BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 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. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang.

Perguruan tinggi sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), maupun swasta melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Di Indonesia, upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi telah dilakukan oleh Dikti dengan sebuah konsep HELTS (*Higher Education Long Term Strategy*) 2011-2020. Konsep HELTS menetapkan tiga pilar strategis pendidikan tinggi yakni daya saing bangsa, otonomi dan kesehatan organisasi. Peningkatan daya saing merupakan fokus strategi ini, mengingat peringkat *Human*

Development Index (HDI) Indonesia masih sangat memprihatinkan (hdr.undp.org/en/statistics, diunduh tanggal 11 Januari 2013). Pada tahun 2004 dan 2005 HDI Indonesia secara berturut-turut berada pada peringkat 111 dan 110 sedangkan pada tahun 2010/2011 masih berada di bawah negara tetangga (Singapura pada peringkat 25, Malaysia pada peringkat 63, maupun Thailand pada peringkat 78), sedangkan menurut ”The 2012 Global Economic Forum of Global Competitiveness Index (GCI)” yang di-release World Economic Forum (WEF), daya saing global Indonesia terutama untuk Perguruan Tinggi berada pada peringkat 50 dari 144 negara (www.weforum.org/issues/global-competitiveness, diunduh tanggal 11 Januari 2013). Data Badan Pusat Statistik (2009) juga menunjukkan lama sekolah rata-rata penduduk Indonesia hanya 7,72 tahun atau hanya setingkat SMP. Lama sekolah ini sangat bervariasi mulai 1-3 tahun di kabupaten-kabupaten di Pegunungan Tengah Papua hingga 11-12 tahun di kota Yogyakarta.

Sekalipun secara nasional kita memiliki 82 PTN dengan 3051 program studi; dan 2561 PTS dengan 10287 program studi (di luar STAIN dan UIN) ternyata sangat sedikit program studi yang bermutu, dalam arti mampu mencetak sarjana yang benar-benar berkualitas dan mampu menjadi pioneer di bidangnya. Semua itu terjadi karena perguruan tinggi telah mengabaikan tugas utamanya sebagai institusi yang mengajarkan kebenaran, menemukan kebenaran dan membangun nilai-nilai baru. (Kopertis Wilayah I Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam, 2010)

Menurut hasil Studi *Political and Economical Risk Consultancy* (PERC) tahun 2012, mencerminkan betapa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini. Derajat pendidikan di Indonesia di urutan ke-15 dari 16 negara di Asia. Indonesia berada pada posisi paling bawah. Malaysia, Singapura, Brunei, dan Thailand, berada di atas Indonesia. Tujuh belas indikator yang digunakan oleh PERC terdiri dari: impresi keseluruhan tentang sistem pendidikan di suatu negara; proporsi penduduk yang memiliki pendidikan dasar; proporsi penduduk yang memiliki pendidikan menengah; proporsi penduduk yang memiliki pendidikan

perguruan tinggi; jumlah biaya untuk mendidik tenaga kerja produktif; ketersediaan tenaga kerja produktif berkualitas tinggi; jumlah biaya untuk mendidik tenaga kerja; ketersediaan staf manajemen; tingkat ketrampilan tenaga kerja; semangat kerja (*work ethic*) tenaga kerja; kemampuan berbahasa Inggris; kemampuan berbahasa asing selain bahasa Inggris; kemampuan penggunaan teknologi tinggi; tingkat keaktifan tenaga kerja; frekuensi perpindahan atau pergantian tenaga kerja (*labor turnover*).

Menurut Mashhadi dan Mohajeri (2008;324) terdapat beberapa kriteria Perguruan Tinggi yang berdaya saing tinggi, yaitu (1) berorientasi pada tujuan yang jelas, (2) fokus pada pengguna jasa, dalam hal ini adalah mahasiswa, (3) kepemimpinan yang kuat, (4) manajemen berdasarkan tujuan, (5) pengembangan sumber daya manusia, (5) pembelajaran yang berlangsung terus menerus, dan (6) pengembangan kerja sama.

Selanjutnya Sumihardjo (2008: 11), mengemukakan bahwa daya saing yang tinggi meliputi: (1) kemampuan memperkokoh posisi pasarnya, (2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, (3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, dan (4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Daya saing sebuah Perguruan Tinggi Swasta erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya organisasinya. Salah satu pengembangan sumber daya organisasi adalah melalui aktivitas riset, apalagi bila dikaitkan dengan laporan World Bank mengenai "*The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities"*. Laporan tersebut mengemukakan ada enam kecenderungan utama dalam abad ke 21 yang sedang terjadi pada pendidikan tinggi global dimana salah satunya adalah munculnya negara-negara Asia sebagai pusat-pusat akademik baru (*academic centers*). Inovasi di sebuah perguruan tinggi sangat erat kaitannya dengan kegiatan riset. Saat ini banyak universitas di Indonesia yang menyatakan cita-citanya menjadi sebuah universitas riset. Beberapa konsep universitas riset telah dikembangkan oleh berbagai pihak di dunia ini. Universitas-universitas di dunia mengembangkan dirinya menjadi

universitas riset menggunakan berbagai kriteria yang telah dikembangkan tadi. *Carnegi Classification 2005* menitikberatkan pada intensitas riset yang dilakukan oleh sebuah universitas.

The Academic Ranking of World Universities (ARWU) yang dikembangkan oleh Shanghai Jiao Tong University menggunakan indikator jumlah penghargaan Nobel yang diperoleh alumni dan staff pengajar, jumlah publikasi jurnal ilmiah dan jumlah jurnal yang dikutip serta performansi per kapita. Selain itu *The Higher Education Evaluation and Accreditation Council of* Taiwan (HEEACT) menggunakan indikator produktivitas penelitian, pengaruh penelitian (jumlah pengutipan penelitian), serta jumlah publikasi jurnal dalam jangka waktu tertentu. *Times Higher Education (THE)* mengeluarkan lima kategori yang mencakup perbandingan pendapatan institusi yang berasal dari penelitian dengan partner industri dengan jumlah staf akademik; lingkungan belajar-mengajar yang terdiri dari rasio dosen dan mahasiswa; jumlah publikasi universitas yang dikutip akademisi; jumlah, pendapatan, dan reputasi penelitian; rasio staff internasional dan domestik serta rasio mahasiswa international dan domestik.

