

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perguruan tinggi swasta di Indonesia menghadapi risiko yang lebih besar karena mereka perlu melindungi status mereka sebagai lembaga yang kuat agar mereka dapat bersaing dengan lebih baik. Sebaliknya, pihak berwenang yang signifikan menuntut perubahan dari perguruan tinggi swasta. Mereka berpendapat bahwa perubahan dalam manajemen diagnosis akademik sudah ketinggalan zaman dan tidak inovatif. Selain itu, perencanaan operasional dan strategisnya harus diubah. Pemimpin perguruan tinggi swasta yang tidak memiliki "sense of urgency" akan menghadapi perubahan dan tidak mampu beradaptasi, yang pada gilirannya akan menyebabkan ketertinggalan dan bahkan kegagalan pengelolaan. Jika "sensasi urgensi" perubahan diabaikan, kegagalan akan terjadi karena terlalu cepat puas dengan apa yang telah dilakukan. Kotter dan Heskett (2016), diterjemahkan oleh Irnawati Wati (2023)

Studi di perguruan tinggi sangat penting. Sangat penting untuk mempertahankan dan terus meningkatkan dosen yang berkualitas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru berkualitas tinggi adalah kunci untuk sistem pendidikan yang baik. Program itu muncul setelah ditemukan bahwa anomali pendidikan di perguruan tinggi telah berlangsung secara efektif, bahkan ketika diberikan tanpa kewenangan. Pengajaran yang buruk dan kepentingan siswa diabaikan membuat siswa kebingungan. Gillespie dan Robertson (2010), disertai oleh Irnawati Wati (2002)

Manajemen strategis rektor tidak hanya penting tetapi juga menantang, terutama di dunia saat ini yang sangat kompetitif. Rektor membutuhkan pemahaman dan pengetahuan tentang manajemen strategis jika mereka ingin mendorong semangat untuk meningkatkan kinerja dosen. untuk memperkuat dan meningkatkan strategi, struktur, dan proses yang membantu meningkatkan efisiensi organisasi.

"Manajemen strategis" dan "manajemen dan strategis" memiliki etimologi yang berbeda. Namun, setelah ditambahkan ke dalam frasa, maknanya berubah. Ulasan pakar tentang apa itu manajemen strategis diberikan di bawah ini. seperti yang ditunjukkan oleh Akdon (2016:6) dan Hunger & Wheelen (1994:4). jangka panjang kinerja dan evaluasi mencakup strategi penciptaan, penerapan, dan evaluasi. Ini menunjukkan bahwa penerapan impleentasi manajemen strategis rektor di universitas tidak singkat. Dijelaskan bahwa pencapaian tujuan sebagian besar dipengaruhi oleh waktu yang lama dan berbagai kegiatan, seperti perumusan strategis, pemotretan lingkungan, pelaksanaan atau implementasi, dan evaluasi dan pengendalian yang efektif.

Bachtiar (2015) juga menekankan bahwa kinerja dosen terkait dengan peran rektor dalam menjamin manajemen strategis universitas. Menurut Bachtiar (2015), banyak faktor memengaruhi keberhasilan manajemen strategis universitas, tetapi pemimpin yang cakap dan bertanggung jawab pada tingkat universitas, fakultas, dan program studi adalah yang paling penting. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa rektor harus menerapkan manajemen strategis: (a) pimpinan yang mempromosikan kompetensi institusi kepada masyarakat, (b) pimpinan yang membuat sistem rekrutmen mahasiswa dan staf akademik baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan otoritas kepada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki lingkungan akademik dan kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan pendidikan dan pekerjaan.

Indonesia berada di peringkat ke-11 dalam publikasi jurnal antar negara di kawasan Asia, sementara Thailand berada di peringkat ke-9, Malaysia berada di peringkat ke-8, dan Singapura berada di peringkat ke-7. Jumlah dokumen yang diterbitkan Indonesia mencapai 16.000, sedangkan Thailand mencapai 69.000, Malaysia mencapai 75.000, dan Singapura mencapai 126.000. Karena kualitas jurnal yang buruk, kinerja dosen menurun, terutama dalam hal penelitian dan publikasi ilmiah. Kegagalan dosen dalam penelitian dan publikasi dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, seperti kompetensi, komitmen, dan motivasi. Kemampuan ini termasuk kemampuan pendidikan S2

dan S3, kemampuan metodologi dan penelitian, dan penguasaan teknologi. Komitmen dan motivasi biasanya dikaitkan dengan kompensasi atau imbalan sebagai kebutuhan dasar manusia. Namun, motivasi berasal dari komitmen terhadap organisasi, di mana setiap dosen merasa dimiliki dan bangga menjadi bagian dari organisasi yang berkembang dan berdaya saing. Meyer dan Herscovitch (2001) disertakan dalam Ismayanti (2019).

