh oleh sebuah Perguruan Tinggi seperti UIN Alauddin Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia adalah melakukan berbagai langkah yang strategis guna meningkatkan mutu perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Perubahan kelembagaan UIN Alauddin Makassar pada awal berdirinya berbentuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Kemudian diberi nama "Alauddin", sehingga disebut IAIN Alauddin Makassar. Pengembangan selanjutnya pada tahun 2005 berubah status kelembagaan dari Instirtut menjadi Universitas. Perubahan lingkungan organisasi, pergeseran cara pandang tentang organisasi dan manusia, memberi tantangan untuk mengembangkan diri kedepan. Organisasi hidup dan berkembang serta dapat menunjukkan organisme yang saling terkait satu sama lain, dimana kedua karakternya dapat dideskripsikan dan di ukur. Pada dasarnya kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan tujuan dan fungsinya dalam mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemampuan kapabilitas organisasi, dapat di ukur berdasarkan beberapa kemampuan yang dimiliki organisasi, yaitu : (1) kemampuan kepemimpinan, (2) kemampuan sumber daya manusia, (3)

kemampuan sarana dan prasarana, infrastruktur, dan dana, dan (4) kemampuan struktur dan sistem organisasi, serta lingkungan.

Kata Kunci;

Pengembangan, Kapabilitas, Organisasi

I. Pendahuluan

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, yang pada awal berdirinya berbentuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar. Awal perkembangan universitas ini merupakan Fakultas Cabang dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, ditandai dengan berdirinya berturut-turut Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar dengan keputusan Menteri Agama RI nomor 75 tanggal 17 Oktober 1962, kemudian Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar dengan Keputusan Menteri Agama RI nomor 91 tanggal 7 Nopember 1964, yang selanjutnya disusul Fakultas Ushuluddin IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar dengan keputusan Menteri Agama RI nomor 77 tanggal 28 Oktober 1965.¹

Hasrat dan keinginan yang kuat dari masyarakat Sulawesi Selatan, Indonesia untuk memiliki perguruan tinggi bercirikan Agama Islam di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia sangat besar dan didukung oleh Pemerintah Daerah serta para tokoh masyarakat, kepemimpinan yang ditunjukkan Pemerintah daerah dan para pendiri perguruan serta dapat bekerjasama dengan semua pihak untuk mewujudkan hasrat masyarakat Sulawesi Selatan, Indonesia dapat diwujudkan dengan berdirinya 3 (tiga) buah fakultas cabang dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jawa, Indonesia.

Sejalan dengan itu David M. Walker, bahwa saat ini kita memerlukan lebih banyak pemimpin publik yang mampu memahami perlunya mentransformasi pemerintahan untuk menjadikan daerah yang dipimpinnya lebih maju dan berdaya saing di masa yang akan datang.²

Oleh karena itu, pemerintah daerah Sulawesi Selatan dan Tenggara, Indonesia saat itu bersama para pendiri perguruan selalu berpikir strategis dan berorientasi jangka panjang untuk memajukan daerah yang dipimpinnya. Oleh Walker lebih jauh menyatakan, kita memerlukan pemimpin dalam pemerintahan yang berpikir strategis, berorientasi jangka panjang, dan berwawasan luas, seta fokus pada pencapaian hasil saat ini, dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pikiran strategis yang berorientasi jangka panjang yang dilakukan oleh para pendiri dan di dukung oleh Pemerintah daerah Sulawesi Selatan dan Tenggara, Indonesia melakukan lobi ke Pemerintah pusat di Jakarta (Menteri Agama), menyampaikan hasrat masyarakat Sulawesi Selatan untuk memiliki

perguruan tinggi yang berdiri sendiri di Makassar lepas dari induknya di Yogyakarta, Jawa, Indonesia. Pendirian Institut yang berdiri sendiri di suatu daerah atau provinsi di Indonesia pada saat itu, harus memenuhi landasan hukum yang di atur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 27 tahun 1963 yang salah satu ayatnya berbunyi bahwa apabila di suatu daerah telah memiliki sekurang - krangnya 3 (tiga) buah jenis Fakultas maka dapat digabung menjadi satu Institut berdiri sendiri³

Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 27 tahun 1963 tersebut, menjwai hasrat dan ke inginan masyarakat Sulawesi Selatan, Indonesia untuk memiliki perguruan tinggi yang berdiri sendiri di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia dan di respon baik oleh Pemerintah pusat dalam hal ini Menteri Agama Republik Indonesia. Wujud dari respon Pemerintah pusat (Menteri Agama R.I) tersebut dengan terbitnya Keputusan Menteri Agama R.I nomor 79 tanggal 28 Oktober 1965 tentang berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) yang berdiri sendiri di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) di Makassar diberi nama "Alauddin" yang di ambil dari nama raja kerajaan Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia , raja yang pertama kali menerima agama Islam sebagai agama kerajaan. Nama lengkap dari Sultan Alauddin adalah I Mangnga'ranggi Daeng Marrabbia Sultan Alauddin dan beliau adalah raja Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia ke XIV tahun 1593 - 1639.⁴

