

ISSN, 2087-8281

JIESA

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA STIE AKA

Volume III, No. 2

Juli 2013

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Investasi di Provinsi Sulawesi Selatan
Drs. Suhardi, MM

Kajian Strategi Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan
Edy Soesanto, SE, MM

Metode Pengukuran Asset Dalam Laporan Keuangan
Drs. Pandu Soetjitro, SH, MM, MH

Pengaruh Keragaman Media Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan
Mahasiswa Berbagi Pengetahuan
Kartika dan Andriana

Pengaruh Pendapatan Masyarakat, Suku Bunga, Dan Indeks Harga Konsumen
(IHK) Terhadap Permintaan Kredit Konsumsi Di Sulawesi Selatan
Drs. Suyatno, MM

Mengungkap Realitas Perguruan Tinggi Melalui Kajian Fenomologi
Arnis Budi Susanto, SE., M.Si

Sistem Karir Dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Bebas
Drs. Triyono, MM

Diterbitkan oleh :
Bagian Penerbitan STIE AKA Semarang

“JIESA”

JURNAL ILMU-ILMU EKONOMI

VOLUME III, NO. 2

JULI 2013

DAFTAR ISI

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Investasi di Provinsi Sulawesi Selatan
Drs. Suhardi, MM 1 - 20
2. Kajian Strategi Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan
Edy Soesanto, SE, MM 21 - 27
3. Metode Pengukuran Asset Dalam Laporan Keuangan
Drs. Pandu Soetjitro, SH, MM, MH 29 - 35
4. Pengaruh Keragaman Media Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan
Mahasiswa Berbagi Pengetahuan
Kartika dan Andriana..... 37 - 48
5. Pengaruh Pendapatan Masyarakat, Suku Bunga, Dan Indeks Harga Konsumen
(IHK) Terhadap Permintaan Kredit Konsumsi Di Sulawesi Selatan
Drs. Suyatno, MM 49 - 55
6. Mengungkap Realitas Perguruan Tinggi Melalui Kajian Fenomologi
Arnis Budi Susanto, SE., M.Si 57 - 67
7. Sistem Karir Dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Bebas
Drs. Triyono, MM 69 - 77

MENGUNGKAP REALITAS PERGURUAN TINGGI MELALUI KAJIAN FENOMENOLOGI

Arnis Budi Susanto, SE., M.Si

Abstrak

Saat ini semua Perguruan Tinggi dituntut memiliki nilai lebih untuk mampu bersaing dengan memanfaatkan semua sumberdaya yang dimiliki. Sumberdaya yang dimaksud meliputi sumberdaya sarana, prasarana dan manusia dimana secara keseluruhan diharapkan mampu menghasilkan kualitas lulusan yang bermutu.

LANDSCAPE DUNIA PERGURUAN TINGGI

Isu dalam dunia pendidikan yang yaitu belum meratanya kualitas atau mutu pendidikan. Kebijakan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi ditempuh dengan berbagai cara, yaitu dilakukan dengan meningkatkan mutu tenaga akademik secara berkelanjutan, penataan program studi, pengembangan kurikulum yang fleksibel dan terkendali, peningkatan mutu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pengadaan sarana/prasarana dan fasilitas penunjang, peningkatan kerjasama dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industri dan lembaga dalam dan luar negeri (Dirjen Dikti, 2000).

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis global turut memicu meningkatnya intensitas persaingan antar penyedia jasa pendidikan tinggi, sehingga masing-masing penyedia jasa pendidikan tinggi akan berusaha menawarkan jasa pendidikan tinggi yang berkinerja tinggi. Menurut Kotler (2003), jasa merupakan berbagai tindakan atau kinerja (performance) yang dapat ditawarkan oleh seseorang atau suatu organisasi kepada pihak lain dan bersifat tidak berwujud serta tidak berakibat pada kepemilikan terhadap sesuatu.