Di Amerika Serikat daya saing universitas dinilai berdasarkan sembilan kriteria utama yaitu: *Total Research, Federal Research, Endowment Assets, Annual Giving, National Academy Members, Faculty Awards, Doctorates Granted, Postdoctoral Appointees,* dan *SAT scores*. Dikaitkan dengan situasi di Indonesia, konsep universitas riset dapat dilihat sebagai sebuah cita-cita untuk menjadikan riset sebagai ujung tombak Tridharma Perguruan Tinggi dengan mewujudkan *research based teaching* serta *research based public service/community* engagement. Dalam hal ini riset yang dihasilkan di Perguruan Tinggi digunakan oleh para dosen dalam memberikan materi pelajaran di kelas kepada para mahasiswanya. Selain itu, riset-riset yang dilakukan di Perguruan Tinggi dimanfaatkan pula dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat atau juga melakukan riset pada kegiatan tersebut. Agar nyata manfaatnya maka perlu

disadari oleh peneliti di universitas, materi riset sebaiknya berorientasi pada kebutuhan masyarakat. (Schwab, 2011).

Apabila kita lihat dari segi Pemasaran dan Sumber Daya Finansial, perubahan tuntutan masyarakat terhadap perguruan tinggi dewasa ini bukan hanya terbatas pada kemampuan untuk menghasilkan lulusan yang diukur secara akademis melainkan perguruan tinggi tersebut harus mampu membuktikan kualitas tinggi yang didukung akuntabilitas yang tinggi pula. Tantangan lain yang harus dihadapi Perguruan Tinggi saat ini adalah kondisi perekonomian Indonesia yang belum memungkinkan untuk menaikkan biaya pendidikan secara ideal ditambah lagi semakin terbatasnya sumber dana dari pemerintah, serta arah pembangunan Indonesia yang belum jelas, khususnya pengelolaan pendidikan menjadikan tantangan yang dihadapi Perguruan Tinggi di Indonesia semakin berat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2012, persentase pengeluaran perkapita penduduk perkotaan untuk biaya pendidikan di Indonesia adalah 6,25% perbulan, sedangkan bagi penduduk pedesaan sebesar 3,20% (Kompas, 2012).

Apabila kita lihat dari faktor Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Fisik, berdasarkan data dari Direktorat Pendidikan Tinggi Nasional tahun 2010, dari total jumlah penerimaan mahasiswa baru di Perguruan Tinggi Swasta yang dijaring secara nasional sebanyak 363.198, wilayah Jawa Barat-Banten menerima 52.605 mahasiswa di luar jalur penerimaan perguruan tinggi negeri. Berdasarkan jumlah tersebut setiap program studi (prodi) memperoleh 20 orang mahasiswa baru. Jumlah raihan per prodi itu merupaka rata-rata. Ironisnya, ada satu prodi di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) bisa meraup mahasiswa baru hingga ribuan orang. Sebaliknya, ada satu prodi yang hanya diminati 2-5 orang mahasiswa baru. Dengan kondisi tersebut maka persaingan yang dihadapi Perguruan Tinggi Swasta akan semakin berat dan ketat. Apalagi tidak semua PTS dalam keadaan mapan atau mampu secara keuangan.

Masih menurut data dari Direktorat Pendidikan Tinggi tahun 2010, saat ini di Indonesia terdapat sekitar 3.147 Perguruan Tinggi dengan 15.819 program studi. Dari jumlah tersebut, sebanyak 15,6% atau 491 Perguruan Tinggi

berkedudukan di Jabar-Banten. Berdasarkan jumlah tersebut, Jawa Barat termasuk memiliki jumlah Perguruan Tinggi terbanyak di Indonesia. Tapi, tidak menjamin sehat secara keuangan. Data terakhir pada 2010, dari 115 PTS se Jabar-Banten hampir 40%-nya dalam keadaan tidak sehat karena kekurangan mahasiswa.(www.dikti.go.id). Padahal kondisi keuangan yang sehat adalah salah satu indikator kinerja institusi (Mashhadi, 2008, 323). Menurut data dari Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sekitar enam puluh persen dosen perguruan tinggi swasta (PTS) di lingkungan Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah IV Jabar dan Banten, belum memenuhi kualifikasi pendidikan minimum S-2. Dari total 9.616 dosen di 474 PTS, hingga akhir Desember 2009, 5.648 di antaranya masih berpendidikan S-1 dan 24 orang Diploma 4 (D-4), yang sebagian besar merupakan dosen luar biasa, sedangkan untuk dosen tetap jumlahnya hanya sekitar tigapuluh persen saja. Disamping itu Perguruan Tinggi Swasta juga mengalami krisis ketiadaan Guru Besar, sehingga mengancam eksistensi Perguruan Tinggi itu sendiri. (Harian Pikiran Rakyat, 26 Januari 2010). Padahal salah satu kunci sebuah Perguruan Tinggi memiliki daya saing yang tinggi adalah seluruh civitas academicanya memiliki orientasi pembelajaran yang kuat untuk mendukung konsep orientasi pasar, salah satunya dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan tertinggi yang ditempuh para dosen.

Peningkatan daya saing dari aspek Pengembangan Lulusan masih dihadapkan pada besarnya jumlah angkatan kerja, jumlah pengangguran (setengah pengangguran atau sementara tidak bekerja), rendahnya budaya unggul, tingkat pendidikan, kemiskinan, komitmen pemerintah, administrasi pemerintahan, segmentasi layanan pendidikan yang kurang berkeadilan serta ragam dan luasnya wilayah yang harus dilayani. Untuk membuat tenaga kerja berpengetahuan, memiliki *values* dan berketrampilan, akan sangat bergantung pada kualitas pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya. Secara nasional kita telah memiliki 82 PTN dengan 3051 program studi; dan 2561 PTS dengan 10287 program studi (Harian Kompas, Senin, 21 November 2011).

Seharusnya tenaga kerja lulusan perguruan tinggi sebanyak itu akan dapat meningkatkan nilai tambah produk dan layanan yang dihasilkan. Hal itu ditandai dengan peningkatan kualitas hasil kerja, peningkatan produktivitasnya baik secara total dan parsial, pengurangan biaya produksi, waktu kerja yang lebih cepat, dan lebih efisien. Hal itu sangat mungkin jika para lulusan PT memang bermutu: telah terlatih, terampil dan produktif. Produktivitas adalah penentu utama tingkat ROI (*Return on Investment*) dan agregasi pertumbuhan ekonomi. Daya saing bangsa dapat kita capai dengan meningkatkan kualitas SDM, menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai, perbaikan kondisi ekonomi mikro dan makro serta perbaikan kualitas lembaga publik.

