

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Universitas Pendidikan Indonesia

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Menurut jenisnya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua:

- a. Perguruan tinggi negeri adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh negara.
- b. Perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh swasta.

(www.wikipedia.org diakses tanggal 1 Mei 2013 pukul 18:05 WIB)

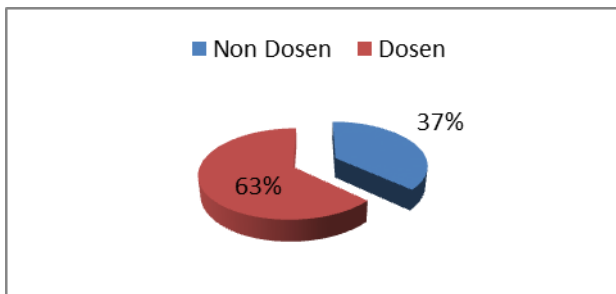
Universitas Pendidikan Indonesia didirikan pada tahun 1954 dengan nama Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG), lalu berubah menjadi Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Bandung, dan sekarang menjadi Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) merupakan Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT BHMN). UPI secara konsisten dan berkesinambungan menempatkan pendidikan sebagai kiprah utama dalam melaksanakan pengabdian kepada Negara dan Bangsa Indonesia. UPI Bandung memiliki 7 (tujuh) fakultas dan satu Sekolah Pascasarjana (SPs). Ketujuh fakultas UPI tersebut adalah:

- a. Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)
- b. Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS)
- c. Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni (FPBS)
- d. Fakultas Pendidikan Matematika dan IPA (FPMIPA)

- e. Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK)
- f. Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan (FPOK)
- g. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB).

Saat ini Universitas Pendidikan Indonesia Memiliki 1984 orang pegawai dengan komposisi seperti yang telah diilustrasikan pada Gambar1.1 berikut:

Gambar 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2012



Sumber: Direktorat sumber daya manusia Universitas Pendidikan Indonesia (2012)

Jumlah dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung pada tahun 2012 adalah berjumlah 1.108 orang, dengan komposisi seperti yang telah diilustrasikan pada Tabel 1.1 pada halaman berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun
2012

Jumlah Dosen Tetap	
FIP	205
FPIPS	120
FPBS	216
FPMIPA	211
FPTK	172
FPOK	88
FPEB	96
Total	1108

1.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Pendidikan Indonesia

Visi

UPI tampil menjadi satu-satunya lembaga pendidikan tinggi di Indonesia yang secara konsisten berkiprah dalam bidang pendidikan. Dalam menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, tuntutan masyarakat dan perubahan global. UPI tampil mengambil inisiatif mengembangkan inovasi pendidikan. Dengan segenap potensi dan sumber daya yang dimiliki, UPI menetapkan visi untuk menjadi:

“Universitas Pelopor dan Unggul” (*a leading and outstanding university*)

Misi

Misi UPI:

- a. Menyelenggarakan pendidikan untuk menyiapkan tenaga pendidik profesional dan tenaga profesional lainnya yang berdaya saing global.
- b. Mengembangkan teori-teori pendidikan dan keilmuan lain yang inovatif serta penerapannya, untuk menjadi landasan dalam penetapan kebijakan pendidikan nasional.
- c. Menyelenggarakan layanan pengabdian kepada masyarakat secara profesional dalam rangka ikut serta memecahkan masalah nasional baik dalam bidang pendidikan, politik, ekonomi, sosial, dan budaya.
- d. Menyelenggarakan internasionalisasi pendidikan melalui pengembangan dan pengokohan jejaring dan kemitraan pada tingkat nasional, regional, dan internasional.

Tujuan

Secara umum tujuan pendidikan UPI bermuara pada upaya pengembangan manusia yang beriman, bertaqwa, bermoral, berakhlak mulia, berilmu, profesional, religius, dan memiliki integritas dan cinta terhadap bangsa dan negara kesatuan Republik Indonesia. Secara rinci tujuan itu adalah:

- a. Membina dan mengembangkan mahasiswa untuk menjadi ilmuwan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga profesional lainnya yang beriman, bertaqwa, profesional, berkompentensi tinggi dan berwawasan kebangsaan.
- b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, olahraga, dan seni.

- c. Mendukung pengembangan, kehidupan politik, ekonomi, sosial dan budaya, dan pendidikan dengan berperan sebagai kekuatan moral yang mandiri.
 - d. Mendukung pembangunan masyarakat yang religius, demokratis, cinta damai, cinta ilmu, dan bermartabat.
- (www.upi.edu diakses tanggal 1 Mei 2013 pukul 18.58 WIB)

1.2 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.