Persaingan digambarkan sebagai suatu siklus perusahaan yang ditentukan oleh empat komponen persaingan (4C) yaitu company, customers, competitor, dan change (Kotler, 2003). Bagi penyedia jasa pendidikan tinggi swasta, pelanggan yang langsung menikmati jasa yang ditawarkannya adalah mahasiswa, pesaing adalah penyedia jasa pendidikan sejenis pada jenjang yang sama, dan perubahan meliputi segala bentuk perubahan sebagai inisiatif internal maupun tekanan eksternal, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Satu dasawarsa yang lalu, perguruan-perguruan tinggi di Indonesia, baik yang berstatus negeri maupun swasta hanya bersaing dengan sesama perguruan tinggi di Indonesia saja. Tetapi kini pesaing yang harus dihadapi selain dari Indonesia, juga berbagai instansi yang merupakan jaringan dari perguruan-perguruan tinggi di tingkat regional maupun internasional. Belum lagi berbagai perguruan tinggi baru yang muncul di tanah air dan didirikan oleh berbagai kelompok usaha atau industri yang tentu saja memiliki dukungan dana yang besar. Selain itu, lembaga pendidikan luar negeri yang semakin gencar mencari mahasiswa di Indonesia, semakin banyak kampus waralaba, tuntutan kualitas pendidikan

yang semakin meningkat (oleh lembaga akreditasi nasional maupun internasional), serta transparansi dalam pengelolaan universitas semakin menambah tingkat perubahan dalam lingkungan eksternal pendidikan tinggi di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan standar lulusan yaitu dengan menyusun Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, (yang selanjutnya akan di singkat menjadi KKNi) yang tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012. KKNi merupakan suatu perwujudan mutu yang terkait dengan sistem pendidikan nasional, penilaian kesetaraan capaian pendidikan nasional untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas. KKNi terdiri dari 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, dimulai dari Kualifikasi – 1 sebagai kualifikasi terendah dan Kualifikasi – 9 sebagai kualifikasi tertinggi. KKNi merupakan kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor (Pasal 1).

MEMBUKA CAKRAWALA PENDIDIKAN MELALUI KKNi

Sebagai gambaran, di dalam KKNi terdapat level Kualifikasi – 1 sebagai kualifikasi terendah dan Kualifikasi – 9 sebagai kualifikasi tertinggi. Jenjang kualifikasi KKNi dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu kelompok jabatan operator yang berada pada level -1 sampai level -3, kemudian kelompok kedua yang disebut kelompok teknis atau analisis berada pada level -4 sampai dengan level 6, dan kelompok terakhir dikelompokkan sebagai kelompok ahli

yang memiliki level -7 sampai dengan level -9. Dimana dalam sosialisasi KKNi pada setiap tingkatan level kualifikasi tersebut memiliki karakteristik *skill, know how, knowledge, science*. Semakin tinggi level yang dicapai maka semakin tinggi scientific yang dimiliki.

Di dalam KKNi secara sederhana dapat digambarkan tingkatan level pendidikan formal, dimana pada tingkatan SMU berada pada level tingkatan -2, sedangkan strata berada pada tingkatan -6, magister pada tingkatan -8, dan doktoral pada tingkatan -9. Berdasarkan tingkatan ini maka jelas bahwa pada tingkatan -9, tingkatan doktoral merupakan tingkatan tertinggi yang diharapkan memiliki tingkatan scientific yang tinggi dibandingkan tingkatan lainnya. Tingkat scientific yang dimaksud tidak hanya berupa hasil tulisan ilmiah saja, namun juga pola berpikir dan analisis yang bersumbangsih pada ilmu pengetahuan.

MERAJUT MAKNA KUALITAS MELALUI SEBUAH KAJIAN INSTITUSI PENDIDIKAN

Agar mampu bertahan dan mampu meningkatkan kualitasnya, Perguruan tinggi juga dituntut untuk selalu menangkap apa yang terjadi di lingkungannya dan siap dalam menghadapi perubahan yang ada. Hal ini yang akan menjadi faktor kesuksesan bagi perguruan tinggi tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang peneliti bernama Dill yang dilakukan dipublikasikan pada tahun 1999 yang mengungkapkan bahwa sebuah institusi pendidikan, harus melakukan adaptasi tertentu terhadap struktur dan prosesnya dalam memperbaiki efektifitas kegiatan belajar mengajar baik dalam perubahan lingkungan yang terus berubah.

