

Dr. Syaiful Arifin, S.E., M.Si.

BUDAYA

ORGANISASI

———— Implementasi Penjaminan Mutu
dan Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi

 Penerbit
litrus.

BUDAYA ORGANISASI
Implementasi Penjaminan Mutu dan Efektivitas Organisasi
Perguruan Tinggi

Ditulis oleh:
Dr. Syaiful Arifin, S.E., M.Si.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Maret 2023

Perancang sampul: Syafri Imanda
Penata letak: Syafri Imanda

ISBN : 978-623-8227-47-1
vi + 72 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Maret 2023



PRAKATA

Pada dasarnya keberhasilan perekonomian suatu negara tidak lepas dari peran SDM yang berkualitas melalui proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah, dan perguruan tinggi atau universitas merupakan gerbang terakhir untuk menempah SDM yang berkualitas, sehingga perguruan tinggi selalu dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman yang semakin modern dan selalu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dalam pendidikannya. Perguruan Tinggi atau Universitas sebagai wadah menghasilkan SDM yang kompeten dan handal untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin modern dan selalu mengalami perubahan setiap waktu sehingga perguruan tinggi selalu dituntut agar meningkatkan mutu, kreativitas dan inovasi dalam proses pendidikannya.

Perguruan tinggi di Indonesia belakangan ini dilihat dari berbagai indikator menempati ranking paling bawah di antara perguruan tinggi di Asia, terlebih lagi dunia. Penilaian dunia tersebut di antaranya terkait dengan kompetensi lulusan dan daya serap lulus perguruan tinggi di Indonesia, sehingga kondisi ini berpengaruh pada merosotnya *Human Development Indeks* (HDI) Indonesia pada urutan bawah yaitu 108 di dunia (<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/IDN.html>.2010). Untuk itulah, perguruan tinggi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan pengetahuan baru dengan lebih berorientasi pada mutu. Bahkan sekarang universitas-universitas besar di seluruh dunia sudah dan sedang berada pada tahapan berusaha keras untuk mendefinisikan kembali peran mereka dalam menyiapkan SDM yang kompeten dan bermutu dalam menghadapi perekonomian dunia yang sangat kompetitif, cepat berubah dan goyah, serta pasar kerja yang

mempersyaratkan keterampilan yang selalu berubah akibat perubahan teknologi yang begitu cepat. Tidaklah terlalu mengejutkan jika dewasa ini universitas-universitas juga harus menyesuaikan diri dengan jarak yang makin pendek antara riset dasar dan penerapan industrial, mengingat adanya kebutuhan masing-masing negara untuk mencapai atau mempertahankan tingkat yang dibutuhkan dalam kompetensi dan daya saing internasional. Dalam kaitan inilah maka paradigma baru perlu dirumuskan dengan diikuti penjabaran misi serta program-program peningkatan mutu dan inovasi pengetahuan baru.



DAFTAR ISI

PRAKATA..... iii

BAB I

PENGANTAR 1

BAB II

KONSEP BUDAYA ORGANISASI..... 9

Efektivitas Organisasi.....9

Budaya Organisasi.....21

Penjaminan Mutu.....31

Promosi Eksternal38

BAB III

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENJAMINAN MUTU 41

Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Penjaminan
Mutu.....41

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Penjaminan Mutu	42
Pengaruh Implementasi Penjaminan Mutu Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi.....	43
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi	44

BAB IV

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

EFEKTIVITAS ORGANISASI PERGURUAN TINGGI..... 47

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Promosi Eksternal Perguruan Tinggi	47
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Promosi Eksternal Perguruan Tinggi	49
Pengaruh Promosi Eksternal Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi	50

BAB V

KONKLUSI..... 53

Data	55
Kondisi Pendapatan yang Diperoleh Perguruan Tinggi.....	59
Kondisi Perolehan Mahasiswa Baru yang Dicapai	60

DAFTAR PUSTAKA 63

RIWAYAT HIDUP 71



BAB I

PENGANTAR

Perguruan tinggi di Indonesia belakangan ini dilihat dari berbagai indikator menempati ranking paling bawah di antara perguruan tinggi di Asia, terlebih lagi dunia. Penilaian dunia tersebut di antaranya terkait dengan kompetensi lulusan dan daya serap lulus perguruan tinggi di Indonesia, sehingga kondisi ini berpengaruh pada merosotnya *Human Development Indeks*(HDI)Indonesia pada urutan bawah yaitu 108 di dunia (<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/IDN.html>.2010). Untuk itulah, perguruan tinggi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan pengetahuan baru dengan lebih berorientasi pada mutu.

Bahkan sekarang universitas-universitas besar di seluruh dunia sudah dan sedang berada pada tahapan berusaha keras untuk mendefinisikan kembali peran mereka dalam menyiapkan SDM yang kompeten dan bermutu dalam menghadapi perekonomian dunia yang sangat kompetitif, cepat berubah dan goyah, serta pasar kerja yang mempersyaratkan keterampilan yang selalu berubah akibat perubahan teknologi yang begitu cepat.

Tidaklah terlalu mengejutkan jika dewasa ini universitas-universitas juga harus menyesuaikan diri dengan jarak yang makin pendek antara riset dasar dan penerapan industrial, mengingat adanya kebutuhan masing-masing negara untuk mencapai atau mempertahankan tingkat yang dibutuhkan dalam kompetensi dan daya saing internasional. Dalam kaitan inilah maka paradigma baru perlu dirumuskan dengan diikuti penjabaran

misi serta program-program peningkatan mutu dan inovasi pengetahuan baru.

