

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menyikapi harapan masyarakat pengguna jasa pendidikan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, sudah menjadi tumpuan masyarakat Indonesia sejak lama, pada kenyataannya untuk memperoleh kesempatan belajar yang berkualitas masih sekadar angan-angan. Sekalipun sesungguhnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu (Pasal 5 ayat 1), namun, setidaknya hingga 20 tahun UU itu lahir, negara belum sepenuhnya mampu mewujudkannya harapan masyarakat "Akses Pendidikan Berkualitas"¹

Pendidikan berkualitas dalam konteks Kompetensi Sumber Daya Manusia pada penyelenggaraan pendidikan tinggi menjadi faktor terpenting sebagai penggerak utama dari seluruh proses dan aktivitas pembelajaran. Berikut beberapa kompetensi yang harus dimiliki seseorang tenaga pendidik khususnya yang lapangan penugasannya pada perguruan tinggi : *Pertama* Kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah (*Critical-Thinking and Problem-Solving Skills*).*Kedua*, Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama (*Communication and Collaboration Skills*).*Ketiga*, Kemampuan mencipta dan membaharui (*Creativity and Innovation Skills*).*Keempat*, Literasi teknologi informasi dan komunikasi (*Information and Communications Technology Literacy*).*Kelima*, Kemampuan belajar kontekstual (*Contextual Learning Skills*).*Keenam*, Kemampuan informasi dan literasi media (*Information and Media Literacy Skills*).

Kembali ke Pasal 5 ayat (1) UU Sisdiknas tersebut diatas, bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Jika kita melihat faktanya, tidak mungkin setiap warga negara dapat masuk ke sekolah-sekolah unggulan itu, mengingat besarnya biaya yang mesti

¹ <https://news.detik.com/kolom/d-6092613/akses-pendidikan-berkualitas>.

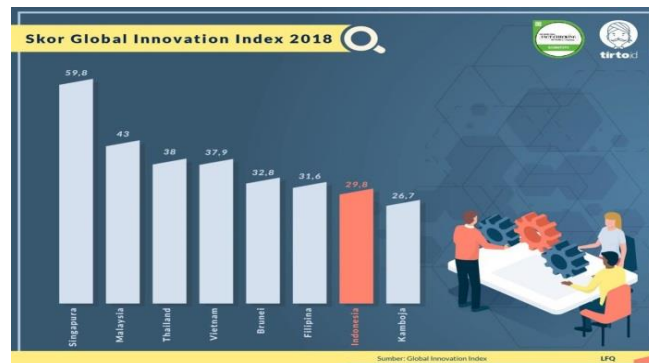
dikeluarkan, dalam konteks pendidikan tinggi.² Indonesia masih sulit mencapai hal tersebut mengingat terbatasnya kemampuan PT, terutama perguruan tinggi swasta (PTS), dalam meningkatkan kualitas dosen dan kurangnya pendanaan dalam mengembangkan penelitian. Hal ini diperparah dengan rendahnya kesadaran dosen untuk melakukan riset, yang menyebabkan belum terangkatnya peringkat perguruan tinggi di Indonesia, serta belum diperoleh hasil riset yang dapat dikembangkan dan berdayaguna bagi masyarakat Indonesia.³

Melalui standar dan kriteria yang ditetapkan dalam setiap pengukuran mutu pendidikan antar bangsa, setiap negara dapat melihat posisinya di antara bangsa-bangsa lain, serta dengan mudah memahami kekurangan dan kelemahan yang masih dimiliki. Posisi negara Indonesia dalam standar tersebut terbelah masih rendah dan memerlukan strategi, dan usaha yang maksimal. Hal ini berdasarkan laporan Riset Indonesia tahun 2018, menurut *Cornell University*, *INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires)* dan *World Intellectual Property Organization*, Singapura dengan skor 59,8 tercatat sebagai satu-satunya negara Asia dan ASEAN yang menempati lima besar dunia. Negara ASEAN lainnya yang masuk dalam 50 besar adalah Malaysia di posisi ke-35, dan Thailand di peringkat 44. Sementara itu, Indonesia ada di urutan ke-85 dengan skor 29,8. Di ASEAN, Indonesia menempati peringkat ke dua terbawah di atas Kamboja yang memiliki skor 26,7. Di atas Indonesia ada Filipina (31,6), Brunei (32,8), dan Vietnam (37,9).⁴ Berikut gambar mutu pendidikan Indonesia di Asean:

² Sobirin, Ahmad. *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik*. Edisi Khusus *Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources*, 2015. Vol 2 No 3., 32.

³ Sobirin, *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia*, 34.

⁴ Fika Nurul Ulya, *Peringkat Indonesia di Indeks Inovasi Global 2020*, Kompas.com Diakses pd tanggal 5 september 2022.



