

Gagasan Perumusan *University Values* untuk Penguatan Visi-Misi Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan Global

Ali Tafriji Biswan ¹⁾

¹ Politeknik Keuangan Negara STAN

¹ altafz2009@gmail.com

ABSTRAK: Indeks Pembangunan Manusia (IPM) RI terus mengalami peningkatan sejak 2016. Pada tahun 2022 IPM RI adalah 0,750 (peringkat 114 dari 191). Tantangan pendidikan memang masih seputar kualitas pendidikan, lama pendidikan, dan kompetensi dasar, namun tantangan global yang menanti di depan ternyata lebih kompleks, yakni kompetensi olah data, teknologi, dan sosiokultural. Kompetensi harus dibangun secara kokoh berlandaskan nilai-nilai tertentu. Studi ini menguraikan gagasan pentingnya membangun *university values* dengan melibatkan mahasiswa. Gagasan itu digali menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur dan studi perbandingan tolok ukur (*benchmarking*), lalu pengolahan nilai bersama oleh tim penggagas dan tim perumus *university values*. Hasil studi memberikan usulan *university values* yang lebih mengakomodasi keinginan perguruan tinggi dan rumusan nilai-nilai oleh mahasiswa, dengan harapan perpaduan nilai memberikan motivasi lebih dalam mengimplementasikannya.

Kata Kunci: tantangan global, *university values*, keterlibatan mahasiswa.

ABSTRACT: *RI's Human Development Index (HDI) has continued to increase since 2016. In 2022 RI's HDI will be 0.750 (rank 114 out of 191). Educational challenges still revolve around the quality of education, length of education, and basic competencies, but the global challenges that await in the future are more complex, namely data processing, technological and sociocultural competencies. Competencies must be built firmly based on certain values. This study discusses the importance of building university values by involving students. This idea was explored using a qualitative approach through literature reviews and benchmarking studies, then joint value processing by the initiator team and the university values formulation team. The results of the study provide suggestions for university values that better accommodate the wishes of universities and the formulation of values by students, with the hope that the combination of values will provide more motivation to implement them.*

Keywords: *global challenge, university values, student engagement.*

PENDAHULUAN

Pemuda hari ini adalah pemimpin masa depan. Ungkapan yang sangat familiar tersebut bukanlah tanpa makna. Berkaca pada Indonesia yang tengah menikmati bonus demografi, ungkapan tersebut menjadi hal yang nyata di depan mata (Indiraphasa, 2023). Berapa banyak jumlah orang tua yang mendekati usia senja lalu perannya secara berangsur-angsur lengser digantikan oleh yang muda-muda? Dilansir dari databoks, jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di seluruh Indonesia mencapai 3,89 juta orang pada Desember 2022. Nah, saat itu ada sekitar 1,44 juta PNS yang berusia 51 s.d. 60 tahun, usia pensiun. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, proporsi usia pensiun itu mencapai 37% dari total PNS di seluruh Indonesia (Ahdiat, 2023). Lalu, berapa banyak jumlah para orang tua di sektor lainnya selain PNS, tentu bisa lebih banyak lagi. Pertanyaan sederhananya, siapa yang akan menggantikan orang tua kita yang memasuki usia pensiun

itu? Kapan menyiapkan mereka siap menggantikan para orang tua? Bagaimana menyiapkannya? Bisakah dengan cara instan?

Tentu tidak mudah menyiapkan generasi sekarang untuk dapat menggantikan dengan tepat peran orang tua. Ini tidak bisa instan, jika ingin hasilnya yang terbaik. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menanamkan dan melestarikan nilai-nilai ke anak muda baik saat mereka di keluarga, di sekolah, maupun di masyarakat. Di perguruan tinggi, pemuda itu bernama mahasiswa yang dengan tenaga dan semangat besar melaju menjadi manusia baru yang siap tampil di permukaan: membangun bangsanya. Disebutkan bahwa di era Society 5.0 ini nilai karakter harus dikembangkan, empati, dan toleransi harus dipupuk seiring dengan perkembangan kompetensi yang berpikir kritis, inovatif, dan kreatif (News, 2020).

Salah satu indikator keberhasilan pendidikan itu diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Sejak 2016 IPM RI terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 IPM RI adalah 0,750 (peringkat 114 dari 191) (Putri, 2023). Permasalahan klasik pendidikan masih ada, yakni menyangkut kualitas pendidikan, lama pendidikan, dan kompetensi dasar. Tantangan global juga kian menanti di depan, bahkan lebih kompleks. Disebutkan bahwa diperlukan literasi baru itu yang melengkapi literasi lama. Literasi lama itu berisi kemampuan membaca, menulis, dan berhitung (calistung). Literasi baru itu berisi kemampuan lebih, misalnya memahami data, teknologi, dan sosiokultural (Joham, n.d.; Ketut dan Muliastri, 2019; Nurwardani, 2018).