Peresmian berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia pada tanggal 10 Nopember 1965 bertepatan dengan peringatan Dies Natalis ke 3 Fakultas Syari'ah IAN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar yang terlebih dahulu diresmikan berdirinya oleh Menteri Agama R.I ,K.H.Syaiuddin Zuhri dan dihadiri oleh beberapa pejabat dari Jakarta antara lain Menteri Koordinator Pertahanan Keamanan R.I Jenderal TNI Abdul Haris Nasution, dan Panglima Mandala Pembebasan Irian Barat Mayor Jenderal TNI Soeharto pada tanggal 10 Nopember 1962 yang bertepatan dengan peringatan hari Pahlawan secara Nasional di Makassar. Peresmian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar ketika itu baru saja terjadi peristiwa yang dinamai Gerakan 30 September 1965 oleh Partai Komunis Indonesia terhadap pemerintahan yang sah di Indonesia yang populer disebut G30S/PKI, sehingga Menteri Agama R.I dan pejabat lainnya tidak bisa menghadirinya, karena pada saat itu para Menteri dan pejabat lainnya di pusat pemerintahan Republik Indonesia di Jakarta tidak boleh meninggalkan Jakarta dan beliau hanya di wakili oleh Rektor Institut Agama Islam Negeri Sunan Kaliga Yogyakarta di dampingi Gubernur Kepala Daerah Sulawesi Selatan Mayor Jenderal TNI Andi Ahmad Rifai dan Panglima Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin Mayor Jenderal TNI Solihin, GP serta Alim Ulama dan Tokoh Masyarakat di daerah Sulawesi Selatan, Indonesia.⁵

Perkembangan UIN Alauddin Makassar (dulu IAIN Alauddin) pasca peresmian, adalah bagaimana menata kelembagaan dan organisasi. Dalam

menata kelembagaan pimpinan Institut melengkapi perangkat kelembagaan berupa penetapan struktur pimpinan Institut, fakultas dan unit kerja lembaga lainnya sesuai dengan kebutuhan. Penetapan perangkat kelembagaan merupakan suatu pengorganisasian oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi mengatakan bahwa tujuan pengorganisasian antara lain adalah : membagi pekerjaan yang harus dilakukan menjadi departemen-departemen dan jabatan yang terperinci, membagi - bagi tugas, dan tanggung jawab berkaitan dengan masing-masing jabatan, mengkoordinasikan berbagai tugas, mengelompokkan pekerjaan - pekerjaan kedalam unit- unit, membangun hubungan di kalangan individu, kelompok, dan departemen, menetapkan garis-garis wewenang formal, mengalokasikan dan memberikan sumber daya organisasi.⁶ Sejalan dengan itu, J.Winardi mengatakan bahwa pengorganisasian mengandung makna bahwa para manajer mengoordinasi sumber - sumber daya manusia dan sumber-sumber daya material yang tersedia pada mereka dalam organisasi di mana mereka bergerak, untuk diarahkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan atau sasaran - sasaran yang dirumuskan dalam rencana atau perencanaan yang ada.⁷

Dalam perjalanan pengembangannya setiap organisasi , apakah organisasi besar maupun organisasi kecil termasuk IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) tentu mengalami masalah bagaimana dapat berjalan dengan baik secara efisien dan efektif. Oleh Sutarto mengatakan bahwa salah satu cara agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan struktur organisasi yang bersangkutan sehat dan efisien haruslah menganut prinsip - prinsip organisasi.⁸

Prinsip-prinsip organisasi menurut para ahli dikemukakan berbeda, antara lain di kemukakan sebagai berikut oleh :

Hodges merumuskan sebagai berikut : *Objective, functionalism, homogeneity, coordination, communication, scalar process, control, delegation, staff, authority and responsibility, standardization, specialization, continuity, flexibility, balance, direct contact.*⁹ Sedangkan Alford & Russel mengemukakan: *Objective, authority and responsibility, ultimate authority, assignment to duties, division, homogeneity, and organization effectiveness.*¹⁰ Kemudian Allen merumuskan sebagai berikut: *Objective, distribution of function, responsibility and authority, delegation, supervision, and control.*¹¹ Sementara Dale merumuskan sebagai berikut : *Objective, specialization, coordination, authority, responsibility, efficiency, delegation, unity of command, the span of control, a short chain of command, balance.*¹² Kemudian Fayol mengemukakan : *Objective, division of work, authority and responsibility, unity of command, unity of direction, coordination, flexibility, span of control, balance, continuity.*¹³ Disamping itu, Nawawi mengemukakan bahwa organisasi harus fungsional, pengelompokan satuan kerja harus menggambarkan pembagian kerja, mengatur pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, mencerminkan rentang kontrol, fleksibel , dan seimbang.¹⁴ Sedangkan Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang merumuskan sebagai berikut :

perumusan tujuan yang jelas, seluruh personil harus benar – benar memahami dan menjiwai tujuan yang akan dicapai, adanya pembagian kerja, pelimpahan wewenang harus sesuai dengan tanggung jawab, penetapan hierarki wewenang dari atas kebawah harus dilakukan secara tegas, adanya kesatuan arah, adanya kesatuan perintah, dan adanya rentang kontrol.¹⁵