Sangat penting untuk mengelola strategi rektor saat memimpin universitas, dan ini adalah tantangan tersendiri, terutama di era yang sangat kompetitif ini. Untuk mewujudkan manajemen strategi yang baik di universitas melalui inovasi pengembangan organisasi, dibutuhkan pengetahuan dan konsep strategis yang kuat untuk menerapkan manajemen strategis bagi rektor untuk meningkatkan kinerja dosen dan untuk meningkatkan dan memperkuat manajemen strategis, struktur dan proses yang mengarahkan pada efektivitas organisasi. Hasil survei menunjukkan bahwa Universitas MH. Thamrin dan Universitas Respati Indonesia masih perlu meningkatkan manajemen dan mengikuti standar. utamanya dalam pengelolaan tenaga kerja manusia (SDM), yaitu dosen. Dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), kedua universitas ini masih belum mencapai target renstra universitas. Beberapa dosen belum melaksanakan penelitian dan PkM dalam kolaborasi lintas prodi, dan beberapa dosen belum publikasi hasil penelitian dan PkM mereka di jurnal internasional.

Dengan demikian, universitas harus menerapkan manajemen strategis jika mereka ingin menjadi institusi yang berkeaitas, memiliki kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, dan menghasilkan siswa yang kompetitif secara global. Manajemen strategis adalah komponen yang sangat penting dalam seluruh organisasi

Penelitian oleh Peleyeju dan Ojebiyi (2013) menemukan bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen perguruan tinggi secara keseluruhan, pengelolaan perguruan tinggi harus melakukan evaluasi kinerja dosen secara menyeluruh dan berkelanjutan. Penemuan lain, seperti Bai et al. (2014), juga mendukung temuan ini. Selain itu, Langen (2011) menemukan bahwa evaluasi

kinerja dosen merupakan masalah penting bagi manajemen perguruan tinggi. Watinawati (2023)

Penelitian ini berfokus pada pendekatan manajemen rektor universitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen. Seperti yang ditunjukkan oleh lebih dari 10.000 mahasiswa dan pelaporan forlap setiap tahun, Universitas MH. Thamrin terus berusaha untuk mengikuti dan mengikuti perkembangan zaman. Peneliti dapat dengan mudah mengumpulkan data penelitian karena Universitas Respati Indonesia berada di dekat lokasi penelitian pertama. Penelitian ini berfokus pada cara manajemen strategis rektor dapat membantu meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian dengan judul "Manajemen Strategis Rektor Universitas Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen" (Studi Kasus di Universitas MH.Thamrin dan Universitas Respati Indonesia) menarik perhatian peneliti karena temuan penelitian sebelumnya yang tidak sejalan”.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