Daya saing bisa ditingkatkan diantaranya melalui kualitas pendidikan yang terjamin. Kualitas yang terjamin baru dapat tercapai apabila para pelaku proses pendidikan yang meliputi dosen, mahasiswa dan karyawan mempunyai disiplin dan komitmen yang tinggi dalam mencapai proses peningkatan kualitas pendidikan. Di dalam jangka panjang, pemerintah Indonesia telah pula mencanangkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005-2025, di mana salah satu misi dari RPJP adalah mewujudkan daya saing bangsa agar eksistensi bangsa Indonesia dalam pergaulan internasional diakui dan dihargai. Mewujudkan daya saing ini dapat dilakukan melalui beberapa indikator berikut : pendidikan, keterampilan, penguasaan teknologi dan kemampuan bersaing di pasar internasional.

Data terakhir menunjukkan bahwa jumlah penganggur terdidik yang telah menamatkan kuliah di perguruan tinggi sampai dengan Februari 2012 telah mencapai 2,5 juta orang. Secara persentase, jumlah penganggur terdidik juga meningkat drastis. Penganggur terdidik tercatat mencapai 16% pada Februari 2012, yang juga meningkat dua kali lipat dari persentase pada 2009 yang hanya mencapai 1,1% (BPS, 2012).

Keadaan ini sangat mengkhawatirkan, bila tidak disikapi secara cepat, maka akan menjadi masalah serius di kemudian hari. Yang berujung pada berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan tinggi kita.

Dari sisi penawaran dan permintaan, harus diakui memang memiliki masalah. Dari sisi penawaran, pendidikan tinggi masih berorentasi pada proses luaran hasil belum menyentuh kekinian kebutuhan dan kondisi masyarakat. Sementara dari sisi permintaan, masih terdapat problem dalam perluasan kerja sebagai dampak ikutan dari lemahnya investasi.

Menurut Harian Media Indonesia (24 Agustus 2012) yang berkembang saat ini, tercatat ada 3 penyebab utama meningkatnya jumlah pengangguran terdidik, yaitu fenomena parasit lajang, informalisasi pasar serta anggapan adanya ketidaksesuaian pendidikan yang ada dengan kebutuhan pasar kerja. Semua hal di atas menunjukkan indikasi bahwa Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia masih banyak yang belum *market oriented.*

Pertama, fenomena parasit lajang, merupakan sebutan bagi para generasi muda yang manja dan terlalu bergantung pada orangtua dalam mencukupi kebutuhan hidupnya, dengan kata lain adanya jaminan kelangsungan hidup meski mereka tidak bekerja. Dengan demikian, bagi sebagian besar dari mereka, tidak bekerja tidak menjadi sebuah masalah besar.

Kedua, informalisasi pasar kerja dan tidak sesuainya antara pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dapat kita lihat dengan semakin sempitnya lapangan kerja pada sektor formal yang ada. Ciri dari lapangan kerja informal antara lain bersifat tidak tetap, upah rendah, bahkan tidak mendapat kompensasi sama sekali, dan memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Dengan berkurangnya lapangan kerja formal, mau tidak mau para penganggur terdidik akan mencari alternatif lain untuk mensiasatinya, salah satunya beralih ke lapangan kerja informal.

Ketiga, tidak sinkronnya antara pendidikan dengan kebutuhan pasar pun menjadi salah satu penyebab mengapa pengangguran terdidik terus meningkat dari tahun ke tahun. Argumen ini biasa diungkapkan oleh para pakar pendidikan di dalam negeri. Argumen ini kurang lebih menyatakan bahwa pendidikan tinggi Indonesia kurang memberikan pelatihan dan ilmu yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang ada, mereka terkesan mengejar kuantitas lulusan tanpa

memperhatikan kualitas para lulusan. Implikasinya adalah perlu ada penambahan pendidikan agar sesuai dengan permintaan pasar kerja yang ada, untuk mengurangi penganggur angkatan kerja terdidik. (Harian Media Indonesia edisi 24 Agustus 2009)

Berikut tabel yang menunjukkan pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan 2007-2012 :

Tabel 1.1. Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2007-2012

Tingkat pendidikan yang ditamatkan	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tidak lulus SD	666.066	528.195	2.620.049	2.728.050	2.190.223	2.029.478
SD	2.753.548	2.216.478	2.054.682	2.922.340	2.853.557	2.892.099
SMP	2.643.062	2.166.619	2.133.627	2.890.076	1.907.278	1.799.600
SMA	3.745.035	3.369.959	1.337.586	2.232.897	2.344.900	2.360.000
Diploma I/II/III/ Akademi	330.316	519.987	486.399	728.556	760.700	920.870
Universitas	409.890	626.202	626.621	764.000	858.320	921.670
Total	10.547.917	9.427.590	9.258.964	12.265.919	10.914.978	10.923.717

Sumber : BPS, 2013

Masalah ini masih ditambah dengan fenomena bahwa seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil mensyaratkan sejumlah persyaratan baru bagi pendaftar tingkat diploma atau sarjana, yaitu peringkat akreditasi BAN – PT program studi haruslah B pada saat kelulusan. Dampak pemberlakuan ini bagi Pemerintah ke depan tentunya dilandasi suatu pemikiran untuk memajukan kualitas Pegawai Negeri Sipil hasil seleksi. Hal ini karena pada umumnya program studi dengan peringkat akreditasi B adalah program studi yang sudah memiliki kemampuan mengelola pendidikan secara baik dan berpengalaman. Harapan pemerintah ini dapat dimengerti, mengingat kualitas alumni perguruan tinggi kita banyak dipertanyakan, terlebih dengan semakin mudahnya pemberian gelar akademis pasca penghapusan ujian negara.

Pemberlakuan persyaratan ini ke depannya dapat menjadi suatu permasalahan tersendiri bagi alumni perguruan tinggi yang belum terakreditasi B. Permasalahan yang timbul tidak saja hanya dalam pendaftaran CPNS, namun juga dalam seleksi di berbagai perusahaan / lembaga. Hal ini mengingat semakin ketatnya persaingan dunia usaha di era globalisasi, sehingga pengguna lulusan semakin ketat dalam melakukan seleksi. Terlebih jumlah alumni perguruan tinggi akan meningkat setiap tahunnya.

