

TEORI ORGANISASI: RELEVANSI DAN APLIKASI

Drs. Andreas Budihardjo, M.Psi.

Pendahuluan

Teori organisasi pada prinsipnya membahas keterkaitan antara faktor-faktor internal dan eksternal organisasi serta keefektifan organisasi. Konfigurasi desain organisasi menjadi pusat bahasan, sebab itu perkembangan dan pemodifikasian konfigurasi Mintzberg dibahas dalam artikel ini. Teori organisasi menarik dipelajari karena berbagai pendekatannya memberi dasar untuk memahami serta mendiagnosis organisasi secara sistematis dan ilmiah. Berdasarkan landasan teori yang kuat, hasil analisis organisasi dapat dipertanggung jawabkan.

Artikel ini membahas keterkaitan antara relevansi teori organisasi, esensi dan tantangan perkembangan teori serta penerapannya. Perkembangan teori organisasi sangat berkaitan dengan faktor lingkungan dan teknologi. Artikel ini tidak bertujuan membahas semua teori organisasi dan perkembangannya akan tetapi lebih bermaksud memberi *insight* mengenai permasalahan teori organisasi, perkembangan dan penerapannya.

Aplikasi teori organisasi memungkinkan konsultan mendiagnosis organisasi dan memberi rekomendasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Keefektifan organisasi diukur misalnya berdasarkan besarnya laba yang diperoleh pertahun, besarnya angka pertumbuhan pendapatan dan besarnya segmen pasar. Penyempurnaan teori-teori tertentu menjadi pusat pembahasan. Tantangan teori organisasi dalam menyikapi munculnya pendekatan-pendekatan baru perlu dipahami dengan saksama. Tanpa didasari teori organisasi yang relevan dan aplikabel, peng-analisis organisasi tidak akan memperoleh hasil analisis yang sah.

Dalam menganalisis organisasi setidaknya ada dua pertanyaan utama yang perlu dipertimbangkan. Pertama: "Sejauh mana teori yang akan dipergunakan relevan? Kedua: Bagaimana teori tersebut akan diaplikasi?" Secara singkat dapat disimpulkan bahwa relevansi teori organisasi dan penerapannya memegang peranan sangat penting untuk menganalisis organisasi.

Modifikasi Teori

Teori organisasi tidak selalu mudah dipahami karena teori tersebut membahas organisasi yang bersifat abstrak dan multi dimensi. Definisi yang dikemukakan para pakar tampaknya sederhana tetapi organisasi itu sendiri sangat kompleks dan dinamis. *General Theory* yang dikemukakan oleh Bertalanffy (1973) dan *Natural System Models* yang dikemukakan oleh Scotts (1987) misalnya, menarik dibicarakan namun perlu diterjemahkan dengan seksama agar dapat dipergunakan sebagai pendekatan diagnosis yang praktis. Banyak teori utama organisasi masih bertahan cukup lama dan bahkan dalam hal tertentu masih relevan. Teori-teori tersebut sering dipergunakan pada replikasi penelitian, namun tidak jarang pula teori-teori yang kurang relevan dipergunakan untuk menganalisis organisasi.

Teori teknologi dari Woodward (1965), dan Perrow (1967) sering dipergunakan untuk menganalisis teknologi dalam perusahaan. Konfigurasi desain organisasi Mintzberg (1979) sering dipergunakan sebagai acuan penelitian desain organisasi. Beberapa aspek teori-teori tersebut cukup relevan namun penyempurnaan teori tersebut perlu dipertimbangkan sebab perkembangan teknologi selama dua puluh tahun sangat pesat. Karakteristik organisasi banyak dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Konsep organisasi virtual misalnya banyak diadopsi oleh perusahaan-perusahaan baik di dalam dan luar negeri. Batasan organisasi menjadi semakin tak jelas karena jangkauan dan interaksi organisasi sangat luas.

