



# VISIONER

JURNAL MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP

Volume 9 Nomor 2 2019

Campus Entrepreneurial Management  
Ah. Ali Arifin

Pengaruh Servicescape, Quality Communication Service  
dan Trust Customer terhadap Customer Satisfaction  
dan Dampaknya pada Relationship Intention Nasabah  
Bank Syariah di Surabaya  
Chandra Kartika, Soenarmi Soenarmi, Arif Ainur Rofiq

Konflik Otoritas dalam Manajemen Perubahan Perspektif  
Dahrendorf  
Bambang Subandi

Strategi Employee Relations di Organisasi Nirlaba Studi  
di Lembaga Kursus Al-Qur'an Yayasan Masjid Al-Falah  
Rahmat Husein Andri Ansyah

Reconstruction of Islamic Education Management  
Muh Barid Nizarudin Wajdi

*Diterbitkan oleh :*  
*Jurusan Manajemen Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya*  
*Managment And Entreprenuership For Indonesia (ME-I)*



2088-2416



2685-8708



# **VISIONER**

JURNAL MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP

---

---

Campus Entrepreneurial Management  
Ah. Ali Arifin

Pengaruh Servicescape, Quality Communication Service  
dan Trust Customer terhadap Customer Satisfaction  
dan Dampaknya pada Relationship Intention Nasabah  
Bank Syariah di Surabaya  
Chandra Kartika, Soenarmi Soenarmi, Arif Ainur Rofiq

Konflik Otoritas dalam Manajemen Perubahan Perspektif  
Dahrendorf  
Bambang Subandi

Strategi Employee Relations di Organisasi Nirlaba Studi  
di Lembaga Kursus Al-Qur'an Yayasan Masjid Al-Falah  
Rahmat Husein Andri Ansyah

Reconstruction of Islamic Education Management  
Muh Barid Nizarudin Wajdi

---

---

Diterbitkan oleh :  
Jurusan Manajemen Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya  
Managment And Entrepreneurship For Indonesia (ME-I)





## **Campus Entrepreneurial Management**

Ah. Ali Arifin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Ampel Surabaya

aaarifin07@gmail.com

### **ABSTRACT**

In today's information disclosure era, campus institutional leadership is not enough to rely solely on the success of student graduation rates. Campus leaders need to have a quality of leadership and entrepreneurship to create a learning climate that accommodates all creativity and innovation. At this point, the concept of campus entrepreneurial management is required. A model of institutional management is constructed based on five components. Open Management, Networking, Constructive Competition, Empowerment, and Reward and Punishment. Further, the concept of Campus guide management will be able to encourage teaching creativity, interdisciplinary academic work, participating in social and political movements, contributing to the service changes and policies applied by Civil society organizations and governments. As well as business expansion opportunities to encourage the excavation of resources from legal enterprises.

**Kata Kunci:** Campus entrepreneurial management, Leadership, pemberdayaan stakeholder

Submission : July 11 2019  
Reviewed : Aug 15 2019  
Accepted : Sept 15 2019

### **PENDAHULUAN**

Kunci perkembangan kampus tergantung kepada kemampuan kampus dalam menjawab tantangan jaman. Manajemen kampus harus menganut entrepreneurial leadership guna beradaptas dengan era digital dan milenial. Menurut Swierzc dan Lydon (2002) entrepreneurial leadership adalah Individu yang bercita-cita, mengembangkan dan mengelola organisasi yang menjadi tanggung jawabnya dengan semangat wirausaha. Untuk menjadi Individu-Individu yang memiliki entrepreneurial leadership ini, perlu beberapa sentuhan dan keaktifan yang menunjang untuk mampu berkompetisi yang kompetitif dan menantang guna membangun ikim keorganisasian yang lebih baik dan lebih mapan (Yang, 2008; Fernald, Solomon & Tarabishy, 2005; Cogliser & Brigham, 2004; Gupta, MacMillan & Surie, 2004).

Dalam paparan berikut akan dijelaskan lima komponen dalam membangun campus entrepreneurial managemen dengan pendekatan entrepreneurial leadership.

