

ABSTRAK

Dewi Fitriani, 3200220009. Membangun Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Swasta dalam meningkatkan Kinerja Dosen (Penelitian di STKIP Bina Mutiara Sukabumi dan STAI Syamsul Ulum)

Penelitian ini dilatarbelakangi atas fenomena tuntutan masyarakat pengguna jasa pendidikan pada Perguruan Tinggi Swasta yang dipandang kurang mampu bersaing untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Tujuan Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis bagaimana perencanaan strategi dalam membangun budaya organisasi, implementasi strategi untuk meningkatkan kinerja dosen, evaluasi kinerja dosen dan faktor penghambat serta pendukung dalam membangun budaya organisasi untuk peningkatan kinerja dosen melalui pengkajian budaya organisasi yang berkembang pada perguruan tinggi swasta.

Kerangka berpikir penelitian ini mengacu pada teori budaya organisasi Weber dan teori kinerja organisasi Robbins, yang menyatakan bahwa organisasi merupakan tata hubungan sosial, organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang dan tanggung jawab, atas pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu, sedangkan kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan oleh anggota organisasi. Dalam hal ini kinerja dosen adalah melakukan pengajaran, penelitian, pengabdian sesuai dengan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif naturalistik, teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*in-depth*), observasi partisipan dan non-partisipan, dan dokumentasi untuk menggali informasi tentang budaya organisasi dan kinerja dosen pada kedua perguruan tinggi. Analisis data menerapkan model interaktif yakni dengan mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah rancangan perencanaan strategi diterapkan melalui pendekatan budaya edukasi, implementasi untuk meningkatkan kinerja dosen diadaptasikan pada tujuan lembaga dengan perkembangan global, menerapkan evaluasi sebagai parameter utama dalam mengukur kinerja dosen untuk memastikan kualitas SDM yang ada mumpuni pada bidangnya. Faktor pendukung dan penghambat struktur birokrasi, Sistem birokrasi yang kompleks dan aturan yang ketat menjadi kendala dalam mengembangkan budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja dosen difokuskan pada upaya menghasilkan model strategi pembinaan dosen di perguruan tinggi swasta. Adapun model strategi pembinaan dosen tersebut melalui “strategi pembinaan untuk menghasilkan produk kinerja dosen.” Penawaran gagasan yang dikemukakan adalah model strategi yang mengkolaborasikan antara strategi pembinaan dan evaluasi dalam menghasilkan produk manajemen yang kompetitif.

Simpulan penelitian ini menunjukkan adanya perencanaan, implementasi evaluasi, faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dosen pada kedua perguruan tinggi tersebut, terdapat disparitas langkah dan produk kinerja dari budaya organisasi yang ditandai dengan adanya perubahan: *cara berfikir, tindakan, kebiasaan, penampilan, keberhasilan, interaksi dan komunikasi* dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen.

ABSTRACT

Dewi Fitriani, 3200220009. *Building Organizational Culture of Private Universities in Improving the Lecturer's Performance (Case Study on STKIP Bina Mutiara Sukabumi dan STAI Syamsul Ulum)*

The research was inspired by the emerging societal demands for quality education from private universities, which are often perceived as less competitive in producing high quality graduates. The primary objective of this research is to investigate the strategic planning, implementation and evaluation in building the organizational culture that improves lecturer's performance. The study also seeks to identify the supporting and challenging factors in developing organizational culture, particularly in private universities.

The conceptual framework for this research draws on Weber's theory of organizational culture and Robbins' theory of organizational performance. The theories suggest that organizations are social systems with specific boundaries and rules, differentiating them from other social groups. They define an organization as a structured framework of relationships that delineates authority and responsibility for specific functions. Performance, in this context, is assessed based on the members' contributions to the organization. In particular, lecturer's performance is evaluated based on teaching, research and service, aligning with the Tri Darma of Higher Education.

The research employs a qualitative approach, utilizing naturalistic descriptive methods. Data was gathered through comprehensive interviews, participant and non-participant observations, and document analysis to gather information about the organizational culture and lecturer's performance within the two universities. The data was examined using an interactive model, which involved data reduction, data display and conclusion drawing.

The findings of this study reveals that strategic planning frameworks were developed through an educational culture approach, and implementation processes was adapted to institutional goals in line with global trends. Evaluations were used as a key parameter in assessing lecturer's performance to ensure the competency of the human resources involved. The study identified several limiting and supporting factors, such as bureaucratic structures, complex systems and strict rules, which challenged the development of a flexible and adaptable organizational culture.