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Secara umum dijelaskan oleh Gomes (2003:1) bahwa sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*); dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resource*), yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain. Menurut Gomes (2003:1), sumber daya manusia

merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Sumber daya manusia yang dimiliki institusi atau organisasi memiliki ilmu pengetahuan, baik pengetahuan tacit (*knowledge* yang terletak di otak seseorang), ataupun eksplisit (*knowledge* yang sudah di dokumentasikan). Menurut Setiarso *et al*, (2012:9) Kualitas SDM (sumber daya manusia) harus membawa kesadaran untuk mengantisipasi kesiapan membangun masyarakat berbasis *knowledge* yang menjadi prasyarat keunggulan persaingan abad 21 ini. Menyadari akan persaingan yang semakin berat, maka diperlukan perubahan paradigma dari yang semula mengandalkan pada *resources-based* menjadi *knowledge-based* yang bertumpu pada analisis bidang ilmu pengetahuan tertentu (Setiarso *et al*,2012:1).

Davidson dan Voss dalam Setiarso *et al*, (2012:1) mengatakan bahwa sebenarnya mengelola *knowledge* adalah cara organisasi mengelola karyawan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan Delphi Group dalam Setiarso *et al*, (2012:8) menunjukkan bahwa *knowledge* yang tersimpan dalam pikiran atau otak karyawan adalah sebesar 42%, tersimpan dalam dokumentasi kertas sebesar 26%, 20% tersimpan pada dokumentasi elektronik, dan 12% tersimpan pada *knowledge base* elektronik. Melihat hal tersebut dapat dikatakan bahwa *Knowledge* yang dimiliki karyawan merupakan aset dan tantangan untuk institusi atau organisasi, karena organisasi pada masa kini dituntut dapat menghasilkan nilai dari *knowledge* yang ada diorganisasi tersebut. Oleh karena itu, *knowledge management* (KM) ada untuk menjawab persoalan ini, dengan KM dapat menjadikan suatu pengetahuan tersebut menjadi nilai bagi organisasi. *Knowledge Management* (KM) adalah pengelolaan *knowledge* yang dimiliki organisasi atau institusi dalam menciptakan nilai bisnis dan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif

yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan atau akuisisi, *sharing* dan utilisasi *knowledge* yang dibutuhkan (Hafni, 2009:3).

Proses *knowledge management* menurut Probst *et al* dalam Tobing (2011:18), adalah: (1) *Knowledge Identification*; (2) *Knowledge Acquisition*; (3) *Knowledge Development*; (4) *Knowledge Sharing/Distribution*; (5) *Knowledge Utilization*; dan (6) *Knowledge Retention*. Salah satu proses KM yang telah dipaparkan adalah *knowledge sharing*. Alawi (2007:23) menjelaskan bahwa “*Knowledge sharing is critical to a firm’s success as it leads to faster knowledge deployment to portions of the organization that can greatly benefit from it*”. Serta sejalan dengan yang dijelaskan oleh Tobing (2011:38), bahwa proses *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan KM. Tanpa *sharing*, maka proses *learning* dan *knowledge creation* akan terhambat. Tanpa *sharing*, maka skala utilisasi *knowledge* juga akan sangat terbatas, karena *knowledge* hanya dimanfaatkan oleh orang atau unit secara terbatas.

Dari berbagai ahli yang meneliti mengenai *knowledge sharing*, Van den Hooff & Ridder (2004:118), menyatakan bahwa *knowledge sharing* terdiri dari dua proses. Dua proses dalam *knowledge sharing* tersebut, yaitu: (1) *Knowledge donating*; dan (2) *Knowledge collecting*. *Knowledge donating* adalah bagaimana karyawan mengkomunikasikan pengetahuan yang dia miliki kepada orang lain dan *knowledge collecting* adalah bagaimana seseorang berkonsultasi dengan rekan kerja untuk mendapatkan pengetahuan dari mereka.

Menurut Alawi (2007:24), “*knowledge sharing (knowledge transfer) requires that an individual or a group cooperate with others to share knowledge and achieve mutual benefit*”. Menurut Tobing (2011:8), *Knowledge Sharing* yang selama ini lebih ditujukan untuk memaksimalkan

pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota organisasi yang membutuhkannya. Namun pada saat ini organisasi atau institusi justru dituntut untuk secara kontinu menciptakan pengetahuan baru agar tetap eksis dan siap dalam menghadapi masa depan yang semakin kompetitif. Tobing (2011:8) menambahkan, bahwa sebagai respon terhadap tantangan institusi dalam bersaing dengan kompetitor, munculah perspektif baru terhadap *Knowledge Sharing*, yaitu memandang, mengelola dan memposisikan *knowledge sharing* sebagai sarana untuk menghasilkan inovasi.

Menurut Christensen dalam Tobing (2011:30), terdapat beberapa tantangan yang dihadapi organisasi dalam melakukan *knowledge sharing*. Tantangan tersebut dibagi menjadi tiga dilema yang harus dihadapi dan dipecahkan, yaitu: (1) dilema sosial, seperti rendahnya keinginan untuk berbagi, *job insecurity*, budaya organisasi; (2) dilema pengetahuan; (3) kombinasi keduanya. Dari tiga jenis tantangan tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu tantangan dalam implementasi *knowledge sharing*.

