

STUDI DESKRIPTIF TENTANG PERSEPSI DEKAN DAN WADEK BIDANG AKADEMIK TERHADAP RENCANA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN DI UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG

¹Yuli Aslamawati, ²Eneng Nurlaili Wangi

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹yuli_aslamawati@yahoo.com, ²nengyunar@yahoo.com

Abstrak. Rencana Induk Pengembangan (RIP) Unisba ditetapkan untuk dicapai dalam waktu kurang lebih 10 tahun (2007 – 2017). Dalam situasi yang sangat dinamis RIP memerlukan evaluasi dan penyesuaian strategi cerdas. Efektivitas implementasi strategi berkaitan dengan manusia sebagai sumber daya organisasi yang memiliki cara pandang atau persepsi tersendiri. Melalui rancangan penelitian deskriptif kualitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara terhadap Dekan dan Wadek Bidang Akademik dari 10 Fakultas yang ada di Unisba. Hasil penelitian bahwa terdapat persepsi positif terhadap Strategi Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran Unisba yang mengacu pada capaian status akreditasi A sesuai kriteria BAN-PT. Strategi pengelolaan Unisba yang dipersepsi memfasilitasi adalah program LPPM dan BPM. Sedang strategi pengelolaan yang dipersepsi menghambat adalah keterbatasan sarana dan prasarana serta kebijakan terdahulu dalam pembatasan pengadaan dosen. Dengan berbagai keterbatasan yang ada, di samping beberapa faktor yang memfasilitasi kinerja, pengelolaan persepsi Dekan dan Wadek Bidang Akademik sebagai cerminan persepsi sivitas akademika Unisba perlu dilakukan secara efektif untuk pengembangan Unisba yang kondusif. Pengelolaan persepsi dapat dilakukan dengan menyusun strategi baru untuk memantapkan fungsi LPPM dan BPM dengan memfasilitasi keluasaan dan kedalaman ruang gerak. Di sisi lain penataan SDM, sarana dan prasarana serta penambahan lahan merupakan masalah yang menuntut percepatan atau diprioritaskan dalam implementasi.

Kata kunci: RIP Unisba, Pendidikan dan Pengajaran, persepsi.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Makalah

Upaya meningkatkan dan mempertahankan keberhasilan Unisba membutuhkan perencanaan jangka panjang yang sistematis dan menyeluruh dalam suatu Rencana Induk Pengembangan (RIP). RIP yang berlaku saat ini di Unisba direncanakan dicapai dalam waktu kurang lebih 10 tahun (2007–2017). Butir-butir RIP Unisba sesuai dengan ranah “bisnisnya” didasarkan pada bidang pendidikan dan pengajaran yang **mengerucut pada capaian status akreditasi A**. Untuk sampai pada kondisi yang sesuai dengan rumusan RIP dalam situasi yang sangat dinamis memerlukan evaluasi dan penyesuaian strategi cerdas. Utamanya efektivitas implementasi strategi berkaitan dengan manusia sebagai sumber daya organisasi yang memiliki cara pandang tersendiri yang bersifat dinamis. Cara pandang ini populer dengan istilah **persepsi**. Dalam ranah psikologi, khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi, **persepsi merupakan aspek psikologis yang memberikan kontribusi pada perilaku kerja**.

Persepsi Dekan dan Wadek Bidang Akademik terhadap Pengembangan dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran merupakan unsur yang sangat penting **sebagai motor pengarah, penggerak dan pengendali untuk realisasi capaian Rencana Induk**

Pengembangan. Fakultas sebagai unit yang mentransformasi mahasiswa menjadi sumber daya manusia dengan kualifikasi tertentu, secara strategis menjadi tanggung jawab Dekan dan Wadep Bidang Pendidikan dan Pengajaran. Persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap strategi yang dipilih pimpinan Universitas dan Yayasan dalam RIP mampu **memunculkan motivasi sebagai besaran upaya yang dikerahkan dalam unjuk kerja**, atau sebaliknya **menjauh dan mungkin menjadi penghambat ketercapaian rencana pengembangan**. Apakah strategi pengembangan dalam Pendidikan dan Pengajaran dipersepsi “tepat”, apakah diperlukan “percepatan”, apakah dipersepsi “menyimpang”, atau perlu ditata ulang dan tidak menutup kemungkinan terdapat pandangan lain sehubungan dengan sumber daya yang dimiliki Unisba saat ini atau sumber daya secara khusus yang dimiliki masing-masing Fakultas dan/atau Program Studi.