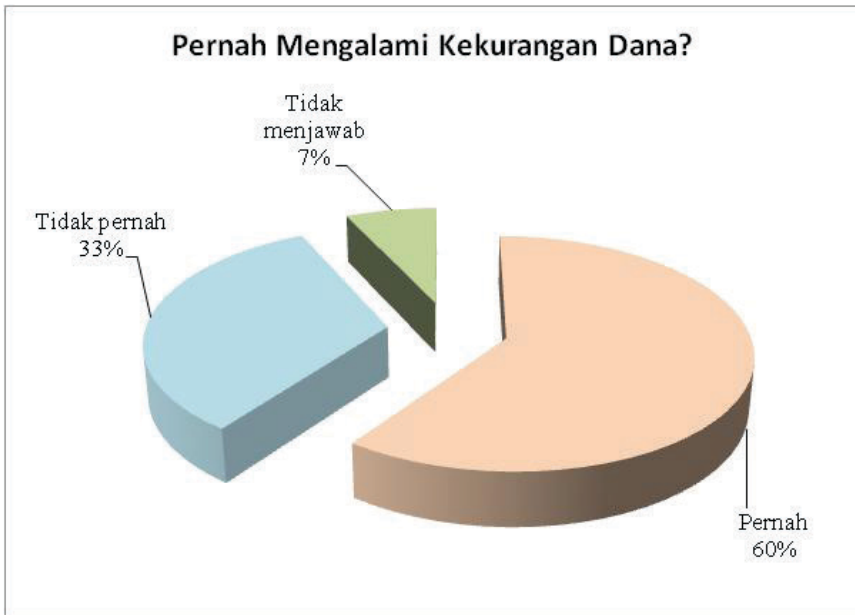
Keberhasilan perekonomian suatu negara tidak lepas dari peran SDM yang berkualitas melalui proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah, dan perguruan tinggi atau universitas merupakan gerbang terakhir untuk menempah SDM yang berkualitas, sehingga perguruan tinggi selalu dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman yang semakin modern dan selalu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dalam pendidikannya. Perguruan Tinggi atau Universitas sebagai wadah menghasilkan SDM yang kompeten dan handal untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin modern dan selalu mengalami perubahan setiap waktu sehingga perguruan tinggi selalu dituntut agar meningkatkan mutu, kreativitas dan inovasi dalam proses pendidikannya.

Keberadaan pendidikan tinggi di masa yang akan datang tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal seperti trend demografi, teknologi, perubahan ekonomi, persaingan antar lembaga (Bonser, 2002; Rubach & Stratton, 2004). Kondisi tersebut juga terjadi di Indonesia. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pendidikan tinggi di Indonesia merupakan pendidikan yang ada di garis depan dalam menghadapi perubahan lingkungan, dimana tahap pendidikan tinggi merupakan tahap pendidikan formal terakhir yang mendidik seseorang siap menjadi profesional dalam bidang keahlian tertentu yang diperlukan oleh dunia kerja (www.uui.or.id. Diakses tanggal 3 April 2009). Oleh karena itu, pendidikan tinggi perlu mengamati dampak perubahan lingkungan untuk mampu melakukan perubahan yang diperlukan agar tetap mampu berperan sebagai penyedia *intellectual asset* bagi perusahaan yang bersaing di pasar global. Selain itu, karena pendidikan tinggi berusaha untuk mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat, maka pendidikan tinggi perlu mengamati dampak proses globalisasi terhadap lingkungan bisnis yang menjadi pemakai utama lulusannya, agar jasa pendidikan tinggi mampu memenuhi kualitas yang dituntut masyarakat (Mulyadi, 2006). Hal itu ditambah lagi dengan adanya kebijakan pemerintah yang secara resmi mengizinkan pihak asing mendirikan perguruan tinggi di Indonesia, dimana kebijakan tersebut menuntut pendidikan tinggi harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar bisa bersaing secara global sehingga dapat mencapai efektivitas organisasinya.

Efektivitas organisasi merupakan indikator tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi. Pada organisasi bisnis aspek finansial menjadi tujuan utama, sedangkan pada organisasi nirlaba, seperti perguruan tinggi, aspek efektivitas organisasi yang menjadi tujuannya (Yuwono, 2003:6). Pada perguruan tinggi pengukuran efektivitas organisasi dimulai dari perspektif pertumbuhan yaitu pertumbuhan kelembagaan, program studi dan jumlah mahasiswa, kemudian disusul dengan perspektif proses bisnis internal, perspektif pelanggan (masyarakat atau mahasiswa) dan akhirnya perspektif finansial (keuangan).

Dari data yang dihimpun peneliti sebagian besar PTS tidak mencapai efektivitas organisasinya disebabkan karena mengalami kekurangan dana dalam pengelolaan organisasi perguruan tingginya, sehingga hal ini berakibat pada keefektifan organisasi yang menjadi tujuan perguruan tinggi tersebut. Hal tersebut didukung oleh data kondisi PTS di Jawa Timur menunjukkan fenomena bahwa terdapat kecenderungan penurunan efektivitas organisasi. Berdasarkan informasi dari Aptisi (Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia) Jawa Timur, pada tahun 2010 jumlah PTS di Jawa Timur 526 PTS, dari jumlah tersebut yang dapat berkembang 99 PTS (18,8%), bertahan tak berkembang 178 PTS (33,9%) dan terancam tutup 249 PTS (47,3%).

Diagram di bawah menunjukkan sebesar 60% responden PTS menyatakan pernah mengalami kesulitan dana, sebesar 33% responden menyatakan tidak pernah mengalami, dan terdapat 7% responden yang tidak memberikan jawaban. Hal ini menunjukkan sebagian besar PTS belum mencapai tingkat efektivitas organisasinya.



Sumber : Data primer dari survey PTS di Jawa Timur.

Keterpurukan akibat kekurangan dana ini menurut Aptisi Jawa Timur disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut.

1. Kekurangan mahasiswa, baik karena tersedot ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang menerapkan berbagai pintu seleksi, maupun karena persaingan antar PTS dan image masyarakat, yang selama ini yang lebih memilih studi di PTN yang dianggapnya lebih baik dan lebih bonafit daripada PTS, kondisi ini menimbulkan persaingan yang selama ini sangat berpengaruh terhadap pilihan masyarakat terhadap PTS karena dengan persaingan yang ada mereka selain menghadapi PTN yang sudah eksis juga menghadapi persaingan dengan sesama PTS yang juga selalu berusaha menarik minat sebanyak-banyaknya dari masyarakat agar memilih perguruan tinggi tersebut.
2. Kurangnya perhatian pengelola terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan manajerial pendidikan tinggi.
3. *Profit-oriented* mengalahkan *quality-oriented*.
4. Kurang menjaga kualitas layanan kepada mahasiswa dan masyarakat.
5. Kurang efektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan tinggi.