Gambar 1.1

Peringkat Mutu Pendidikan di ASEAN

Sedangkan berdasarkan Laporan GII (*Global Innovation Index*) menyebutkan bahwa Cina adalah salah satu negara dengan pertumbuhan paling cepat. Pada 2011, Cina berada pada posisi 29 dengan skor 46,4. Lalu, pada 2018, Negeri Tirai Bambu itu masuk 20 besar dunia di peringkat 17 dengan skor yang naik 6,7 poin menjadi 53,1. Sementara itu, Indonesia hanya naik 2 poin selama hampir satu windu. Pesatnya peningkatan Cina ini dipandu oleh kebijakan pemerintah yang memprioritaskan penelitian atau *research and development* (R&D). Indikator yang tercatat meningkat di antaranya adalah jumlah perusahaan R&D global, publikasi ilmiah, dan pendaftaran perguruan tinggi (*tertiary enrolment*).⁵ Berikut gambar skor *Global Innovation Index* Indonesia di Asia :



Gambar 1.2 Skor Global Innovation Index Indonesia di Asia

Rendahnya skor sub-pilar *tertiary education* tampak pada minimnya jumlah tenaga kerja di Indonesia lulusan perguruan tinggi. Dari data BPS, tenaga kerja lulusan sekolah dasar (SD) mendominasi pangsa tenaga kerja Indonesia. Selama 2014 hingga 2018, setidaknya seperempat dari tenaga kerja merupakan lulusan

⁵ . Nurul Ulya, *Peringkat Indonesia di Indeks Inovasi Global 2020*, Kompas.com Diakses pd tanggal 5 septenber 2022.

SD. Bila Indonesia masih didominasi pekerja berpendidikan rendah, apakah para tenaga kerja siap dengan perubahan dan dinamika industri? Apakah para pekerja Indonesia cukup adaptif, fleksibel, dan inovatif untuk bertahan dalam gelanggang kerja? Sejumlah pertanyaan tersebut dapat menjadi catatan.⁶ Hal ini karena memasuki era industri 4.0 tak cuma soal kesiapan dan kecanggihan teknologi yang digunakan, kualitas SDM ketenagakerjaan tak kalah penting dan mesti menjadi perhatian utama Pemerintah.

Indonesia masuk kelompok tujuh kekuatan ekonomi dunia pada 2030, Selain itu Indonesia ditargetkan untuk mencetak 113 juta tenaga terdidik, yang saat ini baru sekitar 55 juta orang.⁷ Hal ini juga sejalan dengan platform Presiden Jokowi, yang menegaskan tentang prioritas utama pendidikan antara lain, meningkatkan kualitas guru/dosen melalui *recruitment* yang terencana, dan memprioritaskan pembiayaan penelitian pengembangan iptek unggulan yang terintegrasi dengan pendidikan tinggi. Untuk itu, diperlukan perguruan tinggi swasta (PTS) yang selalu meningkatkan kualitas nya. PTS dilihat dari kemampuannya memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat pada umumnya masih terbatas. Kondisi ini berdasarkan kenyataan sebagian besar Prodi PTS belum terakreditasi.⁸

Untuk itu, penekanan pada peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan perlu diprioritaskan agar pendidikan tetap serasi dan selaras dengan kebutuhan pembangunan. Khusus dalam menghadapi ini, yang merupakan salah satu tema pembangunan pendidikan, diartikan dengan kesesuaian antara pendidikan dengan kebutuhan pembangunan. Menghadapi tantangan tersebut, dalam persaingan antarbangsa yang semakin ketat serta kemampuan untuk dapat melaksanakan agenda pembangunan bangsa, dituntut tersedianya pendidikan tinggi yang mempunyai sumber daya dosen berkualitas dengan prestasi tinggi, didukung oleh komitmen yang kuat.

⁶ Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat , *Pedoman Pendataan Survei Sosial Ekonomi Nasional Tahun 2011*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik, 2011), 72.

⁷ Santoso, Gempur. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2005), 54.

⁸ BAN-PT. *Buku 1 Naskah Akademik Akreditasi Program Studi Sarjana*. (Jakarta: BAN-PT, 2009), 57.

Dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut untuk berkualitas terlebih dahulu. Dosen yang berkualitas memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (kompeten), memiliki motivasi, inovatif, disiplin kerja yang tinggi dan didukung oleh manajemen yang handal, lingkungan fisik serta budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.⁹ Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi.

Seiring pesatnya perubahan zaman, termasuk didalamnya perubahan sosial budaya, ekonomi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara sistematis menuntut sumber daya manusia yang harus siap menghadapi perubahan perubahan masa depan yang tentunya sangat membutuhkan persaingan sumber daya dalam segala aspek. Oleh karena itu, pendidikan adalah salah satu jawaban segala tantangan ke depan. Sejalan dengan pendapat Umaedi, Hadianto, dan Siswanti yang mengungkapkan bahwa pendidikan berfungsi untuk mempersiapkan manusia menghadapi masa depan agar hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa.¹⁰

Oleh karena itu, pendidikan harus benar-benar disiapkan dan dikelola sebaik baiknya agar pendidikan dapat menjadi investasi yang tepat bagi umat manusia untuk menghadapi tuntutan masa kini dan masa kedepannya. Pengelolaan tersebut

⁹ Soedjono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terimanl Tumpang Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No 1 , 22.

¹⁰ Umaedi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah Mengelola Pendidikan dalam Era masyarakat Berubah* (Jakarta: Pusat Kajian Manajemen Mutu Pendidikan, 20014), 17.

tentunya harus menyentuh segala aspek di dalam pendidikan baik secara makro maupun mikro yang mencakup pengelolaan organisasi di dalam pendidikan, visi, dan misi yang kuat dan memiliki tujuan yang jelas, sumber daya manusia di dalamnya serta orientasi pendidikan yang tidak hanya mengedepankan sisi ekonomi dan teknologi semata namun juga pendidikan yang bersifat integritas yang menyunjang tinggi nilai-nilai religius dan budaya sesuai dengan karakter bangsa Indonesia yang berkualitas.

Berkualitas atau tidak berkualitasnya proses pendidikan bergantung pada perguruan tinggi yang mempunyai peran penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing tinggi dan berkompeten. Dengan kata lain perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas baik dan tinggi, maka tidak terlepas dari kualitas pendidikan di perguruan tinggi itu sendiri.