Sehubungan dengan hal itu perlu dilakukan penelitian tentang Persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap Rencana Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran di Universitas Islam Bandung di tinjau dari Psikologi Industri dan Organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Persepsi masing-masing Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap Strategi Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran di Universitas Islam Bandung, khususnya dalam capaian status akreditasi A.
2. Factor strategi apa yang dipersepsi memfasilitasi realisasi pencapaian pengembangan?. Mengapa demikian?
3. Factor strategi apa yang dipersepsi menjadi penghambat realisasi pencapaian pengembangan?. Mengapa demikian?

1.3 Tujuan dan Urgensi Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan gambaran tentang Persepsi masing-masing Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap Strategi Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran di Universitas Islam Bandung khususnya dalam capaian status akreditasi A yang mana kajian didasarkan pada perspektif Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini perlu dilakukan karena sifat situasi lingkungan yang dinamis di mana dalam kurun waktu hampir tujuh tahun (2007–2014) tidak menutup kemungkinan dibutuhkannya penyesuaian strategi, percepatan atau bentuk lainnya sebagai upaya ketercapaian RIP Unisba di bidang pendidikan dan pengajaran, yaitu didapatkannya status akreditasi A.

Dengan demikian penelitian ini adalah sebagai potret kondisi terkini dari persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akademik tentang Pengembangan dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran, khususnya mengenai capaian status akreditasi A; yang berguna sebagai materi dalam evaluasi Rencana Pengembangan Unisba bagi pimpinan di lingkungan Universitas dan Yayasan Unisba.

1.5 Kerangka Pikir

RIP dibuat berdasarkan data Universitas, Fakultas dan Program Studi. RIP tidak dapat dipandang sebagai hal yang menetap, statis, tidak berubah. Dalam perjalanannya

terjadi perubahan, perkembangan dan dinamika sebagai dampak aktivitas pelaksanaan kerja dengan tantangan, peluang dan hambatan. Tentunya kebijakan pemerintah, kebijakan Dikti, animo masyarakat, pertumbuhan social-ekonomi tidak terlepas dari realisasi Rencana Pengembangan Unisba.

Fakultas dan Program Studi sebagai unit terkecil dalam penyelenggaraan pendidikan, dituntut adaptif terus menyesuaikan dengan cara pemenuhan tuntutan yang mengena padanya untuk pengembangan yang optimal. Tidak menutup kemungkinan arah dan target yang dicanangkan dalam Rencana Pengembangan Unisba **dipandang** terlalu tinggi atau terlalu rendah sehingga posisi Unisba tertinggal dari perguruan tinggi lain, tidak realistis atau berada pada arah yang tidak tepat. Namun demikian karena RIP dibuat berdasarkan **pijakan data lapangan** Universitas, Fakultas dan Program Studi, tidak serta merta ketidak-sesuaian terjadi pada seluruh unsur yang ditargetkan. **Persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap Rencana Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran Unisba dalam capaian status akreditasi A, perlu dideskripsikan sebagai data otentik dalam evaluasi perkembangan dan penataan strategi Universitas. Unsur yang mana yang perlu direvisi, unsur yang mana yang harus ditingkatkan, unsur yang mana yang menuntut percepatan, unsur yang mana yang dapat ditunda.** Persepsi tersebut tentunya berhubungan dengan beberapa factor yang terkait dengan objek persepsi, lingkungan dan diri orang yang mempersepsi dalam hal ini adalah Dekan dan Wadep Bidang Akademik. Mengapa demikian ?. Hal ini terkait dengan pengertian mengenai persepsi.