## **PEMBAHASAN**

### **OPEN DESK MANAGEMENT**

Kunci dari opendesk management adalah efektifitas dalam berkoordinasi. Pada awal era digital, peran dan fungsi email dirasa penting untuk berkoordinasi, namun seiring dengan jalannya waktu, ternyata Email yang biasanya dikirim pagi hari dan kadang terbalas sore. Dengan adanya delay dalam menjawab email menjadi kendala.

Open desk management dibangun dalam rangka menghindari hambatan yang muncul dengan melakukan koordinasi langsung dengan rekan sejawat yang ada dalam lembaran pandangan tanpa harus keluyar ruangan. Selain itu model open desk management akan membangun keakraban dan sikap saling memahami karakter satu sama lain. Dengan model kerja seperti ini bisa mengurangi frekwensi penggunaan gadget dan sosial media tidak pada tempatnya.

Salah satu ciri positif Open desk management adalah dengan melakukan tableless/ chairless meeting, yaitu rapat koordinasi yang dilakukan dengan berdiri dalam satu ruangan dan masing masing diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapatnya lima menit tanpa diinterupsi oleh staf yang lain, mengutarakan apa yang akan dilakukan dan kendala yang dihadapi. Dengan model ini suara bawah dan hambatan lapangan bisa diatasi dengan baik. Khususnya bila anggaran dan sumber daya untuk memperbaiki memang selayaknya standby untuk mensupport system.

Namun demikian kondisi open desk management ini memiliki beberapa sisi kelemahan Pertama, dengan menempatkan pimpinan satu ruangan dengan hampir semua staf menjadikan staf seolah olah termata matai sehingga acapkali akan memunculkan "ngrundel" di belakang bila si pimpinan ini sangat saklek dan kurang humanis. Belum lagi dari sisi aspek "perlombaan" mencari muka kepada pimpinan, sangat dimungkinak orang orang tertentu akan menafaatkan momentum semacam ini untuk membangun "kedekatan" yang mungkin agak menyilaukan mata.

Dari sisi negative open deks management ini sangat memungkinkan pemberian penghargaan/pujian serta kritik kepada stakeholder kantor. Penghargaan dan kontrol yang dibungkus dengan transparansi yang tersistem menjadikan kelemahan open desk terminimalisir. Sebagai contoh hampir semua kantor pemberitaan menerapkan model open desk management, dengan hasil setiap dateline bisa dipenuhi dengan tepat, kerja sama team bisa dibangun, standart pengerjaan program bisa diterapkan.

Namun demikian memang dengan model kantor yang terbuka privasi pribadi menjadi "kurang" terjaga. Namun kampus sebagai Institusi public yang memberi pelayanan kepada masyarakat, privasi apa yang ingin ditutupi ketika jam kerja? Dengan open manajemen ini segala macam bentuk korupsi atau kesepakatan dibawah meja bisa dihindari. Dengan semua orang bisa melihat satu sama lain ada peer pressure yang menjadikan target sasaran dari institusi terkawal oleh semua stakeholder.



Namun demikian syarat utama bisa dilakukannya open desk management adalah adanya entrepreneurial leader dalam organisasi. Ciri ciri utama yang dimiliki oleh entrepreneurial leader adalah mereka memiliki kecenderungan dan kemampuan untuk mengambil dihitung dan risiko. (Bagheri et. al, 2013). Sehingga dari sini bisa dilihat bila seorang leader dengan semangat entrepreneur adalah kemampuan dalam mengantisipasi risiko (Kilgour, 1992, p.458). Untuk mendefinisikan pengambilan risiko: pengambilan risiko adalah keinginan pengusaha untuk menyerap ketidakpastian dan memikul tanggung jawab untuk masa depan bisnis (Chen, 2007; Mueller & Thomas, 2001; Zhao, Selbert, & Hills, 2005). Menurut beberapa penulis Risk taking mencirikan proses kewirausahaan dan melibatkan pemimpin Wirausaha kesediaan untuk bersikap moderat risiko dalam melakukan sumber daya untuk mengatasi peluang (Currie et al., 2008). Jadi mengapa mengambil risiko dan Kepemimpinan wirausaha terkait? Stewart dan Roth (2001) melihat kecenderungan pengambilan risiko pengusaha. Berdasarkan meta-analisis mereka, mereka mengklaim bahwa pengusaha memiliki risiko lebih tinggi kecenderungan daripada manajer dan kecenderungan risiko adalah komponen penting dalam kewirausahaan

### **NETWORKING**

Setelah iklim keterbukaan terbangun melalui model open desk management, membangun jaringan akan dirasa lebih mudah. Hal ini dikarenakan setiap stakeholder kantor (kampus) akan merasa ringan untuk bisa menyampaikan usulan ide dan jaringan pribadi yang dimiliki untuk bisa digunakan untuk membangun jaringan kantor (kampus).