6. Kebijakan Diknas yang berpengaruh terhadap pilihan masyarakat dalam memilih PTS, misalnya kebijakan Badan Hukum Milik Negara (BHMN) dan Badan Hukum Pendidikan (BHP) atau Badan Layanan Umum (BLU) bagi PTN, sehingga PTN dapat menarik mahasiswa sebanyak-banyaknya yang berakibat semakin sedikit masyarakat yang memilih PTS sebagai tempat studi.
7. Penilaian Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) atau pemakai lulusan yang lain, hal ini akan berpengaruh bila alumni dari sebuah perguruan tinggi PTN banyak diminati oleh perusahaan atau instansi pemerintah maupun swasta, sehingga dapat mengurangi jumlah mahasiswa yang berminat pada PTS yang lulusannya kurang terpakai di dunia kerja.

Berdasarkan data Aptisi (dalam Ketut, 2010) efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) belum maksimal, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa ketatnya persaingan yang terjadi. Persaingan yang dihadapi Perguruan Tinggi Swasta adalah persaingan di antara PTS sendiri dan PTN yang berstatus BHMN leluasa dalam menerima mahasiswa, Institut Agama Islam (IAIN) dan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) berubah menjadi universitas, sehingga berpeluang menambah jumlah mahasiswa serta diijinkannya Perguruan Tinggi luar negeri beroperasi di Indonesia. Keadaan ini akan menyebabkan Perguruan Tinggi Swasta mengalami persaingan yang semakin ketat. Sebagai gambaran perubahan IKIP menjadi universitas berpeluang menambah jumlah mahasiswa baru, karena di samping program studi kependidikan yang sudah ada universitas eks IKIP, juga menjaga mandat membuka program studi non kependidikan. Dengan demikian jumlah mahasiswa yang diterima dapat berlipat ganda dari sebelumnya. Data tentang jumlah mahasiswa dari beberapa universitas eks IKIP dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa pada Universitas Eks IKIP di Indonesia Tahun 2009

Perguruan Tinggi Negeri	Mahasiswa Aktif	Mahasiswa Baru sebelum menjadi universitas	Mahasiswa Baru
Universitas Negeri Jakarta (UNJ)	30.760	3.526	7.690
Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)	31.120	3.350	7.790
Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)	26.279	3.020	6.570
Univeritas Negeri Padang (UNP)	22.246	2.615	5.562
Universitas Negeri Semarang (UNNES)	25.323	2.935	6.366
Universitas Negeri Surabaya (UNESA)	28.548	3.750	8.670
Univeritas Negeri Malang (UM)	30.000	3.890	8.820
Jumlah	194.276	23.086	53.068

Sumber : Ditjen Dikti, yang diolah tahun 2010.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa yang diterima oleh universitas eks IKIP semakin meningkat. Sebelum berubah menjadi universitas rata-rata mahasiwa baru yang diterima berkisar 3000 orang, tetapi kemudian meningkat dua kali lipat lebih, setelah berubah menjadi universitas. Sedangkan faktor internal yang dihadapi PTS terdiri dari : (a) budaya organisasi, (b) strategi promosi, (c) kualitas PTS yang terdiri dari akreditasi dan mutu lulusan PTS yang bersangkutan, (d) sarana prasarana belajar, (e) kompetensi sumber daya manusia (SDM) internal, dan (f) dana pengelolaan perguruan tinggi (www.dikti.go.id).

Agar mampu menghadapi situasi di atas, pendidikan tinggi di Indonesia perlu meningkatkan sistem budaya organisasinya (*input-proses-output*), secara terus menerus memperbaiki kualitasnya (mutu) pendidikannya, dan promosi eksternal perguruan tinggi. Konsep impementasi mutu

dalam bidang jasa pendidikan tentunya kualitas pendidikan di Perguruan tinggi dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas proses pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat menghasilkan lulusan atau SDM yang berdaya saing tinggi antar lembaga pendidikan lainnya atau dalam hal ini Perguruan tinggi baik negeri atau swasta yang ada, khususnya di Negara Indonesia.

Penelitian ini menganalisis efektivitas organisasi Perguruan tinggi Swasta (PTS) di Jawa Timur yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, impementasi penjaminan mutu dan promosi eksternal. Penelitian yang dilakukan (Jose A.Gramendia, 1995) menghasilkan temuan bahwa Efektivitas organisasi perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan budaya organisasi yang baik. Penelitian yang dilakukan (Prihatiningsih, 2004) menghasilkan temuan implementasi penjaminan mutu berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi, penelitian yang dilakukan oleh Therizal (2004) menghasikan temuan bahwa promosi eksternal, yang dilakukan perusahaan akan berpengaruh pada minat konsumen untuk membeli produknya sehingga penjualan akan meningkat. Studi yang dilakukan Ketut (2010) : menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi PTS. Sedangkan Yuwono (2003) menghasilkan temuan bahwa Efektivitas Organisasi PT dipengaruhi pertumbuhan lembaga/ organisasi, jumlah mahasiswa, minat masyarakat/ mahasiswa dan finansial keuangan.

Subyek penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) karena hingga saat ini banyak PTS semakin menurun jumlah mahasiswanya dibanding PTN yang semakin eksis meraih minat dari masyarakat. Sebenarnya PTS sebagai mitra Perguruan Tinggi Negeri (PTN) memiliki kedudukan yang setara, setelah dikeluarkannya PP No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi (Tilaar, 1994; Anas, 1994). Kesejajaran itu ditunjukkan dengan pemberlakuan peraturan tersebut tanpa membedakan PTN dan PTS. Unsur yang paling membedakannya adalah adanya Badan Penyelenggara PTS (BP-PTS) yang berupa Yayasan, perkumpulan sosial, atau badan wakaf (BM PTSI Kopertis Wilayah VII, 1997/1998). PTS sendiri selama ini merupakan lembaga pendidikan tinggi yang lebih mandiri dalam penyediaan dana, sarana, personel pendidikan, dan penerimaan mahasiswa dibandingkan dengan PTN (Wahjoetomo, 1994). Keberadaan Yayasan di PTS ini ikut berperan mencapai efisiensi manajemen dan keefektifan perguruan tinggi swasta (Tilaar, 1994; Sukra, 1994).