Sutarto bahwa dalam organisasi diperlukan perumusan tujuan yang jelas, dan tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas akan memudahkan untuk dijadikan pedoman dalam menetapkan haluan organisasi, pemilihan bentuk organisasi, pembentukan struktur organisasi, penentuan macam pekerjaan yang akan dilakukan, dan kebutuhan pejabat.¹⁶ Oleh Haedar Akib mengatakan bahwa pada kenyataannya, organisasi merupakan hubungan timbal balik formal, nonformal, dan informal. Organisasi hidup dan menunjukkan organisme yang saling terkait satu sama lain, dimana kedua karakternya dapat dideskripsikan dan diukur. Atas dasar karakteristik yang terukur itu¹⁷, Garratt mensinyalir bahwa pemimpin yang tidak memahami ciri dan makna organisasi di masa depan dianggap “buta huruf secara organisasi”. Oleh karena itu, menurut Akib agar kita terhindar dari sinyalemen tersebut maka perlu memahami organisasi dan kapabilitas yang dimiliki.¹⁸

Berdasarkan pandangan tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa kapabilitas organisasi merupakan terminologi yang mencirikan eksistensi dan kemampuan organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan secara efisien, efektif, dan akuntabel. Selanjutnya Akib menjelaskan bahwa kapabilitas organisasi merupakan indikasi bahwa didalam organisasi terdapat kompetensi inti yang layak dikembangkan sebagai sumber kekuatan (power) dan keunggulan daya saing berkelanjutan. Kapabilitas organisasi menurut Akib, juga dapat membuktikan kemampuan organisasi dalam melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal , serta melakukan perubahan struktural organisasi itu sendiri.¹⁹

II. Konsep Pengembangan Organisasi

Secara praktis sebenarnya organisasi telah lama dikenal dalam kehidupan manusia, bahkan sejak adanya manusia. Manusia sebagai mahluk sosial senantiasa memerlukan orang lain dalam hidupnya. Untuk itu manusia perlu melakukan kerjasama dengan manusia lainnya, oleh Akib bahwa kita sama memahami bahwa inti dari administrasi adalah organisasi. Karena itu defenisi administrasi menurut Akib bahwa administrasi sebagai segala bentuk kerjasama sekelompok orang, yang didasarkan pada pengetahuan (*explicit, tacit, and cultural*) tertentu untuk mencapai tujuan, semuanya dilakukan melalui organisasi.²⁰ Untuk itu manusia perlu melakukan kerjasama , oleh karena itu untuk dapat melakukan aktivitasnya manusia memerlukan sebuah wadah yang disebut organisasi.

Menurut Thoha bahwa salah satu pertanyaan awal dari setiap pembahasan mengenai organisasi adalah apakah yang dimaksudkan dengan

organisasi. Pertanyaan ini membawa ke suatu jawaban tentang rumusan, defenisi, uraian deskriptif mengenai apa dan bagaimana organisasi itu.²¹

Gibson mengatakan bahwa organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dicapai oleh individu secara sendiri – sendiri. Oleh karena itu, organisasi kata Gibson adalah suatu unit terkoordinasi terdiri dari setidaknya dua orang berfungsi mencapai sasaran tertentu.²² Sejalan dengan pendapat Siagian bahwa organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.²³ Sedangkan Robbins mengemukakan bahwa organisasi ialah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, tersusun atas dua orang atau lebih, berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama atau sekelompok tujuan²⁴. Demikian juga pernyataan Gibson dan Donnely organisasi adalah institusi yang memberi nafas pada kehidupan struktur organisasi dan memungkinkan masyarakat mengejar tujuan yang tidak bisa dicapai oleh individu – individu secara sendiri – sendiri.²⁵

Lain pula pandangan klasik tentang organisasi dinyatakan oleh Max Weber. Weber membedakan suatu kelompok kerjasama, dengan organisasi kemasyarakatan. Menurut dia, kelompok kerjasama adalah suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan – aturan . Aturan – aturan ini sejauh mungkin dapat memaksa seseorang untuk melakukan kerja sebagai suatu fungsi bagi mereka, baik dilakukan oleh pimpinan maupun oleh pegawai – pegawai administrasi lainnya.²⁶

UIN Alauddin Makassar (dulu IAIN Alauddin Makassar) sebagai suatu organisasi diciptakan sebagai suatu kolektivitas yang sengaja dibentuk untuk mencapai suatu tujuan khusus tertentu yang sedikit banyak didasarkan pada asas kelanjutan. Sejalan dengan itu Scott adalah akan lebih jelas persoalannya bahwa organisasi itu bagaimanapun adanya, mempunyai gambaran prospek yang jelas, dan berbeda dari sekedar kekhususan tujuan atau kelanjutan aktivitas.²⁷ Oleh karena itu, prospek UIN Alauddin Makassar (dulu IAIN Alauddin Makassar) dalam perkembangannya setelah peresmiannya tanggal 10 Nopember 1965, dapat dilihat aktivitas dan perkembangannya secara bertahap. Perkembangan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) secara kelembagaan yang pada saat berdirinya (10 Nopember 1965) hanya memiliki 3 (tiga) jenis fakultas, dan dua tahun setelah peresmiannya yaitu pada tahun 1967 menjadi 4 (empat) jenis fakultas ditandai dengan berdirinya Fakultas Adab IAIN Alauddin Makassar berdasarkan keputusan Menteri Agama R.I nomor 148 tahun 1967 tanggal 23 Nopember 1967. Kemudian perkembangan selanjutnya setelah kurun waktu 6 (enam) tahun Institut ini menjadi 5 (lima)

jenis fakultas ditandai berdirinya Fakultas Dakwah IAIN Alauddin Makassar berdasarkan Keputusan Menteri Agama R.I nomor 253 tahun 1971.²⁸