The novelty of this research lies in its focus on organizational culture and lecturer's performance in private universities to formulate a strategy for lecturer development. This strategy involves "coaching strategies to improve lecturer's performance outputs," incorporating both coaching and evaluation strategies to produce competitive management products.

The research concludes that both universities have strategic planning, implementation, evaluation, as well as supporting and limiting factors in developing an organizational culture that improve lecturer's performance in private universities. There is a disparity of strategies and performance products of the organizational culture which is indicated by the change of: thinking, acting, habit, appearance, success, interaction and communication, particularly in serving as lecturers.

ملخص

ديوي فيرياني، 3200220009. بناء الثقافة التنظيمية للتعليم العالي الأهلي (الجامعات الأهلية) في تحسين أداء المحاضر (بحث في *STAI Syamsul Ulum* و *STKIP Bina Mutiara Sukabumi*)

يعتمد هذا البحث على ظاهرة مطالب المجتمع الذي يستخدم الخدمات التربوية في الجامعات الأهلية التي تعتر أنها أقل قدرة على المنافسة لإنتاج خريجين ذوي جودة. يهدف هذا البحث إلى تحليل كيفية تخطيط الاستراتيجيات في بناء الثقافة التنظيمية، وتنفيذ استراتيجيات تحسين أداء المحاضرين، وتقييم أداء المحاضرين والعوامل المثبطة والداعمة في بناء الثقافة التنظيمية لتحسين أداء المحاضرين من خلال دراسة الثقافة التنظيمية التي تتطور في الجامعات الأهلية.

ويشير إطار التفكير في هذا البحث إلى نظرية الثقافة التنظيمية لـ Weber ونظرية الأداء التنظيمي لـ Robbins، بأن المنظمة نظام العلاقات الاجتماعية ولها حدود معينة (Borderies)، وهي مجموعة من النظم التي تميز المنظمة عن المجموعة الاجتماعية، وهي إطار العلاقات التنظيمية التي تحتوي على الصلاحية والمسؤولية على تقسيم العمل للقيام بوظيفة معينة، وأما الأداء فهو مقياس لما يقوم به أعضاء المنظمة. وفي هذا الصدد أداء المحاضر هو القيام بالتدريس والبحث والخدمة وفقاً لثلاثي دارما للتعليم العالي.

يستخدم هذا البحث منهجاً نوعياً مع الأساليب الوصفية الطبيعية، وتقنيات جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، وملاحظة المشاركين وغير المشاركين، والتوثيق لاستكشاف معلومات حول الثقافة التنظيمية وأداء المحاضرين في كلا الجامعتين، والتوثيق، ويطبق تحليل البيانات أسلوباً تفاعلياً أي عن طريق تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج

نتائج هذا البحث تصميمات التخطيط الاستراتيجي التي يتم تنفيذها من خلال نهج الثقافة التعليمية، وتنفيذ تحسين أداء المحاضر المتكيف مع أهداف المؤسسة مع التطور العالمي، وتنفيذ التقويم دليلاً أساسياً في قياس أداء المحاضر لضمان جودة الموارد البشرية الموجودة مؤهلة في مجالهم. تعتبر العوامل الداعمة والمثبطة للهيكل البيروقراطية والأنظمة البيروقراطية المعقدة والقواعد الصارمة مشكلات في تطوير ثقافة تنظيمية مرنة وقابلة للتكيف مع التغيير

وحدثة هذا البحث هي أنّ الثقافة التنظيمية وأداء المحاضر يركزان على الجهود المبذولة لإنتاج نموذج إستراتيجي لتطوير المحاضرين في الجامعات الأهلية. أما نموذج استراتيجية تدريب المحاضر فهو من خلال "استراتيجيات التدريب لإنتاج منتجات أداء المحاضر". الفكرة المقدمة هي نموذج استراتيجي يندمج في استراتيجيات التدريب والتقييم في إنتاج منتجات إدارية تنافسية.

وتوصلت استنتاجات هذا البحث إلى وجود تخطيط وتنفيذ وتقييم وعوامل داعمة ومثبطة في بناء الثقافة التنظيمية لتحسين أداء المحاضرين في الجامعتين، كما توجد تباينات في خطوات ومنتجات أداء الثقافة التنظيمية التي تتميز بتغيرات في طرق التفكير والتصرفات والعادات والمظاهر والنجاح والتفاعل والتواصل في القيام بواجبات المحاضرين ووظائفهم