Pendidikan di Perguruan Tinggi menjadi salah satu motor pendorong kemajuan dalam komunitas global, salah satunya lewat meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Dengan kualitas yang baik, muncul perubahan yang dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan masyarakat. Dalam perspektif kualitas pendidikan perguruan tinggi beragam pandangan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Di antara faktor dominan lainnya, budaya organisasi, kinerja dosen, dan visi misi tujuan perguruan tinggi merupakan faktor determinan dari input mahasiswa, fasilitas sarana pendukung, proses belajar mengajar. Selanjutnya, tak kalah pentingnya adalah profesionalitas dosen sebagai tenaga pendidik dan sumber daya tenaga kependidikan. Ketiga faktor tersebut berpengaruh dan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dan berimplikasi pada proses manajemen dalam melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan harapan para pengguna jasa pendidikan.

Terkait profesionalitas dosen, kualifikasi dosen sebagai tenaga pendidik menjadi parameter yang diperlukan dalam mewujudkan visi misi yang berdampak pada mahasiswa yang handal dan berkualitas tinggi. Dengan demikian keberadaan

dosen sebagai pendidik yang profesional dan kompeten di perguruan tinggi sangat dibutuhkan.¹¹

Profesionalitas dosen di perguruan tinggi merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga unsur tersebut adalah bagian dari tugas utamanya sebagai dosen.

Menurut undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 1 pasal 1 dijelaskan yang dimaksud dosen adalah pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kompetensi dosen, diartikan sebagai perangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.¹² Dosen menempati arti yang penting dalam kegiatan operasional perguruan tinggi dan memiliki tugas serta fungsi sebagai *image builder* (pembangunan citra) dan sebagai jembatan antara perguruan tinggi dengan *public* (mahasiswa, karyawan, orang tua, dan para profesional).¹³

Kinerja dosen dinilai dari hasil kerja pada bidang pendidikan, bimbingan, penelitian dan pengabdian. Untuk menghasikan kinerja yang baik, dosen harus menjalankan seluruh fungsionalnya dengan baik. Tugas-tugas dalam menjalankan

¹¹ Mursidin, *Profesionalisme Guru* (Yogyakarta: Kanisius, 2019), 56.

¹² Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, *Menakar Potensi Karya Ilmiah Perguruan Tinggi*, (Jakarta, & Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), 55

¹³ Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, *Menakar Potensi Karya Ilmiah Perguruan Tinggi*, 56.

profesionalnya adalah mendidik, membimbing, meneliti dan melakukan pengabdian terhadap masyarakat, dengan mengkaji faktor yang mempengaruhi proses transformasi keparan, menggunakan teknologi pembelajaran dan didukung oleh motivasi dan kesejahteraan dosen sebagai penjamin mutu hasil belajar mahasiswa di perguruan tinggi.¹⁴

Sebagai acuan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional yang berhubungan dengan tugas dosen yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang mensyaratkan beban kerja dosen paling sedikit 12 (Dua belas) SKS untuk tiap semester dijelaskan sebagai berikut:¹⁵

- a. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- b. Tugas melakukan pengabdian terhadap masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat sepadan dengan 3 (Tiga) SKS

Kemampuan dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja pada tugas utama dosen yang mencakup kegiatan-kegiatan penyusunan seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam hal ini, proses perkuliahan yang berjalan lancar dan bertumbuh tergantung pada kinerja dosen yang prima, disamping perlunya peranan aktifitas mahasiswa dalam proses pembelajaran yang tergantung pada pemberian motivasi yang mengarah pada ketercapaian tujuan pembelajaran. Kinerja dosen dalam proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil dari

¹⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Refika Aditama, 2017), 40.

¹⁵ Suyata. *Budaya Kualitas Kerja dan Penerapannya di Lembaga Pendidikan*. Jurnal Dinamika Pendidikan, 2 (VIII), 2016. 54.

proses pembelajaran yang diharapkan dan akhirnya dapat berpengaruh terhadap kualitas lulusannya.¹⁶

Menurut UU 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mendefinisikan bahwa Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁷

Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158. Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336. Agar setiap orang mengetahuinya. Fungsi Pendidikan tinggi menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah:

1. mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa;
2. mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan
3. mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.¹⁸

¹⁶Mursidin, *Profesionalisme Guru*, 59

¹⁷ Undang-undang No 12 tahun 2012 Pasal 20, Pasal 21, dan Pasal 31 tentang Pendidikan Tinggi

¹⁸ Undang-undang No 12 tahun 2012 Pasal 20, Pasal 21, dan Pasal 31 tentang Pendidikan Tinggi

Tujuan Pendidikan tinggi menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah:

1. Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
2. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
3. Dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
4. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.¹⁹

Fenomena kinerja dosen berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti, pada kondisi saat ini mengalami penurunan, apabila ditinjau dari segi kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran, penguasaan materi kuliah, lemahnya budaya menulis, dan lain-lain. Di STKIP Bina Mutiara dan di STAI Syamsul Ulum di Sukabumi, khususnya dalam proses belajar mengajar, diperoleh data bahwa sebagian dosen belum semuanya mampu membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang baik. Tingkat kehadiran dosen dalam memberikan perkuliahan masih diakui sebagian dosen tatap mukanya masih rendah dan mengajar tidak tepat waktu. Rincian materi perkuliahan yang tertuang dalam RPS belum terpenuhi sesuai dengan rencana dalam RPS, serta kesenjangan lainnya yang perlu dikaji secara mendalam.²⁰