Pengembangan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) setelah 6 (enam) tahun berdirinya yaitu pada tahun 1971, secara organisasi atau kelembagaan telah memiliki 5 (lima) buah jenis fakultas. Ke lima jenis fakultas yang dimiliki oleh IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar), pada saat itu telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1985 tentang pokok - pokok organisasi Isntitut Agama Islam Negeri (IAIN) Pasal 10 ayat (2) Fakultas di lingkungan IAIN sebanyak - banyaknya terdiri dari 5 (lima) jenis fakultas yaitu : Fakultas Ushuluddin, Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Adab, dan Fakultas Dakwah.²⁹

Ke lima fakultas dalam lingkungan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN AlauddinMakassar), dibina dalam suatu wadah organisasi, dimana dalam wadah tersebut terdiri dari individu-individu yang bekerjasama dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) dalam mengembangkan kualitas diri baik secara kelembagaan, akademik dan manajemen. Sejalan dengan itu, oleh Griffin (2002) mengatakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang bekerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu.³⁰

Hoy dan Miskel menelusuri kajian organisasi dalam tiga pandangan, yaitu *rational, natural, dan open system*,³¹ sebagai berikut :

- (1) *A rational systems perspective views organization as formal instruments designed to achieve organizational goals; structure is the most important feature.* Telaahan ini menunjukkan bahwa dalam pandangan sistem rasional, organisasi merupakan instrumen formal yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan struktur merupakan aspek yang paling penting (utama).
- (2) *A natural systems perspective views organizations as typical social groups intent on surviving : people are the most impornt aspect.* Dalam pandangan sistem natural (alamiah) organisasi sebagai kelompok sosial khusus yang bertujuan untuk pertahanan : orang - orang merupakan aspek yang paling penting (utama).
- (3) *An open systems perspective has the potential to combine rational and natural elements in the same framework and provide a more complete perspective.* Dalam pandangan ini, organisasi berarti sebuah sistem terbuka, sebagai suatu yang potensial untuk menggabungkan komponen rasional dan natural dalam satu kerangka dan memberikan satu pandangan yang lebih lengkap.

Berdasarkan pandangan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat dan kerangka dasar tempat individu - individu dikoordinasi yang didalamnya dilakukan pembagian kerja, karena bidang kerja yang harus diselesaikan, dan adanya orang - orang yang wajib menunaikan tugas tertentu. Pandangan - pandangan

tersebut juga bermakna bahwa organisasi sebagai suatu wadah berinteraksi dan bekerjasama yaitu tempat penyelenggaraan berbagai kegiatan orang - orang dalam mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat hierarki kedudukan, jabatan, saluran wewenang, dan tanggung jawab masing - masing anggota. Oleh karena itu, terdapat tiga unsur penting yang disusun dalam organisasi yaitu (1) proses organisasi, (2) pekerjaan orang - orang dalam organisasi, dan (3) sistem yang berlaku dalam organisasi. Sejalan dengan itu Barnart mengatakan bahwa organisasi bila orang - orang berhubungan satu sama lain, mau menyumbangkan kegiatan - kegiatan atau bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.³² Lain pula yang dikemukakan Thoha bahwa organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Oleh karena itu menurut Thoha istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hierarki . Konsekuensi dari adanya hierarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.³³

Berbagai pandangan yang disebutkan di atas, dapat dikemukakan bahwa organisasi adalah suatu sistem interaksi antar orang (dua orang atau lebih) yang di arahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Jadi organisasi sebagai suatu sistem organik yang dinamis ditampakkan pada manusia yang mengisi organisasi. Manusia dalam organisasi yang dinamis adalah manusia yang mempunyai cara berfikir baru dan bekerja dengan cara - cara baru.

Olehnya itu, orang - orang yang ada dalam organisasi IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) mulai dari pimpinan sampai kepada bawahan (staf) kesemuanya bekerjasama dan terkoordinasi dalam bidang tugas masing - masing untuk selalu berusaha bagaimana cara - cara baru dan berpandangan kedepan untuk mengembangkan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) baik kelembagaan, akademik, dan manajemen. Untuk melengkapi program akademik yang dibina oleh IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar), yang pada saat itu hanya membina jenjang program sarjana. Maka pada tahun 1989 (atau 24 tahun) berdirinya bertepatan dengan lahirnya Undang - Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana jenjang pendidikan pada Departemen Pendidikan Nasional R.I dan Departemen Agama R.I telah disamakan kedudukannya. Oleh para pimpinan IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) berpandangan bahwa sudah saatnya IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) disamping membina program Sarjana juga membina program Magister dan Doktor, dengan alasan bahwa sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) sudah memadai dimiliki oleh IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) untuk membina program tersebut.

Untuk pengembangan akademik dan kelembagaan, maka atas persetujuan Senat IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) memberi mandat kepada Rektor IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin

Makassar) Prof. Dr. Andi Rasdiyanah untuk mengusulkan kepada Menteri Agama R.I pembukaan program Magister dan Doktor pada IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar). Atas usul tersebut, oleh Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama dengan keputusan nomor 31/E/1990 tanggal 7 Juni 1990 membuka Program Pascasarjana IAIN Alauddin Makassar berstatus kelas jauh dari Program Pascasarjana IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang kemudian dengan keputusan Menteri Agama R.I nomor 403 tahun 1993 Program Pascasarjana IAIN Alauddin Makassar menjadi PPs berdiri sendiri.