Kemampuan perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan untuk tetap memperbaharui pengetahuannya melalui proses pembelajaran juga terasa lebih penting sekarang ini dibandingkan masa sebelumnya. Pembelajaran organisasi merupakan proses di mana organisasi menggunakan pengetahuan yang ada dan membangun berbagai pengetahuan baru untuk membentuk pengembangan kompetensi baru yang sangat penting dalam lingkungan yang terus berubah (Kogut dan Zander, 1992; Henderson dan Cockburn, 1994).

PEMECAHAN MASALAH MELALUI KAJIAN PUSTAKA

1. Pendidikan Sebagai Kunci Mencapai Masa Depan

Saat ini kita dapat melihat kemajuan diperoleh di beberapa negara maju dan berkembang, termasuk negara di Asia merupakan negara yang memiliki kualitas sumberdaya yang mumpuni. Hal ini dapat menjadi suatu premis, terlebih lagi apabila kita melihat bahwa terjadi pergeseran yang semula masyarakat berbasis pada keunggulan komparatif saja dimana hanya bergantung pada kekayaan sumberdaya alam yang dimiliki namun belum menitik beratkan pengelolannya menjadi berfokus pada keunggulan kompetitif dimana telah memiliki keunggulan dalam hal sumberdaya manusia. Ini berarti bahwa masyarakat yang akan menjadi masyarakat unggulan adalah masyarakat yang disebut Peter F. Drucker (1999) sebagai *knowledge based society*, masyarakat yang berbasiskan pengetahuan.

Kenyataan kontemporer inilah yang perlu dipahami dan diikuti oleh penyesuaian diri, bukan hanya sekedar antisipasi atau proaktif. Salah satu gambaran yang menunjukkan adanya kemerosotan dalam ilmu pengetahuan

yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya yang kita alami yaitu sumberdaya manusia yang dimiliki kurang memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan lingkungan yang ada. Hal ini disebabkan oleh kualitas sumberdaya yang dimiliki belum memiliki kualitas global yang memiliki tiga karakter, yaitu *Competence*, (kompetensi) *Concept*, (konsep) dan *Connections*, (koneksi).

Kompetensi yang dimaksud yaitu kualitas yang memiliki standar kualitas yang unggul, kemudian konsep merujuk pada kemampuan untuk menekankan dalam inovasi secara berkelanjutan. Sedangkan koneksi yang dimaksud yaitu memiliki jaringan yang luas dan mendukung perkembangan organisasi.

2. Pendidikan Merupakan Suatu Proses

Mendalami makna dari pendidikan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses. Dikatakan proses karena dalam pendidikan kita akan mengenal adanya *raw input* dan *instrumental input*. *raw input* merupakan peserta didik sedangkan *instrumental input* berupa gedung dan sarana prasarana, kurikulum dan sebagainya. Kemudian *raw input* dan *instrumental input* ini akan masuk dalam proses yang kita kenal dengan lama pendidikan berupa semester yang sesuai dengan tingkatan atau jenjang pendidikan. Dari proses ini diharapkan akan menghasilkan output berupa lulusan yang berkualitas.

Perguruan tinggi yang memiliki tenaga dan sarana yang berkualitas tentu saja akan menjadi incaran dari masyarakat, namun tidak berarti dalam pengelolannya tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan yang terjadi. Perguruan tinggi yang tidak mau mengikuti arusnya

perkembangan perubahan sekarang dan dimasa datang akan ditinggalkan oleh masyarakat dan lambat atau cepat akan mengalami kemunduran, yang akhirnya akan mengalami keruntuhan.

3. Pentingnya Pengelolaan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan merupakan sentral dari pengembangan ilmu pengetahuan. Dimana dalam hal pengelolaan dan pengembangan perguruan tinggi dewasa ini mulai menjadi fokus dan menggunakan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada kualitas. Bagi para pemilik dan pengelola Perguruan Tinggi, sistem manajemen mutu pada hakekatnya berinti pada perbaikan terus menerus untuk memperkuat dan mengembangkan mutu lulusan.