Berikut lima kunci dalam membangun jaringan. Pertama memperbanyak kenalan. Dari sisi akademis networking dibangun melalui kegiatan seminar atau workshop terutama kegiatan yang memunculkan hasil riset dan pengembangan pemikiran dari civitas akademika dilingkungan kampus. Memang kampus memiliki keterbatasan dana untuk bisa memfasilitasi semua kegiatan tersebut, namun hal ini bisa diantisipasi dengan memberi akses untuk bisa mendapatkan beberapa grand bersaing yang bisa diakses oleh civitas akademika. Paling tidak dengan membekali setiap civitas akademika dengan kartu nama dan bidang keahlian dari masing masing civitas akademika. Kartu nama ini bisa digunakan untuk mengenalkan institusi ke khalayak.

Kedua, memberi fasilitas untuk bisa melakukan sharing dan tukar pikiran. Meskipun keterbukaan sudah terbangun, perlu juga dibuatkan saluran saluran untuk bisa menampung usulan usulan jaringan yang didapat dari stakeholder kampus. Kantong kantong penyaluran ini bisa berupa pusat studi ataupun dibentuk konsorsium keilmuan diantara stakeholder pengajar. Harapan yang ingin diraih dari tahapan ini adalah membangun pemikiran dengan orang orang yang memiliki ide yang sama.

Ketiga, melakukan duplikasi good praktises. Proses meniru langkah dan strategi dari good practices yang ada dilembaga lembaga layanan public selain bisa memperbaiki kinerja organisasi, proses ini juga bisa mencangkokkan semangat kebaikan dari lembaga lembaga



yang ditiru. Proses peniruan ini bisa dilakukan dengan mengirimkan orang perorang perwakilan untuk melakukan magang dan training dilembaga yang akan ditiru kinerjanya. Misalkan layanan one day services, yang diadopsi dari layanan mall layanan public.

Keempat, memanfaatkan media sosial. Di era digital saat ini, sangat sedikit individu yang tidak menggunakan media sosial, baik itu facebook, whatsapp, youtube, twitter dan lain sebagainya. Penggunaan media sosial ini ditujukan untuk merengkuh *networking* dengan orang-orang yang ada di luar lingkaran pertemanan keseharian, namun relevan dengan pengembangan organisasi. Misalnya untuk menunjukkan keunggulan institusi, maka bisa dilakukan pendokumentasian kegiatan pendampingan misalnya melalui vlog yang diupload di media social, selain sosialisasi kegiatan, hal ini juga bisa menjadi usaha menjual program kepada para pihak terkait.

Kelima, Mengikuti perkumpulan. Dengan mengikuti sebuah perkumpulan atau asosiasi secara langsung maupun tidak langsung akan membuahkan peluang. Selain itu bergabung dalam komunitas maupun perkumpulan merupakan cara yang dinilai efektif untuk membangun jaringan. Melalui sebuah perkumpulan secara tidak langsung iklim organisasi akan terbranding dengan anggota anggota lain yang telah memiliki reputasi yang lebih baik.

#### ***CONSTRUCTIVE COMPETITION***

Pasca membangun kekompakan internal melalui open deks management dan membangun jaringan, maka tahapan berikutnya untuk membuster kinerja organisasi kampus adalah dengan membangun persaingan yang konstruktive. Kompetisi atau persaingan ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengukur seberapa ketepatan dalam melakukan kegiatan dalam lingkup target kerja kampus. Michael Potter menyebutkan dengan adanya kompetisi yang konstruktive akan memberikan daya juang dan kegigihan dari stakeholder guna mencapai dari target yang diinginkan. Dengan adanya kompetisi diharapkan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang masih dari stakeholder.