Sebagai konsekuensi persaingan semakin ketat, dunia pendidikan tinggi sebagai salah satu unit pelayanan publik mengalami perubahan panorama. Perubahan panorama yang dimaksud meliputi paradigma, pengelolaan, persaingan dan sebagainya. Perubahan paradigma misalnya, terutama dipicu oleh perkembangan teknologi informasi, sehingga e-learning, e-university, dan sejenisnya mulai banyak dibicarakan dan diusahakan. Sejalan dengan itu, Indrajit & Djokoparanoto mengatakan bahwa lembaga pendidikan tinggi yang dahulu bersaing hanya pada tingkat lokal, regional, dan nasional, kini harus pula bersaing dengan lembaga - lembaga pendidikan tinggi bangsa asing yang dikelola di tanah air.³⁴

Tofler, 1974 mengatakan bahwa semua proses pendidikan merupakan suatu kegiatan yang lahir dari suatu pandangan ke masa depan. Bahkan membentuk gambaran masa depan. Berdasarkan pandangan tersebut, proses pendidikan di perguruan tinggi seyogyanya memainkan peran penting dalam tugas pendidikan untuk masa depan. Tugas - tugas dimaksudkan disini adalah tugas Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.³⁵

Perubahan status ini diperlukan untuk : pertama, merespon tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan perubahan mendasar atas lahirnya Undang - Undang nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana jenjang pendidikan pada Departemen Pendidikan Nasional R.I dan Departemen Agama R.I telah disamakan kedudukannya, khususnya jenjang pendidikan menengah ; kedua, untuk menampung lulusan jenjang pendidikan menengah di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional R.I yang tidak dapat ditampung seluruhnya oleh lembaga Pendidikan Tinggi di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional R.I.³⁶

Untuk maksud tersebut, maka atas prakarsa pimpinan IAIN Alauddin Makassar periode 2002 - 2006 di bawah kepemimpinan Rektor Prof.Dr. H. Azhar Arsyad, MA, dan dukungan civitas akademika dan Senat IAIN Alauddin Makassar serta dukungan rekomendasi Gubernur Sulawesi Selatan, Indonesia, maka diusulkanlah konversi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar kepada Presiden Republik Indonesia melalui Menteri Agama R.I dan Menteri Pendidikan Nasional R.I. Maka mulai tanggal 10 Oktober 2005 status

kelembagaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar berubah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin.³⁷

Sebagai konsekuensi atas perubahan status kelembagaan dari Institut menjadi Universitas, maka Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar mengalami perkembangan dari 5 (lima) jenis fakultas menjadi 7 (tujuh) jenis fakultas dan Program Pascasarjana (PPs) berdasarkan Peraturan Menteri Agama R.I nomor 5 Tahun 2006 tanggal 16 Maret 2006. Fakultas - Fakultas dimaksud adalah (1) Fakultas Syari'ah dan Hukum, (2) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, (3) Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, (4) Fakultas Adab dan Humaniora, (5) Fakultas Dakwah dan Komunikasi, (6) Fakultas Sains dan Teknologi, dan (7) Fakultas Ilmu kesehatan, serta (8) Program Pascasarjana yang membina program magister dan doktor.³⁸

III. Mengembangkan Kapabilitas Organisasi.

Menurut Ulrich dan Smallwood , dalam tulisannya yang berjudul *Organization Is Not Structure but Capabilities* bahwa, organisasi masa depan hadir saat ini manakala para pemimpin mengubah fokus perhatiannya dari "organisasi yang dipahami sebagai struktur" ke "organisasi sebagai rangkaian kapabilitas yang diperlukan untuk melaksanakan strategi"³⁹ Menurut Akib (2012) bahwa pandangan pakar itu mengingatkan kita bahwa pengembangan kapabilitas organisasi berbasis pengetahuan sejatinya dijadikan sebagai lokus dan fokus perhatian oleh setiap pemimpin dan orang - orang yang tergabung didalamnya.⁴⁰

Selanjutnya Akib mengatakan bahwa kapabilitas merepresentasikan apa yang diketahui tentang organisasi, apa yang baik untuk dikerjakan dan bagaimana pola kegiatan itu bermamfaat. Kapabilitas menggambarkan berbagai aspek organisasi yang tidak berwujud sebagai fokus perhatian stakeholder, merek organisasi yang menjadikan orang tertarik, dan budaya yang mengarahkan budaya aktornya.⁴¹

Menurut Weinstein dan Azouly struktur organisasi dan sistem hubungan kerja sama yang terbangun merupakan komponen utama dan "prasyarat" bagi kompetensi organisasi. Menurut keduanya, kapabilitas organisasi dapat dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan atau mempelajari hal tertentu. Kapabilitas organisasi merujuk pada efisien prosedur pemecahan masalah yang diterapkan dalam bidang tertentu, kemampuan menerapkan pengetahuan dan menguasai teknologi yaitu berupa metode produksi dan manajemen, intelegensi organisasi, dan permintaan pelanggan.⁴²