Jika kita mengaitkan mengenai mutu pendidikan, maka tidak akan terlepas dari undnag-undang pendidikan pasal 1 ayat 17 no 20 tahun 2003 yang berbunyi: "Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia". Mengenai kriteria minimal standar nasional pendidikan ini terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana (Pasal 35 ayat 1 UU RI Nomor 20 Tahun 2003).

Untuk mememuhi standar dari pendidikan yang menjadi fokus bukan hanya tenaga pendidik atau dosen saja, tetapi aspek lainnya seperti standar isi, proses, kompetensi lulusan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan, perlu perlu juga

dibangun sedemikian rupa mengingat ini memiliki keterkaitan dalam rangka organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat ditekankan pentingnya perubahan mutu pendidikan dengan strategi pengelolaan yang tepat. Dalam rangka inilah diperlukan usaha untuk merubah organisasi dengan memperhatikan berbagai faktor yang terkait. Melakukan perubahan itu memang tidak mudah, karena itu perlu disusun perencanaan yang matang, sehingga akan menghasilkan program dan kebijakannya secara tepat untuk selanjutnya dilakukan penerapan secara konsisten.

Keberhasilan perubahan membutuhkan pencairan (unfreezing) status quo, perpindahan (moving) ke keadaan yang baru, dan pembekuan kembali (refreezing) perubahan tersebut agar menjadi permanen. Proses perubahan itu membutuhkan langkah-langkah melalui : (1) pencairan (unfreezing) status quo, yakni dominasi kekuasaan itu harus dicairkan dengan menerapkan aturan; (2) perpindahan (moving) ke keadaan yang baru, yakni adanya estapet kekuasaan sesuai yang telah direncanakan; dan (3) pembekuan kembali (refreezing) perubahan tersebut agar menjadi permanen, yakni penetapan dengan keputusan.

4. Lingkungan Sebagai Pemicu Perlunya Perubahan

Kondisi lingkungan eksternal diketahui memiliki peranan yang besar dalam mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial, proses, dan struktur organisasi sehingga pemantauan terhadap lingkungan eksternal sangat diperlukan. Namun demikian analisis terhadap lingkungan sangat sulit dilakukan karena

lingkungan sangat kompleks dan saling terkait satu dengan lainnya.

Dinamika lingkungan lebih menekankan pada perubahan-perubahan yang cepat, sulit diprediksi, dan tidak direncanakan sebelumnya. Perusahaan yang beroperasi dalam pasar yang berubah-ubah dengan cepat dituntut untuk senantiasa memodifikasi produk dan pelayanannya sebagai upaya untuk memenuhi perubahan pasar secara memuaskan. Dalam kondisi lingkungan yang berubah cepat ini, keunggulan bersaing perusahaan ditentukan oleh kreativitas dan inovasi yang dapat memuaskan pelanggan secara lebih baik dibanding pesaing. Oleh karena itu, dalam kondisi lingkungan pasar yang dinamis, fokus pada pelanggan dan pesaing menjadi satu kewajiban yang tidak dapat dihindari perusahaan.

Lingkungan organisasi dapat dibedakan atas lingkungan internal (internal environment) dan lingkungan eksternal (external environment) (Wright et al., 1996; Wheelen dan Hunger, 2000; Hitt, 1995). Lingkungan internal terdiri dari struktur (structure), budaya (culture), sumber daya (resources) (Wheelen dan Hunger, 2000).

Lingkungan internal perlu dianalisis untuk mengetahui kekuatan (strength) dan kelemahan (weaknesses) yang ada dalam perusahaan. Struktur adalah bagaimana perusahaan diorganisasikan yang berkenaan dengan komunikasi, wewenang dan arus kerja. Struktur sering juga disebut rantai perintah dan digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi. Budaya merupakan pola keyakinan, pengharapan, dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi. Norma-norma organisasi secara khusus memunculkan dan mendefinisikan perilaku yang dapat

diterima anggota dari manajemen puncak sampai karyawan operatif.

5. Paradigma Perubahan Melalui Pembelajaran Organisasi

Sebelum melangkah lebih jauh, ada baiknya memahami terlebih dahulu makna dari pembelajaran organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Ortenblad pada tahun 2001 yang dikuti pada penelitian yang dilakukan Yeni Absah pada tahun 2008, Organisasi pembelajar atau *Organizational Learning* merupakan jenis aktivitas yang ada di dalam organisasi, dimana sebuah organisasi belajar sedangkan pembelajaran organisasi atau *Learning Organization* merupakan bentuk organisasinya. Dengan demikian sebuah organisasi menjadi organisasi pembelajaran melalui implementasi dari pembelajaran organisasi.

