

Perancangan Sistem Sumber Daya Dosen Pada Universitas Dengan Menggunakan Konsep Samsung Dan 7S McKinsey

Indra Gamayanto¹⁾

Universitas Dian Nuswantoro, Fakultas Ilmu Komputer, Departement Sistem Informasi
Jln. Imam Bonjol No.205-207, Phone: (024)3517261, Fax:
(024)3569684 e-mail: indra.gamayanto@dsn.dinus.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi tidak dapat dihentikan, semua, pada saat ini, menggunakan teknologi untuk kehidupannya sehari-hari. Pendidikan juga demikian, tidak akan dapat melepaskan diri dari teknologi, universitas yang merupakan salah satu pilar penting bagi Negara harus mengalami perubahan signifikan dalam menghadapi hal ini. Perubahan di dalam universitas harus dapat menghasilkan sumber daya manusia yang tidak setengah berkualitas, tetapi sungguh-sungguh memiliki kualitas di level yang dapat dipertanggung jawabkan oleh universitas. Jurnal ini merupakan pengembangan dari dua jurnal yaitu "Analysis of Wollongong City Council using 7s's of Galliers and Sutherland Methods" dan jurnal "Developing Leadership Systems Inside University Using Jim Collins Method [Good to Great]: People Management Development to Face ASEAN Economic Community in Indonesia", yang kemudian akan dikombinasikan dengan konsep Samsung sehingga akan dihasilkan sebuah framework yang berguna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal

Kata kunci: Samsung, Universitas, Sumber daya dosen, Kualitas, Sistem standar kompetensi

1. Pendahuluan

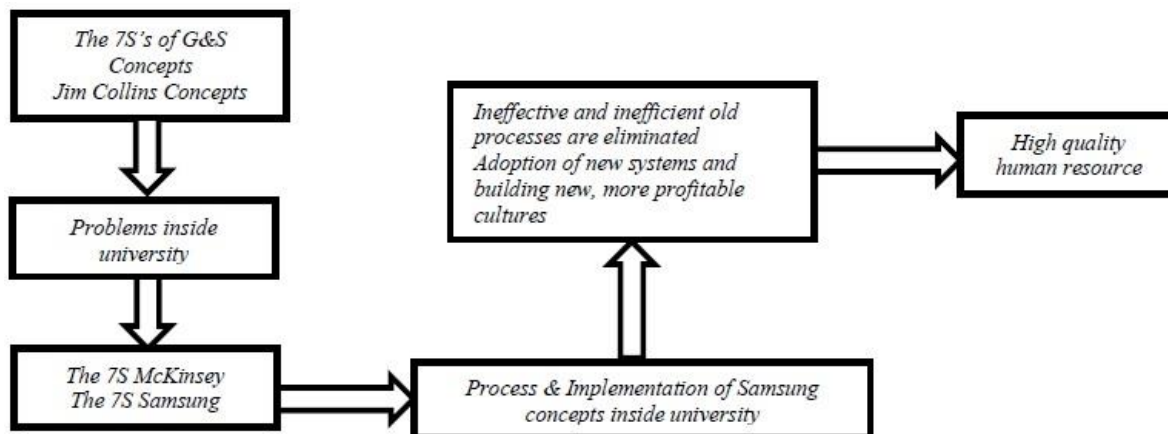
Perkembangan pendidikan mencapai pada puncaknya, dimana keseluruhan sistem dalam dunia pendidikan khususnya universitas sudah terbentuk dengan sangat baik, dan perjalanan proses tersebut telah banyak melalui berbagai tantangan generasi yang terus berkembang tanpa bisa dihentikan, dengan berkembangnya teknologi informasi, maka perkembangan pesat pada universitas juga mengalami banyak perubahan[1]. Di sini menjadi pertanyaan besar, apakah sumber daya manusia di Indonesia telah siap dalam menghadapi era globalisasi tersebut?, apa urgency yang harus segera dilakukan agar dapat mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi?, penerapan teknologi yang seperti apa yang harus segera di eksekusi agar dapat memenuhi kebutuhan dunia pada saat ini?, pertanyaan ini akan terus berkembang dan tidak hanya pada beberapa pertanyaan. Universitas merupakan tempat dimana pikiran dikembangkan dan hati disatukan untuk dapat menghasilkan sebuah sistem yang dapat membantu umat manusia agar dapat hidup menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, definisi universitas harus dapat dipahami secara tepat dan harus dapat diterapkan ke dalam sistem yang telah dirancang secara komprehensif. Sistem lama, yang walaupun telah dibangun secara efektif dan efisien, tetapi masih memiliki banyak kekurangan terutama pada tingkat sumber daya manusia. Kata Universitas berasal dari bahasa latin -Universitas Magistrorum et scholarium, yang memiliki arti komunitas dosen dan mahasiswa. Hal itu merupakan gambaran yang sangat sederhana dan tepat, yang merangkum semangat universitas persis sejak masa-masa awal. Universitas bukan sekolah tempat murid yang hanya datang untuk mengikuti pelajaran. Universitas adalah komunitas, tempat ilmu saling dipertukarkan secara positif dan kreatif. Jurnal ini merupakan pengembangan dari "Analysis of Wollongong City Council using 7s's of Galliers and Sutherland Methods" dan jurnal "Developing Leadership Systems Inside University Using Jim Collins Method [Good to Great]: People Management Development to Face ASEAN Economic Community in Indonesia". Pada kedua jurnal ini berhubungan dengan kepemimpinan yang seharusnya terjadi di tingkat universitas dan pengembangan sumber daya manusia seperti apa yang seharusnya terdapat di dalamnya. lebih jauh lagi, 7 hal dalam G&S ini juga dapat dihubungkan dengan 7S yang dimiliki oleh Samsung dan metode 7S McKinsey. Permasalahan utama di sini adalah masih kurangnya tersedianya sumber daya manusia yang handal, sehingga perlu diperbaharui dengan melakukan reformasi secara masif agar universitas dapat bertahan dalam arus globalisasi dan mampu bersaing serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hasil dari jurnal ini adalah sumber daya manusia di tingkat universitas yang sungguh-sungguh mampu memiliki kompetensi di dua sisi, yaitu sisi