Dengan tuntutan kemampuan yang kompleks itu, perguruan tinggi harus menentukan *university values* yang menjadi karakter dan landasan perguruan tinggi, dan berharap mahasiswa meresapi, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai itu. Nilai-nilai akan tertanam jika *university values* itu juga menjadi nilai-nilai mahasiswa. Pertanyaannya, bagaimana menentukan *university values* yang mengakomodasi nilai dan karakter yang juga diinginkan mahasiswa? Studi ini mencoba menjawab proses pembentukan nilai melalui komparasi dan keterlibatan mahasiswa dalam menentukan *university values*.

Suatu perguruan tinggi yang identitasnya disamarkan dengan sebutan PT X, telah memiliki nilai dan budaya sebagaimana lazimnya suatu entitas yang dapat mengacu pada organisasi di atasnya. Maka, timbul beberapa pemikiran bagaimana agar PT X ini memiliki nilai-nilai sendiri yang dibangun tidak hanya oleh pendiri atau pengurus perguruan tinggi, namun melibatkan peran ide (gagasan) mahasiswanya. Hasil rumusan nilai tidak hanya mencerminkan keinginan dan visi-misi perguruan tinggi, namun juga mengakomodasi karakter yang diinginkan mahasiswa. Studi yang memunculkan perumusan *university values* bersama ini termasuk jarang dilakukan, mengingat nilai-nilai PT X umumnya dibangun dan dikembangkan sendiri oleh pendiri atau pengurus perguruan tinggi tanpa melibatkan masukan mahasiswa. Pelibatan mahasiswa dalam merumuskan nilai dan karakter yang diinginkan akan menjadi wacana bagi perlunya keterlibatan mahasiswa dalam menentukan *university values*.

LANDASAN TEORI

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan menegaskan bahwa pendidikan pada dasarnya merupakan 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. Dengan demikian, penyelenggara pendidikan tinggi harus mengarahkan peserta didik memiliki bekal tidak hanya kemampuan intelektual, namun harus melandasinya dengan nilai-nilai kepribadian yang baik. Hendaknya semua sepakat bahwa tugas perguruan tinggi itu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi unggul, mandiri, modern, dan beretika (Sedarmayanti dan Augustinah, 2020). Perguruan tinggi menjembatani SDM terbaik yang siap memimpin di masa depan dengan segala tantangannya.

Namun, peran penting perguruan tinggi dalam menentukan *university values* sebaiknya tidak dimaknai sebelah tangan. Penyiapan nilai-nilai perguruan tinggi (*university values*) harus melibatkan mahasiswa agar lebih efektif. Mahasiswa diberi kesempatan untuk mengevaluasi atau mengulas nilai-nilai saat ini, dan mengusulkan perbaikannya agar implementasi nilai-nilai lebih mantap.

Beberapa studi menyimpulkan pentingnya keterlibatan siswa, terutama keterlibatan proses pembelajaran. Pada jenjang perguruan tinggi, keterlibatan mahasiswa sangat disarankan (Yusof, 2012). Disebutkan bahwa salah satu penentu paling penting keberhasilan belajar adalah keterlibatan mahasiswa (Ginting, 2021). Umumnya studi menyoroti keterlibatan dalam pembelajaran (Helwig et al., 2016; Sumadji, 2015), namun keterlibatan mahasiswa penting juga dalam evaluasi nilai-nilai bersama universitas. Tiga atau empat tahun waktu tempuh di perguruan tinggi di jenjang S1/D4 cukup memberi ruang bagi komunitas di dalamnya mendalami, menyelami, dan mengamalkan nilai-nilai kampus, terbaik untuk semua.

Umumnya di dalam kampus terdapat organisasi mahasiswa yang dibentuk untuk melatih mahasiswa menjalankan organisasi melalui keterampilan sikap, kepemimpinan, dan transformasi sosial di lingkungan kemahasiswaan. Hal itu bernilai positif karena organisasi mahasiswa bisa menjadi replikasi dunia nyata, dunia profesi, maupun dunia bisnis yang kelak diterjuni. Studi kontributif (Basri dan Dwiningrum, 2020) menemukan bahwa organisasi kemahasiswaan itu melatih tumbuhnya kemandirian, kreativitas, tanggung jawab, kejujuran, akuntabilitas anggaran, dan manajemen waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ormawa memiliki peran dalam membentuk nilai-nilai karakter melalui aktivitas mahasiswa secara mandiri (hlm. 1). Tentu saja nilai-nilai karakter itu harus sejalan dengan pengembangan nilai-nilai yang diinginkan perguruan tinggi (*university values*).