Persepsi dapat didefinisikan sebagai “proses yang kompleks dimana orang memilih, mengatur, dan menafsirkan rangsangan indra menjadi sebuah gambaran yang bermakna dan terpadu tentang dunia atau objek persepsi” (Berelson dan Steiner, 1964: 88; dalam Vithessonthi, Chaiporn, 2005:16). Senada dengan definisi tersebut, Kreitner dan Kinicki (2003: 208) menyatakan dengan jelas ranah dari persepsi dan prosesnya, yaitu bahwa “Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan seseorang dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar”. Penafsiran tersebut merupakan pandangan tentang lingkungan atau tempat. Lingkungan dan keadaan seseorang dengan orang lain walaupun tumbuh di tempat yang sama, dapat ditafsirkan secara berbeda. Karakteristik individual menyebabkan setiap orang memiliki pengalaman yang berbeda yang membentuk persepsinya.

Dengan demikian persepsi seringkali diyakini bersifat subjektif. Namun demikian sifat subjektif dari persepsi tidak berarti persepsi seseorang tentang sesuatu harus diabaikan. Teori organisasi saat ini tertarik dan mendalami hubungan antara persepsi dan berbagai aspek dalam organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa dalam pengaturan organisasi, persepsi tertentu seperti persepsi akan ketidakpastian dalam organisasi berhubungan dengan perilaku orang dalam organisasi (Vithessonthi, Chaiporn, 2005:16). Studi empiric lainnya yang dilakukan oleh Eisenberger, Fasolo dan Davis-LeMastro (1990; dalam Vithessonthi, Chaiporn, 2005:16) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi terkait dengan berbagai sikap dan perilaku. Gopinath dan Becker (2000) menemukan bahwa persepsi terhadap keadilan prosedur perusahaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhubungan positif dengan komitmen pasca PHK terhadap perusahaan (Vithessonthi, Chaiporn, 2005:17).

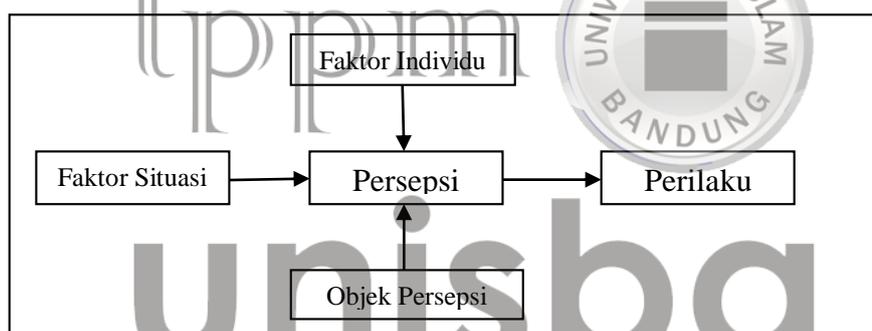
Dari beberapa hasil penelitian secara empiric tentang persepsi dalam organisasi, terdapat hasil penelitian berkenaan dengan topic actual dalam sepuluh tahun terakhir di Indonesia, yaitu “penjaminan mutu dan audit internal”. Penelitian dimaksud adalah persepsi karyawan terhadap peran auditor internal sebagai pengawas dalam pencapaian

tujuan perusahaan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa persepsi karyawan terhadap peran dan perilaku auditor internal lebih seperti “penyidik”, kadang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan membuat karyawan kurang menyukai kehadiran auditor internal. Selain itu tindakan layaknya sebagai penyidik tersebut membuat karyawan menganggap auditor internal sebagai lawan mereka, sehingga karyawan merasa enggan memberikan data dan menghindari untuk bekerja sama (Priantinah dkk, 2012).