teknologi dan sisi mental yang siap. perlu diingat bahwa perubahan hanya dapat dilakukan hanya jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang sudah memberikan contoh yang baik, jika hal tersebut

tidak dilakukan, maka organisasi tidak akan bertumbuh dan akan menghasilkan budaya yang tidak baik, dan sisi lainnya yang tidak kalah penting adalah bahwa penerimaan orang yang ingin bekerja merupakan faktor yang harus diperhatikan[2], jika menerima orang yang tidak memiliki kemampuan tinggi, maka akan menghasilkan beban yang sangat besar dari sisi biaya dan waktu, terbuang, dan organisasi tidak dapat berjalan, tetapi sebaliknya pemimpin dan orang-orang tepat di dalam akan dapat menghasilkan sebuah proses yang terus menerus dan organisasi tersebut akan mampu bertahan sampai ratusan tahun serta dapat menularkan keteladanan sebuah proses manajemen yang benar kepada organisasi lain, inilah yang disebut *high thinking-low profile and good ambition*[3].

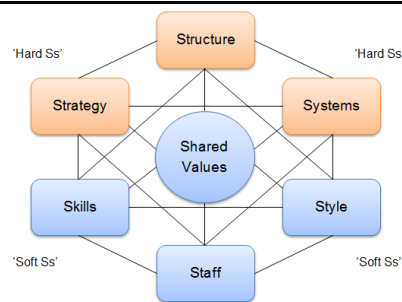
2. Metode Penelitian

Dalam metodologi ini, kami tidak akan menjelaskan metode the 7S's of G&S dan konsep Jim Collins, pembaca dapat langsung membaca kedua jurnal tersebut untuk dapat memperoleh pengertian yang lebih mendalam tentang kedua metode tersebut dan implementasinya. Focus dalam jurnal ini adalah metode 7S McKinsey dan 7S Samsung yang kemudian akan dapat diterapkan pada universitas sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Proses yang kami lakukan diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1 *Samsung concepts and process of implementation – High Quality Human Resource*