Berdasarkan data dari Pusat Informatika Balitbang Dikbud jumlah perguruan tinggi negeri sebanyak 96 lembaga, sedangkan perguruan tinggi swasta 2.625 lembaga (www.google.dikti.go.id.2011). Khusus di Jawa Timur, jumlah PTN sebanyak 15 lembaga, sementara jumlah PTS 526 lembaga (BAAK Kantor Kopertis Wilayah VII, 2010). Status keswastaan PTS tidak selalu berarti kualitas yang lebih rendah dibandingkan perguruan tinggi negeri. Khusus di Kota Malang, jumlah perguruan tinggi swasta yang berbentuk universitas 8 lembaga, Institut 5 lembaga, Sekolah Tinggi 19 lembaga, dan Akademi 6 lembaga (BM-PTSI Kopertis Wilayah VII, 1997/1998). Dengan jumlah PTS yang begitu besar, maka PTS merupakan sumber yang sangat potensial di dalam keseluruhan sistem perguruan tinggi nasional asal dikelola dengan baik (Tilaar, 1994). Sehingga PTS harus terus meningkatkan kualitasnya untuk bersaing sesama PTS juga dengan PTN yang telah mantap dan lebih diterima masyarakat. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kajian PTS sangat urgen dewasa ini, karena dari lembaga PTS ini juga akan dihasilkan sejumlah besar sumber daya manusia terdidik tingkat tinggi yang sangat dibutuhkan di dalam pembangunan nasional. Namun kenyataannya penelitian-penelitian di PTS selama ini masih sangat kurang.



BAB V

KONKLUSI

Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang kuat menciptakan kedisiplinan dan produktivitas para karyawan sehingga visi, misi dan tujuan organisasi Perguruan Tinggi Swasta dapat tercapai, yang akhirnya organisasi Perguruan Tinggi Swasta efektif. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta yang baik akan menentukan keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta tersebut, sehingga dapat mencapai efektivitas organisasinya. Sedangkan implementasi penjaminan mutu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta, hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab kuesioner disetiap PTS berfokus pada pencapaian efektivitas organisasi pada profit atau finansial. Belum memfokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil penelitian ini implementasi penjaminan mutu tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Fenomena lain yang terjadi selama ini pada dekade 15 tahun terakhir menunjukkan bahwa animo masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Swasta menurun yang disebabkan oleh paradigma masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Negeri masih menjadi faktor dominan dan gengsi serta favorit tanpa memandang Perguruan Tinggi Swasta yang mutunya juga baik serta implementasi penjaminan mutu di PTS belum maksimal dilaksanakan karena sebagian orientasi PTS masih pada peningkatan RAB (Rencana Anggaran Belanja)

organisasi, sehingga variabel implementasi penjaminan mutu tidak sebagai variabel mediator atau moderator (penguat).

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi penjaminan mutu Perguruan Tinggi. Budaya organisasi yang baik dalam sebuah Perguruan Tinggi akan terimplementasikan pada penjaminan mutu Perguruan Tinggi, karena proses belajar mengajar serta motivasi akan meningkatkan mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi tersebut. Dalam penelitian ini terbukti bahwa budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta berpengaruh terhadap implementasi penjaminan mutunya.
2. Implementasi penjaminan mutu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Hal ini memperkuat fenomena yang terjadi selama ini di negara Indonesia bahwa pelaksanaan implementasi penjaminan mutu pada Perguruan Tinggi Swasta belum maksimal berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa PTS berupaya mencapai efektivitas organisasi hanya dominan melalui budaya organisasi yang kuat dan promosi eksternal yang gencar, sehingga implementasi penjaminan mutu pada perguruan tinggi swasta belum dijalankan secara maksimal.

Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap promosi eksternal kepada masyarakat sehingga budaya organisasi yang baik di Perguruan Tinggi Swasta akan meningkatkan image yang baik di masyarakat yang hal ini merupakan promosi secara tidak langsung ke masyarakat bahwa perguruan tinggi tersebut sangat baik dalam proses pendidikannya, kedisiplinan, akademik atmospheranya dan lain-lain.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap promosi eksternal Perguruan Tinggi Swasta. Hal ini menjadi bukti dan menguatkan bahwa budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap nilai promosi eksternal terhadap masyarakat sehingga animo masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Swasta akan baik, misalnya sebuah Perguruan Tinggi Swasta membiasakan atau mempunyai aturan tentang kedisiplinan dan senantiasa atmosfer akademiknya ditata dengan baik, sehingga hal ini menjadi nilai

promosi eksternal bagi Perguruan Tinggi Swasta tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada minat masyarakat atau mahasiswa baru untuk memilih Perguruan Tinggi Swasta tersebut dalam menimba pendidikan.

2. Promosi eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta. Hal ini menunjukkan bukti bahwa promosi eksternal yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi Swasta akan meningkatkan minat atau animo masyarakat kepada Perguruan Tinggi Swasta tersebut, karena dengan promosi eksternal Perguruan Tinggi Swasta akan menginformasikan dan menjelaskan secara detail keunggulan-keunggulan dan manfaat yang akan diperoleh oleh masyarakat atau mahasiswa yang akan masuk menjadi peserta didiknya. Sehingga dengan promosi eksternal yang gencar dan baik serta tepat sasaran akan meningkatkan minat atau animo masyarakat untuk memilih Perguruan Tinggi Swasta tersebut, yang pada akhirnya Perguruan Tinggi Swasta akan mencapai efektivitas organisasinya. Karena dengan banyaknya mahasiswa yang masuk maka Perguruan Tinggi Swasta tersebut akan mempunyai banyak pemasukan dana dalam pengelolaan pendidikannya sehingga akan *survive* dan semakin berkembang dengan baik.

Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM, sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari Measurement Model dan Structural Model. *Measurement Model* atau Model Pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor (Ferdinand, 2006). Prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis SEM adalah semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled values*). Jika data dalam bentuk skala interval, sebaiknya data diubah dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI) terlebih dahulu.

Persamaan model :

1. Persamaan Struktural

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \gamma_3 \xi_1 + \beta_1 \eta_1 + \beta_2 \eta_2 + \zeta_3$$

2. Persamaan Model Pengukuran Variabel Eksogen

Model yang menjelaskan budaya organisasi

$$X_1 \text{ Inovasi dan pengambilan risiko} = \lambda_1 \xi_1 + \delta_1$$

$$X_2 \text{ Perhatian terhadap detail} = \lambda_2 \xi_1 + \delta_2$$

$$X_3 \text{ Orientasi hasil} = \lambda_3 \xi_1 + \delta_3$$

$$X_4 \text{ Orientasi orang} = \lambda_4 \xi_1 + \delta_4$$

$$X_5 \text{ Orientasi tim} = \lambda_5 \xi_1 + \delta_5$$

$$X_6 \text{ Keagresifan} = \lambda_6 \xi_1 + \delta_6$$

$$X_7 \text{ Kemantapan} = \lambda_7 \xi_1 + \delta_7$$

3. Persamaan Model Pengukuran Variabel Endogen

a. Model yang menjelaskan implementasi penjaminan mutu

$$Y_1 \text{ Kurikulum program studi} = \lambda_1 \eta_1 + \epsilon_1$$

$$Y_2 \text{ SDM} = \lambda_2 \eta_1 + \epsilon_2$$

$$Y_3 \text{ Proses pembelajaran} = \lambda_3 \eta_1 + \epsilon_3$$

$$Y_4 \text{ Penelitian dan publikasi} = \lambda_4 \eta_1 + \epsilon_4$$

$$Y_5 \text{ Pengabdian kepada masyarakat} = \lambda_5 \eta_1 + \epsilon_5$$

$$Y_6 \text{ Manajemen lembaga} = \lambda_6 \eta_1 + \epsilon_6$$

$$Y_7 \text{ Kerjasama dalam dan luar negeri} = \lambda_7 \eta_1 + \epsilon_7$$

b. Model yang menjelaskan Promosi Eksternal

$$Y_8 \text{ Periklanan} = \lambda_8 \eta_2 + \epsilon_8$$

$$Y_9 \text{ Promosi output lulusan} = \lambda_9 \eta_2 + \epsilon_9$$

$$Y_{10} \text{ Hubungan masyarakat} = \lambda_{10} \eta_2 + \epsilon_{10}$$

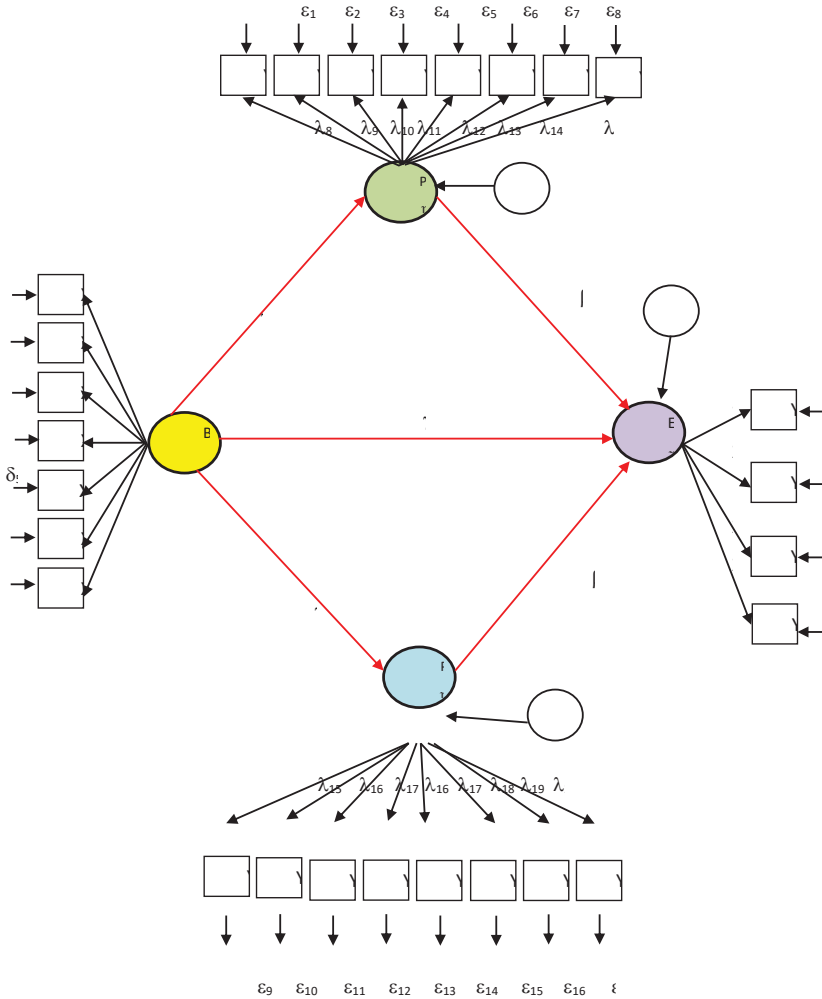
c. Model yang menjelaskan Efektivitas Organisasi