¹⁹ Undang-undang No 12 tahun 2012 Pasal 20, Pasal 21, dan Pasal 31 tentang Pendidikan Tinggi

²⁰ Observasi di STKIP Bina Mutiara dan di STAI Syamsul Ulum di Sukabumi, pada tanggal 23 Januari 2022 pukul 09.00 WIB

Pernyataan di atas dipertegas oleh pernyataan dari Ketua STAI Syamsul Ulum yang menyatakan bahwa dalam proses belajar mengajar, masih ada ditemukan dosen yang gagap teknologi, dan sebagian dosen belum semuanya mampu membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dengan maksimal, dan belum semuanya dosen datang tepat waktu sewaktu mengajar.²¹

Budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen bukan hanya sekedar jargon atmosfer akademik, sebab pandangan tersebut dapat dilihat dari sudut pandang teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kondusif akan berdampak pada kinerja dosen. Pandangan yang lain dari budaya organisasi menyatakan tentang sikap individu dalam komunitas dan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Relasi kedua pandangan tersebut memaknai bahwa organisasi yang baik dan mapan memiliki budaya yang memotivasi para dosen untuk bekerja secara baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk membangun budaya organisasi yang baik dan mapan ditandai dengan melibatkan berbagai dukungan, diantaranya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang ada di dalam suatu organisasi.²²

Berdasarkan pengamatan Peneliti budaya organisasi yang ada di STKIP Bina Mutiara dan di STAI Syamsul Ulum di Sukabumi terpantau adanya konsistensi budaya organisasi di kedua Perguruan tinggi ini cenderung masih terlihat labil. Hal itu dapat diamati dari perilaku dan kondisi sehari-hari ketika mereka berinteraksi. Misalnya, tata lingkungan kampus yang belum kondusif, pertamanan yang belum tertata secara maksimal. Manajemennya belum didukung oleh teknologi informasi secara masimal, pelayanan mahasiswa seringkali masih lamban, misal dalam pembuatan surat ijin penelitian dan lain-lain. Selain itu, sikap karyawan nya masih ada yang belum ramah dan kaku. Jadi budaya organisasi di perguruan Tinggi ini filosofinya masih berbeda dengan organisasi

²¹ Wawancara dengan Ketua STAI Syamsul Ulum pada tanggal 23 Januari tahun 2022 pukul 11.00 WIB.

²² Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. (Medan: Perdana Publishing, 2016), 48

kependidikan lainnya yang dapat diamati (*tangible*) dalam perilaku serta interaksi mereka sehari-hari.²³

Namun demikian, saat ini, hal itu belum mengurangi kinerja dosen dan karyawan, karena nilai budaya organisasi dan pemahaman mereka bahwa bekerja itu adalah ibadah dan pengabdian dominan dalam kehidupan mereka. Kinerja karyawan yang baik dan kedekatan dengan pimpinan membuka peluang untuk mengembangkan karier bagi diri dan keluarganya. Sedangkan bagi karyawan yang mengingkari kesetiaan dan kepatuhan dijatuhi *punishment* berupa iklim kerja yang tidak menyenangkan. Norma *punishment* muncul karena ingkar terhadap kepatuhan. Formula yang berlaku adalah *reward* sebagai *reinforcement*, loyalitas, dan kepatuhan. Kelima, pandangan anggota organisasi terhadap pimpinan sebagai model nilai berjalan berimplikasi terhadap perilaku seluruh anggota organisasi. Hal itu menimbulkan loyalitas yang mengacu kepada pribadi pemimpin, bukan dedikasi pada institusi, sehingga ada sebagian karyawan yang bersusah dekat dengan pimpinan agar dianggap loyal dan berdedikasi serta memperoleh restu.²⁴

Telah menjadi kodratnya manusia untuk hidup sebagai makhluk individual sekaligus juga sebagai makhluk sosial. dalam konteks Islam, manusia diciptakan bersuku-suku dan berbangsa-bangsa sebagaimana tersirat dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Nampak jelas pada ayat ini adalah bahwa manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya dengan berbangsa-bangsa dan bersuku-suku kemudian manusia menjadi saling mengetahui atas perbedaannya, dan mampu hidup rukun

²³ Observasi, 24 Februari 2022 di Di STKIP Bina Mutiara dan di STAI Syamsul Ulum di Sukabumi

²⁴ Observasi, 24 Februari 2022 di Di STKIP Bina Mutiara dan di STAI Syamsul Ulum di Sukabumi.

dalam kesatuan masyarakat. Sebagai makhluk individual, manusia yang mampu mengekspresikan keindividualitasannya dalam kehidupan bermasyarakat sehingga terasa kemanfaatannya maka itulah manusia yang unggul. Konteks takwa adalah pengejawantahan manusia yang mampu memberikan manfaat bagi dirinya sebagai makhluk individu dan juga memberikan manfaat kepada yang lainnya sebagai makhluk sosial.

Keberadaan dosen memiliki posisi tersendiri pada strata organisasi di perguruan tinggi walau sering tidak disadarinya oleh dosen, tetapi pengaruhnya sangat kuat pada inovasi lembaga. Di tengah kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif membuat kinerja dosen akan semakin optimal dalam mengimplementasikan visi, misi, dan tujuan Perguruan Tinggi. Budaya organisasi dan visi, misi, serta tujuan yang realistis dapat membuat dosen lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok dosen dalam sebuah organisasi (perguruan tinggi) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Membangun Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Penelitian di STKIP Bina Mutiara dan STAI Syamsul Ulum di Sukabumi)”**.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan strategi dalam membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi.
2. Bagaimana implementasi strategi untuk meningkatkan Kinerja dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum di Sukabumi

3. Bagaimana evaluasi kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi
4. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi.