Pada gambar 1 dapat dijelaskan sebagai berikut: konsep The 7S's of G& S (*Galliers & Sutherland*) memiliki 7 elemen penting yang terdiri dari *strategy; structure; systems; staff; style; skills* dan *superordinate goals* dan 6 stages yang terdiri dari *ad hoc racy; foundations; centralized; cooperation; entrepreneurial dan harmonious*, dari hasil analisis yang kami lakukan, bahwa ke tujuh elemen ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan harus berjalan selaras sehingga menghasilkan sebuah proses yang efektif dan efisien[4]. Pada konsep Jim Collins, terdapat 5 tingkat penting yang dimana sebagai dasar membangun sebuah organisasi adalah adanya orang-orang yang tepat di dalamnya dan kepemimpinan level 5 yang memiliki kerendahan hati dan ketegasan yang benar[5]. Dari sini kami dapat menjelaskan bahwa terdapat beberapa masalah di dalam universitas, salah satunya yang terpenting adalah orang-orang yang tidak tepat, yang tidak memiliki kompetensi yang seharusnya dimiliki, sehingga proses di dalam universitas selalu menemui masalah yang tidak dapat diselesaikan. Selanjutnya, 7S McKinsey yang terdiri dari 7 elemen penting yang terdiri dari 2 hal yaitu *hard skills (Strategy; Structure; Systems)* dan *soft skills (Skills; Style; Staff)* dan di tengah terdapat *shared values*. 7S Samsung juga memiliki elemen penting di dalamnya yang terdiri dari *shared values; leaderships styles; staffs; structure; strategy; skills; systems*. Jika kita mengamati dengan details, maka ke 7 hal yang dimiliki oleh Samsung terkoneksi dengan metode 7S McKinsey-The 7S's of G&S dan Jim Collins *concepts*, sehingga proses berikutnya adalah bagaimana implementasi tersebut dilakukan di dalam universitas sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi yang seharusnya dimiliki. Perlu diingat, bahwa orang yang tidak tepat merupakan salah satu pemborosan biaya bagi universitas, dan sudah seharusnya universitas tidak mempertahankan orang-orang yang tidak menghasilkan kontribusi apapun di dalam universitas, universitas memiliki tanggung jawab besar, yang dimana, dapat memberikan pengaruh besar pada keseluruhan budaya yang dibentuk pada sebuah Negara- kota-daerah dan keluarga.