Salah satu pokok bahasan teori organisasi ialah desain atau konfigurasi organisasi. Konfigurasi Mintzberg bertahan cukup lama dan bahkan hingga saat ini masih sering dipergunakan. Lars Groth (1999) mengoreksi konfigurasi organisasi yang dikemukakan oleh Mintzberg. Koreksi tersebut didasarkan atas konsekuensi logis perkembangan teknologi. Groth mengemukakan lima desain organisasi. Tiga desainnya merupakan penyempurnaan desain Mintzberg: *flexible machine bureaucracy*

merupakan perkembangan dari *machine bureaucracy*, *joystick design* merupakan perkembangan dari *simple structure*, dan *interactive adhocracy* merupakan perkembangan dari *adhocracy*. Kedua desain temuan barunya ialah: *meta-organization* dan *organized clouds*. Kelima desain itu masih perlu diuji namun kelima desain tersebut layak diperhitungkan karena memperkaya teori organisasi. Konfigurasi-konfigurasi baru tersebut muncul sebagai hasil penelitian yang didasari oleh perkembangan informasi teknologi.

Konfigurasi *machine bureaucracy* Mintzberg bersifat statis dan kurang fleksibel karena memiliki banyak standarisasi untuk menjamin efisiensi organisasi. Konsekuensi logis pengaplikasian teknologi (komputer) membuat desain tersebut bersifat jauh lebih fleksibel. Dewasa ini, perusahaan/pabrik jauh lebih mudah memproduksi berbagai macam produk dalam waktu relatif singkat. Penggantian proses produksi A ke proses produksi B tidak lagi merupakan permasalahan serumit dua dawarsa yang lalu. Perubahan proses produksi tidak mempengaruhi efisiensi dan efektifitas proses produksi. Kunci transformasi organisasi klasik ini terletak pada transisi *IT-based* dari standarisasi yang infleksibel menjadi standarisasi fleksibel yang didukung oleh banyak koordinasi internal. Hiperautomatisasi, pemrograman aktivitas rutin dan koordinasi implisit secara terpadu membuat organisasi menjadi lebih luwes. Groth memodifikasi konfigurasi *machine bureaucracy* dan menamakan konfigurasi barunya *flexible machine bureaucracy*.

Joystick organization dideskripsikan sebagai desain harapan para wirausahawan, karena desain ini memanfaatkan kemampuan komputer untuk menyediakan semua informasi penting secara rinci pada manajemen puncak. Kegiatan-kegiatan karyawannya dipantau melalui komputer. Manajemen puncak dimungkinkan berinteraksi dengan semua stafnya melalui sistem komputer terpusat. Desain ini tergantung pada *regulating model* yang mendayagunakan secara maksimum aspek pengendalian dan pengotomatisasian teknologi informasi. Pada *simple structure* Mintzberg, peranan komputer sebagai pusat pemantauan dan pengendalian tidak dibahas secara eksplisit.

Interactive Adhocracy merupakan salah satu desain yang cukup rumit. Pada desain *adhocracy* Mintzberg, koordinasi bersifat *mutual adjustment*. Pada umumnya, hal tersebut berorientasi pada kreativitas tim dalam memecahkan persoalan yang unik. Desain ini sangat bergantung pada intensitas komunikasi dan membutuhkan banyak waktu serta tenaga untuk melakukan koordinasi. Perusahaan dengan desain *adhocracy* kurang dapat bersaing secara efisien dengan perusahaan lain dalam menawarkan produk atau layanan standar.

Desain *interactive adhocracy* memungkinkan setiap anggota organisasi saling berkoordinasi melalui suatu sistem. Agen perjalanan misalnya melakukan pemesanan tiket pesawat pada perusahaan penerbangan tanpa harus berkomunikasi secara langsung. Komunikasi dilakukan melalui komputer sistem. Fungsi utama organisasi pada desain ini merupakan suatu model yang secara cermat terdapat dalam komputer sistem. Desain ini berupaya mengurangi komunikasi namun tetap mempertahankan kreativitas anggotanya. Desain *interactive adhocracy* ini tergantung pada mediating model yang menyediakan peralatan untuk bekerja dan sarana untuk berkomunikasi.

