



Implikasi Total Quality Manajemen Terhadap Kinerja Dosen: Studi Literatur

Raja Raya Saragih

Universitas Mitra Karya, Indonesia

Email : rajarayasaragih@umika.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implikasi total quality manajemen terhadap kinerja dosen. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan tinjauan pustaka. Penelitian ini mengeksplorasi empat database yang berbeda, yaitu, Taylor dan Francis, Science Direct (Elsevier), Emerald dan Sage sebagai sumber literatur awal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para manajemen dilingkungan pendidikan termasuk dosen harus berkonsentrasi pada kemajuan yang konstan melalui mempersiapkan untuk meningkatkan pemikiran kritis mereka dan bakat cerdas, kemampuan peningkatan kualitas, evaluasi data dan teknik analisis. Mereka juga harus memahami kebutuhan dosen, mendorong mereka melalui pembentukan skema penghargaan yang sesuai dan peningkatan tempat kerja mereka untuk implementasi sukses total manajemen kualitas.

Kata Kunci: *Total Quality Manajemen, Kinerja Dosen, Implikasi.*

Abstract

The purpose of this research is to find out the implicit quality of total quality management on lecturer performance. This research is a research with a literature review approach. This research explores four different databases, namely, Taylor and Francis, Science Direct (Elsevier), Emerald and Sage as initial literature sources. The results of this study indicate that management in the educational environment including lecturers should concentrate on constant progress through preparation to improve their critical thinking and intelligent talents, improve quality capabilities, evaluate data and analytical techniques. They should also understand the needs of lecturers, encourage them through the establishment of suitable reward schemes and improvement of their workplaces for the successful implementation of total quality management.

Keywords: *Total Quality Management, Lecturer Performance, Implications.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, sektor pendidikan khususnya universitas telah bertransformasi di segala dimensi. Karena perubahan pasar, fungsi institusi dan ekonomi juga telah berubah. Karena tuntutan yang beragam dan pola produksi, proses produksi dan filosofi telah berkembang. Oleh karena itu, sebuah institusi membutuhkan cara dan metode baru dalam persaingan global untuk menghadapi dan memenangkan persaingan disektor pendidikan ini. Melihat lingkungan yang sangat bergejolak yang karakteristik utamanya tinggi ketidakpastian, kompleksitas, dan dinamisme. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Bisnis dengan kinerja keberlanjutan yang kuat menampilkan budaya organisasi tertentu (Grayson et al., 2018). Sementara melihat ke dalam hubungan ini, para sarjana terutama menyelidiki dimensi-dimensi yang terisolasi, seperti nilai, sikap, dan dukungan manajemen (Roome, 1992; Seidel et al., 2008), tanpa menghubungkan ini ke konstruksi utama.

Percepatan perubahan di lingkungan pendidikan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Secara umum individu di latar belakang oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut berlaku pula dalam suatu organisasi. Bagaimana berperilaku dan apa yang

seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi atau disebut budaya organisasi.

Budaya yang kuat atau nilai-nilai bersama diperoleh melalui kinerja yang unggul. Namun, kemampuan budaya menjadi sumber daya saing tampaknya bergantung pada sejauh mana budaya organisasi cocok dengan kondisi yang berlaku di lingkungannya (Naranjo-Valencia et al., 2016). Mengelola budaya untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan membutuhkan perhatian yang cermat terhadap dibayar dengan bahasa dan perilaku yang digunakan dalam perusahaan, serta nilai-nilainya dan keyakinan. Dengan demikian budaya organisasi merupakan sekumpulan elemen yang terdiri dari cerita, symbol, kekuatan, struktur organisasi, dan system kendali (Warrick, 2017).

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk menginvestigasi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pendidikan yang unggul dengan manifestasi berupa nilai-nilai keunggulan dari budaya sebagai simbol organisasi dicapai ketika budaya organisasi berorientasi pada hasil, dikendalikan secara longgar, dan berorientasi pada pekerjaan telah dibangun, tertanam dalam pikiran karyawan dan diwujudkan dalam perilakunya (Felipe et al., 2017).