Proses penentuan *university values* bisa juga menggunakan pendekatan *mimetic isomorphism*, yakni penyesuaian dengan cara meniru organisasi lain yang telah berhasil.

Disebutkan dalam studi terbaru (Dua, 2022) bahwa *camp of management to be able to reach the same level of success, organizations adopt nearly identical structures of those successful ones*, artinya dalam kubu manajemen, agar dapat mencapai tingkat kesuksesan yang sama, organisasi mengadopsi struktur yang hampir sama dengan struktur (organisasi yang) sukses lainnya (hlm. 3). Tujuan penyesuaian ini tidak semata-mata untuk efisiensi, namun juga agar produk organisasi laku di pasar (masyarakat).

Dengan demikian, agar visi-misi berjalan lancar, perguruan tinggi harus memiliki nilai-nilai yang kuat dan selaras dengan tujuan mereka. Nilai-nilai ini membantu mengarahkan keputusan lebih baik dan menginspirasi komunitas dan sumber daya akademik lainnya (Kurniawan, 2013; Rif'qi, 2018).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, artinya mendalami permasalahan dan memahami makna dari suatu fenomena (UMSU, 2023). Dalam metode ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara atau diskusi, analisis dokumen, dan teknik pengumpulan data kualitatif lainnya. Studi ini lebih menekankan pada pengungkapan konteks, proses, dan penafsiran makna daripada angka atau pengukuran kuantitatif.

Penelitian kualitatif sering digunakan untuk menjelaskan fenomena yang rumit, memahami perspektif individu, dan mengeksplorasi unsur-unsur budaya, nilai-nilai, keyakinan, serta interaksi sosial. Menurut studi kualitatif (Fadli, 2021), tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah mendapatkan wawasan yang mendalam (hlm. 34), tentang subjek penelitian dan memperdalam pemahaman mengenai fenomena tersebut. Penekanan utama dalam studi kualitatif adalah fleksibilitas, konteks, interpretasi, dan unsur subjektivitas. Peneliti kualitatif sering berinteraksi langsung dengan subjek penelitian untuk menggali berbagai sudut pandang dan menghasilkan deskripsi dan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

Tema penelitian ini mengenai perumusan nilai-nilai perguruan tinggi. Studi ini menggunakan teknik perbandingan nilai-nilai universitas yang dipilih agar memberikan gambaran awal bagi tim perumus untuk menentukan dan mengembangkan *university values*. Dalam penelitian ini, langkah-langkahnya mencakup pemilihan perguruan tinggi yang akan diteliti, pengumpulan data dari berbagai sumber, analisis data, interpretasi hasil, penyusunan simpulan, dan penyajian laporan. Hasil dari penelitian ini bisa memunculkan *university values* baru yang mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan mahasiswa (atau sivitas akademika secara umum).

Tahapan awal studi ini dimulai dengan mendiskusikan ide atau gagasan awal perlunya melibatkan mahasiswa dalam merumuskan *university values*. Kedua, tim penggagas mencari dan membandingkan beberapa perguruan tinggi yang sudah mapan melalui studi literatur. Tahapan ini mengadopsi *mimetic isomorphism dalam* Teori Institusional yang digagas DiMaggio dan Powell pada tahun 1983 (Mejía et al., 2020). Tim penggagas adalah dosen/tokoh senior yang sangat berpengalaman dalam menjalani

peran di dunia pendidikan di PT X. Ketiga, tim penggagas melakukan curah pendapat (*brainstorming*) mengenai nilai-nilai perguruan tinggi yang dipilih dengan peneliti. Akhirnya, untuk penyederhanaan dipilih dua perguruan tinggi pembanding yakni Harvard University (luar negeri) dan Binus University (dalam negeri). Diskusi juga menghasilkan intisari nilai-nilai. Keempat, tim penggagas mengundang perwakilan mahasiswa yang disebut sebagai tim perumus, untuk mendiskusikan intisari nilai-nilai itu. Tim perumus berasal dari unsur Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) yang secara otoritatif mewakili kepentingan mahasiswa. Tim perumus membuat *google form* untuk memudahkan dalam menjangking masukan terkait usulan nilai-nilai perguruan tinggi.