Gambar 2 7S McKinsey Framework

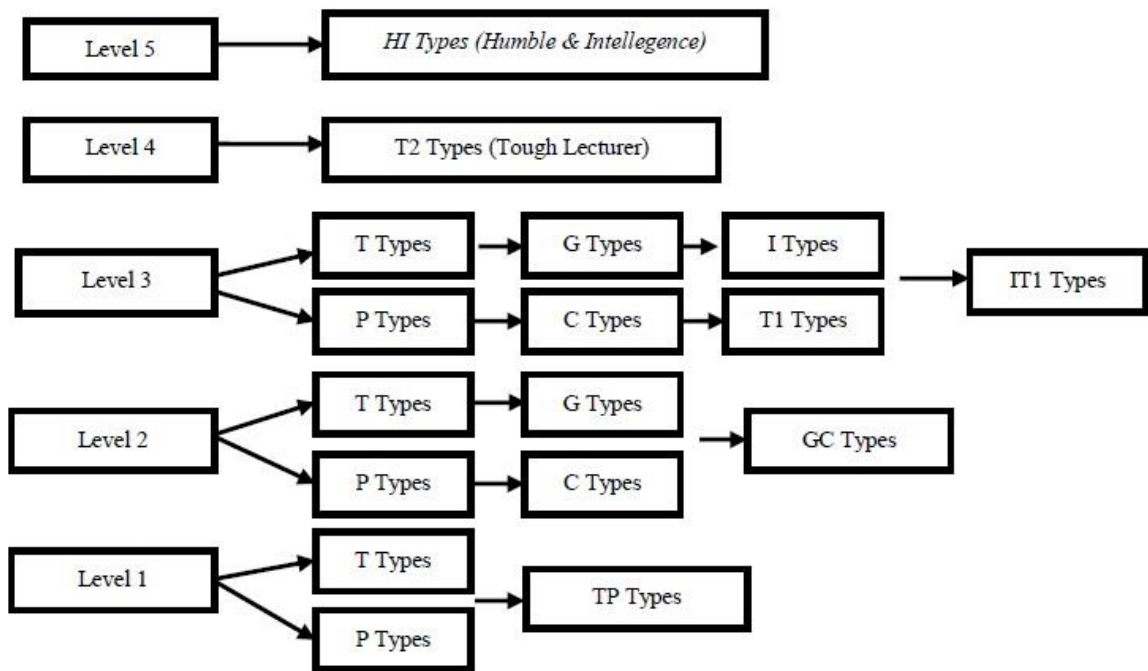
Pada gambar 2, metode 7S McKinsey dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *Strategy*: rencana tersebut dirancang untuk mempertahankan dan membangun keunggulan kompetitif dalam persaingan; (2) *Structure*: struktur organisasi yang handal dan sistem pelaporan yang canggih; (3) *Systems*: kegiatan sehari-hari dan prosedur yang melibatkan anggota serta staf untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) *Shared Values*: yang disebut "tujuan superordinat" ketika model pertama kali dikembangkan, inilah nilai inti perusahaan yang diadopsi dalam budaya perusahaan dan etika kerja umum; (5) *Style*: gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh bawahan; (6) *Staff*: Pekerja yang memiliki kemampuan tinggi; (7) *Skills*: keterampilan aktual dan kompetensi tinggi karyawan yang bekerja untuk perusahaan[6]. Samsung memiliki beberapa cara kerja: (1) membuat rencana dengan melihat kondisi perusahaan, membuang apa yang perlu dibuang; (2) menyusun waktu, teknologi, modal, sumber daya manusia dan prospek pasar, agar perusahaan bisa mulai bekerja; (3) manajemen harus memperhatikan apakah perusahaan perlu disebarluaskan atau tidak. Jika ya, seberapa besar jangkauannya, bagaimana prospeknya untuk memasuki pasar global dan bagaimana kondisi kekuatan modal saat ini. Prinsip moral yang dipegang adalah memperkuat ketulusan hati, mampu mengatasi permasalahan pribadi, serta mewujudkan budaya yang beradab. Tujuan kecil akan melahirkan orang-orang kecil, sebaliknya, tujuan besar akan menciptakan orang-orang besar. Menyadari hal ini, Samsung tidak pernah ragu untuk meraih tujuan besar. Optimisme ini menunjukkan kualitas dan kemampuan Samsung. Bekerja dengan orang-orang yang memiliki kapabilitas dan kontribusi tinggi memungkinkan sebuah perusahaan dapat menjadi yang terbaik, sebab orang-orang yang hebat akan dapat mendorong perusahaan untuk menghasilkan produk unggulan. Ukuran perkembangan Samsung bukan seberapa besar modal yang ditanam, melainkan seberapa banyak manusia kualitas tinggi yang dimiliki. Prinsip kesempurnaan Samsung adalah kesadaran utama setiap orang untuk bertanggung jawab menggerakkan perusahaan. Kesempurnaan adalah menjalankan rencana dengan konsisten, sejak rencana itu dibuat. Orang yang bertanggung jawab akan bekerja dengan keyakinan atas apa yang dikerjakan. Sadar akan pekerjaan yang dimilikinya dengan meningkatkan kemampuan dan mampu mengambil keputusan pada saat krisis. Prinsip hidup rukun juga bisa berarti hidup bersama dan saling melengkapi satu sama lain. Daripada saling mengalahkan dan saling menusuk, lebih baik mewujudkan harmoni dan mendahulukan kepentingan bersama. Semua pihak berlomba mendahulukan kepentingan orang lain, mengesampingkan perselisihan, dan menyingkirkan egosime pribadi. Prinsip ini amat baik digunakan dalam perusahaan skala besar, menengah hingga skala kecil, utamanya dalam hubungan antara tenaga kerja dan modal.