C. Tujuan Penelitian

Beranjak dari perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Perencanaan strategi dalam membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi
2. Implementasi strategi untuk meningkatkan Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum di Sukabumi
3. Evaluasi kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara Sukabumi dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum di Sukabumi dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum di Sukabumi
4. faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya organisasi untuk peningkatan kinerja dosen di kedua lembaga perguruan tinggi swasta yakni pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mendalami teori budaya organisasi dan kinerja dosen dan secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab persoalan teori dan kegunaan praktisnya dari pertanyaan penelitian yang diajukan.

1. Manfaat Teoretis

- a. Menambah khazanah pengetahuan, terutama di bidang manajemen pendidikan dalam kajian budaya organisasi dan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jawa Barat
- b. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut dalam mengkaji budaya organisasi dan kinerja dosen pada berbagai lembaga perguruan tinggi
- c. Dapat menjadi referensi bagi masyarakat pembaca hasil penelitian khususnya bagi para pengguna jasa pendidikan tinggi yang tertarik dengan kajian budaya organisasi dan kinerja dosen.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Mutiara dan Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum Sukabumi :

- a. Dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan organisasi perguruan tinggi dalam meningkatkan daya saing lulusan.
- b. Dapat menjadi pertimbangan *stakeholder* dalam mengambil kebijakan dalam kaitan dengan manajemen pendidikan, terutama tentang Budaya organisasi perguruan tinggi swasta dalam upaya peningkatan kinerja dosen.
- c. Dapat menjadi rujukan perguruan tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya sebagai penyelenggara pendidikan tinggi.

E. Kerangka Berfikir.

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga landasan teori yaitu teori utama yang bersifat universal (*grand theory*), teori penengah (*middle theory*) yang berfungsi menjelaskan masalah penelitian dan penjelasan paradigma objek yang diteliti, dan aplikatif teori (*applied theory*) untuk menjelaskan operasionalisasi teori dalam masalah yang menjadi objek penelitian sehingga jelaslah karakteristik objek yang diteliti tersebut.

1. Budaya Organisasi

Thompson²⁵ menyatakan, "*an organization is a 'highly' rationalized and impersonal integration of a large number of specialists cooperating to achieve some announced specific objective*". Sedangkan Weber²⁶ mengemukakan bahwa suatu organisasi atau kelompok kerjasama ini mempunyai unsur-unsur *properties* sebagai berikut (1) organisasi merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut, (2) organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*bounderies*). Dengan demikian seseorang individu yang melakukan hubungan interaksi dengan yang lainnya tidak di dasarkan atas kemauan sendiri. Akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan-peraturan tertentu, (3) organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang berkerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja, (3) organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hirarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hirarki ini ialah bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staff.

Dari pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa organisasi adalah ikatan kerja dengan tujuan yang sama oleh beberapa orang yang bersifat asosiatif, berstruktur berdasarkan wewenang, fungsi dan tanggung jawab masing-masing dan saling berhubungan serta berketergantungan satu dengan yang lainnya seperti jaringan kerja.

Selanjutnya terkait dengan istilah budaya, Duverger²⁷ mengemukakan istilah "kultur" yang mengacu kepada keyakinan, ideologi dan mitos; citra-citra kolektif dan ide suatu komunitas yang merupakan elemen spiritual dan psikologis

²⁵ Thoha, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1984), 123.

²⁶ Thoha, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, 124.

²⁷ Mangkunegara Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2015), 36.

komunitas; teknologi dan lembaga merupa aspek material dari suatu komunitas. Lebih lanjut Duverger membagi kebudayaan dalam arti luas "*Cultural Entities*" dengan kebudayaan dalam arti sempit "keyakinan". Entitas kultur merupakan ide-ide kolektif yang sesuai dengan kenyataan-kenyataan eksternal yang mempunyai eksistensi objektif-fisikal (bumi, manusia peralatan, parlemen, dan sebagainya). Keyakinan adalah: *mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang dipe suatu komunitas.

Untuk suatu pemahaman yang holistik, menurut Kleden²⁸ studi budaya hendaknya meliputi peninjauan terhadap basis material, basis sosial, dan basis mental kognitifnya. Basis material budaya menyangkut hubungan manusia dengan dunia fisik, sedangkan basis sosial budaya berkenaan dengan bentuk-bentuk interaksi antar kelompok. Basis mental kognitif budaya melihat hubungan antara suatu kelompok dengan dunia pengetahuan dan dunia nilai nilai (*mental world*) mereka.

Schein memaknai budaya organisasi sebagai, "*a pattern of basic assumptions -invented, discovered or developed by internal integration that has worked will be enough to be considered valid, and therefore, to be thought to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems*".²⁹ Lebih lanjut Schein mengumpamakan budaya organisasi sebagai "gunung es". Terdapat aspek aspek luar dan terbuka yang diekspresikan secara formal, seperti tujuan teknologi, struktur, kebijakan, prosedur, dan sumber sumber keuangan organisasi. Sedangkan di bawah permukaan terdapat aspek-aspek informal dari kehidupan organisasi, yang meliputi persepsi, sikap, perasaan yang dialami bersama, perangkat nilai mengenai sifat manusia, sifat hubungan manusiawi yang dianut bersama.