Beberapa penelitian empiric mengetengahkan bahwa persepsi karyawan, baik itu di Indonesia ataupun di Negara lain, berdampak pada perilaku, dalam hal ini adalah perilaku kerja. Dengan demikian perlu dicermati dari sisi teori, factor apa saja yang mempengaruhi persepsi seseorang dan bagaimana proses persepsi hingga membentuk perilaku.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013), mengemukakan bahwa persepsi dipengaruhi oleh tiga factor, yaitu 1) factor orang yang mempersepsi yang terdiri dari sikap, motif, minat, pengalaman dan harapan; 2) factor target/objek persepsi, yang berkaitan dengan kebaruan, gerakan, suara, ukuran, kondisi latar belakang, kedekatan, kesamaan; dan 3) factor situasi yaitu bergantung waktu, kondisi pekerjaan/tugas dan keadaan social.

Bagan Kerangka Pikir:



Gambar 1 : Proses Persepsi

UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akademik terhadap efektivitas pencapaian strategi pengembangan Unisba di bidang Pendidikan dan Pengajaran; ditinjau dari sudut pandang Psikologi Industri dan Organisasi.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Studi deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada yaitu gejala pada saat penelitian dilakukan, penelitian deskriptif tidak ditujukan untuk menguji hipotesis, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2003 : 309-310). Selain itu penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang mana masalah dalam penelitian ini berbeda dengan masalah dalam penelitian kuantitatif, yaitu bahwa masalah dalam penelitian kualitatif masih “remang-remang”, bahkan gelap, kompleks dan dinamis. Oleh karena itu masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara, tentative dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan (Sugiyono, 2010 :

285). Penelitian kualitatif tidak menggunakan “istilah populasi dan sample”. Spradley (dalam Sugiyono, 2010 : 297) menamakan subjek penelitian sebagai “*social situation*” yang terdiri dari tiga elemen; yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. *Social situation* pada penelitian ini adalah aktivitas Dekan dan Wadep Bidang Pendidikan dan Pengajaran di Universitas Islam Bandung.

Teknik pengambilan data dilakukan pada “populasi” yaitu semua Dekan dan Wadep Bidang Akademik yang ada di Unisba.

Dalam penelitian kualitatif instrumen atau alat pengumpul data dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument harus “divalidasi”, seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian untuk terjun ke lapangan (dalam Sugiyono, 2010 : 305). Dalam penelitian ini “validasi” dilakukan dengan melakukan beberapa kali pertemuan untuk menyamakan “*frame*” tujuan dan teknik pengumpulan dan penggalian data.

Analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan (dalam Sugiyono, 2010 : 333). Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Spradley, model ini mendasarkan diri pada empat tahapan analisis yaitu Analisis Domain, Analisis Taksonomi, Analisis Komponensial dan Analisis Tema Kultural.

3. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian menggunakan sistematika Model Spradley, sebagai berikut 1) **Analisis Domain**, dilakukan untuk **memeroleh gambaran umum dan menyeluruh** tentang situasi social yang diteliti atau objek penelitian. Analisis ini merupakan analisis dari informasi yang belum mendalam, masih dipermukaan. Hasil analisis domain, berupa gambaran umum tentang objek yang diteliti secara keseluruhan yaitu informasi tentang persepsi terhadap RIP Unisba bidang pendidikan dan pengajaran, mengerucut pada **capaian status akreditasi “A”**. Hal ini didasarkan pada informasi bahwa Rencana Pengembangan Unisba di Bidang Pendidikan dan Pengajaran disesuaikan dengan tuntutan Dikti, khususnya sesuai dengan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), BPM-PT, serta tuntutan masyarakat. Sehingga komponennya adalah a) Mempercepat masa studi dan mempertinggi IPK lulusan, b) Mempertinggi daya saing, kualifikasi dan kompetensi keilmuan, c) Memperpendek masa tunggu lulusan, d) Memperluas penyebaran ideology Unisba, yang merupakan komponen penilaian status akreditasi. Adapun strata A, B, atau C, disesuaikan dengan pemenuhan tuntutan criteria tertentu. 2) **Analisis Taksonomi**. Analisis taksonomi merupakan analisis pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Melalui analisis taksonomi setiap domain **dicarikan elemen yang serupa atau serumpun**. Hasil analisis taksonomi adalah didapatkan **Profil Fakultas**, dan **persepsi Dekan dan Wadep Bidang Akadmik terhadap Rencana Pengembangan Unisba di Bidang Pendidikan dan Pengajaran, yang mengerucut pada capaian status akreditasi A**. Pada persepsi tersebut terkandung di dalamnya **persepsi secara keseluruhan, factor yang memfasilitasi dan factor yang menghambat/kendala capaian status akreditasi A**. 3) **Analisis komponensial** adalah tahapan ke tiga yang **mencari ciri spesifik** pada setiap struktur internal dengan cara mengontraskan antar elemen. Terdapat sepuluh elemen yaitu sepuluh fakultas yang ada di Unisba. Analisis dilakukan melalui wawancara dan observasi terseleksi sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi. Teknik pengumpulan data triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data, hingga