3. Hasil dan Pembahasan

7S Samsung & 7S McKinsey-Shared values- Dalam menciptakan produk dan layanan yang terbaik, Samsung menggunakan dasar teknologi dan bakat tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Samsung memiliki semboyan penting: -Bersama konsumen, menghadapi tantangan dunia dan menciptakan masa depan. Sesuai dengan hal ini, semua pekerja Samsung memiliki jiwa kemanusiaan dan moralitas yang tinggi. Para pekerja menjaga etika dan kesopanan sambil menatap dunia secara positif. Untuk mewujudkan kualitas hidup pribadi, para pekerja Samsung melakukan upaya seperti meningkatkan kualitas produk, group, perusahaan dan Negara[7]. Samsung membawa kemanapun wawasan yang dapat memperkirakan perubahan lingkungan dan daya saing, melalui kegiatan perusahaan, Samsung telah banyak melakukan banyak kontribusi terhadap masyarakat dan memiliki makna positif. Leaderships (Styles)- terdapat 5 parameter kepemimpinan, yaitu memahami cara melihat ke depan, mempraktekkan yang dilakukan oleh orang-orang yang sudah ahli, berlari dengan kemampuan, tenaga dan teknologi yang dimiliki, merangkul para pegawai, dan melakukan evaluasi akan hasil kepemimpinan yang telah di