Perguruan tinggi merupakan organisasi pendidikan yang menghasilkan dan menyampaikan ilmu pengetahuan. Namun sampai sekarang ini perguruan tinggi belum dianggap sebagai organisasi pembelajaran yakni organisasi yang menggunakan proses pembelajaran dalam proses sistematisnya untuk melakukan perbaikan (Dill, 1999).

Pembelajaran organisasi dalam studi ini mengacu pada pendapat Garvin (2000:11) yang dikutip dalam Yeni Asbah (2009) yang mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai keahlian organisasi untuk menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan, yang bertujuan memodifikasi perilaku anggotanya untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan baru.

Pembelajaran organisasi berdasarkan tim bukanlah model utama dalam organisasi akademik, namun prinsip-prinsip pembelajaran organi-

sasi jelas terlihat dalam banyak proses yang dirancang institusi dalam melakukan perbaikan. Dill (1999) telah mempelajari karakteristik organisasi dari pembelajaran organisasi akademik, dengan meneliti 12 studi kasus pada institusi pendidikan di Eropa. Ia menemukan bahwa dengan meningkatkan perhatian pada tanggungjawab akademik, perguruan tinggi harus lebih terampil dalam menciptakan ilmu pengetahuan baru untuk memperbaiki kegiatan belajar mengajar dan dengan demikian menyesuaikan perilakunya dengan ilmu pengetahuan baru tersebut.

Lingkungan baru akan mendukung proses adaptasi pada struktur dan pengelolaan organisasi untuk mencapai perbaikan kegiatan belajar mengajar. Peningkatan jumlah pusat-pusat kajian studi telah meningkatkan dukungan pada proses belajar mengenai kurikulum yang diterapkan melalui informasi yang diperoleh berkaitan dengan pengalaman kerja lulusan, atau melakukan reorganisasi unit akademik untuk meningkatkan kerjasama dengan dunia kerja misalnya dengan membentuk komite akademik.

Perubahan lingkungan menciptakan kebutuhan akan pembelajaran perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang belajar adalah institusi pendidikan yang menempatkan mahasiswa dan kegiatan belajar mengajar sebagai prioritas. Perguruan tinggi yang belajar merupakan wadah yang menciptakan perubahan pada mahasiswa, menggunakan pola belajar aktif, menawarkan pilihan-pilihan studi, memberikan kesempatan melakukan kerjasama dalam belajar yang didorong oleh kebutuhan dosen dan kebenaran pembelajaran (O'Banion, 1997).

Atribut pembelajaran organisasi mengenai ilmu pengetahuan dan manajemen komunikasi disebut dengan berdialog dan kebutuhan untuk

bertanya dibandingkan berasumsi. Berdialog penting untuk mendapatkan komunikasi yang efektif agar dapat saling memahami dan selanjutnya komunikasi yang efektif tersebut akan menurunkan penggunaan asumsi. Prinsip-prinsip yang mendukung terbangunnya rasa kepercayaan, pemikiran dan tindakan yang sistematis, menunjukkan konsep budaya pembelajaran dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepercayaan menggambarkan bahwa fakultas berada dalam lingkungan yang dapat membuat departemen merasa dihargai, bernilai, dan aman. Pemikiran yang sistematis memungkinkan individu-individu dalam departemen (program studi) merasa bahwa mereka merupakan bagian dari sistem yang lebih besar, yakni fakultas dan universitas.

Dengan demikian rencana penilaian tingkat perguruan tinggi (universitas) harus mengidentifikasi misi dari perguruan tinggi, tujuan yang dikaitkan dengan visi, berbagai aktivitas atau proses yang mendukung pencapaian tujuan, dan sejumlah pengukuran yang memberikan indikasi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan. Implementasi rencana membutuhkan pengumpulan, analisis, dan perbandingan data, proses revisi, dan komunikasi mengenai hasil yang dicapai.