Berdasarkan *brief sheet* intisari nilai-nilai itu, tim perumus mengkomunikasikan intisari nilai sekaligus pola dan kertas kerja pengisian masukan dengan perwakilan kelas. Perwakilan kelas ini yang memantau anggota kelas mengisi *google form*. Setelah isian *google form* masuk, tim perumus mengolah data, dan mendiskusikan hasilnya dengan tim penggagas. Melalui serangkaian diskusi dan komunikasi, diperoleh simpulan nilai-nilai perguruan tinggi apa yang diinginkan mahasiswa.

PEMBAHASAN

Hasil Studi dan Diskusi Pentingnya *University Values*

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, meskipun IPM RI meningkat sejak 2016, namun tantangan global tidak berhenti, bahkan lebih dahsyat. Tantangan itu menuntut perguruan tinggi menyiapkan sumber daya untuk menyikapi perubahan. Untuk menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global itu, perguruan tinggi memerlukan fondasi dan kerangka yang kokoh. Tidak dipungkiri lagi bahwa *university values* amat penting menopang perguruan tinggi menjalankan visi-misi tridarma untuk dapat menghasilkan lulusan terbaik yang siap memimpin. Nilai-nilai itu memberikan dasar etika dan filosofi yang mendukung berbagai aspek kehidupan universitas, dan juga membentuk budaya dan identitas institusi. Hal ini selaras dengan pendapat salah satu tim penggagas (TPg) bahwa: “*Jika dipelajari mendalam, visi perguruan tinggi terbaik dunia itu memiliki empat karakteristik, yakni menghasilkan lulusan yang bermanfaat, menghasilkan penelitian berkualitas yang terakreditasi, melakukan pengabdian masyarakat berdampak luas, dan membangun mahasiswa yang utuh. Budaya kerja perguruan tinggi harusnya mengarah ke empat hal itu*” (Bpk Tpg.1).

Hal pertama, kedua, dan ketiga ide Bpk TPg.1 selaras dengan apa yang selama ini dikerjakan perguruan tinggi, yakni misi tridarma yang mencakup proses pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal terakhir mendukung yang pertama lulusan bermanfaat melalui pembangunan mahasiswa yang seutuhnya. Jika substansinya adalah membangun mahasiswa seutuhnya, maka tujuan yang dipentingkan, bukannya hal yang bersifat administratif. Bpk TPg.1 mencontohkan, jika mahasiswa dilibatkan ikut olimpiade atau kegiatan pengmas, persoalan administrasi presensi (kehadiran) perkuliahan sebaiknya tidak menjadi kendala. Di samping itu, untuk membangun manusia seutuhnya tersebut perlu diwujudkan hubungan sivitas akademika yang baik. Hubungan dosen – mahasiswa (kadang) masih kaku, dosen gampang marah-

marah ketika mahasiswa melakukan kesalahan. Dosen harus mengajarkan kepada mahasiswa cara menghargai peraturan. Hal ini harus disampaikan sejak awal. Jika tidak, permasalahan bisa semakin susah, apalagi mengingat dosen makin beragam dengan latar belakang berbeda-beda.

Dalam diskusi yang berlangsung, tim penggagas dan tim perumus nilai-nilai perguruan tinggi yang akan mengusulkan *university values* di PT X memiliki semangat yang sama. Berikut adalah beberapa alasan mengapa *university values* sangat penting bagi perguruan tinggi melandasi diri dalam menghadapi tantangan global.

Pertama, nilai-nilai dapat mengarahkan keputusan dan tindakan. Nilai-nilai universitas membantu mengarahkan keputusan dan tindakan yang diambil oleh perguruan tinggi. Ketika perguruan tinggi dihadapkan pada tantangan global yang kompleks, nilai-nilai yang dianut dapat menjadi panduan etis yang membantu universitas membuat keputusan yang sesuai dengan prinsip-prinsip inti mereka.

Kedua, nilai-nilai dapat meningkatkan pemahaman bersama. Nilai-nilai yang dianut bersama membantu membangun pemahaman bersama di antara anggota komunitas universitas tentang prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi. Ini membantu mendefinisikan prioritas dan prinsip inti universitas, yang sangat penting dalam merespons tantangan global.

Ketiga, nilai-nilai dapat menginspirasi tujuan bersama. Nilai-nilai universitas mencerminkan tujuan dan misi mereka. Mereka dapat menginspirasi mahasiswa, staf, pengajar, dan pemimpin universitas untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang relevan dengan tantangan global.

Keempat, nilai-nilai mencerminkan kebutuhan bersama akan kepemimpinan dan inovasi. Nilai-nilai universitas yang mendukung inovasi dan pemecahan masalah dapat membantu perguruan tinggi merespons tantangan global dengan cara yang inovatif dan efektif.