Akib mengatakan bahwa dapat dipahami bahwa kapabilitas organisasi merupakan terminologi yang mencirikan eksistensi dan kemampuan organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan secara efisien, efektif, dan akuntabel. Lebih lanjut Akib, mengatakan bahwa kapabilitas organisasi merupakan indikasi bahwa di dalam organisasi terdapat kompetensi inti yang layak dikembangkan sebagai sumber kekuatan (*power*) dan keunggulan daya saing berkelanjutan.⁴³

Berdasarkan perubahan status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar dapat dipahami bahwa kapabilitas organisasi atau kemampuan kepemimpinan pada UIN Alauddin Makassar, dapat membuktikan bahwa kemampuan organisasi dan orang - orang yang ada di dalamnya untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal, serta melakukan perubahan struktural organisasi itu sendiri. Sejalan dengan pendapat Kartini Kartono (2011: 187) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh Kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna memncapai tujuan bersama..⁴⁴

Pada dasarnya yang dimaksud dengan kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan tujuan dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, berikut beberapa kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan keterlibatan:

1. Kemampuan Kepemimpinan.

Miftah Thoha membicarakan kepemimpinan menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Ada yang berpendapat bahwa masalah kepemimpinan itu sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan kelebihan tertentu pada manusia.⁴⁵

Sejalan dengan itu Kartini Kartono mengtakan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal, yaitu :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempegaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan - perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.⁴⁶

Sttogdill mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu (1) kapasitas, yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal facility*, keaslian dan kemampuan menilai, (2) Prestasi atau achievement, atau gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olah raga dan atletik dan lain - lain, (3) tanggung jawab, yaitu mandiri, berinisiatif, tekun, ulet percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul, (4) Partisipasi, yaitu aktif, memiliki sosiobilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor, (5) status, yaitu memiliki kedudukan sosial - ekonomi cukup tinggi, populer, dan tenar.⁴⁷

Berdasarkan pandangan para pakar di atas, maka kemampuan kepemimpinan adalah (1) pemikiran strategis untuk memahami kecendrungan

(*trend*) lingkungan yang cepat berubah, kekuatan serta kelemahan organisasi sendiri, supaya dapat menemukan tanggapan strategis yang terbaik, (2) Kepemimpinan perubahan (*change leadership*), yaitu untuk mengkomunikasikan pandangan mengenai strategi organisasi sehingga dapat membangkitkan motivasi dan komitmen mereka yang tulus dan memanfaatkan sumber daya manusia organisasi sebaik - baiknya untuk melaksanakan perubahan yang terjadi, (3) Mengenai hubungan (*relationship management*), yaitu untuk membina hubungan dengan pihak lain yang kerjasamanya diperlukan demi keberhasilan organisasi.

2. Kemampuan Manajer.

MiftahThoha mengatakan bahwa manajer ialah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.⁴⁸ Sejalan dengan itu, Azhar Aryad dan Wayong (2011 : 25) mengatakan bahwa dalam setiap organisasi, kecil, menengah, besar maupun raksasa tugas manajemen yakni menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin dengan melakukan kegiatan yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi tercapai. Orang - orang tertentu yang bertugas mengarahkan semua kegiatan organisasi ke pencapaian tujuan organisasi disebut manajer⁴⁹

Berdasarkan pandangan di atas, maka kemampuan manajer ialah (1) keluwesan, yaitu untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial bila diperlukan, untuk melaksanakan strategi perubahan organisasi, (2) pelaksanaan perubahan, yaitu untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan organisasi kepada semua karyawan, dan keterampilan - keterampilan manajemen perubahan, (3) saling pengertian antara pribadi, yaitu untuk memahami dan menghargai masukan - masukan dari orang - orang yang berlainan, (4) memberikan wewenang, yaitu dengan saling berbagi informasi atau pendapat dari sesama karyawan, (5) Bantuan kelompok, yaitu agar kelompok - kelompok yang berlainan dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, (6) Protabilitas, yaitu agar cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif.

Dalam rangka membangun kapabilitas kepemimpinan masa depan, Gardner (2006) mengidentifikasi lima kerangka berfikir masa depan yaitu (1) berfikir disiplin (*the discipline mind*), (2) berfikir sintesis (*the synthesizing mind*), (3) berfikir kreatif (*the creating mind*), (4) berfikir respek (*the respectful mind*), dan (5) berfikir etis (*the ethical mind*). Oleh Gardner mengatakan bahwa kelima kerangka berfikir ini sudah cukup memadai bila disemaikan untuk menjalani kehidupan masa depan.

Oleh karena itu, bila kelima kerangka berfikir menurut Gardner dikaitkan dengan kapabilitas organisasi dalam pengembangan UIN Alauddin Makassar kedepan, maka dapat dilihat perkembangan UIN Alauddin Makassar 5 (lima) tahun terakhir. Perkembangan UIN Alauddin Makassar dibidang sumber daya manusia yaitu pada tahun 2007 jumlah Dosen sebanyak 430 orang dan tenaga administrasi sebanyak 160 orang, bila dibandingkan tahun 2012 jumlah dosen

sebanyak 541 orang dan tenaga administrasi sebanyak 213 orang. Sedangkan perkembangan Mahasiswa UIN Alauddin Makassar 5 (lima) tahun terakhir, yaitu pada tahun 2007 jumlah mahasiswa sebanyak 7.077 mahasiswa, bila dibandingkan tahun 2012 sebanyak 15.673 orang.⁵⁰