Universitas memiliki sejumlah proses yang sistematis dalam upaya melakukan perbaikan (Hatfield 1999:1). Usaha-usaha ini dapat dilakukan pada tingkat universitas maupun pada fakultas. Melihat perhatian yang diberikan pada setiap usaha perbaikan, maka dapatlah dipandang universitas sebagai universitas pembelajaran organisasi (university learning organization).

1. Visi

Pernyataan visi, misi, aktivitas rencana jangka panjang menggambarkan karakteristik pembelajaran organisasi. Umumnya perguruan tinggi memiliki pernyataan formal mengenai tujuannya, yang biasanya disebut sebagai pernyataan misi. Lang dan Lopers-Sweetman (1991) menyatakan beberapa peran dari pernyataan misi insitusi.

Pernyataan misi berperan sebagai penjelasan dari tujuan, sebagai penyaring dari para oportunist, deskripsi mengenai siapa mereka, aspirasinya, atau pola pemasarannya. Walaupun terdapat berbagai kegunaan dari pernyataan misi, umumnya misi berhubungan dengan masa depan institusi. Visi dalam sebuah universitas yang melakukan pembelajaran organisasi benar-benar terealisasi pada tingkat departemen (program studi).

Penelitian terhadap pimpinan perguruan tinggi terbaik oleh Creswell et al. (1990) menunjukkan bahwa pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab membangun visi atau fokus bersama departemen. Visi departemen haruslah sejalan dengan visi dan misi institusi dan dimiliki oleh fakultas melalui keterlibatan mereka dalam proses formulasi (Creswell et al., 1990).

Misi perguruan tinggi haruslah diterjemahkan ke dalam tujuan, sasaran, dan aktivitas yang lebih spesifik dibandingkan pernyataan misi dan merupakan panduan operasional. Lebih luas lagi, pimpinan perguruan tinggi sebagai faktor kunci dalam mentransformasikan perguruan tinggi ke dalam komunitas pembelajaran melalui visi pengajaran yang lebih efektif, pembelajaran yang lebih baik lagi, beasiswa yang lebih tepat sasaran, dan kerjasama yang lebih banyak.

2. Kepemimpinan

Bimbaum (1998:102-104) menjelaskan posisi pemimpin perguruan tinggi sebagai posisi yang diharapkan dapat mempengaruhi tanpa memaksa, mengarahkan tanpa sanksi, dan mengawasi tanpa menyebabkan pemencilan dalam pembelajaran organisasi.

Menurut Murray (1997) dalam lingkup akademik, kepemimpinan partisipatif diketahui paling baik untuk digunakan. Pembelajaran organisasi dalam perguruan tinggi berarti memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada fakultas dan departemen. Wergin (1994:5) menjelaskan pentingnya tanggung jawab bersama pada tingkat fakultas. Langkah pertama, aspirasi individu dimasukkan ke dalam tujuan-tujuan departemen (program studi) dimana hal ini akan menimbulkan komitmen bersama. Selanjutnya adalah dengan menekankan pentingnya membangun usaha pemahaman bersama mengenai tujuan universitas dan bagaimana harus mencapainya.

Perguruan tinggi harus memiliki pernyataan visi, misi dan kepemimpinan yang menekankan partisipasi. Usaha-usaha untuk mencapai misi dan tujuan dapat direalisasikan oleh fakultas. Dekan fakultas berperan penting dalam memfasilitasi lingkungan kerjasama di dalam universitas yang melakukan pembelajaran organisasi (university learning organization)

3. Manajemen Ilmu Pengetahuan

Universitas memiliki sejumlah mekanisme pengumpulan informasi dalam mengambil keputusan dan upaya perbaikan. Secara internal, universitas mengawasi kualitasnya sendiri berdasarkan standar yang ada. Kualitas fakultas diukur melalui

kesepakatan yang dibuat, promosi, dan prosedur masa jabatan.