Kelima, secara umum nilai-nilai mendorong tujuan keselarasan arah perguruan tinggi dengan tujuan global. Nilai-nilai yang dipegang oleh perguruan tinggi harus selaras dengan nilai-nilai global. Hal ini memungkinkan perguruan tinggi untuk berperan sebagai pemimpin dalam upaya mencapai tujuan global yang lebih besar. Ini juga penting bagi PT X melihat juga bagaimana nilai dan karakter perguruan tinggi lain yang berada pada puncak pencapaian (perguruan tinggi terbaik). Meniru nilai dan karakter perguruan tinggi lain yang sudah sukses bukanlah hal buruk jika dapat mengelolanya dengan baik, dengan tidak menghilangkan nilai-nilai orisinal sendiri.

Akhirnya, *university values* merupakan landasan etika yang membimbing perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan global. Dengan nilai-nilai yang kuat dan selaras dengan tujuan dan tuntutan zaman, perguruan tinggi dapat lebih efektif dalam merespons dan menyumbangkan solusi bagi tantangan global.

Perbandingan *University Values* Perguruan Tinggi Berkualitas

Cukup banyak perguruan tinggi yang berada pada puncak pencapaian, terlihat dalam publikasi Daftar Universitas Terbaik di Dunia versi Times Higher Education (THE), 100 Universitas Terbaik Dunia versi QS, dan lainnya. Sesuai dengan pembatasan lingkup, tim penggagas dan tim perumus mengambil sampel Harvard University (luar negeri) dan Binus University (dalam negeri). Dengan pembatasan ini, *focus group discussion* lebih efektif dan efisien dengan mengumpulkan bahan dan mengkaji nilai kedua perguruan tinggi tersebut.

Harvard University memiliki serangkaian nilai-nilai inti yang mereka anut, dan nilai-nilai ini mencerminkan visi-misi universitas. Namun, nilai-nilai ini bisa berubah atau memiliki penekanan berbeda tergantung pada berbagai faktor. Sebagai perguruan tinggi senior (berdiri tahun 1636 di USA), berikut ini karakteristik Harvard dikaitkan nilai-nilainya: memiliki keunggulan akademik, mengembangkan pemimpin masa depan (ini mencakup pemimpin dalam berbagai bidang, seperti bisnis, politik, ilmu pengetahuan, seni, dan masyarakat), menekankan pelayanan masyarakat dan tanggung jawab sosial melalui peran aktif dalam memecahkan masalah sosial dan berkontribusi positif pada masyarakat, mengakomodasi keragaman dan inklusi: Harvard mendorong keragaman dan inklusi di antara mahasiswa dan staf pengajar, dan integritas dan kode etik. Berikut ini sebagian kertas kerja sebagai bahan diskusi *university values*.

HARVARD UNIVERSITY. Harvard University aspires to provide education and scholarship of the highest quality — to advance the frontiers of knowledge and to prepare individuals for life, work, and leadership. Achieving these aims depends on the efforts of thousands of faculty, students, and staff across the University. Some of us make our contribution by engaging directly in teaching, learning, and research, others of us, by supporting and enabling those core activities in essential ways. Whatever our individual roles, and wherever we work within Harvard, we owe it to one another to uphold certain basic values of the community. These include:

- Respect for the rights, differences, and dignity of others
- Honesty and integrity in all dealings
- Conscientious pursuit of excellence in one's work
- Accountability for actions and conduct in the workplace

The more we embrace these values in our daily lives, the more we create and sustain an environment of trust, cooperation, lively inquiry, and mutual understanding — and advance a commitment to education and scholarship, which all of us share.

Gambar 1. Boks Resume Tim Penggagas mengenai Nilai-nilai pada Harvard University

Jika diperhatikan, terdapat empat *basic value* dari Harvard, yakni (1) respek untuk hak, perbedaan, dan harga diri sesama; (2) jujur dan berintegritas dalam semua hal terkait; (3) kesadaran mengejar kerja yang terbaik; dan (4) akuntabel untuk tindakan di tempat kerja. Mengomentari nilai-nilai Harvard University, tim penggagas 2 mengatakan,

“Membuat nilai itu untuk semua, tidak perlu dirinci untuk dosen sendiri, untuk mahasiswa sendiri, untuk pegawai sendiri. Yang kecil-kecil biasanya sudah ada pengaturannya. Rumusannya lebih cenderung ke Harvard ini karena kalimatnya tuntas” (Bpk TPg.2).

Adapun Binus University merupakan universitas swasta terbaik (peringkat pertama) di Indonesia versi QS WUR 2022 (*brainacademy.id*). Binus yang dirintis 1974 ini membangun budaya dan karakter perguruan tinggi secara dinamis. Budaya yang dikembangkan harus menjadi perekat bagi seluruh sivitas akademika di dalamnya. Terdapat sebutan “Binusian” yang mudah dipahami dan dikenali yang menunjukkan komunitas Binus University. Berikut ini sebagian kertas kerja sebagai bahan diskusi *university values*.