Mengacu kepada definisi dan perumpamaan Schein, selanjutnya Sathe mengkonstantasi bahwa budaya organisasi jauh lebih daripada perilaku dan justifikasi. Karena, menurut Sathe, organisasi merupakan "*The set of important*

²⁸ Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 36.

²⁹ Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 37.

assumption (often that members of community share in common)".³⁰ Budaya organisasi membentuk sikap karyawan dan menentukan cara organisasi berinteraksi dengan lingkungannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Evans³¹ bahwa budaya organisasi mengandung arti kepada siapa dan dengan apa organisasi diarahkan. Dimensi dan indikator budaya organisasi yaitu dimensi disiplin, indikatornya; mengecek daftar hadir, menanyakan apabila bawahan tidak hadir, menanyakan kabar bawahan, menegur apabila ada bawahan yang tidak memakai seragam, mengingatkan bawahan, dan mewujudkan disiplin; dimensi bersikap sopan, indikatornya; berdasarkan prosedur dan birokrasi, perbedaan pendapat dalam bekerja, saling memberi nasihat, mengabaikan nilai-nilai dalam kantor, mempertimbangkan prinsip inovatif, berdasarkan orientasi hasil, dan sistem kerja secara kelompok; dimensi bersikap ramah, indikatornya; distribusi tugas, mengadopsi cara-cara baru, kebiasaan kerja di kantor, kebijakan kantor, kompetensi yang kuat, kesempatan untuk meningkatkan pengabdian, hubungan pertemanan, dan aturan yang jelas; dimensi taat aturan, indikatornya; memahami aturan formal, melaksanakan pekerjaan, memperhatikan dengan baik, sanksi yang tegas apabila ada pegawai yang melanggar peraturan, selalu menerima pengarahan, mendukung visi misi kepala daerah, dan menekankan pentingnya efisiensi; dimensi bekerja kelas, indikatornya; berkomitmen pada hasil, pengembangan sumber daya manusia, dan memahami rencana strategis yang telah disusun.

Budaya organisasi muncul, berawal atau terbentuk dari: (1) tindakan-tindakan anggota organisasi dan hubungan-hubungan yang mereka bina dari waktu ke waktu; (2) lingkungan; (3) kombinasi antara hasil dan risiko dimana organisasi beroperasi; dan (4) dream pendiri, value anggota dan dikembangkan melalui system.³²

Dengan mencermati pernyataan di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi terdiri dari aspek formal dan informal organisasi tersebut. Pada setiap organisasi memiliki budaya yang berkembang. Budaya yang baik, baik itu dari

³⁰ Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 38

³¹ Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 39.

³² Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 30

aspek formal maupun informal tentu akan menjadikan system organisasi yang baik dan berjalan dengan lebih efektif, dan begitu juga sebaliknya. Budaya organisasi yang efektif adalah adanya hubungan timbak balik yang sehat di dalam struktur organisasi baik itu menyangkut tentang sistem maupun hubungan personal tiap-tiap anggota organisasi. Menciptakan budaya organisasi yang sehat, tidak kalah penting dalam lembaga pendidikan. Budaya yang sehat akan menciptakan kesatuan dan semangat dari setiap komponen lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka untuk menciptakan budaya organisasi, lembaga harus membuat kegiatan rutin untuk membina hubungan baik di dalam lingkungan lembaga maupun diluar lingkungan lembaga. Pimpinan lembaga juga membiasakan untuk setiap pendidik dan non pendidik agar selalu membangun budaya kerjasama yang kuat dengan yang bertujuan agar setiap pendidik maupun non pendidik memiliki rasa tanggung jawab dan hubungan yang erat dalam setiap pekerjaan karena saling membutuhkan satu dengan yang lain.

2. Kinerja Dosen

Teori dan berbagai konsep tentang kinerja dikemukakan oleh para pakar. Secara istilah kinerja itu adalah performance yang diartikan unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Usman, “kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.³³

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kreativitas personil yang dilakukan berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai pekerja. Sutermeister, menyatakan bahwa kinerja personal merupakan kontribusi personal terhadap produktivitas lembaga-lembaga. Lebih lanjut menurutnya ada tiga puluh dua variabel dalam diri manusia yang berkontribusi pada produktivitas suatu lembaga pendidikan.³⁴ Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil perkalian/perpaduan antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja dosen merupakan faktor yang penting dalam upaya menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi. Karena kinerja dosen merupakan tolok

³³ Usman Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu Usman , 2007), 74.

³⁴ Usman Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 75

ukur dari kemampuan dan kecakapan personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu.³⁵ Selanjutnya Karwati, Euis dan Doni menjelaskan bahwa: “secara etimologis, kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*, atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja.”³⁶

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.³⁷

Menurut Usman, kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur yang telah ditentukan sebelumnya.³⁸ Menurut Usman, kompetensi seorang dosen merupakan kemampuan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak”.³⁹ Dengan gambaran pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kompetensi dan kewenangan pendidik dalam melaksanakan profesinya sebagai pengajar baik guru maupun dosen.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka perumusan paradigma penelitian ini disajikan pada gambar dibawah ini.