$$Y_{11} \text{ Produksi} = \lambda_{18}\eta_3 + \epsilon_{11}$$

$$Y_{12} \text{ Kepuasan} = \lambda_{19}\eta_3 + \epsilon_{12}$$

$$Y_{13} \text{ Keadaptasian} = \lambda_{20}\eta_3 + \epsilon_{13}$$

$$Y_{14} \text{ Kelangsungan hidup} = \lambda_{21}\eta_3 + \epsilon_{14}$$



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

Keterangan

ζ (zeta)	= galat model
ξ (ksi)	= variabel laten eksogen X (budaya organisasi)
η_1 (eta)	= variabel laten endogen (implementasi penjaminan mutu)
η_2	= variabel laten endogen (promosi eksternal)
η_3	= variabel laten endogen (efektivitas organisasi)
δ (delta)	= kesalahan pengukuran untuk indikator variabel eksogen
ε (epsilon)	= kesalahan pengukuran untuk indikator variabel endogen
γ (gamma)	= hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen
β (beta)	= hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel endogen
λ (lamda)	= hubungan langsung variabel eksogen/endogen terhadap indikatornya
X1	= Inovasi dan pengambilan risiko
X2	= Perhatian terhadap detail
X3	= Orientasi hasil
X4	= Orientasi orang
X5	= Orientasi tim
X6	= Keagresifan
X7	= Kemantapan
Y1	= Kurikulum program studi
Y2	= Sumber Daya Manusia
Y3	= Proses pembelajaran
Y4	= Penelitian dan publikasi
Y5	= Pengabdian kepada masyarakat
Y6	= Manajemen lembaga
Y7	= Kerjasama dalam dan luar negeri
Y8	= Periklanan
Y9	= Promosi output lulusan
Y10	= Hubungan masyarakat
Y11	= Produksi

- Y12 = Kepuasan
- Y13 = Keadaptasian
- Y14 = Kelangsungan hidup

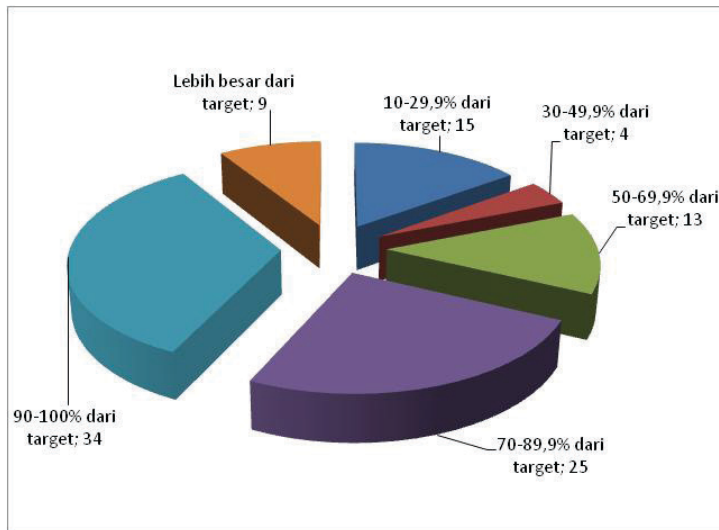
Kondisi Pendapatan yang Diperoleh Perguruan Tinggi

Berikut ini disajikan pendapatan yang diperoleh perguruan tinggi swasta setiap tahun.

Tabel 4.1 Persentase Realisasi Pendapatan terhadap Target

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
10-29,9% dari target	15	15
30-49,9% dari target	4	4
50-69,9% dari target	13	13
70-89,9% dari target	25	25
90-100% dari target	34	34
Lebih besar dari target	9	9
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2011.



Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Realisasi Pendapatan terhadap Target

Sumber : Data primer diolah, 2011.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa perguruan tinggi yang memperoleh pendapatan antara 10 – 29,9% dari target sebanyak 15%, antara 30 – 49,9% dari target sebanyak 4%, antara 50 – 69,9% dari target sebanyak 13%, antara 70 – 89,9% dari target sebanyak 25%, antara 90 – 100% dari target sebanyak 34% dan yang memperoleh pendapatan lebih besar dari target sebanyak 9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perguruan tinggi swasta memperoleh pendapatan antara 90 – 100% dari target.

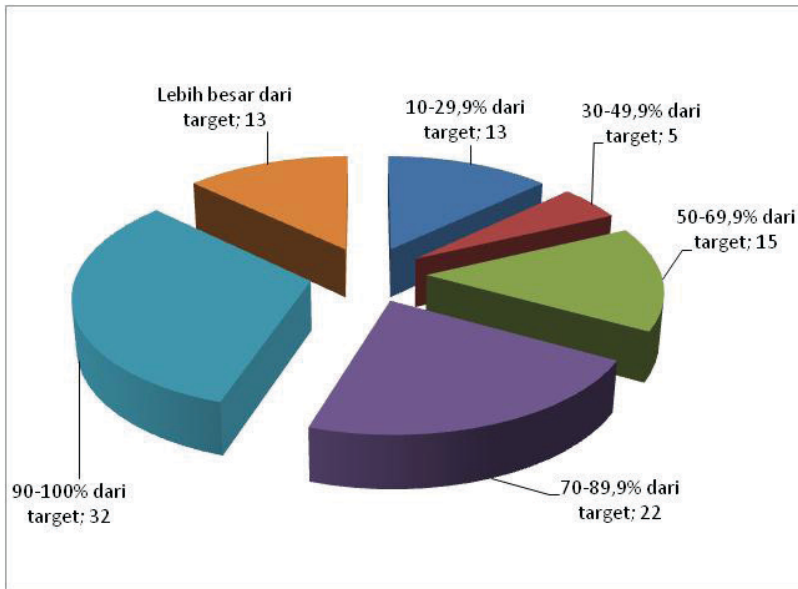
Kondisi Perolehan Mahasiswa Baru yang Dicapai

Berikut ini disajikan perolehan mahasiswa baru yang dicapai perguruan tinggi swasta setiap tahun.

Tabel 4.2 Persentase Realisasi Perolehan Mahasiswa Baru terhadap Target

Mahasiswa Baru	Frekuensi	Persentase (%)
10-29,9% dari target	13	13
30-49,9% dari target	5	5
50-69,9% dari target	15	15
70-89,9% dari target	22	22
90-100% dari target	32	32
Lebih besar dari target	13	13
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2011.