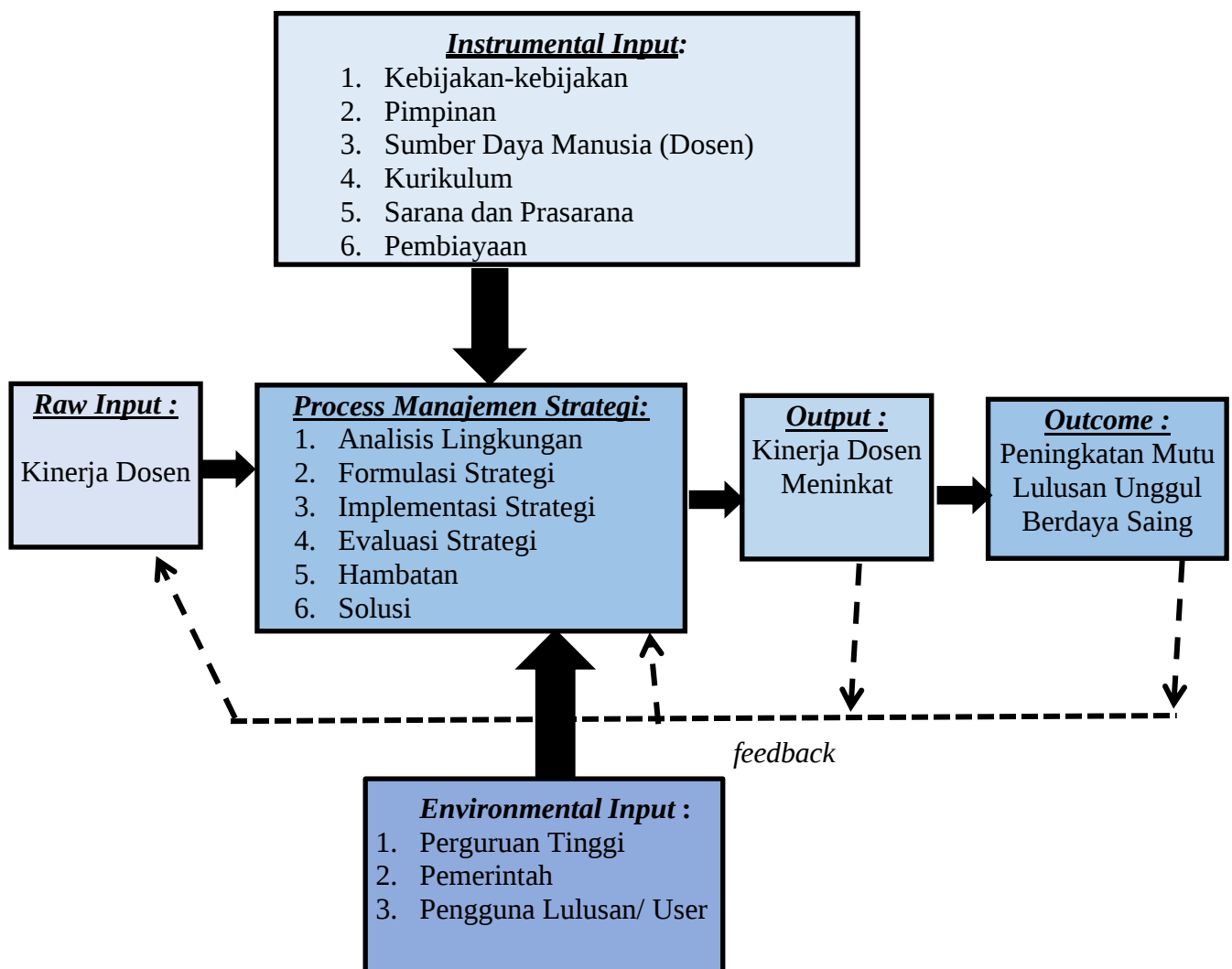
Salah satu contoh kegagalan universitas dalam menerapkan manajemen strategis rektor adalah sebagai berikut: a) Kekurangan sumber daya manusia di universitas, yang seharusnya diakui bahwa banyak dosen masih gagal melaksanakan tri dharma secara efektif setiap semesternya, meskipun masalah dan wawancara mendalam telah dilakukan oleh peneliti. b) Pandangan dosen tentang perubahan digitalisasi terkini, yang harus menuntut mereka untuk berinteraksi dengan.

Penelitian ini akan menyelidiki dan menemukan solusi untuk masalah "Bagaimana Manajemen Strategis Rektor Universitas Meningkatkan Kinerja Dosen”.

Berdasarkan identifikasi pembatasan ruang lingkup tersebut, penelitian merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis lingkungan strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?

2. Bagaimana Perumusan strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
3. Bagaimana implementasi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
4. Bagaimana evaluasi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
5. Bagaimana hambatan strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
6. Bagaimana solusi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?



Bagan 1.1 Perumusan Masalah

Gambar di atas menunjukkan bagaimana manajemen strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.