BINUS. Culture sendiri bersifat abstrak namun dinamis tergantung visi misi kepemimpinan, sistem di perusahaan, serta kecerdasan individual di dalam perusahaan tersebut. Culture dapat terdiri dari dua jenis yaitu corporate culture dan individual culture. Visi, misi, dan orientasi ke depan apa, misalnya Binus : teknologi informasi, komunikasi, dan wira usaha. Corporate culture Binus dikembangkan sebagai perekat seluruh civitas akademika. Corporate culture Binus:

- Percaya pada Tuhan Yang Maha Esa (trust in God)
- Perbaikan terus menerus (continuous improvement)
- Penggunaan tolak ukur atau panutan (benchmarking)
- Tiap kegiatan harus mempunyai titik akhir (sense of closure)
- Pengembangan suasana Kekeluargaan, Kebersamaan, dan rasa Memiliki (sense of belonging)

Individual culture yang sehat merupakan factor kunci dan kritis dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan Binus. Individual Culture yang ditanamkan di setiap Binusian adalah keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil.

Gambar 2 Boks Resume Tim Penggagas mengenai Nilai-nilai pada Binus University

Jika diperhatikan, terdapat lima *corporate culture* dari Binus, yakni (1) percaya pada Tuhan (keimanan); (2) perbaikan terus-menerus; (3) mengacu tolak ukur (panutan); (4) kejelasan tuntasnya kegiatan (tuh); dan (5) pelestarian rasa kekeluargaan, kebersamaan, dan rasa saling memiliki. Seperti halnya Harvard, rumusan nilai budaya Binus cukup komprehensif, bahkan menambahkan nilai dasar keimanan sebagai ciri khas bangsa yang berfalsafahkan Pancasila.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai itu, tim mencoba memadukannya dalam empat kelompok, yakni kepercayaan dan integritas, kemanusiaan, profesionalisme, dan kesempurnaan. Meskipun tidak tepat 100%, namun ternyata kedua *university values* memiliki kesamaan (titik temu) sebagai berikut.

Tabel 1. Titik Temu Nilai/Budaya Harvard dan Binus

No	Nilai/Budaya Harvard	Nilai/Budaya Binus	Titik Temu Nilai
1	Jujur dan integritas	Keimanan	Integritas
2	Respek sesama	Kebersamaan dan kekeluargaan	Kemanusiaan
3	Akuntabel setiap tindakan	Penggunaan tolok ukur	Profesionalisme
4		Kegiatan tuntas	
5	Mengejar yang terbaik	Memperbaiki terus-menerus	Kesempurnaan

Keempat nilai dasar itu yang menjadi kekuatan keduanya mengukung visi-misi sukses perguruan tinggi. Meskipun nilai dan budaya bisa bersifat dinamis, namun nilai dan budaya original menjadi ciri khas organisasi. Itu juga yang menjadikannya berlangsung lestari karena nilai dari pendirinya diturunkan ke seluruh komponen sivitas akademika, menyebar menjadi budaya kuat (*strong culture*) (Robbins dan Coulter, 2018).

Pelibatan Mahasiswa dalam Menentukan *University Values*

Setelah mendapatkan intisari dari kedua nilai/budaya Harvard dan Binus beserta diskusi yang mengemuka, tim penggagas (dosen) mengundang tim perumus (unsur mahasiswa, perwakilan BEM) untuk berdiskusi menyampaikan gagasan perlunya nilai baru yang lebih mencerminkan karakter bersama. Berdasarkan diskusi itu, tim penggagas meminta tim perumus mengkomunikasikan ke pengurus kelas berdasarkan *brief sheet* intisari nilai Harvard dan Binus. Dengan demikian, tim perumus yang terdiri atas perwakilan BEM, memiliki sumber nilai yang akan dikomunikasikan ke tiap kelas, sebagai berikut.



Gambar 3 Sumber *University Values* Menjadi Bahan Awal Responden Mengusulkan Nilai-nilai terbaru

Dengan memegang bekal nilai itu, responden mengusulkan nilai-nilai yang mencerminkan karakternya masing-masing sekaligus mencerminkan keinginannya pada

perguruan tinggi tempat dia belajar harus memiliki nilai dan budaya seperti apa. Dengan rumusan demikian, penentuan nilai/budaya kampus tidak condong sebelah.