Penerapan *knowledge management* membutuhkan perangkat lunak untuk mengelola *knowledge* yang disimpan dalam *knowledge management system* (KMS). Menurut Munir & Rohendi (2012:1) faktor keberhasilan dan kegagalan penerapan KMS pada sebuah institusi juga bergantung pada proses pembentukan budaya organisasi yang mendukung implementasi *knowledge sharing*. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk keberhasilan implementasi *knowledge sharing*. Ardichvili, *et al* (2006:100) menegaskan, bahwa budaya memiliki pengaruh yang kuat terhadap *knowledge sharing*.

Definisi budaya organisasi menurut Denison dalam Suhendi & Anggara (2009:128) adalah nilai-nilai keyakinan dan prinsip dasar yang merupakan

landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Gupta *et al* dalam Tobing (2011:38), terdapat enam faktor budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap intensitas *knowledge sharing*. Enam faktor tersebut adalah struktur organisasi, sistem informasi, SDM, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses. Menurut Alawi dalam Tobing (2011:38), merupakan keenam faktor budaya tersebut merupakan *critical success factor* dalam implementasi *knowledge sharing*. Oleh karena itu organisasi atau institusi seharusnya lebih dapat memperhatikan budaya organisasi agar implementasi *knowledge sharing* dapat berjalan dengan baik.

Menurut Absah (2009:194) 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). Setiap perguruan tinggi memiliki sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan .

UPI memiliki visi serta misi yang hendak diwujudkan, visi UPI mengambil inisiatif mengembangkan inovasi pendidikan salah satu misi UPI menerapkan keilmuan yang inovatif. Sejak tahun 2010 UPI mulai

menerapkan *knowledge management* serta UPI memiliki tujuan “*To become knowledge university*”, demi mewujudkan visi serta misi tersebut.

Dosen Universitas Pendidikan Indonesia sebagai salah satu sumber daya manusia yang dimiliki UPI dan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pejabat berwenang dalam jabatan fungsional untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen ditugaskan secara penuh di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun masyarakat (Kepres RI No. 9/2001).

Menurut Munir & Rohendi (2012:1) UPI memiliki banyak pengetahuan yang berada dibenak SDM nya khususnya dosen. Pengetahuan tersebut dapat meningkatkan *competitive advantage* dan menghasilkan inovasi bagi UPI apabila dikelola dengan baik. Sekretaris jurusan kurikulum dan teknologi pendidikan UPI menjelaskan bahwa Rektor UPI telah mengharuskan bagi setiap dosen UPI apabila telah melakukan penelitian hendaklah memasukan dan menyimpan hasil penelitian tersebut dalam sistem *knowledge* yang telah tersedia.

Penulis melakukan observasi bahwa KMS yang menjadi alat dalam implementasi *knowledge sharing* telah tersedia, tetapi dalam sistem tersebut belum banyak *knowledge* yang tersimpan. Ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Munir & Rohendi (2012:1) tentang pengembangan *Knowledge Management System* (KMS) di UPI, bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan implementasi *knowledge sharing*. Pernyataan tersebut adalah interpretasi yang dilakukan peneliti tanpa didukung oleh data secara empirik tentang pengaruh budaya terhadap *knowledge sharing*, oleh karena itu peneliti ingin meneliti budaya organisasi dan *knowledge sharing* di UPI.

Maka dari beberapa referensi serta permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* di UPI, dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi *Knowledge Sharing* Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah penelitian ini adalah tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* di UPI Bandung. Secara lebih spesifik masalah-masalah penelitian ini disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- b. Bagaimana implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui budaya organisasi menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung

- b. Mengetahui implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- c. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- d. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Institusi
 - 1) Sebagai bahan masukan bagi Universitas Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan tujuan Universitas
 - 2) Sebagai bahan masukan bagi Universitas Pendidikan Indonesia dalam menjembatani kebutuhan *knowledge* dimasa yang akan datang
 - 3) Sebagai bahan masukan bagi Universitas Pendidikan Indonesiaguna memperbaiki implementasi *knowledge management*
 - 4) Memberikan masukan atau pertimbangan-pertimbangan bagi Universitas Pendidikan Indonesia dalam rangka menyusun strategi untuk meningkatkan budaya pembelajaran guna mendukung implementasi *knowledge sharing*.

- b. Bagi Perguruan Tinggi
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pikiran untuk menjadi bahan pertimbangan faktor budaya yang dapat mempengaruhi *knowledge sharing*.
 - 2) Dapat memberikan referensi dan bukti empirik sebagai kontribusi ilmiah dalam bidang *knowledge sharing*
- c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *knowledge sharing*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan tesis ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

- a. BAB I. Pendahuluan. Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan objek studi, latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.
- b. BAB II. Tinjauan Pustaka. Pada bab ini di bahas mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.
- c. BAB III. Metode Penelitian. Pada bab ini dibahas mengenai jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sample, pengumpulan data dan teknik analisis data.

- d. BAB IV. Analisis dan Pembahasan. Pada bab ini dibahas mengenai deskripsi dari hasil dari penelitian, dan pembahasan terhadap hasil dari penelitian.
- e. BAB V. Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, untuk perguruan tinggi dan dosen.