Gambar 4.2 Distribusi Realisasi Perolehan Mahasiswa Baru terhadap Target
 Sumber : Data primer diolah, 2011.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa perguruan tinggi yang memperoleh mahasiswa baru antara 10 – 29,9% dari target sebanyak 13%, antara 30 – 49,9% dari target sebanyak 5%, antara 50 – 69,9% dari target sebanyak 15%, antara 70 – 89,9% dari target sebanyak 22%, antara 90 – 100% dari target sebanyak 32% dan yang memperoleh mahasiswa baru lebih besar dari target sebanyak 13%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perguruan tinggi swasta memperoleh mahasiswa baru antara 90 – 100% dari target.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Universitas Diponegoro Semarang. *Tesis*. Program Magister Manajemen Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Arcaro, 2004. *A Theory of Quality Management Underlying The Deming Mangement Method*. The Academy of Management Review, 19:472-509.
- Asisten Wakil Rektor Senior Akademik Bidang Operasional Pendidikan dan Pengendalian Mutu. 2003. *Penjelasan "Satu Siklus" Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi UGM*.
- Atmosoeperto, Krisdarto. 2000. *Produktivitas, Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Penerbit Elexmedia. Jakarta.
- Bateman & Zeithaml. 2005. *Organization and Behavior*. Dalam Umar Nimran. Pengukuhan Guru Besar di Universitas Brawijaya 2003.
- Birzea, Cesar, dkk. 2005. *Tools for Quality Assurance of Education for Democratic Citizenships in Schools*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organizations
- Bonser, 2002. *TQM in a Health Care Organization : How Are Employees Affected? Hospital and Health Services Administration*, Winter : 503-518.

- Brahmasari, Ida Ayu. 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi*, Program Pasca sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Bryan, Lees. 2001. The Impact of Mc Donald's Culture for Promotional Company. *Journal of Management Development*.
- Cheng Y.C. 2011. *Profiles of Organizational Culture and Effective Schools, Quality Assurance and School Improvement Influences*, International Journal of Research, Policy and Practice 4 (2) : 85-89.
- Colby Jeanette dan Miske Witt Associate, 2000. Defining Quality in Education, Programme Division, UNICEF New York.
- Daft, B.G. 2000. *Managing Quality*. Prentice Hall. London.
- Daft, R. L dan Steers R M, 1989a. *Organizations A Micrp/Macro Approach*, London: Scott, Foresman and Company.
- _____. 1989b. *The Academy of Management Review*, Volume 14 Number October 1989. ISSN 0363-7425.
- Dealtry, Richard and Settle, David, 2005, Integrating programme and process performance QA, *Journal of Workplace Learning*, 17(4): 255—267.
- Depdiknas, 2003, *Pedoman Quality Assurance (Penjaminan mutu) Pendidikan Tinggi*.
- Depdiknas, 2007, *Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional*.
- Depdiknas, 2007, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional R.I No. 7 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- Depdiknas. *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009*.
- DGHE, 2003. *Higher Education Long Term Strategy 2003 —2010*.
- DIKTI, 2003, *Pedoman Quality Assurance (Penjaminan mutu) Pendidikan Tinggi*.
- Dipietro, 2003. TQM : Evaluation, Scope and Strategic Significance for Management Development. *Journal of Management Development*, 12:11-18.

- Donald R. Cooper dan C. Willeam Emory. 2005. *Business Research Methods*. Prentice Hall.
- Fatimah, Nur. 2001. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Shafira Laras Persada Bandung. *JAAI Volume 6 No. 1*, Juni 2002.
- Feigenbaum, 1982, *Quality and Business Growth Today*, Quality Progress.
- Frederick J. Hebert, Scott A. Dellana Kennet Bass (2001). *“Total Quality Management in The Business Scholl : The Faculty Viewpoint*
- Garmendia, Jose A. 1995. *Impact of Corporate Culture on Company Performace*. Universidad Complutense Madrid.
- Gunawan. 2008. *Kebijakan Nasional Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM- PT)*. Ditjen Dikti, Depdiknas. Jakarta.
- Hair, J. F. Anderson, R.K. and Tatham, W.C.1998. *Multivariate Data Analisis With Reading*, Prentice Hall, Upper Saddle Rive, NJ.
- Hardjosoedarmo, S. 2000. *Dasar-dasar TQM”*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Harman, Grant and Meek, V. Lynn, 2000. *Repositioning Quality Assurance and Accreditation in Australian Higher Education*. University of New England: Centre for Higher Education Management and Policy.
- Hebert J.F. et.al, 2005. *The Implementing of Total Quality Management in Higher Education*. University of New England: Centre for Higher Education Management and Policy.
- Hoy, W.K. dan Miskel C.G. 1987. *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, 3rd Ed. New York: Random House.
- <http://www.kopertis4.or.id>. Diakses tanggal 4 April 2009.
- Kebijakan nasional sistim penjaminan mutu perguruan tinggi (SPM-PT) Sub Tema: Sinkronisasi Sistim Penjaminan Mutu Internal (SPM-PT), EPSBED dan Penjaminan Mutu Eksternal (Akreditasi)*. www.kopertis_menado (TirzaH).ppt. Diakses 3 April 2009.
- Ketut, Dharmawan. 2010. Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi PTS di Jawa Tengah. *Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang.

- Kilmann, Saxton, & Serpa, 1986. *Organizational Culture in Effectiveness Corporate*. Journal of Management Development California State University, Fullerton, California. USA. MCB University Press.
- Konsep-sistem-penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di UII Yogyakarta*. www.uui.or.id. Diakses tanggal 3 April 2009.
- Kotler. Philips, Alih Bahasa Hendra Teguh dkk. 2000. *Manajemen Pemasaran* Edisi Milenium, Indeks, Jakarta.
- Kotler, Philip dan Kevin Len Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Penerjemah Bob Sabran. Edisi 13. Jild 1. Erlangga. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 1992. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Logotethis N. 1999. *Managing for Total Quaility*. Prentise Hall New York London.
- McKinney. 2006, *Quality Management Solution for Education*, Houston: Region 4 Education Service Center
- Moeloe, 2000. Hasil Survei TQM di Indonesia. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 11, Th XXI, Nopember.
- Mulyadi. 2006. *Total Quality Management*. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Kedua. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Oakland, John S., 1995, *Total Quality Management: text with cases*. London: Butterworth Heinemann.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Permendiknas RI No. 7 tahun 2007 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- Plunkett dan Attner. 1997, *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Poerwowidagdo, Sapto Joewono. 1998. *Studi Efisiensi dan Efektivitas Sistem Pengelolaan Pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia*. Disertasi. Pasca Sarjana Unair. Surabaya.