Hal yang patut direnungi juga adalah memaksakan nilai yang belum tentu sesuai karakter generasi muda saat ini akan berpotensi menurunkan komitmen warga kampus. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik adalah melibatkan mereka dalam menentukan nilai/budaya dan arah kampus. Perguruan tinggi bisa menyepakati nilai itu bersama-sama dirumuskan, dikembangkan, dan dilestarikan sehingga merupakan komitmen bersama. Disebutkan bahwa komitmen mendorong keberhasilan tujuan (Angraini et al., 2021).

Setelah tim penggagas dan tim perumus *university values* memiliki level pemahaman sama, maka dirancang sarana untuk mendapatkan input nilai dari responden menggunakan *google sheet*. Tim tidak menargetkan berapa jumlah responden. Makin banyak, makin baik. Yang jelas usulan nilai-nilai yang masuk akan menjadi kekayaan ide bagi penentuan nilai-nilai baru.

Berdasarkan data yang masuk, alhamdulillah terdapat 251 mahasiswa/i yang memberikan masukan beragam dan kaya dari berbagai kelas dan berbagai Program Studi. Lalu, tim mengelompokkan tiap masukan ke item yang sama atau yang mendekati. Namun, untuk kehati-hatian, tim tidak membuat pengelompokan besar karena dikhawatirkan menghilangkan usulan semula. Dari 251 yang masuk, dikelompokkan ke 144 nilai (dapat dilihat pada lampiran).

Dalam pembahasan, berdasarkan 144 butir nilai diambil enam terbesar sebagai berikut.

Tabel 2. Klasterisasi Masukan Nilai-nilai Perguruan Tinggi

No	Nilai/budaya	Jumlah Usulan	Jumlah Klaster Usulan	Persentase
1	Integritas	30	144	20,83%
2	Kesempurnaan	10	144	6,94%
3	Profesionalisme	7	144	4,86%
4	Pelayanan	7	144	4,86%
5	Dispilin	6	144	4,17%
6	Respek	6	144	4,17%

Berdasarkan Tabel 2, termasuk hal yang mengherankan sekaligus menggembirakan adalah tren dan spesifikasi usulan yang mencerminkan karakter mahasiswa sekaligus yang mereka inginkan dari perguruan tinggi memiliki nilai, yakni nilai terkait integritas, kemanusiaan, profesionalisme, dan kesempurnaan. Hal itu juga yang dijumpai saat membandingkan dengan seksama nilai Harvard University dan Binus University. Berikut ini perpaduan nilai-nilai itu.

Tabel 3. Titik Temu Nilai-nilai Perguruan Tinggi

No	Nilai/Budaya Harvar	Nilai/Budaya Binus	Titik Temu <i>University Values</i>	Nilai/Budaya Usulan Mahasiswa
1	Jujur dan integritas	Keimanan	Integritas	Integritas
2	Respek sesama	Kebersamaan dan kekeluargaan	Kemanusiaan	Respek, pelayanan
3	Akuntabel setiap tindakan	Penggunaan tolok ukur, Kegiatan utuh	Profesionalisme	Disiplin, profesionalisme
4	Mengejar yang terbaik	Memperbaiki terus-menerus	Kesempurnaan	Kesempurnaan

Setelah dirumuskan bahwa *university values* memiliki empat nilai, yakni integritas, kemanusiaan, profesionalisme, dan kesempurnaan, tantangan berikutnya adalah implementasi. Tim penggagas 3 mengatakan, “*Internalisasi nilai-nilai perlu dilakukan secara periodik, merata, dan terarah. Dan perlu ditradisikan secara rutin sehingga tertanam dengan baik*” (Bpk TPg.3). Bahkan, agar riil nilai-nilai itu perlu diwujudkan dalam bentuk kegiatan sehingga terjadi pembauran ke dalam. Hal ini diungkapkan tim penggagas lain bahwa, “... *perlu disusun program harian agar mampu menanamkan nilai-nilai korporasi yang sudah disusun*” (Bpk Tpg.4).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa visi-misi perguruan tinggi seiring dinamika dan tantangan perlu diwujudkan dan dilandasi dengan nilai-nilai yang kokoh. Beberapa perguruan tinggi berkelas dunia (*world class*) memiliki nilai/budaya yang kokoh sehingga warga kampus dapat mewujudkan program-programnya dengan baik. Berkaitan dengan hal itu, peneliti mengusulkan wacana baru perumusan nilai-nilai perguruan tinggi dengan melibatkan mahasiswa. Selama ini nilai dan budaya lebih sering dikeluarkan pendiri atau pengelola perguruan tinggi sendiri, lalu mahasiswa menerima nilai-nilai itu untuk diamalkan (*take for granted*). Gagasan ini ditunjukkan mula-mula dengan mengambil sampel nilai dua perguruan tinggi bermutu, yakni Harvard University (luar negeri) dan Binus University (dalam negeri). Hasil studi menunjukkan titik temu *university values* keduanya. Lalu, intisari nilai-nilai perguruan tinggi itu dikomunikasikan ke responden mahasiswa melalui perwakilan BEM dan pengurus kelas. Para mahasiswa pun bebas mengekspresikan usulan nilai-nilai melalui *google form* yang disiapkan.