dipraktekkan. Staffs- Samsung memiliki penghargaan tinggi terhadap manusia dan pemikiran kreatifnya. Lingkungan di buat kondusif, sehingga para pegawai dapat merasa bahwa Samsung merupakan pekerjaan seumur hidupnya. Makna pekerjaan seumur hidup di sini adalah upaya untuk menciptakan kesetiaan dan kepedulian terhadap perusahaan. Para pegawai ikut memikirkan perusahaan dan aktif dalam menyelesaikan permasalahan. Structure- perusahaan Samsung telah banyak melakukan perubahan drastis dalam struktur perusahaan. Perubahan dalam manajemen baru memiliki dasar yang mengubah organisasi. Para pegawai mengamati konstitusi yang dimiliki oleh Samsung, yaitu dengan mempraktekkan pembaharuan pribadi, -dari atas, dari aku, dari hal-hal kecil, menuju ke satu arah, dan dengan benar. Perubahan perusahaan secara struktur ini, pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing secara internasional, Samsung juga berusaha untuk bisa memiliki manajemen dan internasionalisasi yang memfokuskan pada kualitas, informasi dan infrastructure yang kompleks. Khususnya, manajemen yang mengutamakan kualitas, merupakan bagian yang ditekankan pada nilai yang paling inti. Meskipun kualitas barang dan pelayanan juga harus tinggi, harus ada struktur organisasi yang juga meningkatkan kualitas manusia dan manajemen. Strategy- Samsung memiliki strategi yang mengarah ke masa depan internasional, dan Samsung mulai memiliki manajemen baru yang dapat memperbesar tahap menjadi nomor satu secara global. Hal tersebut memiliki arti bahwa Samsung sedang mempraktekkan nasionalisasi, informasi dan kompleksitas. Dengan memprediksi arus pasar dunia, Samsung dapat melakukan pelaksanaan strategi globalisasi dan memasarkan produk ke dunia. Dengan waktu yang sama, Samsung menggunakan dana dan teknologi dunia secara efisien dan melakukan globalisasi informasi. Skills – teknik ini merupakan hal penting yang dimiliki untuk membuat Samsung menjadi perusahaan terbaik di dunia. Samsung dapat menganalisis perkembangan teknologi yang memiliki tingkatan dan arah, sesuai dengan jenisnya masing-masing. Selain itu, hal ini juga memacu terwujudnya perkembangan teknologi yang sinergis dan sistematis. Systems – dalam meningkatkan daya saing, Samsung dalam generasi yang baru ini, mulai berupaya untuk mengembangkan informasi penting yang berkaitan dengan produksi, pengemasan, pemindahan, dan penggunaan, dan diterapkan dengan sistem komputerisasi. Hal ini dilakukan agar dapat menyebarkan strategi informasi perusahaan, dan secara langsung sehingga dapat menawarkan efisiensi dan kenyamanan bagi para pegawai dan pelamar pekerjaan. Oleh karena itu, untuk melangkahkan kaki menjadi perusahaan terbaik di dunia, Samsung selalu melakukan praktek infra informasi visi agar dapat mengatur generasi single Samsung. Hal ini berarti bahwa Samsung dapat mengembangkan sistem informasi gabungan group dan koneksi secara global. Dalam penggunaan lingkungan informasi, Samsung akan melakukan pembenahan pekerjaan dan penggunaan informasi yang diperlukan. Setelah kita memahami apa yang telah dilakukan oleh Samsung, proses berikutnya adalah bagaimana hal tersebut dapat diterapkan di dalam universitas. Gambar di bawah ini merupakan proses penerapan dari 7S Samsung ke dalam universitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi sehingga dapat mengubah keseluruhan budaya jika ini mampu diterapkan secara konsisten. Penerimaan dosen harus dapat mencakup 5 level dan hal ini dapat diterapkan pada saat penerimaan dan penempatan dosen di fakultas. Pada level 1: terdiri dari 2 tipe, yaitu tipe T (Theoretical) dan tipe P (practical), pada tipe T- merupakan tipe dosen yang tidak memiliki pengalaman kerja di luar. Pada saat seseorang sudah menyelesaikan studinya di bachelor degree, maka tipe ini kemudian bekerja sebagai seorang dosen dan kemudian melanjutkan ke program master degree berikutnya adalah doctor of philosophy, tipe ini adalah tipe yang berfokus pada pengembangan pengetahuan secara komprehensif, sisi positif dari tipe ini adalah: memiliki pengetahuan secara konseptual yang kuat dan dapat menjelaskan konsep-konsep tersebut secara details baik itu konsep marketing; konsep manajemen; bahasa pemrograman dan masih banyak lagi. Kemampuan tipe ini sangat besar pada bidang pengetahuan, tetapi memiliki sisi negative: kurangnya pengetahuan mengenai pengalaman di dunia industri dan mungkin tidak pernah mempraktekkan ilmunya secara langsung di lapangan sehingga kurangnya pengalaman akan dapat mengakibatkan kurang menariknya penjelasan pada saat perkuliahan berlangsung. Tipe berikutnya adalah tipe P, ini adalah dosen yang sebelumnya sudah pernah bekerja di perusahaan dan/atau organisasi tertentu yang kemudian bekerja menjadi seorang dosen, dapat dikatakan dosen tipe ini adalah seorang praktisi yang kemudian bekerja sebagai seorang dosen- baik itu full time dan/atau part time. Sisi positif: dosen ini memiliki pengalaman yang dapat dibagikan pada saat perkuliahan dan memiliki pengetahuan dalam hal sudah pernah mempraktekkan apa yang diajarkannya, sisi negative: dosen tipe ini terkadang merasa sudah mengetahui sisi ilmu konsep secara details, tetapi pada dasarnya belum mengetahui secara details. Ini merupakan penjelasan kedua tipe tersebut. pertanyaannya adalah di level 1, standar apa yang seharusnya dimiliki oleh dosen di tingkat universitas?, dosen tipe TP, dimana memiliki kemampuan berimbang antara pengetahuan dan praktek, sebagai contoh seorang dosen pengajar bidang e-business, dapat membuat sebuah business online dan kemudian menjalankannya, setelah business online tersebut dapat berjalan dan memperoleh keuntungan dari business tersebut, maka pada saat mengajar di