Dampak bagi perguruan tinggi sendiri adalah semakin menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi, khususnya PTS yang belum terakreditasi atau terakreditasi C. Hal ini berkaitan dengan Kekuatan Tawar dari Mahasiswa. Kondisi ini dimungkinkan karena dengan keterbukaan informasi, mahasiswa baru sudah dapat memahami bahwa akreditasi merupakan suatu point yang perlu diperhatikan dalam pemilihan program studi (Pikiran Rakyat, Juni 2012). Hal ini diperkuat dengan data Badan Akreditasi Nasional Tahun 2011 yang menunjukkan jumlah Perguruan Tinggi Swasta yang mendapatkan Akreditasi A menurun dari 24% menjadi 8%, yang mendapatkan akreditasi B menurun dari 59% menjadi 46%, sedangkan yang mendapatkan akreditasi C justru meningkat dari 16% menjadi 45% (BAN PT, 2011).

Kondisi lain yang harus dihadapi pendidikan tinggi Indonesia saat ini adalah masalah persaingan yang semakin ketat. Sebelumnya, perguruan-perguruan tinggi di Indonesia, baik yang berstatus negeri maupun swasta hanya bersaing dengan sesama perguruan-perguruan tinggi di Indonesia saja. Tetapi kini pesaing yang harus dikalahkan 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 *franchise,* 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. Ditambah lagi jumlah perguruan tinggi baik PTN, PTS, PTA, PTK maupun perguruan tinggi asing yang bekerjasama dengan berbagai perguruan tinggi yang terus meningkat, menjadikan tingkat persaingan yang semakin tinggi dalam industri pendidikan Nasional.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) sebagai salah satu bentuk Perguruan Tinggi yang mengkhususkan diri di bidang ekonomi juga berupaya untuk mendapatkan keunggulan daya saing yang berkelanjutan (*sustainable competitiveness advantages*). Berdasarkan data Badan Akreditasi Nasional (BAN-PT) tahun 2012, diketahui bahwa dari sekitar 58 program studi yang telah diakreditasi hanya 11 STIE yang mendapatkan akreditasi B, bahkan tidak ada STIE di Lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang terakreditasi A. Ini menunjukkan STIE-STIE di Lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten belum memiliki daya saing yang cukup untuk bersaing dengan Perguruan Tinggi lain. Di bawah ini disajikan data perkembangan jumlah mahasiswa 5 tahun terakhir Program Studi Manajemen dari 11 STIE tersebut .

Tabel 1.2. Data Jumlah Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Tahun 2008-2012 STIE di Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B

No	Nama STIE	Jumlah Mahasiswa				
		2008	2009	2010	2011	2012
1	STIE Inaba, Bandung	776	794	235	263	287
2	STIE Ekuitas, Bandung	680	1028	863	1069	1053
3	STIE – STEMBI, Bandung	117	276	108	339	289
4	STIE Pasundan, Bandung	205	237	269	290	199
5	STIE Sebelas April, Sumedang	147	118	207	331	404
6	STIE Budhi, Tangerang	1479	406	509	381	434
7	STIE Kesatuan, Bogor	355	433	502	619	735
8	STIE Sutaatmadja, Subang	150	120	88	146	221
9	STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya	214	105	107	207	230
10	STIE Banten, Serang	410	1353	1334	1925	1760
11	STIE La Tansha Mashiro, Lebak	459	544	541	586	471

Sumber : Dikti, 2012 (EPSBED), diunduh tanggal 9 Januari 2013

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa beberapa STIE dari segi jumlah mahasiswa mengalami fluktuasi jumlah mahasiswa, seperti terlihat pada STIE

INABA Bandung, STIE STEMBI Bandung, STIE Pasundan Bandung, STIE Buddhi Tangerang, STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, STIE Banten Serang, serta STIE La Tansha Mashiro Lebak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja institusi di STIE tersebut belum berada pada kategori baik, walaupun semuanya memiliki tingkat akreditasi yang sama. Selain jumlah mahasiswa, beberapa STIE yang disurvei juga memiliki rasio dosen berbanding mahasiswa yang belum ideal yaitu 1:25 seperti yang terlihat dibawah ini:

Tabel 1.3. Rasio Jumlah Dosen dan Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen STIE di Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B Tahun 2012.

No	Nama STIE	Dosen	Mhs
1	STIE Inaba, Bandung	1	18
2	STIE Ekuitas, Bandung	1	51
3	STIE – STEMBI, Bandung	1	40
4	STIE Pasundan, Bandung	1	26
5	STIE Sebelas April, Sumedang	1	24
6	STIE Buddhi, Tangerang	1	45
7	STIE Kesatuan, Bogor	1	36
8	STIE Sutaatmadja, Subang	1	40
9	STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya	1	23
10	STIE Banten, Serang	1	41
11	STIE La Tansha Mashiro, Lebak	1	28

Sumber : Dikti, 2012 (EPSBED), diunduh tanggal 9 Januari 2013

Berdasarkan fenomena teoritis dan empirik diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Daya Saing Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Studi Tentang Kapabilitas Pimpinan Terhadap Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran dan Dampaknya Terhadap Kinerja dan Daya Saing STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten Program Studi Manajemen Yang Terakreditasi B).

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Revolusi dan globalisasi pada masa sekarang kini telah menjadi semakin sengit karena tidak lagi terbatas pada persaingan antar sesama perusahaan domestik, tetapi juga dengan perusahaan multinasional dari manapun juga. Ini

terjadi pada hampir semua bidang usaha, bukan hanya pada bidang bisnis saja, tetapi persaingan tersebut juga telah merambah ke dunia pendidikan kita, mulai dari Play group, SD, SLTP, SLTA, merambat ke Universitas, bahkan ke institusi-institusi pendidikan lainnya.

Tantangan untuk Perguruan Tinggi Swasta terdiri dari aspek-aspek;

1. Aspek Internal

Tata kelola yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan Perguruan Tinggi. Pemimpin harus "commit" pada pelaksanaan mewujudkan visi dengan misi yang diembannya. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin, juga tidak ditentukan hanya oleh tata kelola (good governance) yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, enterprise dan keahlian (Hempel Report 1998 dalam Shattock, 2003).