Terdapat lima keuntungan yang didapatkan dari adanya system kerja kantor yang kompetitif. Pertama lebih focus. Dengan adanya kompetisi antar stakeholder kampus diharapkan akan membangun semangat untuk bersungguh sungguh dan menghindari segala sesuatu yang bisa menghambat kinerja kantor. Hal ini dilakukan karena pada dasarnya berkompetisi adalah didasari oleh keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Kedua menjadikan tiap individu yang terlibat menjadi lebih baik. Ketika suasana kantor dibangun dalam iklim kompetisi yang konstruktive akan mempunculkan perasaan setiap individu yang terlibat untuk menunjukkan kinerja yang terbaik yang bisa dilakukan. Selain itu dengan adanya kompetisi setiap orang akan berusaha menjadi lebih baik pada proses proses yang pernah dilakukan yang berakibat bisa meningkatkan kemampuan kerja.

Ketiga, pekerjaan yang dilakukan lebih efisien. Setelah menjadikan kinerja individu lebih focus dan dilakukan dengan cara yang lebih baik, maka efek yang muncul adalah efisiensi.



Sebagai bentuk etos kerja yang baik, efisiensi yang dimiliki perlahan akan meningkat dan terasa akan lebih baik bila yang dilakukan dalam keadaan tidak sedang berkompetisi.

Keempat, mempererat hubungan. Dalam iklim kerja yang kompetitif hubungan kolaborasi akan tercipta dengan pekerja atau individu yang memiliki target yang sama. Saling menyemangati untuk melakukan kegiatan yang terbaik dan bisa menjadi individu yang terbaik. Dengan saling membantu dan mensupport menjadikan sportifitas muncul antar individu.

Kelima, adanya wadah untuk melakukan unjuk kebolehan. Dengan adanya kesempatan setiap stakeholder unjuk kebolehan, maka regenerasi organisasi akan lebih mudah dilakukan. Proses promise dan degradasi bisa berjalan lebih terukur.

### **EMPOWERMENT**

Ketika semua komponen stakeholder siap bergerak untuk mewujudkan visi misi organisasi, maka tahapan berikutnya dari organisasi/kantor/kampus adalah melakukan pemberdayaan terhadap stakeholder terkait, dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Menurut Page & Czuba (1999:3) melihat pemberdayaan sebagai proses yang memupuk system manajemen organisasi( kekuasaan). Suatu proses untuk unjuk kemampuan mengimplementasikan visi misi organisasi kepada individu untuk diterapkan dan dilaksanakan baik untuk menujung kehidupan mereka sendiri, komunitas berbasis kepada norma - norma yang telah disepakati. Lebih lanjut Kingston, R., Carver, S., Evans, A., & Turton, I. (2000) melihat empowerment sebagai dorongan dan dukungan untuk mengambil tanggung jawab secara pribadi dalam rangka meningkatkan atau memperbaiki kinerja sehingga dapat meningkatkan kontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi. Sehingga dari sini proses Empowerment mensyaratkan ada penciptaan budaya baru yang mendorong pegawai dalam setiap tingkatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dan membantu pegawai untuk percaya diri dan kemampuan untuk melakukan perubahan.

Sehingga dari sini bisa dilihat empowerment sebagai strategi sebuah organisasi (kampus) dalam memberi ruang bagi civitas akademika yang terlibat dalam membuat keputusan dan target yang akan diraih oleh kampus. Strategi ini akan membuat bangga baik tenaga pendidik maupun kependidikan terhadap usaha usaha mereka dalam berkontribusi dalam melaksanakan program manajemen.

Terdapat lima usaha yang bisa dilakukan untuk melakukan empowerment di Lingkungan kampus. Pertama memberi ruang gerak untuk berkreasi. Menurut survei dari Harvard, dengan memberikan ruang gerak untuk berkeaktifitas di tempat kerja bisa meningkatkan kepuasan karyawan, menumbuhkan motivasi, dan mendorong performa lebih tinggi. Memberdayakan karyawan artinya memberi mereka kesempatan untuk unjuk kemampuan serta memberi sentuhan personal dalam pekerjaan.

