

STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN Di Institut Ahmad Dahlan Probolinggo

Oleh:

Fitri Dian Wilujeng

Wisnu Panggah Setiyono

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2025



Pendahuluan

01

Perubahan dalam pendidikan tinggi merupakan hal yang tidak dapat dihindari, didorong oleh globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan mutu institusi. IAD Probolinggo sebagai PTKIS di Jawa Timur menghadapi tantangan seperti perubahan kurikulum, transformasi digital, dan dinamika regulasi yang menuntut adaptasi strategis, khususnya dalam peningkatan kinerja dosen. Manajemen perubahan yang tepat menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, dengan pemberdayaan dosen sebagai aktor utama. Dalam hal ini, budaya organisasi berperan penting, terutama nilai-nilai Islam berkemajuan khas PTMA yang mendorong integritas, inovasi, dan kolaborasi.

02

Kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi dan pemberdayaan, juga sangat relevan dalam menghadapi perubahan cepat, apalagi di era digital. Pemimpin diharapkan dapat menjadi fasilitator yang visioner dan humanis dalam membimbing dosen melalui transformasi.

Kinerja dosen sebagai indikator utama keberhasilan institusi dipengaruhi oleh kompetensi pribadi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan kepemimpinan. IAD, yang berkembang pesat sejak alih bentuk pada 2023, menunjukkan peningkatan signifikan dalam publikasi ilmiah dosen, hingga meraih penghargaan tingkat provinsi di tahun 2024.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- 1. Bagaimana strategi manajemen perubahan diterapkan di IAD Probolinggo?**
- 2. Bagaimana budaya organisasi yang dibangun untuk mendukung kinerja dosen?**
- 3. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dosen?**

Metode

- Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan metode **studi kasus** sehingga muncul temuan secara induktif dari data penelitian yang terkait dengan topik penelitian.
- Subjek penelitian terdiri dari **berbagai pihak yang terlibat langsung** dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan tinggi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen perubahan, kepemimpinan, dan kinerja dosen.
- Informan penelitian dipilih secara **purposive sampling**.
- Analisis data: **model Miles & Huberman** (reduksi data, penyajian, penarikan kesimpulan).

Hasil

- Manajemen Perubahan: Transformasi kelembagaan, tahapan strategis, partisipasi dosen.
- Budaya Organisasi: Nilai Islam Berkemajuan, pilar integritas, kolaborasi, inovasi.
- Kepemimpinan Transformasional: Teladan, motivasi, stimulasi intelektual, perhatian individu.
- Dampak: peningkatan kualitas pengajaran, riset, publikasi, dan pengabdian.

Pembahasan

- Manajemen perubahan efektif jika melibatkan partisipasi seluruh civitas akademika.
- Budaya organisasi Islami memperkuat identitas dan loyalitas.
- Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi, motivasi, dan kepuasan kerja.
- Temuan mendukung teori Kurt Lewin, Denison, dan Bass.

Temuan Penting Penelitian

1. Strategi Manajemen Perubahan

- Transformasi kelembagaan: STIT → STAI → Institut (2023), target Universitas (2028).
- Tahapan perubahan: identifikasi kebutuhan → komunikasi visi → peningkatan SDM → monitoring & evaluasi berkelanjutan.
- Peningkatan motivasi dosen: partisipatif, reward, beasiswa studi lanjut, pelatihan digital.
- Pemanfaatan Learning Management System (LMS) terintegrasi untuk pembelajaran & penilaian.

2. Budaya Organisasi

- Nilai dasar: Islam Berkemajuan, ideologi Muhammadiyah, semangat kebangsaan.
- Pilar budaya: Integritas – Kolaborasi – Inovasi. Praktik: gotong royong, komunikasi lintas unit, inovasi pembelajaran & riset, kegiatan keagamaan.
- Tantangan: perbedaan generasi, adaptasi digital, keberagaman latar belakang.

3. Kepemimpinan Transformasional

- Idealized Influence: Teladan dalam integritas, tanggung jawab, dedikasi.
- Inspirational Motivation: Membangun semangat kolektif.
- Intellectual Stimulation: Dorong berpikir kritis & inovatif.
- Individualized Consideration: Perhatian pada karir & kesejahteraan dosen. Dampak: peningkatan kualitas pengajaran, riset, publikasi, dan pengabdian masyarakat.

Manfaat Penelitian

- **Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen perubahan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan tinggi.
2. Memperkaya literatur mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut dengan peningkatan kinerja dosen.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang fokus pada peningkatan kualitas SDM di perguruan tinggi.

- **Manfaat Praktis**

1. Bagi Pimpinan IAD Probolinggo: Sebagai masukan dalam perumusan strategi pengembangan institusi menuju universitas.
2. Bagi Dosen: Memberikan wawasan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja melalui adaptasi budaya organisasi dan kepemimpinan positif.
3. Bagi Pengelola Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTMA): Menjadi model penerapan strategi perubahan yang efektif dan berkelanjutan.