Dalam mengelola Perguruan Tinggi, Rektor/Ketua bertanggung jawab kepada Yayasan. Tantangan terhadap pengelolaan ditinjau dari aspek hirarkhi ini adalah keharmonisan hubungan antara Yayasan dengan Rektor/Ketua. Ada kecenderungan discrepancy dalam hubungan ini sesuai dengan teori Agency (Coase, 1937 dalam Shattock, 2003), karena ada perbedaan interest antar Yayasan dengan Rektor, terutama karena pemisahan antara manajemen dan keuangan. Penyelarasan hubungan Yayasan dengan pemimpin Perguruan Tinggi dapat dilakukan dengan menerapkan good governance yang baik, karena kegagalan menjalin hubungan yang baik akan berakibat kepada biaya (agency cost) yang tinggi. Sumber daya manusia juga merupakan tantangan internal. Pengelola struktural Perguruan Tinggi pada umumnya adalah dosen yang juga mengajar, ahli dalam bidang kajiannya, namun pada umumnya belum memiliki kemampuan manajerial. Kegiatan pengelolaan yang berkesinambungan memerlukan tenaga kerja tetap, namun karena remunerasi sebagai dosen kurang kompetitif dibandingkan dengan profesi lain karena keterbatasan dana, maka pada umumnya Perguruan Tinggi tidak banyak memperkerjakan dosen tetap yang hanya bekerja

di Perguruan Tinggi tersebut. Selain itu, dari sisi dosen sendiri, banyak dosen yang tidak mau terikat penuh dan menjadi dosen di berbagai Perguruan Tinggi. Kondisi ini menimbulkan masalah untuk mendapatkan tenaga kerja dosen yang bermutu tinggi. Dari sisi pencapaian efisiensi melalui sumber daya manusia juga merupakan tantangan tersendiri. Proses internalisasi, pembentukan budaya organisasi, produktivitas, cohesiveness / human relations, peningkatan mutu dosen lebih sulit karena *turn over* yang tinggi.

Tantangan struktur kelembagaan juga besar, karena harus dapat mengantisipasi setiap perubahan. Perencanaan strategis yang dituangkan menjadi rencana aksi yang harus diimplementasikan, merupakan rangkaian kerja yang tidak terputus, mulai dari evaluasi kurikulum, perencanaan kegiatan akademik, persiapan sarana dan prasarana dan kegiatan administrasi pendukung. Pejabat dalam struktur harus mampu bekerja dalam tim dengan menggunakan peralatan teknologi informatika yang terkini, memiliki kemampuan manajerial dan memiliki kemauan untuk bekerja sama dan memberikan pelayanan yang baik. Struktur organisasi harus dibentuk sesuai dengan kebutuhan pencapaian efektifitas organisasi.

2. Aspek Eksternal

Hal yang perlu mendapat perhatian adalah kesepakatan perdagangan bebas (termasuk bidang pendidikan tinggi), baik regional maupun global . Tahun 2010 adalah batas akhir penerapan AFTA, berarti pada tahun tersebut Perguruan Tinggi Asing (PTA) akan dapat beroperasi secara mandiri di Indonesia. Sertifikasi atas kompetensi menjadi syarat utama dalam perdagangan bebas. Sumber daya manusia Indonesia akan bersaing langsung dengan pendatang dari luar negeri. Pendidikan menjadi bagian liberalisasi ekonomi. Tujuan pendidikan tidak lagi "mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia" , ditinjau dari liberalisasi ekonomi , juga ditinjau dari pendidik yang sebagian adalah bangsa lain. Perlu dikhawatirkan PTA akan membawa nilai-nilai budaya asing. Bagi PTA, modal tidaklah menjadi kendala , sehingga dikhawatirkan PTA akan memilih segmen ekonomi menengah bawah, memberikan banyak bea siswa dan sebagainya, meski ada pembatasan

wilayah operasi PTA yang hanya di kota besar. Inilah tantangan Perguruan Tinggi dalam hal kebangsaan. Pemimpin harus dapat memberikan pendidikan yang bermutu dengan tidak terjebak kepada ekonomi liberal yang mengutamakan keuntungan semata , karena masih banyak rakyat Indonesia yang miskin. Tantangan ini sangat berat mengingat pemerintah sudah membuat keputusan mengenai izin pendirian PTA, namun perlu dilakukan negosiasi ulang dalam bidang pendidikan, untuk melakukan proteksi. Ideologi, nilai budaya dan keunggulan lokal harus dapat dipertahankan ditengah persaingan yang tidak seimbang. Perguruan Tinggi mesti berkerja sama dalam menghadapi tantangan ini.

Akses pemerataan pendidikan saat itu menjadi tantangan Perguruan Tinggi karena kompetisi yang ketat akan memunculkan biaya operasional yang tinggi dengan mengaplikasikan berbagai sarana dan prasarana yang over qualified sebagai daya tarik, sehingga masyarakat ekonomi lemah tidak dapat mengenyam pendidikan tinggi. Pendanaan juga akan menjadi isu yang sangat mengkhawatirkan karena porsi angkatan usia pendidikan tinggi terbagi kepada banyak Perguruan Tinggi. Hal ini semakin diperparah dengan mulainya krisis ekonomi dunia. Sustainability Perguruan Tinggi sangat erat hubungannya dengan jumlah mahasiswa yang berkontribusi dalam pembiayaan. Tantangan ini hendaknya menjadi diskusi sehingga dapat memberikan masukan kepada pemerintah.