Meta-Organization merupakan konfigurasi baru dari Groth. Desain ini terdiri dari beberapa perusahaan yang memiliki keterkaitan usaha dan dikoordinasi dalam satu sistem. Perusahaan mobil yang memasukkan subkontraktornya kedalam struktur organisasinya merupakan contoh desain ini. Perusahaan-perusahaan yang terpisah tersebut dipadukan agar mereka dapat mengikuti irama kerja perusahaan mobil tersebut sehingga dengan demikian akan mendukung keefektifan organisasi. Menurut Groth desain ini memiliki dua bentuk yaitu *Supplier Cluster* dan *Equal Partnership*.

Organized Cloud merupakan bentuk konfigurasi organisasi diluar konsep organisasi klasik sebab ia lebih merupakan pengorganisasian tingkat tinggi. Berbeda dengan *Meta-organization*, konfigurasi ini mengkoordinasi organisasi-organisasi dalam cakupan yang lebih spesifik dan sempit akan tetapi jumlah organisasi yang tergabung didalamnya relatif besar. Performa yang tinggi dan *on-line database system* memegang peranan penting dalam membentuk inti *Organization Clouds*. Dewasa ini banyak perusahaan perdagangan (*trading companies*) mempergunakan konfigurasi ini.

Pada konsep strategi organisasi, Nicholson dkk. (1990) melengkapi empat dimensi strategi Miles & Snow (1978) menjadi lima yaitu *defender*, *prospector*, *analyzer*, *hybrids* (kombinasi *defender* dan *prospector*) dan *reactor*. Strategi *hybrids* merupakan tipologi strategi tambahan pada keempat strategi Miles dan Snow.

Konsep teori organisasi klasik yang masih relevan dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan analisis. Kendati demikian pemikiran proaktif kreatif terhadap teori-teori tersebut tetap penting. Konsep keefektifan organisasi yang disajikan oleh Robbins (1991) diadopsi dari berbagai teori masih relevan akan tetapi content dari setiap pendekatan keefektifan organisasi perlu dipertimbangkan. Keempat pendekatan tersebut adalah *goal attainment*, *system approach*, *strategic constituencies* dan *competing values*.

Penggunaan *Goal attainment approach* untuk mengukur keefektifan organisasi misalnya masih cukup relevan,

namun perlu dikombinasi dengan pendekatan lain dan dikaitkan dengan perkembangan lingkungan dan teknologi. Fleksibilitas dalam proses produksi yang dahulu dianggap sebagai inefisien sekarang mungkin dipersepsi sebagai kapabilitas organisasi dalam mengantisipasi permintaan pasar. Senge (1991) misalnya mengungkapkan pentingnya menerjemahkan *unarticulated ideas* menjadi konkret, sehingga manajemen perusahaan dapat memenuhi keinginan pelanggan. Kreativitas perusahaan dalam memproduksi produk-produk baru yang berfungsi tinggi sangat penting. Perusahaan 3 M dengan produk-produk barunya menarik dijadikan sebuah studi kasus. Kekreatifannya menempatkan perusahaan tersebut pada posisi pemimpin pasar.

Pendekatan-pendekatan pada Teori Organisasi

Pendekatan positivisme dalam organisasi berorientasi pada penelitian empiris kuantitatif. Positivisme menguji hipotesis-hipotesis. Beberapa hasil penelitian yang berdasarkan pada pendekatan ini mendominasi teori organisasi. Menurut Donaldson (1998) pendekatan ini tetap unggul dibandingkan dengan pendekatan lain karena ia mengacu pada dasar teori dan metodologi yang kuat. Dengan segala kelebihan kekurangannya, pendekatan ini dikatakan memiliki kadar ilmiah jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan lainnya. Pertanyaan khas yang muncul pada pendekatan ini antara lain homogenitas *unit analysis* dan generalisasi hasil penelitian. Jumlah sampel yang besar sering dikritik sebagai alasan untuk mengabsahkan hasil penelitian.