Kedua, mengapresiasi ide dan masukan stakeholder. Pada tahapan ini adalah usaha untuk membuat tenaga pendidik dan kependidikan lebih berarti dalam memberi kontribusi kepada pencapaian tujuan. Untuk bisa mengapresiasi ide dan masukan tidak hanya untuk memberikan masukan kepada organisasi, namun juga sebagai bentuk dukungan kepada proses perkembangan diri dari stakeholder yang terlibat.

Ketiga memotong system birokrasi yang panjang. Berbasis kepada semangat kolaborasi, kampus/kantor/organisasi sangat perlu membangun struktur tim yang fleksibel guna menyederhakan birokrasi. Dengan penyederhanaan proses birokrasi tidak hanya efisiensi yang akan didapat namun juga bisa mendorong inovasi pelayanan.

Keempat, memiliki panduan yang jelas. SOP penting karena ini akan memberikan panduan arah dan target yang ingin di capai, namun suritauladan dan contoh dari Top leader sangat penting untuk menumbuhkan rasa pengayoman dan semangat "ing ngarso sung tulodo"

Kelima membuat media saluran antar stakeholder. Gathering tahunan dan Arisan mungkin salah satu usaha untuk membuat media saluran antara tenaga pendidik dan kependidikan untuk saling berkomunikasi diluar hubungan kerja yang dilakukan sehari hari.

#### **REWARD AND PUNISHMENT**

Tahap akhir dari system kerja yang dibangun oleh organisasi adalah kejelasan dari kerja yang dilakukan. Sistem remunerasi salah satunya sebagai bentuk reward dan punishment yang diberlakukan. Namun demikian acapkali system yang diberlakukan masih memiliki kelemahan, misalnya masih adanya praktek praktek "fraud" dalam kinerja, seperti hanya finger print absen di pagi hari dan sore hari, yang tidak diikuti kegiatan produktif yang menguntungkan kantor.

#### **KESIMPULAN**

Menuju kampus berbasis kepada entrepreneurial management itu ibarat mengendarai kendaraan besar yang memuat bahan material yang banyak. Dimana bahan material ini adalah mahasiswa yang menjadi tanggung jawab untuk dicetak menjadi tenaga potensial bagi negara dimasa yang akan datang. Sebagai kendaraan besar, maka jalannya organisasi ini bisa dilihat dari roda yang digunakan. Tidak bisa roda yang digunakan besar sebelah atau salah satu roda besar sendiri. Roda roda itu adalah tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Lima komponen yang dijabarkan diatas adalah ikhtiar untuk menjalankan kendaraan besar ini berjalan dengan baik, tidak oleng dan mampu mengantarkan material yang diangkutnya sampai ditujuan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagheri, M., Ali, W., Binti Abdullah, M., & Daud, S. (2013). Effects of Project-based Learning Strategy on Self-directed Learning Skills of Educational Technology Students. *Contemporary educational technology*, 4(1), 15-29.



## **Visioner : Jurnal Manajemen dan Entrepreneurship**

ISSN : 2684-8708 (online)

---

- Chen C.C., Greene P.G. & Crick, A., (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4): 295-316
- Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (2004). The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. *The Leadership Quarterly*, 15, 771-799.
- Cycles." *Harvard Business Review* 25 (1), 217-226
- Fernald, L. W. Jr., Solomon, G. T., & Tarabishy, A. (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-10.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a crosscultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19, 241-260.
- Kingston, R., Carver, S., Evans, A., & Turton, I. (2000). Web-based public participation geographical information systems: an aid to local environmental decision-making. *Computers, environment and urban systems*, 24(2), 109-125.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16, 51-55.
- Page, N., & Czuba, C. E. (1999). Empowerment: What is it? *Journal of Extension*, 37(5), 24-32
- Schumpeter, J. A. (1934) "The theory of Economic Development: An inquiry into profits, Capital, Credit, Interest, and the Business, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analysis review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 145-153.
- Swiercz, P. M., & Lydon, S. R. (2002). Entrepreneurial leadership in high-tech firms: a field study. *Leadership and Organization Development Journal*, 23(7), 380-386.
- Thomas, A. S., & Mueller, S. L. (2000). A case for comparative entrepreneurship: assessing the relevance of culture. *Journal of International Business Studies*, 31, 287-301.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E., (2005). The Mediating Role of Self-efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265-1272.