Kualitas mahasiswa ditunjukkan dengan syarat yang harus dipenuhi agar diterima sebagai mahasiswa, indeks prestasi, dan penghargaan yang diterima mahasiswa. Penelitian dan publikasi ilmiah menggambarkan kualitas penelitian dan beasiswa. Syarat penerimaan mahasiswa, penilaian mahasiswa mengenai sistem pengajaran, dan pengembangan departemen (program studi) menggambarkan kurikulum yang dijalankan. Secara eksternal akreditasi, peraturan pemerintah, dan peringkat yang dibuat oleh lembaga eksternal merupakan informasi tambahan mengenai kinerja perguruan tinggi (Trow, 1998).

Lembaga penelitian merupakan sumber lain yang menyediakan informasi lengkap mengenai perguruan tinggi. Lembaga penelitian harus menaungi berbagai penelitian yang membawa perbaikan pemahaman, perencanaan, dan operasi institusi pada pendidikan tinggi. Lembaga penelitian berperan dalam mengkaji lingkungan yang dihadapi oleh perguruan tinggi. Peterson (1999) menyatakan bahwa lembaga penelitian haruslah memiliki sifat adaptif yang tinggi karena tingginya arus informasi dan cepatnya perubahan yang terjadi.

4. Budaya Belajar

Budaya belajar dalam sebuah perguruan tinggi bersifat terbuka dan saling percaya yang berarti adanya pengawasan kinerja dan nilai-nilai kerjasama. Wergin (1994) menyatakan jika unit akademik mendefinisikan dirinya sendiri sebagai sebuah kesatuan bersama, dan jika mereka setuju untuk memikul tanggungjawab bersama, maka unit akademik tersebut secara keseluruhan harus menerima tanggungjawab atas apa yang

dilakukan serta dampak yang ditimbulkan bersama. Fakultas yang memiliki kerjasama efektif akan menggunakan dialog bersama, pengawasan bersama, praktek bersama, dan mengakui prestasi dan keberhasilan bersama. Fakultas harus melakukan evaluasi dan memberikan balas jasa atas produktifitas bersama tersebut (Hecth et al., 1999).

KESIMPULAN

Perguruan tinggi sebagai organisasi nir-laba yang bergerak dibidang pendidikan bertujuan untuk memberikan pelayanan dalam bentuk ilmu pengetahuan. Agar mampu bertahan dan mampu meningkatkan kualitasnya, Perguruan tinggi juga dituntut untuk selalu menangkap apa yang terjadi di lingkungannya dan siap dalam menghadapi perubahan yang ada. Hal ini yang akan menjadi faktor kesuksesan bagi perguruan tinggi tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang peneliti bernama Dill yang dilakukan dipublikasikan pada tahun 1999 yang mengungkapkan bahwa sebuah institusi pendidikan, harus melakukan adaptasi tertentu terhadap struktur dan prosesnya dalam memperbaiki efektifitas kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR REFERENSI

- Alsa, Asmadi, 2003, *Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif; Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Asbah, Yeni. 2009, *Pembelajaran Organisasi: Strategi Membangun Kekuatan Perguruan Tinggi*, Media Litbang Provinsi Sumatera Utara, Vol 6. No 3

- Asmari, Inda Estika, 2006. *Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi terhadap kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Barney, Jay B., 1986. *Organization Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage?* *Academy of Management Review*, Vol. 11, pp. 656.
- Barney, Jay B., 1991, *Firm Resources and Sustainable Competitive Advantage*, *Journal Of Management*, 17, 99.
- Barney, Jay B., 2002, *Gaining And Sustaining Competitive Advantage*, Second Edition. Prentice Hall.
- Barton, D.L., 1992, *Core Capability and Core Rigidity: A Paradox in Managing New Product Development*, *Strategic Management Journal*, Vol. 13, Special issue, Summer, pp.111.
- Berg. B. L. 2004, *Qualitative Research Method*, Boston, Pearson Education. Inc
- Bogdan and Taylor, 1975, *Qualitative Research For Education ; An Introduction To Theory And Method*. Boston Allyn and Bacau Inc.
- Boyd, T. and R. Leary, 1996, *Implication of Learning in Organizations*, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 19, No. 3, pp. 31.
- Brown, F. William dan Nancy G.Dodd, 1997, "Utilizing *Organizational Culture Gap Analysis to Determine Human Resource Development Needs*", *Leadership & Organization Development Journal*, 19/7
- Chaston, L. and B. Badger, 1999, *Organizational Learning: Research Issues and Application in SME Sector Firms*, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 5, No. 4, pp. 191.
- Clark, T., P.R. Varadarajan, and W.M. Pride, 1994. *Environmental Management: The Construct and Research Propositions*, *Journal of Business Research*, Vol. 29, No. 1, pp. 23.
- Collis D.J., 1994, *How Valuable are Organizational Capabilities?* *Strategic Management Journal*, Vol. 15, pp. 143.
- Creswell. J. W, 2009, *research Design: Qualitative, quantitative and mixed method approach*. Thousand Oaks, California, Sage Publication.
- Cunningham, J.B. and P. Gerrard, 2000. *Characteristics of Well-Performing Organisations in Singapore*, *Singapore Management Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 35.
- Dill, D.D., 1999., *Academic Accountability and University Adaptation: The Architecture of an Academic Learning Organization*, *Higher Education*, Vol. 38, pp. 127.
- Ferdinand, A. T., 2002, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 2, Semarang: BP Undip.