Menurut Hassard dan Parker (1993) ada dua pemikiran utama teori pasca-modern yang juga berlaku pada pasca-teori organisasi yaitu 1) *Epistemologikal* bersasaran menjadikan pasca-modernisme sebagai teori ilmu pengetahuan dengan menawarkan suatu cara baru melihat suatu objek, dan 2) *Ontologikal* bersasaran menampilkan teori sebagai suatu uraian *historical epoch*. Pendekatan epistemologi pasca-modern ini tidak mudah diterima dan dipahami karena pendekatan ini meninggalkan konvensi-konvensi yang telah disepakati oleh para periset "tradisional" sebagai syarat ilmu pengetahuan. Sebaliknya, pendekatan ontologinya dapat lebih dipahami karena pembahasannya berpusat pada perubahan masyarakat ke suatu era baru yang sangat berbeda dengan era yang lalu.

Pendekatan ini memberikan suatu dasar serta mendorong kreativitas periset untuk mengobservasi objek sebagaimana objek tersebut. Kualitas pengamatan yang tinggi memberikan hasil yang sah. Kendati pendekatan pasca modern ditentang oleh para positivis, pendekatan

ini ikut memberikan berarti pada teori organisasi.

Morgan (1988) mengemukakan delapan metafor sebagai cara memandang dan menelaah organisasi. Penggunaan metafor pada disiplin teori organisasi merupakan suatu terobosan yang mengundang pandangan pro dan kontra. Metafor memberi kontribusi yang berarti pada perkembangan teori organisasi. Pendekatan metafor merupakan suatu pendekatan orisinal dan menarik. Melalui metafor, sebenarnya dapat pula diciptakan secara kreatif

Morgan mengemukakan delapan metafor sebagai cara memandang dan menelaah organisasi. Penggunaan metafor pada disiplin teori organisasi merupakan terobosan yang mengundang pro dan kontra. Pendekatan metafor menjadi sarana menganalisis organisasi, mendorong pemikir-pemikir lain menciptakan pendekatan-pendekatan baru yang relevan dan aplikatif. Pendekatan metafor cenderung dikelompokkan dalam kategori pasca-modern.

konstruk-konstruk penelitian. Jika hal ini terjadi maka metafor dapat berfungsi sebagai titik berangkat penelitian empiris kuantitatif yang sangat diharapkan oleh para positivis. Penggunaan metafor sebagai suatu sarana menganalisis organisasi, mendorong pemikir-pemikir lain menciptakan pendekatan-pendekatan baru yang relevan dan aplikatif. Pendekatan metafor ini cenderung dikelompokkan dalam kategori pasca-modern.

Organisasi merupakan konstruk sosial sebab itu tidak

mudah ditelaah tanpa landasan yang kuat. Morgan dengan metafornya berupaya menyajikan alternatif untuk menganalisis dengan seksama realitas organisasi. Metafor sebenarnya adalah sarana, cara pandang dengan mempergunakan suatu pijakan yang dikenal untuk melihat sesuatu yang abstrak dalam hal ini adalah organisasi. Metafor mesin misalnya membawa pembaca memahami dan menelaah organisasi seperti sebagaimana karakteristik yang dimiliki oleh mesin. Mesin memiliki sifat kaku, prosedural dan infleksibel. Dengan mendasarkan pada sifat-sifat tersebut, organisasi dianalisis. Organisasi tidak cukup dianalisis dengan mendasarkan pada satu metafor sebab pada kenyataannya organisasi bersifat sangat dinamis dan unik. Morgan (1988) mengemukakan bahwa penciptaan metafor-metafor disamping ke delapan metafornya, yang antara lain mesin, makhluk hidup, politik, budaya otak, dan sistem politik tersebut penting agar organisasi dapat ditelaah secara lebih cermat dan tepat.

Kreativitas dan Aplikasi

Kreativitas dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan teori serta memberikan langkah-langkah untuk menerapkannya. Kreativitas merupakan pendorong inovasi baik dalam penciptaan teori dan penerapannya juga inovasi dalam organisasi. Inovasi merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dimasa depan. Inovasi tidak timbul dengan sendirinya, ia perlu didukung oleh kemampuan organisasi, yang lazim disebut sebagai *knowledge management*. Upaya menelaah pengetahuan dalam organisasi akhir-akhir ini banyak dibahas, namun belum banyak penelitian yang cukup representatif yang mampu mengangkat isu ini menjadi suatu sarana yang dapat dipergunakan secara praktis. Sasaran utama bahasan teori organisasi tidak hanya terbatas pada pengembangan teori, tetapi juga pada aplikasi penggunaan teori tersebut.