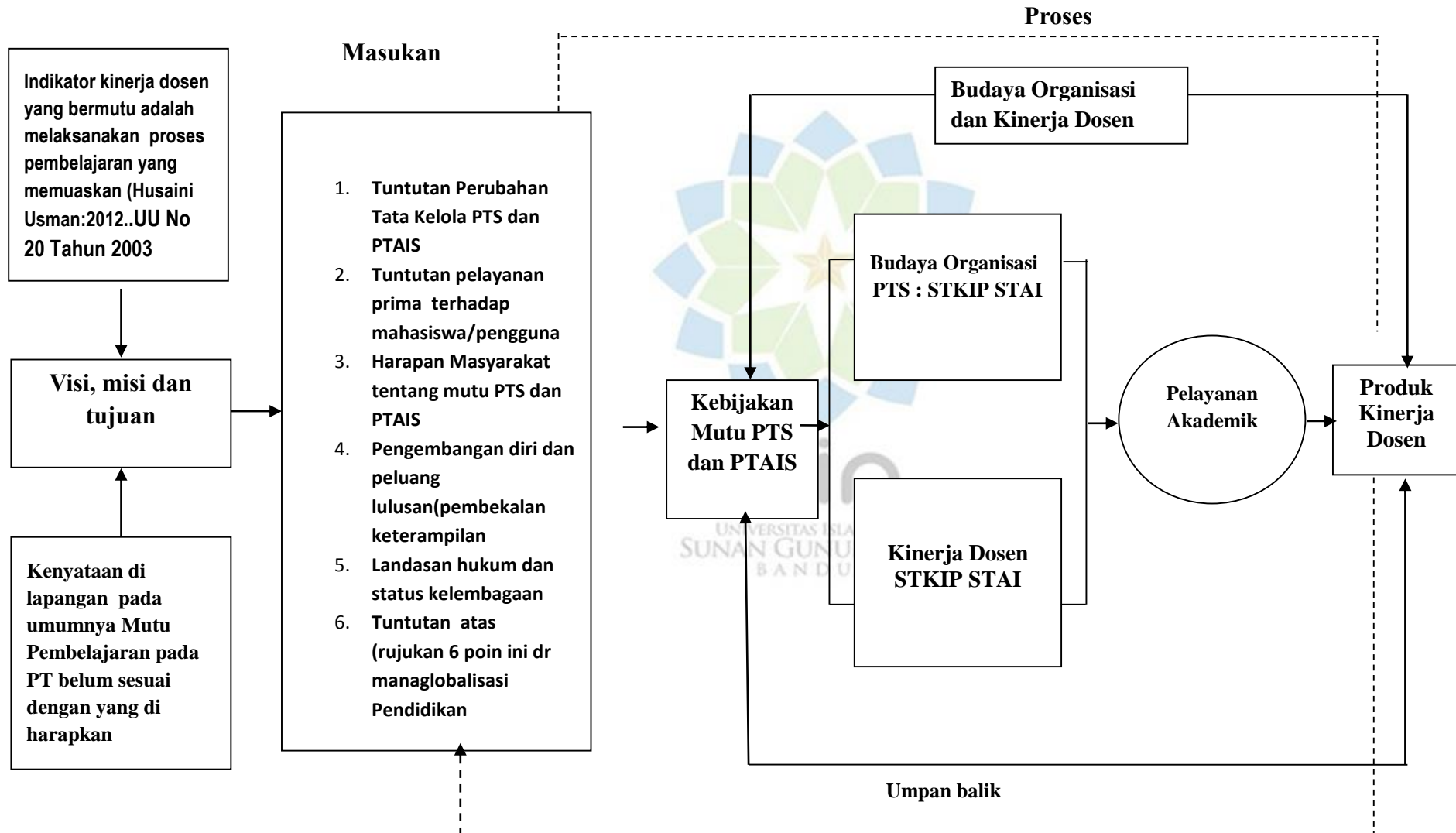
³⁵ Hasibuan M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2008), 36

³⁶ Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala sekolah, Membangun Sekolah Bermutu*, (Bandung: PT Alfabeta, 2013), 50

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 120

³⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2012), 63.

³⁹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 74.



F. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian dilakukan, penulis telah menelaah dan membaca beberapa referensi yang membahas mengenai permasalahan yang diteliti. Adapun penelitian relevan yang pernah dilakukan sebelum penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Arifin, Syaiful. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Implementasi Penjaminan Mutu dan Promosi Eksternal Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi (Studi Pada PTS Di Jawa Timur)*. Disertasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi akan menciptakan kedisiplinan dan produktivitas para karyawan sehingga visi, misi dan tujuan organisasi Perguruan Tinggi Swasta dapat tercapai, yang akhirnya organisasi Perguruan Tinggi Swasta mencapai efektifitasnya. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi penjaminan mutu pendidikan.

Persamaan penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik pada PTS akan berpengaruh terhadap implementasi penjaminan mutu pendidikan. Namun perbedaannya bahwa jurnal ini menunjukkan bahwa implementasi penjaminan mutu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PTS masih belum maksimal dalam melaksanakan implementasi penjaminan mutu pendidikan dan sebagian besar masih berorientasi pada profit atau finansial, sehingga implementasi penjaminan mutu bukan sebagai mediator maupun moderator (penguat). Tapi kalau pada penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

2. Salfen Hasri, (2021). *Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi: Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “Abdi Bangsa Palembang .*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuknya budaya organisasi terkait dengan peran pimpinan sebagai model “nilai berjalan”. Artinya pimpinan adalah contoh dari nilai organisasi; kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai organisasi sejalan dengan filosofi organisasi, agar dapat dijadikan penggerak dan strategi keunggulan organisasi yang dikenal dengan nama *value based model of strategic management*. Ada tiga wujud budaya organisasi STIE antara lain adalah budaya kekeluargaan, kebersamaan, dan kualitas. Dimensi kualitas didukung oleh nilai filosofi organisasi, rumusan visi misi, komitmen karyawan, kepemimpinan ketua, dan dukungan teknologi untuk kegiatan administratif maupun untuk kegiatan proses belajar-mengajar. Untuk mewujudkan kualitas diperlukan perekat budaya yang berguna sebagai lem ketika terjadi konflik antaranggota dan/atau individu dalam organisasi sebagai bagian dari dinamika organisasi.

