

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi perguruan tinggi (PT) dalam mengefektifkan sumber daya, proses, struktur, *teamwork* serta strategi guna mendukung pencapaian tujuan lembaga dan atau harapan stakeholder belum maksimal. Lima dimensi pendukung kinerja organisasi PT (efektifitas dan efisiensi SDM, fokus pada proses, transformasi struktur, *teamwork* dan strategi) tergambar dalam kategori sedang. Diantara kelima dimensi itu, transformasi struktur dan strategi merupakan dimensi yang tergambar paling tinggi dibandingkan efektivitas-efisiensi SDM, *teamwork* dan strategi. Organisasi PT dalam kinerjanya belum fokus pada proses, yang artinya belum maksimal dalam pemenuhan kebutuhan stakeholdernya.

Penjaminan mutu internal PT sebagai gambaran proses kolektif, dan prosedur verifikasi melalui; sistem, kebijakan dan mekanisme internal yang bertujuan untuk memastikan peningkatan mutu proses pendidikan (sesuai dengan tujuan dan akuntabilitas publik) masuk dalam kategori sedang (belum optimal). Hal tersebut, tergambar dalam lima dimensinya (pengambilan keputusan, tanggung jawab mutu, proses layanan, standard dan prosedur serta evaluasi dan umpan balik) yangmana hanya tanggung jawab mutu dan standar-prosedur yang masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penjaminan mutu internal PT masih belum maksimal dalam proses pengambilan keputusan, proses layanan dan pemanfaatan hasil evaluasi yang berguna dalam memberikan umpan balik untuk peningkatan mutu program dan kinerja lembaga.

Kepemimpinan mutu dari unsur-unsur pimpinan perguruan tinggi sebagai gambaran dari pendekatan manajemen yang menempatkan pemimpin sebagai pengambil inisiatif mutu dengan tujuan untuk menciptakan keunggulan lembaga tergambar dalam kategori sedang. Dari kelima dimensi kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan visi mutu pemimpin merupakan yang paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya (komunikasi, inspirasi, inovasi, fokus pelanggan dan pemberdayaan). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen dan visi

mutu pemimpin sudah baik (meski belum maksimal), namun kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan pesan mutu, menginspirasi, berinovasi, berorientasi pada kebutuhan pelanggan dan memberdayakan pegawai belum optimal (sedang).

Komitmen mutu civitas akademika perguruan tinggi sebagai gambaran dari keterikatan, kesadaran, kepercayaan, identifikasi dan keterlibatan dalam melakukan tindakan bermutu guna mencapai efektifitas individual dan organisasional tergambar dalam kategori tinggi. Ketiga dimensi komitmen mutu (afektif, normatif dan *continuance*) masuk dalam kategori tinggi, dengan komitmen normatif menempati level tertinggi dibandingkan dimensi lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa civitas akademika yang ada telah menunjukkan komitmennya terhadap mutu dan berusaha mewujudkannya dalam berbagai upayanya (kinerjanya).

Budaya mutu perguruan tinggi yang merupakan gambaran dari nilai, keyakinan dan komitmen bersama dalam meningkatkan mutu lembaga masuk dalam kategori tinggi. Dimensi-dimensi kepemilikan mutu, kerjasama dan support merupakan dimensi budaya mutu yang masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan dimensi keterbukaan, evaluasi untuk pengembangan dan keterlibatan (partisipasi) masuk dalam kategori sedang. Artinya masih adanya kecurigaan antar anggota organisasi, belum mampunya menerima kritikan dari luar, dan pemanfaatan hasil evaluasi yang belum maksimal merupakan faktor-faktor budaya mutu yang belum optimal keberadaannya dalam organisasi PT.

Variabel-variabel penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu di atas merupakan variabel-variabel yang dapat menjelaskan kinerja organisasi PT. Variabel penjaminan mutu internal merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar dibandingkan kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu terhadap kinerja organisasi. Sedangkan komitmen mutu merupakan variabel dengan pengaruh paling kecil diantara variabel lainnya. Komitmen mutu mempengaruhi kinerja organisasi melalui budaya mutu dan penjaminan mutu internal PT. Meskipun budaya mutu bukan merupakan variabel antara yang menunjang kinerja organisasi untuk variabel

penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu dan komitmen mutu, namun ketiganya mampu menjelaskan budaya mutu dengan baik.