data jenuh tidak mampu lagi memunculkan informasi baru. **4) Analisis Tema Cultural**, yaitu mencari hubungan diantara domain, dan bagaimana hubungan dengan keseluruhan, dan selanjutnya dinyatakan ke dalam tema/judul penelitian. Analisis tema cultural dalam hal ini dikategorikan dalam sub pembahasan. Analisis tema cultural merupakan upaya mencari **“benang merah”**, dimana dalam hal ini dituntut dapat menggambarkan integrasikan analisis pada tahap sebelumnya. Keutuhan analisis perlu ditinjau berdasarkan kajian pustaka, sehingga menjadi bahasan tersendiri. Dalam hal ini adalah bagaimana persepsi Dekan dan Wadek Bidang Akademik terhadap capaian status akreditasi A; mengapa persepsinya demikian, factor apa yang memfasilitasi dan factor apa yang menghambat/kendala capaian status akreditasi A bagi fakultas/prodi.

Unisba menerapkan strategi yang direkam dalam RIP Unisba yang mendasarkan diri pada kriteria BAN-PT, **melalui penyesuaian yang menuntut sivitas akademika melakukan percepatan, upaya dan kerja keras yang signifikan**. Strategi ini **dipersepsi positif** oleh seluruh Dekan dan Wadek Bidang Akademik. Dalam arti komponen 1) Mempercepat masa studi dan mempertinggi IPK lulusan, 2) Mempertinggi daya saing, kualifikasi dan kompetensi keilmuan, 3) Memperpendek masa tunggu lulusan dan 4) Memperluas penyebaran ideology Unisba, **disetujui, dipandang harus dijadikan target dan terus diupayakan** pemenuhannya oleh masing-masing Fakultas dan Prodi.

Berdasarkan **Teori Perubahan (*Theories Of Change*)**, hal tersebut dimungkinkan karena perubahan yang artinya adalah pergerakan menjauh dari kondisi saat ini menuju kondisi masa depan (George dan Jones, 1995; dalam Chaiporn Vithessenthi, 2005), dipersepsi harus dilakukan sebagai upaya adaptif demi eksistensi kesinambungan dan keadaan Unisba yang lebih baik.

Perbedaan keberhasilan dari masing-masing Fakultas/Prodi, berkaitan erat dengan kondisi dan karakteristik berbagai sumber daya. Perubahan dari orang-orang yang ada dalam organisasi menjadi factor penentu. Sehingga yang perlu dicermati adalah “seberapa tinggi kemampuan orang-orang dalam organisasi mengubah dirinya kearah yang ditetapkan?”, atau “seberapa mampu orang-orang dalam organisasi beradaptasi untuk menjauh dari kondisi saat ini menuju kondisi masa depan?”.

Selanjutnya dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, terutama berhubungan dengan **kebijakan terdahulu tentang pembatasan dan jeda beberapa tahun untuk rekrutmen dosen**, dipersepsi negative. Alasan yang dikemukakan oleh para Dekan dan Wadek Bidang Akademik, adalah bahwa untuk mengemban tugas sebagai pengajar, dosen baru (junior) tidak serta merta dapat difungsikan secara optimal, dalam hal ini dosen junior memerlukan pembinaan dalam waktu tertentu. Mengingat terjadinya pengurangan jumlah dosen senior karena pensiun atau berhalangan tetap (sakit atau meninggal dunia), kaderisasi menjadi sangat penting agar stuktur dosen di Fakultas/Prodi menjadi ideal.