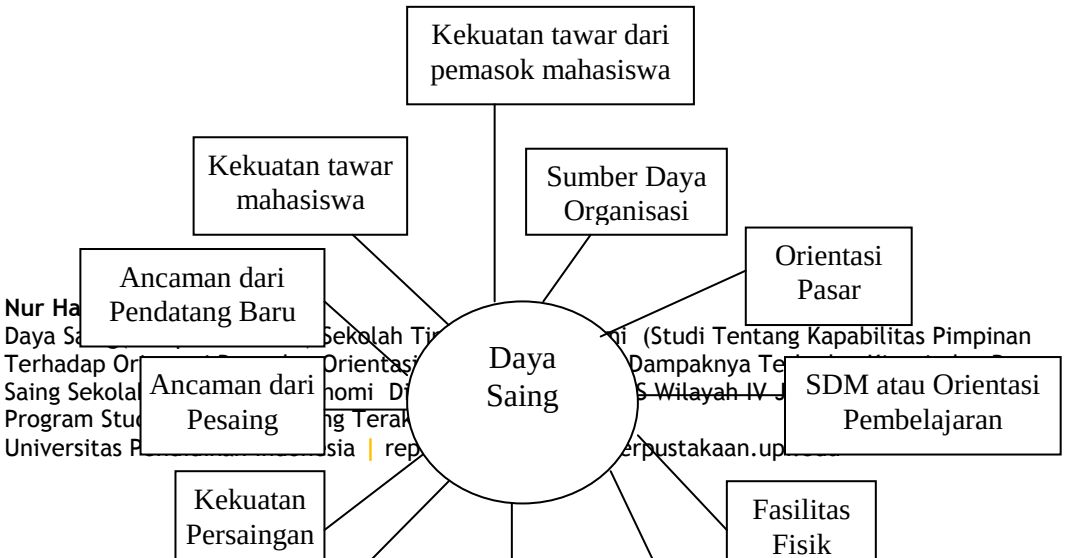
Menurut Ambastha dan Momaya (2004, 50) Perguruan Tinggi yang memiliki daya saing apabila memiliki (1) Sumber Daya yang terdiri dari nama institusi, reputasi institusi, budaya organisasi, sumber daya manusia, dan teknologi, (2) Proses yang terdiri dari strategi, inovasi, mutu institusi, fleksibilitas, kekuatan persuasi dari pimpinan, informasi teknologi, dan pemasaran, (3) Kinerja yang terdiri dari kepuasan mahasiswa, nilai mahasiswa, pangsa pasar institusi, produktivitas, biaya perkuliahan, dan keuntungan untuk institusi tersebut. Sedangkan menurut Cetindamar dan Kilitcioglu (2013,16) daya saing institusi dapat dilihat dari aspek-aspek (1) Keluaran atau hasil, yang terdiri dari

pertumbuhan institusi, jumlah mahasiswa, penghasilan institusi, dan kepuasan mahasiswa, (2) Sumber Daya, yang terdiri dari faktor sumber daya manusia, sumber daya finansial, dan teknologi serta inovasi, (3) Proses manajerial dan kapabilitas, yang terdiri dari kepemimpinan, strategi jangka panjang, kemampuan untuk mengembangkan sistem.

Pendapat yang hampir sama berasal dari Day dan Wensley (2003) yang menyebutkan bahwa daya saing merupakan proses dinamis. Prosesnya meliputi sumber keunggulan, keunggulan posisi, , dan prestasi akhir suatu investasi laba untuk mempertahankan daya saing tersebut. Pendapat tersebut diperjelas lagi oleh Tumar Sumihardjo (2008) yang menyatakan bahwa daya saing institusi dipengaruhi oleh faktor-faktor : (1) pimpinan, (2) sistem keuangan, (3) Infrastruktur dan sumber daya, (4) tata kelola institusi, (5) tanggung jawab sosial institusi, (6) kualitas sumber daya manusia, (7) kebijakan pemerintah, (6) partisipasi masyarakat dan dunia usaha, serta (8) kualitas kinerja institusi.

Begitu pula menurut Huang dan Roberts (2005,5) yang menyatakan bahwa Daya Saing Perguruan Tinggi dipengaruhi oleh Faktor internal dan Faktor Eksternal. Faktor Internal terdiri dari aspek (1) sumber daya organisasi, (2) pemasaran atau orientasi pasar, (3) sumber daya manusia atau orientasi pembelajaran, (4) fasilitas fisik, (5) sumber daya finansial, (6) penelitian dan pengembangan lulusan. Faktor Eksternal terdiri dari aspek (1) kekuatan persaingan, (2) ancaman dari pesaing, (3) ancaman dari pendatang baru, (4) kekuatan tawar dari mahasiswa, (5) kekuatan tawar dari pemasok mahasiswa.

Gambaran aspek-aspek yang menjadi variabel-variabel yang ikut mempengaruhi proses suatu institusi meniliki daya saing yang tinggi disajikan dalam Gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1
Aspek-aspek yang Menentukan Proses Daya Saing Institusi diambil dari berbagai sumber Ambastha dan Momaya (2004,5), Cotindamar dan Kilitcioglu (2013, 16), Day dan Wensley (2003), Tumar Sumihardjo (2008), Huang dan Roberts (2005, 5)

Berkaitan dengan meningkatnya persaingan dalam bidang pendidikan ini, terjadi pula perubahan pada perilaku konsumen, dalam hal ini yang dimaksud adalah masyarakat (orangtua dan siswa), maupun dunia usaha. Karena banyaknya pilihan, konsumen kini menjadi semakin banyak tuntutan, baik mengenai kualitas lulusan dan biaya pendidikan maupun fasilitas pendidikan. *Bargaining power* masyarakat meningkat sedemikian rupa sehingga industri atau dunia pendidikan terpaksa harus melayaninya kalau tidak mau akan tersingkir dari kancah persaingan yang makin berat.

Di dalam situasi lingkungan yang penuh dengan dinamika ini, manajemen pendidikan harus dapat menciptakan organisasi yang dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat pada umumnya dan objek pendidikan (Siswa dan orangtua) pada khususnya. Saat yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dalam konteks lokal, nasional bahkan dalam konteks global.

Berbagai literatur mengemukakan bahwa persaingan untuk mendapatkan mahasiswa sebanyak-banyaknya semakin sengit dewasa ini. Pendapat tersebut antara lain ditulis oleh Karsten Mause yang meneliti perguruan tinggi di Amerika (2007;1). Ia berpendapat bahwa segala bentuk kegiatan seperti iklan, investasi

infrastruktur, perekrutan siswa berprestasi dalam bidang akademik, atau pemberian diskon kuliah semakin marak dewasa ini, sehingga mengakibatkan perguruan tinggi bersaing tidak sehat. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Tommaso Agasisti (2009;463) yang meneliti tentang universitas di Italia yang mengatakan bahwa letak persaingan di lingkungan perguruan tinggi terletak pada kekuatan pasar. Universitas yang "market oriented" akan lebih mudah menguasai persaingan. Penelitian yang sama dilakukan juga di Inggris dan Australia (Magnusson, 2009;5). Magnusson (2009;6) berpendapat bahwa persaingan di lingkungan Perguruan Tinggi merupakan proses yang normal.