- a. *Raw input*: Kinerja dosen, hal ini dimana dosen merupakan faktor yang penting di dalam proses Pengimplementasian manajemen strategis rektor dalam peningkatan kinerja dosen.
- b. *Proses*: interaksi antara rektor dan siswa dalam menerapkan manajemen strategis, lingkungan, pembuatan strategi, pelaksanaan strategi, evaluasi strategis, dan masalah dan solusi strategis untuk meningkatkan kinerja akademik
- c. *Instrumental input*: Kebijakan, pimpinan, sumber daya manusia (dosen), kurikulum, sarana dan prasarana, dan pembiayaan adalah kebijakan kebijakan. Ini adalah komponen internal yang saling mempengaruhi.
- d. *Output*: Kinerja dosen meningkat, termasuk kompetensi dosen, jabatan fungsional dosen, dan sertifikasi dosen.
- e. *Outcome*: Meningkatkan kualitas lulusan; dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif dan akreditasi institusi yang unggul
- f. *Environmental Input*: Perguruan tinggi, pemerintah, pengguna lulusan/user adalah faktor faktor eksternal yang berhubungan dengan input dan proses yang di dukung oleh *instrumental input* dan *Environmental Input* dilaksanakan maka dihasilkan *output*.
- g. *Feedback* : merupakan proses berkelanjutan yang mencakup keluaran output dan hasil. Jika hasilnya tidak sesuai dengan harapan, input raw dievaluasi dan diperbaiki. Namun, jika hasilnya sudah sesuai dengan harapan, feedback dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

2. Pembatasan Masalah

Menurut formulasi masalah penelitian ini berfokus pada gagasan Hunger dan Wheelen tentang manajemen strategis. Indikator masalah meliputi manajemen strategis, analisis lingkungan internal dan eksternal; formulasi strategis, implementasi strategis, dan evaluasi strategis; dan hambatan dan solusi untuk kepemimpinan rektor universitas dalam meningkatkan kinerja

dosen. Strategi Wheelen dan Hunger (2002:11) kemudian lebih mendalam untuk lebih terperinci dan fokus pada subjek penelitian mereka, yang meliputi:

- a. Analisis lingkungan Strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Analisis lingkungan internal
 - 2) Analisis lingkungan eksternal
 - 3) Analisis SWOT
- b. Perumusan Strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Perumusan Visi dan misi
 - 2) Perumusan Tujuan
 - 3) Perumusan Strategi
 - 4) Perumusan Kebijakan
- c. Implementasi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Program kerja Rektor Universitas
 - 2) Pembiayaan Peningkatan Kinerja dosen
 - 3) *Action Plan* Rektor Universitas
- d. Evaluasi manajemen Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Monitoring dan evaluasi
 - 2) Audit mutu internal
 - 3) Kinerja
- e. Hambatan implementasi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Hambatan sumber daya manusia (dosen)
 - 2) Hambatan sarana, prasarana
 - 3) Hambatan pembiayaan
- f. Solusi strategis Rektor dalam meningkatkan kinerja dosen
 - 1) Solusi sumber daya manusia (dosen)
 - 2) Solusi sarana, prasarana
 - 3) Solusi pembiayaan

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Studi kasus di Universitas Mh. Thamrin dan Universitas Respati Indonesia digunakan sebagai contoh dalam penelitian kualitatif ini untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana manajemen strategis rektor dapat membantu meningkatkan kinerja dosen.

b. Tujuan Khusus

Studi kasus di Universitas Mh. Thamrin dan Universitas Respati Indonesia bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis manajemen strategis rektor untuk meningkatkan kinerja dosen:

- 1) Analisis lingkungan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 2) Perumusan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 3) Implementasi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 4) Evaluasi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 5) Hambatan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 6) Solulusi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana model perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan Strategis Rektor Universitas dapat meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, penelitian ini akan berfungsi sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menambah referensi tentang bagaimana Strategis Rektor dapat meningkatkan kinerja dosen.

b. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi :

- 1) Rektor sebagai masukan dan evaluasi untuk penyempurnaan dan perbaikan program kerja dalam peningkatan kinerja dosen dan peningkatan pelayanan
- 2) Dosen Universitas sebagai rekomendasi untuk peningkatan produktivitas kerja dan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya
- 3) Mahasiswa sebagai bagian sivitas akademika Universitas yang merupakan output dari pada proses penyelenggaraan pendidikan
- 4) Penelitian lain sebagai bahan informasi dan inspirasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut lagi tentang peningkatan kinerja dosen

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana analisis lingkungan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
2. Bagaimana Perumusan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
3. Bagaimana implementasi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
4. Bagaimana evaluasi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
5. Apa hambatan strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?
6. Bagaimana solusi strategis rektor dalam meningkatkan kinerja dosen?