Posisi teori organisasi sebagai *ivory tower* bukanlah sesuatu yang menguntungkan sebab esensi teori adalah refleksi timbal balik antara kenyataan dan abstraksi. Konsep budaya atau budaya perusahaan misalnya adalah konsepsi yang diangkat dari abstraksi perilaku, simbol-simbol, bahkan filosofi, nilai-nilai yang hidup dalam organisasi. Konsep tersebut tidak sederhana sebab konsep tersebut berupaya memunculkan elemen-elemen budaya perusahaan secara konkret melalui konstruk-konstruknya agar dapat diteliti. Hofstede (1981) mempergunakan empat dimensi: *masculinity-feminity*, *power distance*, *uncertainty avoidance*, *Individualism-collectivism* untuk mengungkap budaya nasional. Berdasarkan dimensi tersebut berbagai penelitian dapat dilakukan.

Perkembangan teori-teori baru organisasi tidak perlu terlalu mengacu pada teori-teori konservatif. Dengan demikian, perlu dipertanyakan misalnya sejauh mana keempat dimensi tersebut relevan untuk dipergunakan menganalisis budaya nasional, sejauh mana positivisme dapat diterapkan untuk memperoleh gambaran perbedaan antara budaya nasional. Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut diharapkan muncul kreativitas pemecahaan untuk membuat penelitian lebih mendekati kenyataan. Kreativitas mendorong pemodifikasian teori, dan pemunculan teori baru, Lars Groth misalnya mempertanyakan sejauh mana desain *machine bureaucracy* Mintzberg masih relevan padahal perkembangan teknologi sudah begitu pesat.

Akhir-akhir ini, banyak penulis buku berorientasi pada pendekatan terpadu teori dan praktek. Penggabungan pendekatan teori dan praktek membuat buku tersebut dapat dimanfaatkan, baik oleh para akademisi maupun para praktisi. Burton dan Obel (1998) misalnya, menyajikan pendekatan baru dan menarik dalam buku mereka *Strategic Organizational Diagnosis and Design*. Buku tersebut tidak membahas atau mengkritik teori secara berlebihan, sebaliknya buku tersebut membahas pengembangan dan penerapan teori khususnya diarahkan untuk mendiagnosis organisasi. Terlepas dari kelebihan dan kekurangannya, Burton dan Obel memberikan kontribusi menarik serta relevan pada teori organisasi. Mereka menjawab tantangan bahwa teori organisasi bukanlah sekadar teori yang hanya menarik untuk dibicarakan.

Kesimpulan

Perkembangan teknologi menuntut relevansi teori-teori organisasi ditinjau kembali. Kendati teori-teori tersebut termasuk dalam *grand theory*, teori tersebut perlu secara kritis diuji dan jika perlu dimodifikasi atau bahkan diganti dengan teori yang lebih relevan. Pada kenyataannya, tidak sedikit penganalisis masih mengandalkan teori klasik yang tidak relevan. Artikel ini bertujuan agar pembaca memahami dengan saksama relevansi suatu teori serta mampu menerapkannya. Orientasi pengaplikasian teori secara terpadu merupakan fokus bahasan artikel ini.

Lars Groth mengemukakan lima desain organisasi yang mengacu pada perkembangan teknologi. Kendati konfigurasi tersebut perlu diuji namun kreativitas konfigurasi Lars menarik dan layak diperhitungkan. Pendekatan positivisme dan pasca modern merupakan pendekatan yang perlu dipandang sebagai pendekatan yang saling mendukung. Pemilihan serta pengaplikasian teori organisasi perlu dengan cermat dilakukan agar kesahihan hasil analisis organisasi dapat dipertanggungjawabkan.