- Fiol, C.M. and M.A. Lyles, 1985., *Organizational Learning*, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 4 (October), pp. 803.
- Gay. L.R., 1987, *Educational Research, Third Edition*, florida International University
- Hasmin, 2011, *Analisis Kemiskinan Kota Makassar*, Disertasi Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Henderson R. and I. Cockburn, 1994. *Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Phramaceutical Research*, *Strategic Management Journal*, Vol.15, No.2, pp.63.
- Kreitner, R., and Kinicki, A. 1992. *“Organizational Behavior”* Boston: Richard d. Irwin, Inc
- Lenz, R.T., 1980, *Environment, Strategy, Organization Structure and Performance: Patterns in One Industry*, *Strategic Management Journal*, 1, 209.
- Lynch, Richard, 2006, *Corporat Strategy*, 4th edition, Prentice Hall
- Mahoney, J.T., and Pandian, J.R., 1992, *The Resources Based View Within The Conversation of Strategic Management*, *Strategic Management Journal*, 13, 363.
- Marquardt, M.J., 1996. *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mekel, P. A, 2012, *Proses Dan Pembelajaran dari Penutupan Tambang PT. Newmont Minahasa Raya*, Disertasi, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Meriam. S. B, 1998, *Qualitative Research And Case Study Application In Education*, (Rev Ed.), San Francisco: Jossey-Bass Publisher
- Metodologi Penelitian Kualitatif,2007, Teori Dan Praktek Dengan Komputer, Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga Surabaya
- Miles. M. And Huberman, 1986, *Qualitative Data Analysis; A Sourcebook Of New Method*, London, sage Publication
- Moleong. Lexy. J. 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Rosada Karya
- Murray donegen (2003)*Empirical linkages between firm competencies and organizational learning*, ISSN 0969-6474
- Nasution, 1988, *Metode Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung
- Ortenblad, A., 2001. *On Differences between Organizational Learning and Learning Organization*, *The Learning Organization*, Vol. 8, No. 3, pp. 125
- Senge Peter (2000), *Schools that Learning A Fifth Dicipline Fild book for Education,Parent and Every Who Cares about Education*, USA: Nelda Cambron,mc Cabe.
- Schein, E.H. 1992. *The Role of Foundation in Creating Organizational Culture*. *Orrganizational Dynamic*. Summer. 1985.

- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, C.V. Alfabeta, Bandung
- Tan and Litschert, 1994, *Environment-strategy relationship and its performance implications: An empirical study of Chinese electronics industry*. Strategic management journal vol 15.
- Tesc. R. 1990, *qualitative research: analysis types and software tools*, New York, Falmer.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional.
- Wang, Y. and H. Lo, 2003. *Customer-focused Performance and the Dynamic Model for Competences Building and Leveraging: A Resource-based View*, Journal of Management Development, Vol.22, No.6, pp.483.
- Wheelen, T.L. and J. David Hunger, 2002. *Strategic Management and Business Policy*. Eighth Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Wiklund *Entrepreneurial Orientation And Business Performance: An Assessment Of Past Research And Suggestions For The Future*, Published in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, in press