Berdasarkan 144 klaster nilai, disaring nilai/budaya teratas, dan memberikan hasil yang kurang lebih sama dengan dua nilai perguruan tinggi terpilih. Dengan demikian, nilai yang mencerminkan karakter mahasiswa sekaligus harapan mereka kepada perguruan tinggi untuk melestarikan nilai-nilai yang mencakup nilai integritas,

kemanusiaan, profesionalisme, dan kesempurnaan. Nilai-nilai inti tersebut sebaiknya menjadi nilai bersama perguruan tinggi, lalu bersama juga menerapkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023). *Mayoritas PNS Sudah Mendekati Usia Pensiun pada 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/28/mayoritas-pns-sudah-mendekati-usia-pensiun-pada-2022>
- Angraini, R., Parawangi, A., dan Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Basri, B., dan Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(01), 139–160. <https://doi.org/10.37680/adabiya.v15i01.273>
- Dua, G. K. (2022). Analysis on institutional theory, mimetic isomorphism, and firm performance. *International journal of health sciences*, 6(April), 5821–5832. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.7243>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Ginting, D. (2021). Student Engagement and Factors Affecting Active Learning in English Language Teaching. *VELES Voices of English Language Education Society*, 5(2), 215–228. <https://doi.org/10.29408/veles.v5i2.3968>
- Helwig, N. E., Hong, S., dan Hsiao-wecksler, E. T. (2016). *Naskah Akademik Pengembangan Kurikulum* (U. U. Press (ed.)).
- Indiraphasa, N. S. (2023). *RMI PBNU: Pemuda Hari Ini, Pemimpin dan Penentu Nasib Masa Depan Bangsa*. <https://www.nu.or.id/nasional/rmi-pbnu-pemuda-hari-ini-pemimpin-dan-penentu-nasib-masa-depan-bangsa-jkZlw>
- Joham, R. C. (n.d.). *Literasi Informasi*. <https://spada.kemdikbud.go.id/course/view.php?id=3537>
- Ketut, N., dan Muliastri, E. (2019). *Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, dan SDM/Humanisme) pada Guru - Guru Sekolah Dasar dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*. 131–138.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *e-journal*, 26(4), 1–37. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/672/429>
- Mejía, L. M. C., Del Val, M. P., dan Àngels Dasí Coscollar, M. D. S. (2020). The Institutional Isomorphism in the Context of Organizational Changes in Higher Education Institutions. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 61–73.
-

- News. (2020). *Menghadapi Era Society 5.0, Perguruan Tinggi Harus Ambil Peran*. <https://new.widyamataran.ac.id/content/news/menghadapi-era-society-50-perguruan-tinggi-harus-ambil-peran>
- Nurwardani, P. (2018). *Panduan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi di Era Industri 4.0* (Nomor July).
- Putri, A. M. H. (2023). *Soal Pembangunan Manusia, RI Kudu Belajar Dari Negara Ini*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230314113834-128-421482/soal-pembangunan-manusia-ri-kudu-belajar-dari-negara-ini>
- Rif'qi, A. (2018). Voluntarisme dalam Komunitas (Studi Pada Komunitas Jendela Jakarta Pusat, Manggarai, Jakarta Selatan). *Repository Universitas Negeri Jakarta*, 136–163. <http://repository.unj.ac.id/87/>
- Robbins, S., dan Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti, S., dan Augustinah, F. (2020). Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Guna Mewujudkan Universitas Unggul. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 3(2), 456. <https://doi.org/10.25139/jmnegara.v3i2.2140>
- Sumadji, S. (2015). Pengaruh Metode Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa. In *Jurnal Inspirasi Pendidikan* (Vol. 5, Nomor 2). <https://doi.org/10.21067/jip.v5i2.799>
- UMSU. (2023). *Pemahaman mengenai Metode Penelitian Kualitatif*. <https://uptjurnal.umsu.ac.id/pemahaman-tentang-metode-penelitian-kualitatif/>
- Yusof, N. M. (2012). Student Engagement at The Higher Learning Institutions : The Case of Malaysia and the United Arab Emirates. *Aceh International Journal of Social Sciences*, 1(April), 1–10.