perkuliahan, dosen tersebut dapat mengajarkannya kepada mahasiswa, hal ini dapat dikatakan learning by concept and practical. Level berikutnya adalah level 2 yang dibagi menjadi 2 tipe: C-Type dan G-Types. Dosen yang sudah mencapai pada posisi T dan P, maka akan dapat meningkatkan kemampuannya menjadi C dan G, dimana C adalah creative types, seorang dosen yang sudah memiliki kemampuan P maka akan terus meningkatkannya kemampuannya menjadi C, dosen tersebut dapat menciptakan produk, barang dan/atau jasa yang kreatif dan dapat berguna untuk kehidupan masyarakat. Pada posisi T, maka dosen tersebut dapat terus meningkatkan kemampuannya menjadi G, dimana G adalah seorang dosen yang memiliki kemampuan disiplin yang baik dan memiliki kemampuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya sampai pada tingkat maksimum yaitu professor. Jika kedua hal ini digabungkan, maka akan dihasilkan GC types yang merupakan dosen berkualitas tinggi yang memiliki kemampuan seimbang. Level 3, terdiri dari I dan T1 types. I adalah individual, dosen yang sudah memiliki posisi T & G, maka akan terus meningkat pada I types, dimana kemampuan individual dosen tersebut terus ditingkatkan dari sisi konsep dan ilmu pengetahuan umum & khusus. Pada posisi T1 types yang merupakan teamwork types, dosen yang sudah memiliki kemampuan P dan C akan meningkat pada posisi T1. Kebanyakan dosen yang memiliki pengalaman, biasanya memiliki sifat individu yang terlalu tinggi, dan merasa sudah mengetahui semua, oleh sebab itu, perlu ditingkatkan kemampuan dalam bekerjasama. Pada posisi ini jika digabungkan, maka akan menghasilkan IT1 types. Level 4, Tough lecturer (T2 Types). Ini merupakan posisi cukup tinggi, dimana setelah bertahap melewati level 1-3, maka dosen akan dapat menjadi seorang dosen yang benar-benar tangguh dan memiliki keseimbangan dalam kemampuannya, kemampuan ini akan dapat memiliki efek jangka panjang kepada kehidupan mahasiswa dan tidak berhenti pada satu sisi, kecuali dosen tersebut yang memang tidak mau mengembangkan dirinya. Sekali lagi, perlu dipahami universitas harus memiliki sumber daya dosen yang berkualitas tinggi. Level 4, merupakan level dimana seorang dosen memiliki kemampuan dalam beradaptasi, memimpin dan memberikan teladan dari sisi pengetahuan dan karakter, keseimbangan ini perlu dimiliki oleh setiap dosen sehingga hasil dari universitas dapat benar-benar dapat dipertanggung jawabkan serta memberikan dampak positif kepada masyarakat. Posisi ini membutuhkan kekuatan mental dan pengetahuan yang cukup. Pada level 5, yang merupakan level tertinggi, adalah HI types (*Humble & Intelligence Types*). Ini merupakan kombinasi tertinggi dan paling sulit serta jarang dimiliki oleh semua orang. Memiliki kecerdasan dan kemampuan yang tinggi, dan memiliki kerendahan hati. Kombinasi ini merupakan asset besar bagi universitas, tetapi yang sangat disayangkan, terkadang universitas mempertahankan asset yang sebenarnya tidak layak untuk dipertahankan. Gambar 7 di bawah ini akan menjelaskan proses dan pola pengembangan dari level 1-5 secara details dan di sini kita akan dapat melihat perubahan dari setiap level sehingga dapat merubah paradigma dari beberapa sisi dan juga dapat merubah kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh setiap dosen di setiap universitas.