METODE

Pendekatan tinjauan pustaka yang sistematis menyoroti proses pencarian, analisis, dan sintesis literatur (Xiang et al., 2009). Ada lima langkah utama yang harus dilakukan dalam penelitian ini: (a) mendefinisikan tujuan tinjauan, (b) perumusan protokol review, (c) pencarian literatur, (4) ekstraksi literatur dan (5) sintesis penelitian sebelumnya (Barrow & Grant, 2012).

Kajian ini bertujuan untuk secara sistematis mencari, menganalisis dan mensintesis penelitian sebelumnya dalam dekade terakhir, membahas budaya organisasi untuk mencapai kinerja dosen dilingkungan pendidikan. Selain itu, untuk menangkap studi yang menyelidiki kinerja dosen, penelitian ini menggunakan kata kunci pencarian yang dapat menunjukkan pemahaman lebih mendalam. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan filter pencarian lainnya seperti waktu publikasi dalam dekade terakhir dan kriteria makalah penelitian untuk menyempurnakan hasil pencarian (Mirzaon & Purwoko, 2018).

Penelitian ini mengeksplorasi empat database yang berbeda, yaitu, Taylor dan Francis, Science Direct (Elsevier), Emerald dan Sage sebagai sumber literatur awal. Penelitian ini juga mengacu pada Daftar Panduan Jurnal Asosiasi Sekolah Bisnis (ABS) dan faktor dampak (IF) dari Journal Citation Reports (JCR) untuk memastikan kualitas dari artikel jurnal. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup makalah yang menganalisis alasan pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Dari proses seleksi, sebanyak 20 artikel dari 10 jurnal terpilih. Berdasarkan proporsi, kami mengamati bahwa tiga jurnal mendominasi publikasi dengan sekitar 70% dari artikel. Keempat jurnal tersebut adalah *Human Resource Management Journal*, *The Social Science Journal*, dan *Cleaner Sustainability*. Artikel lainnya adalah didistribusikan ke dalam 10 jurnal yang berbeda. Sumber yang sangat beragam berguna untuk menarik batas yang jelas sekitar generalisasi dari tinjauan literatur sistematis (Ahmad et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan ekstensif literatur melaporkan beberapa definisi OC yang berbeda, meskipun ada konsensus mengenai nilai-nilai kelompok, keyakinan, praktik, dan asumsi yang memandu anggota atau organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari (Cameron dan Quinn, 2013; Schneider dan Barbera, 2014). Sejalan dengan itu, Schein (2010) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar bersama yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika ia belajar untuk memecahkan masalah-masalah eksternalnya adaptasi dan integrasi internal dengan demikian, pendatang baru harus diajarkan budaya organisasi sebagai metode yang tepat untuk berpikir, merasakan, dan memahami hubungan dengan itu masalah. Dengan demikian, budaya organisasi dianggap sebagai instrumen penting untuk manajer untuk memandu jalan bagi organisasi mereka (Daft dan Lane, 2018). Ini mengarah pada penciptaan lingkungan yang cocok, mempengaruhi bersama operasional dan pencapaian organisasi bisnis (Cadden et al., 2013). Schein dkk. (2018) mendukung argumen ini, menekankan yang sebenarnya pentingnya pemimpin dalam organisasi bermula dari pembentukan dan pengelolaan budaya agar tercipta budaya kesesuaian tempat kerja, yang