Sebagai *professional service providers*, perguruan tinggi di Indonesia sangat lamban dan cenderung menolak untuk melakukan aktivitas pemasaran. Fenomena ini sangat jelas terlihat terutama pada perguruan tinggi negeri (PTN) yang selalu menjadi rebutan bagi calon mahasiswa. Para pengambil keputusan beranggapan bahwa aktivitas pemasaran yang sering diidentikkan dengan promosi tidak perlu dilakukan, karena tanpa aktivitas tersebut mereka masih bisa *survive* dan tidak menemukan masalah yang berarti. Selain itu juga terdapat anggapan bahwa konsep orientasi pasar tidak sesuai dengan tujuan pendidikan. Pendapat ini didasarkan pada perspektif yang mengidentikkan orientasi pasar dengan aktifitas untuk mencari laba sebesar-besarnya melalui pemenuhan semua kebutuhan dan keinginan pelanggan. Konsekuensinya timbul konotasi bahwa orientasi pasar adalah konsep yang berdasarkan pada kekuasaan pengguna jasa. Bahkan bisa diartikan bahwa organisasi harus bersedia untuk didikte oleh keinginan dan kemauan pengguna jasa untuk mencapai keberhasilan. Diantara polemik implementasi orientasi pasar pada perguruan tinggi tersebut, kontribusi konsep ini tehadap peningkatan kinerja perguruan tinggi sudah terbukti secara empiris (Yeni, 2007). Konsep tersebut diyakini dapat digunakan sebagai upaya cerdas untuk merespon krisis ekonomi, globalisasi, perubahan paradigma perguruan tinggi serta merealisasi visi pendidikan tinggi tahun 2010 (Yeni 2007)..

Mutu lulusan menjadi permasalahan yang utama menyangkut dengan daya saing lulusan di perguruan tinggi. Mutu lulusan itu juga disebabkan oleh faktor

mutu tenaga pendidik (dosen), sarana dan prasarana pendidikan, dan juga kebijakan perguruan tinggi tersebut. Ketiga hal tersebut yang menjadi penyebab krusial untuk menunjang mutu lulusan di perguruan tinggi. Mutu lulusan akan meningkatkan daya saing dari lulusan itu pribadi dan perguruan tinggi yang bersangkutan.(Slameto, 2009)

Karakteristik Perguruan Tinggi berbeda dengan entitas bisnis manufaktur, maupun perusahaan pemberi jasa lainnya. Perbedaan utama terletak pada penyampai produk /layanan yang berhadapan langsung dengan pengguna jasa. Pemimpin Perguruan Tinggi membawahi dekan, ketua program studi dan dosen yang kesemuanya adalah kolega dan juga *peer group*, karena itu gaya kepemimpinan berorientasi power akan kurang efektif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada kepakaran *(expertise)* dan *behavioral*. Kelompok sub-ordinat dalam Perguruan Tinggi merupakan sumber kekuatan berpikir dan kekuatan pengimplementasian program. Gaya kepemimpinan yang tepat akan melegitimasi kepemimpinan sehingga sub-ordinat dengan suka rela akan mendukung program pemimpin (Kelley,2002).

Pengelola struktural Perguruan Tinggi Swasta pada umumnya adalah dosen yang juga mengajar, ahli dalam bidang kajiannya, namun pada umumnya belum memiliki kemampuan manajerial. Kegiatan pengelolaan yang berkesinambungan memerlukan tenaga kerja tetap, namun karena remunerasi sebagai dosen Perguruan Tinggi Swasta kurang kompetitif dibandingkan dengan profesi lain karena keterbatasan dana, maka pada umumnya Perguruan Tinggi Swasta tidak banyak memperkerjakan dosen tetap yang hanya bekerja di Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Selain itu, dari sisi dosen sendiri, banyak dosen yang tidak mau terikat penuh dan menjadi dosen di berbagai Perguruan Tinggi Swasta lainnya. Kondisi ini menimbulkan masalah untuk mendapatkan tenaga kerja dosen yang bermutu tinggi. Dari sisi pencapaian efisiensi melalui sumber daya manusia juga merupakan tantangan tersendiri. Proses internalisasi, pembentukan budaya organisasi, produktivitas, cohesiveness / human relations,

peningkatan mutu dosen Perguruan Tinggi Swasta lebih sulit karena turn over yang tinggi. (Kelley, 2002)

Ada empat kapabilitas dasar yang harus dimiliki oleh Pimpinan Perguruan Tinggi. Pertama, kapabilitas kolaborasi untuk mengolaborasikan berbagai elemen dalam organisasi. Kedua, kapabilitas relevansi yang terus menyesuaikan relevansi antarperkembangan yang dinamis dengan aktivitas organisasi. Ketiga, kapabilitas kontribusi yaitu kapabilitas dalam merealisasikan perencanaan dan pencapaian target terukur organisasi. Keempat, kapabilitas administrasi yaitu kemampuan mengawal proses administrasi yang mengatur lalu lintas aktivitas dalam organisasi.

Usaha untuk membangun kurikulum yang diampu bersama antara akademisi dan praktisi, serta berbagai program seperti *field research,* magang, dan penelitian yang bekerja sama dengan industri merupakan terobosan yang dapat dibuat oleh pemimpin untuk terus meningkatkan kualitas interaksinya dengan berbagai elemen organisasi. Pada kapabilitas kontribusi, pemimpin diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi setiap elemen organisasi dan mendorong lahirnya prestasi dalam organisasi. Prinsip dasarnya adalah bagaimana pemimpin organisasi mengimplementasikan Maslow Hierarchy of Needs yang merupakan tingkatan kebutuhan manusia dalam hidup. Bagi sebagian anggota di dalam organisasi kebutuhan materi dibandingkan penghargaan menjadi penting, namun di sisi lain penghargaan bagi diri sendiri untuk sebagian orang juga menjadi penting. Di sini pemimpin diharapkan dapat memberikan insentif yang sesuai kebutuhan elemen organisasi dan akhirnya meningkatkan performa organisasi.