Daftar Pustaka

1. Bertalanffy, L. (1973). *General Systems Theory*. Harmondsworth, UK: Penguin Books.
2. Burton, R.M. & B. Obel (1998). *Strategic Organizational Diagnosis and Design*. USA: Kluwer Academic Publisher.
3. Chatman, J. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit," *Academy of Management Review*, 14, h. 333-349.
4. Chakravarthy, B.S. (1987), "On Tailoring A Strategic Planning System to its Context: Some Empirical Evidence," *Strategic Management Journal*, Vol. 8, h. 517-534.
5. Cook, S.D.D. & D. Yanow. (1993), "Culture and Organizational Learning," *Journal of Management Enquiry*, 2, No. 4; reprinted in M.D. Cohen & L.S. Sproull (eds.), 1996, *Organizational Learning*, London: Sage, h. 430-459.
6. Cope, G. R. (1989). *High Involvement Strategic Planning*. USA: Planing Forum in association with Basil Blackwell.
7. Danziger, J.N. (1985), "Social Science and the Social Impacts of Computer Technology," *Social Sci. Q.*, 66(1), h. 3-21.
8. Edgar, H. Schein (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
9. Furnham, A., & B. Gunter (1993). *Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality*. Great Britain: Mackays of Chatham plc, Chatam, Kent.
10. Groth, L. (1999). *Future Organizational Design: The Scope for the IT-based Enterprise*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
11. Hassard, J. & M. Parker (1993). *Postmodernism and Organizations*. London: Sage Publications.
12. Hofstede, G. (1991). *Culture and Organization: Software of the Mind*. Great Britain: McGraw-Hill,
13. Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*. USA: Sage Publications, Ltd.
14. Kilmann, H. Ralph, J. Mary Saxton, dan Roy Serpa & Cs. (1986). *Gaining Control of the Corporate Culture*. Jossey-Bass Publishers.
15. Leonard-Barton, D. (1998). *Wellsprings of Knowledge*. USA: Harvard Business School Press.
16. Liedtka, M. J. (1989), "Value Congruence: The Interplay of Individual and Organizational Value Systems," *Journal of Business Ethics*, 8, p. 805-815.
17. Martin, Joane (1992). *Cultures in Organization: Three Perspectives*. New York : Oxford University Press.
18. Miles, R.E., & C.C. Snow (1978). *Organizational Strategy, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
19. Mintzberg, H., D. Raisinghani, dan A. Theoret (1982), "The structure of 'unstructured' decision processes," *Administrative Science Quarterly*, No. 21, h. 465-9.
20. Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
21. Mintzberg (1987), "Crafting Strategy," *Harvard Business Review*, Juli- Agustus, h. 66-75.
22. Mintzberg, Henry (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Great Britain: T.J. Press (Padstow), Ltd., Cornwall.
23. Morgan, Gareth (1983). *Beyond Method*. USA: Sage Publication.
24. Morgan, Gareth (1988). *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.
25. Nicholson, N., A. Rees, dan A. Brooks-Rooney (1990), "Strategy, Innovation and Performance," *Journal of Management Studies*, 27(5), h. 511-534.
26. Nonaka, Ikujiro (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press, Inc.
27. Nooteboom, B. (1989), "Paradox, Identity and Change in Management," *Human Systems Management*, 8, h. 291-300.
28. Perrow, C. (1967), "Framework for the Comparative Analysis of Organization," *American Sociological Review*, 32(20), h. 144-208.
29. Robbins, S. (1990). *Organization Theory: Structure, Designs & Applications*, edisi ke-3. USA: Prentice-Hall, Inc.
30. Robbins, S. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies & Applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
31. Scott, R.W. (1987). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
32. Senge, Peter (1990), "The Leader's New Work: Building Learning Organizations," *Sloan Management Review*, 32 (1), h. 7 - 23.
33. Smircich, L. (1983), "Concepts of Culture and Organizational Analysis," *Administrative Science Quarterly*, 28, h. 339-359.
34. Simon, H.A. (1960). *The New Science of Management Decisions*. New York: Harper.
35. Simon, Herbert A. (1976). *Administrative Behavior, A study of decision making processes in Administrative Organization*. New York: The Free Press.
36. Woodward, Joan (1965). *Industrial Organization Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press.

Drs. Andreas Budihardjo, MPsi. adalah Faculty Member PRASETIYA MULYA business school yang sedang menyelesaikan program Doktorat di Rijks Universiteit, Groningen, Belanda.