dapat berujung pada peningkatan kepuasan karyawan dan penampilan organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam memfasilitasi dan menerima proses perubahan karena mempengaruhi implementasi yang baru inisiatif seperti TQM untuk meningkatkan efektivitas (Cameron dan Quinn, 2013). Pandangan ini didukung oleh Kamarachchi (2010); Mohammad Mosa degh Rad (2006) budaya organisasi yang sesuai adalah salah satu syarat utama untuk implementasi total quality manajemen yang sukses untuk semua perusahaan. Artinya jika ada tidak cocok atau harmonisasi antara total quality manajemen dan budaya organisasi, hasil yang positif kecil kemungkinannya (Gambi et al., 2015). Dengan kata lain, seringkali penerapan total quality manajemen gagal mewujudkan temuan yang diantisipasi karena ketidakcocokan dengan budaya organisasi (Ina, 2016). Oleh karena itu, para peneliti mengklaim bahwa praktik total quality manajemen dan budaya organisasi saling melengkapi satu sama lain (Yong dan Pheng, 2008), dan khususnya dalam konteks kinerja organisasi (Jabnoun dan Sedrani, 2005). Selain itu, beberapa peneliti telah membangun model budaya organisasi dalam literatur. Salah satu model paling umum seperti yang direkomendasikan oleh (Cameron dan Quinn, 2013) untuk menilai budaya organisasi adalah competitive values framework (CVF). Didirikan pada empat dimensi, CVF adalah klan, adhocracy, market, dan budaya hierarkis. Kerangka kerja ini juga merujuk pada apakah suatu organisasi memiliki fokus internal atau eksternal yang dominan dan apakah itu berusaha untuk fleksibilitas dan individualitas atau stabilitas dan kontrol. Sementara itu, banyak penelitian menunjukkan hubungan empiris antara praktik total quality manajemen dan budaya organisasi (Gimenez-Espin et al., 2013; Haffar et al., 2013; Sinha et al., 2016; Valmohammadi dan Roshanzamir, 2015; Zu et al., 2010). Di sisi lain, banyak penelitian mendukung positif dan pengaruh signifikan budaya organisasi pada kinerja perusahaan (Al-Bahussin dan El-Garaihy, 2013; Gorondutse dan Abdullah, 2016; Valmohammadi dan Roshanzamir, 2015; Yarbrough et al., 2011). Anehnya, sedikit empiris penelitian telah memperhatikan untuk menggabungkan TQM dan OC sebagai konsep kunci dengan kinerja. Baik total quality manajemen dan budaya organisasi telah dianggap sama strategi dan praktik untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan signifikan pendorong kinerja terbaik (Jinhui Wu et al., 2011; Kaur dan Sharma, 2014; Mohammad Mosadegh Rad, 2006; Schein, 1984; Schein et al., 2018; Valmohammadi, 2011; Valmohammadi dan Roshanzamir, 2015).

SIMPULAN

Untuk mengatasi keinginan dan harapan dosen sebagai salah satu komponen pada total manajemen kualitas haruslah mengupayakan pelaksanaan peningkatan mutu. Untuk situasi ini, para manajemen dilingkungan pendidikan termasuk dosen harus berkonsentrasi pada kemajuan yang konstan melalui mempersiapkan untuk meningkatkan pemikiran kritis mereka dan bakat cerdas, kemampuan peningkatan kualitas, evaluasi data dan teknik analisis (Gimenez-Espin et al., 2013; Green, 2012). Mereka juga harus memahami kebutuhan dosen, mendorong mereka melalui pembentukan skema penghargaan yang sesuai dan peningkatan tempat kerja mereka untuk implementasi sukses total manajemen kualitas (Dahlgaard-- Taman, 2012); total manajemen kualitas tidak dapat dilaksanakan secara efektif tanpa dukungan dari para dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Barrow, M., & Grant, B. (2012). The "truth" of academic development: How did it get to be about "teaching and learning"? *Higher Education Research and Development*, 31(4), 465–477.
- Bock, A. J., Opsahl, T., George, G., & Gann, D. M. (2012). The Effects of Culture and Structure on Strategic Flexibility during Business Model Innovation. *Journal of Management Studies*, 49(2), 279–305.
- Chatzoglou, P., & Chatzoudes, D. (2018). The role of innovation in building competitive advantages: an empirical investigation. *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 44–69.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of organizational culture values on organizational agility. *Sustainability (Switzerland)*, 9(12).
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- Hock, M., Clauss, T., & Schulz, E. (2016). The impact of organizational culture on a firm's capability to innovate the business model. *R and D Management*, 46(3), 433–450.
- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13–23.

- Molina, K. P., Loefdahl, J., Dow, R. M., & Pallaschke, S. (2020). The role of organizational culture in knowledge management. *Proceedings of the International Astronautical Congress, IAC, 2020-Octob.*
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología, 48*(1), 30–41.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Sage Publications, Inc.
- Valmohammadi, C., & Roshanzamir, S. (2015). The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance. *International Journal of Production Economics, 164*, 167–178.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons, 60*(3), 395–404.