Selain masalah sumber daya manusia realisasi perubahan organisasi mungkin dibatasi oleh faktor internal antara lain mengenai investasi organisasi : peralatan (sarana dan pra-sarana) (Hannan dan Freeman, 1989; dalam Chaiporn Vithessenthi, 2005). Strategi dan kebijakan terkait sarana dan pra-sarana **dipersepsi negative**, dalam arti fasilitas untuk optimalisasi kerja dosen dan/atau mahasiswa serta karyawan lain kurang memadai. Salah satu karakteristik unik dari Unisba yaitu Lokasi yang berada dipusat kota Bandung yang strategis, menjadikan lahan bernilai komersial tinggi; mengakibatkan pembagian lahan terbatas terutama bagi ruang kerja dosen untuk masing-masing Fakultas dan Prodi. Keadaan ini dipersepsi seluruh Dekan dan Wadek Bidang Akademik sebagai hal yang menghambat pemenuhan RIP Unisba bidang pendidikan dan pengajaran. Dosen

Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Fakultas Ilmu Komunikasi rata-rata telah memiliki meja kerja walau dengan lahan yang terbatas, yang belum sesuai dengan tuntutan BAN-PT. Enam Fakultas lainnya dalam hal ini dosen Fakultas Syariah, Fakultas Dakwah, Fakultas Tarbiyyah, Fakultas MIPA, Fakultas Teknik dan Fakultas Kedokteran, dapat dikatakan belum memiliki meja kerja individual. Kondisi ini menghambat optimalisasi kerja dosen dalam mempersiapkan pengajaran, proses bimbingan dan konsultasi mahasiswa, proses penyusunan artikel dan penyelesaian laporan penelitian/PKM.

Selain ruang kerja dosen, komponen yang dipersepsi negatif adalah ruang kuliah yang relatif sempit tidak sebanding antara luas ruangan berikut fasilitasnya dengan kapasitas mahasiswa yang tertera di atas kertas. Fakultas Kedokteran merincinya bahwa kualitas dan kuantitas fasilitas pendukung untuk proses belajar mengajar berkaitan dengan kurang memadainya *proyektor overhead* : slide, video dan TV, *sound-systems*, komputer, alat peraga yang secara umum perlu ditingkatkan karena kurang memadai; dan banyak yang mulai rusak karena usia oleh penggunaan yang sangat intensif. Kondisi dan kenyamanan ruang secara umum masih perlu diperbaiki seperti meja dan kursi, lemari arsip, komputer (link internet) baik kuantitas maupun kualitasnya. Ketersediaan dan kenyamanan bekerja akan berpengaruh terhadap aktivitas dan produktivitas staf di kampus.

Selanjutnya FK menambahkan fungsi laboratorium belum memadai untuk proses pembelajaran maupun penelitian mahasiswa. Begitu juga perpustakaan, keberadaan koleksi buku dan jurnal kedokteran kurang mendukung dalam memberikan informasi guna penelitian dosen dan mahasiswa.

Di sisi lain, sebagian besar Dekan dan Wadek Bidang Akademik, menyatakan bahwa unit penunjang seperti UPT: Perpustakaan, Puslaha dan Laboratorium cukup membantu walau perlu ditingkatkan.

Faktor yang **dipersepsi positif, memberikan andil besar dalam memfasilitasi pencapaian status akreditasi A** adalah **LPPM dengan program Hibah Penelitian dan Seminar Nasional, serta BPM dengan program Audit Internal Mutu Akademik (AIMA)**.