Persamaan dalam penelitian ini bahwa menyatakan bahwa Perekat budaya dalam hal ini adalah kekeluargaan, kebersamaan, dan rasa saling percaya antarsesama. Kedinamisan organisasi yang demikian menciptakan iklim organisasi yang kondusif yang mengarah kepada keefektivan pencapaian tujuan organisasi. Namun perbedaanya dalam penelitian ini ditambahkan dengan kinerja dosen juga.

3. Ahmad Dirwan, (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Jurnal Universitas Krosten Indonesia Nomor Volume 7 Nomor 3 November.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Kedua, terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara komitmen yang dimiliki terhadap kinerja dosen. Ketiga, terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS di Jakarta. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa, kinerja dosen yang tinggi untuk mendapatkan output PTS yang berkualitas, dipengaruhi langsung secara positif oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen dosen yang tinggi. Penelitian ini tidak membahas masalah komitmen.

Persamaannya dalam penelitian ini sama-sama meneliti budaya organisasi dan budaya kerja, namun bedanya kalau dalam penelitian yang peneliti lakukan tidak membahas tentang komitmen.

4. Idayanti Nursyamsi (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Disertasi UIN Malang*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen profesional. Pemberdayaan dosen juga memiliki pengaruh langsung yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang kinerja dosen. Namun bedanya penelitian yang peneliti lakukan tidak membahas tentang Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

5 Nurul Qomariah. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Jurnal Conference In Business, Accounting, and Management (CBAM).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari tenaga pengajar/dosen pada PTS di Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampelnya adalah *purposive*

random sampling dengan kriteria dosen yang telah mengajar minimal 2 tahun dengan jumlah sampel sebanyak 110 dosen. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terikat yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, sedangkan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Persamaan Penelitian ini sama sama meneliti tentang kinerja dosen dan budaya organisasi, namun bedanya penelitian yang penulis lakukan tidak membahas masalah Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi.

Adapun secara keseluruhan perbedaan penelitian pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima dengan penelitian ini adalah mengenai letak geografis, tempat, serta spesifiknya. Jika penelitian sebelumnya membahas tentang Pengaruh kepemimpinan, maka penelitian ini membatasi pada budaya organisasi perguruan tinggi swasta dalam upaya peningkatan kinerja dosen pada aspek perencanaan, program, implementasi, evaluasi, faktor pendukung dan penghambat serta hasil dari budaya organisasi perguruan tinggi swasta dalam upaya peningkatan kinerja dosen. Adapun titik persamaanya yaitu sama-sama membahas tentang Budaya organisasi dan kinerja dosen.

G. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi

Gibson, Ivanichevich, dan Donnelly⁴⁰ menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Pengertian lain menurut Kast dan Rosenzweig⁴¹ mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan

⁴⁰Soetopo, *Perilaku Organisasi*, 123.

⁴¹ Hakim Lukman *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus PDAM Kota Surakarta*, (LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011), 151.

yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Ogbonna dan Harris⁴² mengartikan budaya organisasi adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di-*shared* oleh sebuah kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan. Lain halnya dengan Ogbonna dan Harris, menurut Tosi, Rizzo, Carroll⁴³ budaya organisasi di Perguruan Tinggi adalah cara berfikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

2. Kinerja Dosen

Kinerja adalah suatu hal yang dibentuk oleh seseorang untuk mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebab dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentu akan melahirkan hasil yang baik. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka kinerja dosen membutuhkan beberapa faktor pendukung seperti budaya yang kuat, motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai, sehingga dengan adanya hal ini akan mengacu pada kinerja yang baik dan bernilai dalam meningkatkan pendidikan. Kinerja dosen adalah merupakan barometer untuk mengendalikan pendidikan yang mengarahkan dalam peningkatan perguruan tinggi sebab dosen sentral utama yang memegang kunci operasional tugas dan tanggungjawab didalamnya.⁴⁴

Dosen adalah seseorang yang memiliki kompetensi serta memiliki kemampuan dan keunggulan berdasarkan pendidikan dan keahliannya yang diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama yaitu mengajar. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan merupakan wujud pelaksanaan kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam segala

⁴² Sobirin Ahmad. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. (Yogyakarta: IBPP STIM YKPN, 2007), 132.

⁴³ Ashar, S Munandar, *Psikologi Industri*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008), 263

⁴⁴ Suyata. Budaya Kualitas Kerja dan Penerapannya di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 2 (VIII). 1998. 87.

proses internalisasi nilai di perguruan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan dosen dan pengukuran kinerjanya sangatlah penting. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam karakter sehingga dapat menjalankan pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat.⁴⁵

Kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan terbentuk tingkat kerja dosen yang lebih baik akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen yang efektif dan efisien, selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk citra perguruan tinggi dan menunjang upaya pembangunan budaya organisasi, maka diperlukan sumberdaya manusia. Menurut Robbins mengemukakan organisasi yang kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan energi bagi individu untuk terlibat, berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi.



⁴⁵ F.C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ando Offset.2016), 76.