Posisi penting variabel-variabel penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu dalam membangun kinerja organisasi perguruan tinggi di atas menjadi dasar dalam pengembangan model hipotetik dalam meningkatkan kinerja organisasi perguruan tinggi. Berdasarkan pada analisis (uji) model pada bab sebelumnya, model yang dapat diimplementasikan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi perguruan tinggi memiliki tahapan antara lain;

- 1) Menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan mutu yang tergambar dalam visi, komunikasi, inspirasi, inovasi, dan kemauan belajar dari masalah dalam pendekatan manajemen pemimpin PT.
- 2) Membangun komitmen mutu dengan mendorong keterlibatan, loyalitas, prioritas, kerelaan dan kerja keras dari civitas akademika PT.
- 3) Membangun budaya mutu perguruan tinggi yang berbasis pada partisipasi, kerjasama dan berpegang pada nilai-nilai mutu.
- 4) Melaksanakan penjaminan mutu internal yang tergambar dalam kesadaran akan tanggung jawab mutu dan kejelasan aturan penyelenggaraan PT.

Sehingga kinerja organisasi PT hanya dapat ditingkatkan dengan menerapkan penjaminan mutu internal yang efektif yang didukung oleh kepemimpinan mutu, budaya mutu serta komitmen mutu seluruh civitas akademika perguruan tinggi.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini berimplikasi pada teranalisnya pengaruh penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu yang merupakan bagian penting dari implementasi manajemen terhadap kinerja organisasi. Variabel penjaminan mutu internal PT merupakan salah satu variabel yang mampu menjelaskan kinerja organisasi disamping variabel kepemimpinan mutu dan budaya mutu. Komitmen mutu civitas akademika yang tinggi belum mampu berkontribusi maksimal pada kinerja organisasi PT.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu dan komitmen mutu merupakan variabel yang mampu menjelaskan dengan baik budaya mutu perguruan tinggi. Sehingga

Andi Arif Rifa'i, 2019

*PENGARUH PENJAMINAN MUTU INTERNAL, KEPEMIMPINAN MUTU, KOMITMEN MUTU, DAN BUDAYA MUTU TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI (PTN) SE-PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendukung konsep teoritis yang mengatakan bahwa manajemen mutu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan budaya mutu organisasi. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung bahwa budaya mutu merupakan variabel antara yang menjelaskan kinerja organisasi. Sehingga berimplikasi pada model pengembangan kinerja organisasi yang menempatkan penjaminan mutu internal sebagai variabel antara dari kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu dalam mengembangkan kinerja organisasi.

### **C. Rekomendasi**

Kinerja organisasi PTN di Bangka Belitung belum tergambar secara optimal. Sehingga kinerja organisasi perguruan tinggi tersebut perlu ditingkatkan melalui pengembangan penjaminan mutu internal, kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu dalam organisasi secara efektif. Implementasi penjaminan mutu internal PT harus didukung oleh kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, civitas akademika yang berkomitmen pada mutu dan budaya yang berpegang teguh pada nilai-nilai mutu.

Institusi PT yang memiliki karakteristik yang sama dengan penelitian ini baik dari segi bentuk, letak geografis, daya dukung, dan lain sebagainya dapat menggunakan model hipotetik dari hasil penelitian ini guna mengembangkan kinerja organisasi, dengan tahapan pengembangan kepemimpinan mutu, komitmen mutu dan budaya mutu yang mendukung implementasi penjaminan mutu internal yang berimplikasi pada kinerja organisasi.

Penelitian terhadap kinerja organisasi diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya dengan melibatkan berbagai variabel yang lain. Selain itu, para peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan yang berbeda dengan penelitian ini seperti menggunakan pendekatan kualitatif maupun metode campuran guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.