Berdasarkan rangkuman data di atas, informasi yang dikemukakan **relative sama dari sisi substansial** oleh semua Dekan dan Wadek Bidang Akademik; hal ini mengisyaratkan bahwa apa yang dikemukakan merupakan **informasi objektif** - sesuai dengan objeknya - walaupun persepsi sifatnya subjektif. Maksudnya, setiap individu (Dekan dan Wadek Bidang Akademik) **menafsirkan kesan indera yang terjadi pada dirinya agar memberikan makna tentang lingkungannya** sesuai dengan objek yang dipersepsi (Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2013). Keadaan yang diamati adalah **keadaan yang dirasakan penting bagi Fakultas/Prodi untuk pencapaian RIP Unisba Bidang Pendidikan dan Pengajaran**.

Selain itu mengacu pada pendapat Robbins bahwa *frame of reference* dan *frame of experience* mempengaruhi pembentukan persepsi. Yang dimaksud adalah kerangka pengetahuan yang dimiliki individu yang berasal dari pengalaman belajar, pendidikan, hasil membaca, atau penelitian. Faktor individual terkait dengan persepsi tersebut bagi masing-masing Dekan dan Wadek Bidang Akademik di 10 Fakultas yang ada di Unisba, relative sama. Hal ini mengisyaratkan bahwa **dimilikinya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan akan pentingnya pencapaian status akreditasi A serta faktor-faktor apa yang terkait di dalamnya**. Selain itu komponen tersebut dipersepsi memiliki efek domino terhadap upaya masing-masing Dekan dan Wadek Bidang Akademik dalam

merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi serta memantau sivitas akademika di lingkungannya untuk mengarahkan pada aktivitas pencapaian.

Strategi Unisba dalam pengelolaan yang sentralisasi pada komponen inti dalam pendidikan dan pengajaran, secara garis besar menghasilkan perbedaan capaian status akreditasi. Mengacu pada implementasi teori dalam Psikologi Industri dan Organisasi dapat dikemukakan pertanyaan “mengapa dan bagaimana Fakultas Hukum dan Fakultas Ilmu Komunikasi dapat memperoleh status akreditasi “A”?”. Alfred Otara (2011) mengemukakan pentingnya kemampuan pimpinan mengelola persepsi karyawan dalam masalah organisasi. **Persepsi yang tidak dikelola dengan baik menjadi rumor, yang mengarah pada hal yang negative terhadap kepemimpinan atau bahkan fungsi organisasi. Persepsi harus dikelola menjadi kenyataan yang menjadi citra kepemimpinan dalam organisasi dan iklim organisasi yang kondusif.** Nampak pernyataan di atas, mampu menjawab perolehan status akreditasi “A” bagi Fakultas Hukum dan Fakultas Ilmu Komunikasi Unisba.

4. Kesimpulan dan Saran

Dengan berbagai keterbatasan yang ada, di samping beberapa factor yang memfasilitasi kinerja, **pengelolaan persepsi Dekan dan Wadek Bidang Akademik sebagai cerminan persepsi sivitas akademika** pada masing-masing Fakultas/Prodi serta Unisba secara keseluruhan perlu dilakukan secara efektif untuk pengembangan Unisba yang kondusif. Pengelolaan persepsi dapat dilakukan dengan membuat strategi baru untuk memantapkan fungsi LPPM dan BPM dengan memfasilitasi keluasaan dan kedalaman ruang gerak. Di sisi lain penataan sarana dan prasarana dan penambahan lahan merupakan masalah yang menuntut percepatan atau menuntut untuk diprioritaskan dalam implementasi.

Daftar pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indonesia Ranking Web of Universities., <http://www.webometrics.info/en/asia/indonesia%20>, di unduh hari jumat tgl 25 Oktober 2013.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi* (Organizational Behaviour). Jakarta : Salemba Empat.
- Otara, Alfred, 2011, Perception : A Guide for Manager and Leaders, Journal of Management and Strategy, Vol 2, No. 3.
- Priantinah, Denies dan Adhity, Megasari Chitra, 2012, *Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)*, **Jurnal** Nominal / Volume I Nomor I, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2013, *Organizational Behavior (15 th Edition)*, Prentice Hall.
- Sugiyono. 2010. *Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Vithessonthi, Chaiporn, 2005, *A Perception-Based View of the Employee: A Study of Employees' Reactions to Change*, Dissertation of the University of St. Gallen, Thailand.