Referensi

- [1] A. ad As' ad and F. Fridiyanto, "Manajemen Strategik: Visionary Leaderhip, Dinamika Organisasi, Dan Keunggulan Kompetitif (Dilengkapi Hasil Penelitian Di Perguruan Tinggi Islam)." Letersai Nusantara, 2021.
- [2] C. dwi Salma and M. C. Rizky, "Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan," J. Ilman J. Ilmu Manaj., vol. 12, no. 3, pp. 55–69, 2024.
- [3] D. Fitriani, "Membangun Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Swasta dalam meningkatkan Kinerja Dosen: Penelitian di STKIP Bina Mutiara Sukabumi dan STAI Syamsul Ulum." UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023.
- [4] N. Rahmadyah and N. Aslami, "Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital," Ekonam J. Ekon., vol. 02, no. 1, pp. 91–96, 2022, doi: <https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i2.441>.
- [5] F. T. Andini, "Manajemen Perubahan Dalam Prinsip Manajemen Pendidikan Islam," vol. 3, no. 2, 2023, doi: <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1760>.
- [6] A. Baidowi, "Manajemen Perubahan Pendidikan," Jambura J. Educ. Manag., no. 3, pp. 55–63, 2022, doi: <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i1.1278>.
- [7] N. Arifah, "Manajemen Perubahan dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi," vol. 4, pp. 57–70, 2020, doi: <https://doi.org/10.52431/murobbi.v4i1.235>.
- [8] L. J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- [9] J. W. Creswell and C. N. Poth, Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. Sage publications, 2016.
- [10] Z. Abidin, "Transformasi Organisasi Unit Kerja Pengadaan Barang da Jasa Pemerintah

Referensi

- [11] E. S. Pudjiarti, "Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini," Badan Penerbit STIEPARI Press, pp. 1–87, 2023.
- [12] D. A. Cintiara, I. Akhyar, R. P. Ramadhani, A. Q. M. Putri, and S. P. Bardian, "Analisis Peran Kebijakan Dalam Membangun Budaya Organisasi yang Kolaboratif," J. Kaji. Huk. Dan Kebijak. Publik| E-ISSN 3031-8882, vol. 2, no. 2, pp. 758–767, 2025.
- [13] S. L. Zar'an, "Strategi Implementasi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Berdasarkan Konsep Edward Deming," Moral J. Kaji. Pendidik. Islam, vol. 1, no. 4, pp. 302–311, 2024.
- [14] A. Sufriyadi and D. H. Perkasa, "Manajemen Perubahan Strategi Manajemen Perubahan Dan Kinerja Organisasi Pada Departemen Sales Di PT XYZ," J. Perspekt. Manajerial Dan Kewirausahaan, vol. 5, no. 1, pp. 34–45, 2024.
- [15] I. Imamah and S. Aimah, "Desain Dan Implementasi Program Mentoring Berbasis Kecerdasan Emosional Untuk Pengembangan Profesional Dosen Muda," Al-Qalam J. Kaji. Islam dan Pendidik., vol. 17, no. 1, pp. 93–103, 2025.
- [16] E. S. Pudjiarti, Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini. 2023.
- [17] M. I. Fadhlurrohman, R. Rudi, C. Milano, and V. Alviona, "Implementasi Konsep Perubahan Organisasi menurut Kurt Lewin di SMPN 1 Banyuresmi (ditinjau dari Aspek kepemimpinan)," J. Pembang. dan Kebijak. Publik, vol. 16, no. 1, pp. 29–36, 2025.
- [18] S. Handayani, S. Haryono, and F. Fauziah, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow," JBTI J. Bisnis Teor. dan Implementasi, vol. 11, no. 1, pp. 44–53, 2020.
- [19] Q. Aini, "Implementasi Integrasi Kurikulum Pesantren Sebagai Penguat Pemahaman Materi PAI Siswa Mts Raudlatut Thalabah Ngadiluwih Kediri." IAIN Kediri, 2025.

Referensi

- [20] N. O. Yanti, "Harmonisasi Dalam Pluralitas Agama: Studi Integrasi Budaya Masyarakat Hindu Dan Islam Di Desa Sinduwati Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem." Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024.
- [21] K. A. Fauzi and R. Purbasari, "Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital," J. Bisnis dan Manaj., pp. 60–68, 2024.
- [22] Darmawati, "Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami," vol. 10, no. 1, pp. 39–46, 2022, doi: 10.18592/al-hiwar.v10i1.6856.
- [23] B. Basuki, R. Widianti, and H. Husnurropiq, "Peran Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Keterlibatan Karyawan Pegawai Organisasi Publik," Al-Ulum J. Ilmu Sos. Dan Hum., vol. 9, no. 2, pp. 119–131, 2023.
- [24] D. Lase, Y. Absah, P. Lumbanraja, Y. Giawa, and Y. Gulo, "Teori Budaya Organisasi: Konsep , Model , dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi," Tuhenori J. Ilm. Multidisiplin, vol. 3, pp. 21–45, 2025, doi: <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>.
- [25] M. Yusuf, P. M. Mutohar, and I. Fuadi, "Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan," AKSI J. Manaj. Pendidik. Islam, vol. 3, no. 1, pp. 17–36, 2024.
- [26] R. I. Irawati, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon," Responsive, no. 2006, 2025, doi: 10.24198/responsive.v8i1.61181.
- [27] O. S. Fasola, M. A. Adeyemi, and F. T. Olowe, "Exploring The Relationship between Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Commitment among Nigerian Banks Employees," Int. J. Acad. Reserach Econ. Manag. Sci., vol. 2, no. 6, 2013.
- [28] H. Yu, K. Leithwood, and D. Jantzi, "The Effects of Transformational Leadership on Teachers' Commitment to Change in Hong Kong," J. Educ. Adm., vol. 40, no. 4, pp. 368–389, 2002.
- [29] D. P. Pantow et al., Kepemimpinan Inspirasional Berbasis SEL (Social Emotional Learning). Indonesia Emas Group, 2025.