Kalau melihat perkembangan UIN Alauddin Makassar 5 (lima) tahun terakhir ini, maka salah satu langkah yang ditempuh oleh sebuah perguruan tinggi seperti UIN Alauddin Makassar adalah melakukan berbagai langkah yang strategis guna meningkatkan mutu perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan program di UIN Alauddin Makassar, salahsatu tugas dan fungsi dari UIN Alauddin Makassar sebagai lembaga perguruan tinggi adalah bagian kerjasama yang telah melaksanakan tugas dan fungsi tersebut yakni, melakukan peninjauan dan penguatan kerjasama ke berbagai lembaga dan instansi dalam dan luar negeri serta mengevaluasi hasil kerjasama yang telah dilakukan dan dalam rangka meningkatkan kinerja UIN Alauddin Makassar

IV. Penutup

Untuk mendukung terwujudnya peningkatan kualitas IAIN Alauddin Makassar (kini UIN Alauddin Makassar) menjadi sebuah lembaga pendidikan dan juga sarana penyaluran aspirasi masyarakat dalam melahirkan insan - insan penerus bangsa yang siap mengisi pembangunan, maka mulai tanggal 10 Oktober 2005 berubah status kelembagaan dari IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 57 tahun 2005 yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 4 Desember 2005 di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Perubahan lingkungan organisasi, pergeseran cara pandang tentang organisasi dan manusia memberi tantangan yang sangat berat untuk mengembangkan hari esok. Oleh karena itu, pada kenyataannya organisasi merupakan hubungan timbal balik formal, nonformal, dan informal. Organisasi hidup dan menunjukkan organisme yang saling terkait satu sama lain, dimana kedua karakternya dapat dideskripsikan dan diukur.

Pada dasarnya yang dimaksud kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan tujuan dan fungsinya untuk mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Olehnya itu, kapabilitas merepresentasikan apa yang diketahui tentang organisasi, apa yang baik unuk dikerjakan dan bagaimana pola kegiatan itu bermafaat. Kapabilitas menggambarkan berbagai aspek organisasi yang tidak berwujud sebagai fokus perhatian stakeholder, merek organisasi yang menjadikan orang tertarik, dan budaya yang mengarahkan perilaku aktornya. Selanjutnya kapabilitas merupakan identitas organisasi, menunjukkan pola penanganan sumber daya manusia, dan faktor utama yang menentukan penerapan strategi organisasi.

Endnotes:

- ¹ buku 30 tahun IAIN Alauddin, 1996
- ² Morse, Richardo S, Terry F, Buss and C Morgan Kinghorn, 2007, *Transforming Publik Leadership For the 21st Century* , M.E. Sharpe, Armonk New York.
- ³ *Op.cit.*
- ⁴ *Ibid*
- ⁵ *Ibid.*
- ⁶ Viethzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 357.
- ⁷ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Kencana Prenada Group, 2009), h. 3.
- ⁸ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1995), 44.
- ⁹ Arifuddin, S, *Efektivitas Organisasi UIN Alauddin Makassar*, Makassar, Alauddin Press, 2011), h.
- ¹⁰ *Ibid.*
- ¹¹ Allen, Lois A, 1975, *Managemen and Organization*, New Delhi : Mc Graw Hill Book Company Ltd.
- ¹²
- ¹³ Arufuddin S., *op. cit.*, h. 11
- ¹⁴ Nawawi Hadari dan Martini Hadari, *Ilmu Administrasi* (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), h. 31-35.
- ¹⁵ *Op.cit.*
- ¹⁶ Sutarto, *op.cit.* h. 61
- ¹⁷ Akib, Haedar, 2012, *Mengembangkan Kapabilitas Organisasi Berbasis Pengetahuan, Orasi Ilmiah disampaikan pada Wisuda Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo*, 23 Pebruari 2012.
- ¹⁸ Akib, *op.cit.*,
- ¹⁹ *Ibid.*
- ²⁰ *Ibid.*
- ²¹ Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, 2010) h. 112.
- ²² Gibson, James, Ivancevich, Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I Edisi Kedelapan, (Binabaru Aksara, Jakarta, 1996), h.
- ²³ Siagian, S. P, *Peranan Staf dalam Manajemen* (Jakrta, Gunung Agung, 1979), h. 116
- ²⁴ Robbins, Stephen P, *Teori Organisasi : Struktur, Desain & Aplikasi* (Terjemahan) (Jakarta, Penerbit Arcam, 1994), h. 4
- ²⁵ James Gibson, *op.cit.*, h. 70
- ²⁶ Miftah Thoha, *loc.cit*
- ²⁷ *Ibid.*, h. 116.
- ²⁸ buku profil UN Alauddin, 2012
- ²⁹ buku 30 tahun IAIN Alauddin
- ³⁰
- ³¹ Hoy, W. K. & Miskel , C.G, *Educational Administration : Theory , Research and Practice* (New York : Random House, 2001), h. 1
- ³²
- ³³ Miftah Thoha, *op.cit.* h. 113.
- ³⁴ Indrajit, R. Eko & R. Djokopranolo, *Manajemen Perguruan Tinggi Moderen* (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2006), h.
- ³⁵ Arifuddin, *op.cit.*, h.
- ³⁶ buku Profil UIN Alauddin, 2012)
- ³⁷ buku Profil UIN Alauddin, 2012
- ³⁸ buku Profil UIN Alauddin, 2012

³⁹ Haedar Akib, "Mengembangkan Kapabilitas Organisasi Berbasis Pengetahuan" *Orasi Ilmiah* (disampaikan pada Wisuda Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo, 23 Pebruari 2012)

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ *Ibid*

⁴² Weinstein, Oliver and Nicole Azoulay, *Firms' Capabilities and Organizational Learning*, (CREI-Universite de Paris 13 et Universite de Paris, 1999), h. 3.