Melalui penentuan ketiga kapabilitas di atas, seorang pemimpin juga harus memiliki kapabilitas administrasi. Kapabilitas ini merupakan perangkat operasional organisasi. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah bagaimana pemimpin mengawal lalu lintas proses yang terjadi di dalam organisasi agar semakin responsif dan bagaimana pemimpin melakukan inovasi untuk mengelola birokrasi yang rumit agar menjadi lebih sederhana. Hal ini penting karena kendala yang tidak hanya dialami oleh perguruan tinggi namun juga organisasi lainnya

adalah kekakuan administrasi sehingga lama dan biaya yang dibutuhkan dalam proses administrasi menjadi semakin lama dan besar. Pemimpin yang mempunyai kapabilitas ini mampu membuat kebijakan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui terobosan-terobosan yang dilakukan untuk meningkatkan responsivitas organisasi (www.seputar-indonesia.com/edisicetak, diunduh tanggal 3 Januari 2013)

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan Pimpinan dalam aspek Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran, Kinerja, dan Daya Saing Institusi ?
2. Bagaimana pelaksanaan Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran yang dilaksanakan Program Studi Manajemen di 11 STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B ?
3. Bagaimana tingkat Kinerja dan Daya Saing program studi Manajemen di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B ?
4. Bagaimana Indeks Daya Saing yang dimiliki oleh STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang terakreditasi B?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dan atas kajian literatur yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor daya saing perguruan tinggi yang akan dikembangkan sebagai kajian penelitian ini adalah faktor-faktor yang dikemukakan oleh Day dan Wensley (2003) yang lebih diperjelas lagi oleh Tumar Sumihardjo (2008;11) yang menyebutkan bahwa daya saing merupakan proses dinamis. Prosesnya meliputi sumber keunggulan, keunggulan posisi, , dan prestasi akhir suatu investasi laba untuk mempertahankan daya saing tersebut. Dalam penelitian ini sumber keunggulan diwakili oleh Kapabilitas Pimpinan, keunggulan posisi diterjemahkan menjadi institusi yang berorientasi pasar dan memiliki orientasi pembelajaran, sedang prestasi akhir diwakili oleh Kinerja Institusi.

2. Perumusan Masalah

Secara umum rumusan masalah penelitian adalah bagaimana hubungan antar variabel yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap Daya Saing STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yangTerakreditasi B yang terdiri dari Kapabilitas Pimpinan, Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran, dan Kinerja terhadap Tingkat Daya Saing STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten tersebut, dengan menggunakan pengukuran yang didukung oleh data empirik serta indeks daya saing yang dimiliki oleh sebelas STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang terakreditasi B. Secara khusus rumusan masalah tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Orientasi Pasar ?
2. Bagaimana pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Orientasi Pembelajaran?
3. Bagaimana pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Kinerja STIE ?
4. Bagaimana pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Daya Saing STIE?
5. Bagaimana pengaruh Orientasi Pasar terhadap Kinerja STIE?
6. Bagaimana pengaruh Orientasi Pasar terhadap Daya Saing STIE?
7. Bagaimana pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja STIE ?
8. Bagaimana pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Daya Saing STIE ?
9. Bagaimana pengaruh Kinerja terhadap Daya Saing STIE ?
10. Bagaimana Indeks Daya Saing program studi manajemen pada STIE di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan Kapabilitas Pimpinan, Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran serta kaitannya dengan Kinerja dan Daya Saing Institusi.

1. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Orientasi Pasar.

2. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Orientasi Pembelajaran.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Kinerja STIE
4. Untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Pimpinan terhadap Daya Saing STIE
5. Untuk menganalisis pengaruh Orientasi Pasar terhadap Kinerja STIE
6. Untuk menganalisis pengaruh Orientasi Pasar terhadap Daya Saing STIE
7. Untuk menganalisis pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja STIE
8. Untuk menganalisis pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Daya Saing STIE
9. Untuk menganalisis pengaruh Kinerja terhadap Daya Saing STIE.
10. Untuk menganalisis Indeks Daya Saing STIE program studi manajemen di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang Terakreditasi B.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengayaan teori-teori dalam lingkup *resources based view*, tentang : teori pertukaran sosial, kinerja institusi, dan teori keunggulan daya saing dalam pendidikan.
2. Sebagai wahana pengayaan teoritikal dan konseptual dalam ilmu manajemen pemasaran strategik di bidang pendidikan yang berkaitan dengan hubungan antara organisasi dan pelanggan dalam konteks model sosial dan hasil-hasil pemasaran strategik, berupa: sinergitas sumber daya dan kapabilitas, kinerja, dan daya saing institusi.

2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan literatur bagi praktisi untuk memilih apa yang dapat dikembangkan dengan pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam konteks kinerja institusi dan daya saing untuk menjalankan hubungan antar organisasi dan pengguna jasa pendidikan.

2. Sebagai bahan untuk memahami, bagaimana kapabilitas pimpinan, orientasi pasar, orientasi pembelajaran dapat digunakan untuk menciptakan, membangun, memelihara dan mempertahankan hubungan jangka panjang untuk meraih kinerja dan mencapai daya saing institusi yang optimal.
3. Sebagai bahan literatur bagi praktisi untuk membuat kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan strategi dalam bidang pendidikan dengan pendekatan manajemen pemasaran strategik untuk pendidikan dan perilaku sosial.

E. Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi dalam penelitian ini berisi lima bab sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab pendahuluan ini berisi mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta premis-premis yang mendasari penelitian tersebut. Pada bagian latar belakang disajikan fenomena-fenomena empirik yang dijadikan alasan untuk menerapkan konsep yang dikembangkan dalam disertasi ini.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis . Bab ini menyajikan teori-teori dan penelitian sebelumnya yang digunakan untuk mengembangkan model teoretikal dasar dan model empiris. Berdasarkan kajian pustaka dikembangkan proposisi-proposisi yang digunakan sebagai dasar untuk membangun hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Metodologi penelitian menjelaskan mengenai target populasi, penentuan jumlah sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengukuran variabel, dan metode dalam mengumpulkan data.

Bab ini juga menjelaskan tentang alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data, termasuk didalamnya adalah uji validitas dan uji reliabilitas serta ketepatan model.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menganalisis mengenai gambaran obyek penelitian, gambaran umum responden, dan analisis deskriptif mengenai jawaban responden pada setiap variabel yang diteliti. Hal yang paling penting dalam bab ini adalah analisis mengenai pengujian hubungan kausal antar variabel yang digunakan untuk menarik kesimpulan untuk setiap hipotesis.

Bab V Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi tentang kesimpulan mengenai hubungan kausal antar variabel yang telah dihipotesiskan. Berdasarkan kesimpulan tersebut kemudian diuraikan saran, baik saran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun saran bagi kebijakan manajerial.

Bab ini juga menjelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti baik di lapangan maupun dalam proses penelitian secara keseluruhan sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk perbaikan.