Gambar 3 Level 1-5, *Framework of Human resource development inside university*

Pada Gambar 3, pengembangan setiap level membutuhkan waktu 1 tahun dalam setiap tahapannya. Penerapan proses level 1-5 adalah sebagai berikut: (1) Penerimaan awal dosen, harus dilakukan dengan benar, dan wajib pada saat melakukan interview, kepala sumber daya manusia, harus menggunakan bahasa Inggris untuk mengetahui kemampuan dosen tersebut; (2) Test dilakukan dengan menggunakan model presentasi yang dihadiri dekan, kepala departemen dan 2 dosen tetap, untuk menguji kemampuan dosen tersebut dari sisi teknis, jika memang dosen yang melamar pekerjaan adalah di bidang teknis, dan di bidang praktis, jika dosen tersebut dari kalangan praktisi; (3) Uji mengajar, yang artinya dosen yang melamar pekerjaan tersebut, dengan dihadiri 7 mahasiswa mengajar dan pada saat itu dinilai oleh dekan, kepala departemen dan 2 dosen. Hasil yang akan diperoleh adalah dosen yang bekerja di universitas merupakan dosen yang sudah di awal terpilih dan memang memiliki kemampuan yang tinggi. Untuk hasil di masa depan akan dapat memberikan dampak besar kepada banyak hal, antara lain: (1) Universitas tersebut akan dapat memperoleh keuntungan karena memiliki sumber daya dosen yang berkualitas tinggi; (2) sisi marketing- universitas memperoleh keuntungan karena memiliki dosen berkualitas yang dapat digunakan sebagai promosi dengan prestasi dan kinerjanya; (3) sisi mahasiswa- mahasiswa akan dapat diajar oleh dosen-dosen yang tidak diragukan kemampuannya; (4) sisi industri- dapat mengatasi kekurangan sumber daya manusia yang tinggi, karena sudah diproses dengan sangat baik di universitas; (5) dampak perubahan budaya yang secara positif dapat mempengaruhi hidup orang banyak secara lebih baik; (6) terciptanya teknologi dan produk, jasa, yang inovatif, dan dapat berguna untuk kehidupan masyarakat; (7) terdapat dampak perubahan budaya keluarga, sikap, dan karakter yang berkualitas tinggi.

4. Simpulan

- ▮ Konsep Samsung merupakan konsep yang dapat digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia di tingkat universitas, konsepnya sangat sederhana dan details sehingga dapat dilakukan inovasi dalam konsepnya
- ▮ Lima level yang harus dimiliki oleh dosen, akan dapat mengubah hasil. Hal terpenting adalah dalam menghasilkan dosen level 5, yang merupakan posisi level tertinggi, dengan batas toleransi setiap dosen harus dapat mencapai level 3 atau 4

5. Rekomendasi

- ▮ Perlu dilakukannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan di tingkat universitas, sehingga metode ini dapat diterapkan
- ▮ Diadakannya rapat secara rutin, terutama dalam membahas penerapan metode ini, dan hal terpenting adalah pada saat penerimaan dosen, harus sungguh-sungguh diperhatikan, sehingga dosen yang diterima adalah dosen yang memiliki kemampuan tinggi.

Daftar Pustaka

- [1] E. Roome, J. Raven, and T. Martineau, -Human resource management in post-conflict health systems: review of research and knowledge gaps,|| *Confl. Health*, vol. 8, p. 18. eCollection 2014, 2014.
- [2] S. M. T. Rüttimann Bruno G., -Going beyond Triviality: The Toyota Production System— Lean Manufacturing beyond Muda and Kaizen,|| *J. Serv. Sci. Manag.*, no. April, pp. 140–149, 2016. [3] X. L. Wang, L. Wang, Z. Bi, Y. Y. Li, and Y. Xu, —Cloud computing in human resource management (HRM) system for small and medium enterprises (SMEs),|| *Int. J. Adv. Manuf. Technol.*, vol. 84, no. 1–4, pp. 485–496, 2016.
- [4] I. Gamayanto, —ANALYSIS OF WOLLONGONG CITY COUNCIL USING 7S ' S OF GALLIERS AND SUTHERLAND METHODS,|| no. 205, pp. 205–213, 2017.
- [5] R. N. Pratikna and I. Gamayanto, -Developing Leadership Systems Inside University Using Jim Collins Method [Good to Great]: People Management Development to Face ASEAN Economic Community in Indonesia,|| *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.*, vol. 6, no. 3, pp. 45–55, 2017.
- [6] M. M. Ravanfar, —Analyzing Organizational Structure based on 7s model of McKinsey,|| *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 5, 2015.
- [7] D. P. Carter, C. M. Weible, S. N. Siddiki, and X. Basurto, -Integrating core concepts from the institutional analysis and development framework for the systematic analysis of policy designs: An illustration from the US National Organic Program regulation,|| *J. Theor. Polit.*, vol. 28, no. 1, pp. 159–185, 2016.