⁴³ Akib, Haedar, "Peran Knowledge Keader Dalam Melejitkan Perilaku Kreatif Pegawai Dalam Organisasi" *Orasi Ilmiah* (Wisuda Sarjana dan Diploma Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Gunungsari Makassar, di Balai Prajurit M.Yusuf, Senin, 15 Oktober 2012)

⁴⁴ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik, untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit* (Jakarta, Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1998), h. 218.

⁴⁵ Miftah Thoha, *op.cit.*, h. 257.

⁴⁶ Kartini Kartono, *op.cit.*, h. 36

⁴⁷ *Ibid*.

⁴⁸ Miftah Thoha, *op.cit.*, h. 260

⁴⁹ Azhar Arsyad & Wayong, *Manajemen Kewirausahaan* (Makassar, Alauddin Press, 2011), h. 25.

⁵⁰ buku profil IAIN Alauddin, 2012

Daftar Pustaka

- Akib, Haedar, "Mengembangkan Kapabilitas Organisasi Berbasis Pengetahuan" *Orasi Ilmiah* (disampaikan pada Wisuda Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo, 23 Pebruari 2012)
- , "Peran Knowledge Keader Dalam Melejitkan Perilaku Kreatif Pegawai Dalam Organisasi" *Orasi Ilmiah* (Wisuda Sarjana dan Diploma Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Gunungsari Makassar, di Balai Prajurit M.Yusuf, Senin, 15 Oktober 2012)
- , "Transpormasi Kepemimpinan Publik pada Era Globalisasi" *Orasi Ilmiah* (Wisuda Sarjana Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Yayasan Pendidikan Islam Biak, Sabtu, 22 September 2021)
- Lois A. Allen, *Managemen and Organization*, New Delhi : Mc Graw Hill Book Company Ltd., 1975.
- Arifuddin S., *Efektivitas Organisasi UIN Alauddin Makassar*, Makassar, Alauddin Press, 2011.
- Arsyad, Azhar & Wayong, *Manajemen Kewirausahaan*, Makassar, Alauddin Press, 2011
- Fayol, Henry, *General and Inddustrial Management*, Sir Isaac, Pitman & Sons, Ltd, London, 1949.
- Gardner, Howard, *Five Monds for the Future*, Harvard Business School Press, Boston, Mass, 2006
- Gibson, James, Ivancevich, Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I Edisi Kedelapan, Binabaru Aksara, Jakarta, 1996.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G, *Educational Administration : Theory , Research and Practice*, New York : Random House, 2001.
- Indrajit, R. Eko & R. Djokopranolo, *Manajemen Perguruan Tinggi Moderen*, Yogyakarta : CV. Andi Offiset, 2006.

- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada. 2011.
- Kontz, H, O'Donnel, C & Wehrich, H., *Management*, (Terjemahan oleh Hutahuruk G), Jakarta : Erlangga, 1990.
- Makmur, H, *Teori Manajemen Stratejik, dalam Pemerintahan dan Pembangunan*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2009.
- Morse, Richardo S, Terry F, Buss and C Morgan Kinghorn, *Transforming Publik Leadership For the 21st Century*, M.E. Sharpe, Armonk New York, 2007.
- Nawawi Hadari dan Martini Hadari, *Ilmu Administrasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994
- Pranoto, Juni & Indraejaya, Adam Ibrahim, *Strategi Pembaharuan Administrasi dan Manajemen Public*, Bandung, Alfabeta, 2011.
- Robbins, Stephen P, *Teori Organisasi : Struktur, Desain & Aplikasi* (Terjemahan), Jakarta, Penerbit Arcam, 1994.
- Sagala, Syaiful, H, *Budaya dan Reiventing Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Salusu J, *Pengambilan Keputusan Stratejik, untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta, Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1998.
- Siagian, S. P, *Peranan Staf Dalam Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung, 1979.
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Penerbit AMUS Yogyakarta & Mchenoko Total Deign, 2003.
- Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada Univrsity Press, 1995.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Tim, *Buku 30 Tahun IAIN Alauddin*, Balai Penerbit IAIN Alauddin Ujung Pandang, 1996.
- Tim, *Buku Profil UIN Alauddin*, Alauddin Press, 2008.
- Tim, *Buku Profil UIN Alauddin*, Alauddin Press, 2012.
- Viethzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Weber, Max, *Konsep-Konsep Dasar Dalam Sosiologi*, Terjemahan, Jakarta, Rajawali, 1985.
- Weinstein, Oliver and Nicole Azoulay, *Firms' Capabilities and Organizational Leaning*, CREI-Universite de Paris 13 et Universite de Paris, 7, December 1999, <http://www.>, diakses 27 Oktober 2003.
- Winardi, J, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Kencana Prenada Group, 2009.