- Pokja Penjaminan Mutu (*Quality Assurance*), Ditjen Dikti. 2003. *Pedoman Quality Assurance (Penjaminan mutu) Perguruan Tinggi*. Departemen Pendidikan Nasional V Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Prihatiningsih, Titi Savitri. 2004. *Quality Assurance in Higher Education an International Movement*. Presented at the National Meeting of Chief Quality Officers at Gadjah Mada University, Yogyakarta, 20th April.
- Rad, Ali Mohammad Mosadeg. 2006. *The Impact of Organizational Culture on The Successful Implementation of Total Quality Management*. School of Management, Royal Holloway University of London, London, UK.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sadri, Golnaz and Bryan Lees. 2001. *Developing Corporate Culture as a Competitive Advantage*. Journal of Management Development Vol 20. No. 10, 2001. California State University, Fullerton, California. USA. MCB University Press.
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, E. H, 1992, *Organizational Culture and Leadership*, First Edition, California: Jossey Bass, Inc. Publishing.
- Schein, E.H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass Publisher
- Sekaran, Uma. 2005. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sergiovanni dan Carver. 2005. *Organizational Effectiveness*. Diakses tanggal 3 Januari 2010.

- Slamet, Margono. 2004. *Penjaminan Mutu Internal Dalam Otonomi Perguruan Tinggi*. Bagian Kedua Bahan Pentaloka Jaminan Mutu Internal Di Perguruan Tinggi Diselenggarakan oleh Forum Heds.
- Soetopo, Hendyat. 2009. *Keefektifan Organisasi Pendidikan Tinggi dalam Penjaminan Mutu*. Kumpulan Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Negeri Malang. Pendidikan, Pembelajaran dan Manajemennya. Jilid 1.
- _____. 2001. Hubungan Karakteristik Bawahan, Kontrol Situasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Iklim Organisasi dengan Keefektifan organisasi pada Universitas Swasta di Kotamadya Malang. *Disertasi*. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Malang.
- Soedjono, Andi. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Pendidikan Tinggi. *Thesis*. Pascasarjana Universitas Merdeka Malang.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Subadyo, A Tutut. Budhy Prianto dan Pudjo Sugito. 2005. *Jagad Otonomi Perguruan Tinggi Swasta*. Merdeka University Press Malang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan Kedepalan. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata NS, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-1. Jakarta : Kencana.
- Swastha, Basu. 2002. *Azas-azas Marketing*. Edisi Ketiga. Liberty. Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim BPM USU. "Penyusunan dan Pengelolaan Standar Mutu Dalam Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPMP)." Disajikan dalam Workshop Implementasi Sistem Manajemen Mutu untuk GJM dan GKM. ANgkatan I Siklus 2, 16-17 Juni 2008, Ruang Senat Akademik Biro Rektor USU.
- Titi Savitri P., 2004, *Quality Assurance in Higher Education: An International Movement*. Paper presented at the First National Meeting of Chief Quality Officers at Gajah Mada University, Yogyakarta, 20th April 2004.

- Umar, Husein. 2002. *Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- UNICEF. 2000. *Defining Quality in Education*, A paper presented by UNICEF at the meeting of The International Working Group on Education Florence, Italy, June 2000
- Vroeinstijn, 1995, *Improvement and Accountability: Navigating between Scylla and Charybdis: Guide for External Quality Assessment to Higher Education*, London: Jessica Kingsley. Higher Education Policy Series, No. 30.
- Wahjoetomo. 1994. *Menuju Manajemen Perguruan Tinggi yang Efisien*. Makalah Seminar Diselenggarakan di Universitas Merdeka Malang 27-28 Juli 1994.
- Waldman, D.A. 2000. *The Contribution of TQM to A Theory of Work Performance*. The Academy of Management Review:19510-536.
- Woods, John A. 1996. *The Six Values of A Quality Culture*. 3010 Irvington Way, Madison.
- www.dikti.go.id. *Hasil Evaluasi Sistem Implementasi Penjaminan Mutu PTN-PTS Seluruh Indonesia*. Diakses tanggal 12 Pebruari 2010.
- Yuwono, Agus. 2003. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi (Studi Pada PTN dan PTS di Indonesia)*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Merdeka Malang.
- Zeithaml, Parasuraman dan Berry, 1990, *Delivering Quality Service*, New York Free Press.



RIWAYAT HIDUP



Syaiful Arifin, dilahirkan pada tanggal 15 Juli 1971 di Pamekasan-Madura. Pendidikan Sarjana S1 ditempuh di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Lulus tahun 1994, Pada tahun 1995, ia mulai menjadi Dosen di Universitas Merdeka Malang pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Tahun 1998 mendapat tugas belajar ke Program Pasca Sarjana Program Magister Sains (MSi) Program studi Manajemen pada Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dengan Beasiswa dari instansinya Universitas Merdeka Malang dan BPPS, selanjutnya tahun 2008 ditugaskan belajar pada Program Pascasarjana Program Doktor S3 Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Malang dengan beasiswa on going BPPS.

Selain mengajar di program strata-1 FEB, sejak 2012 hingga saat ini mengajar pula di Program pascasarjana (S2-Magister Manajemen dan S3-Ilmu Ekonomi) di Universitas yang sama. Tahun 2018, dinobatkan sebagai Dosen Terbaik Pilihan Senat Mahasiswa FEB UNMER Malang. Tahun 2019, meraih nominasi Dosen Teladan tingkat Universitas. Dalam kariernya pernah menjabat sebagai Ketua Tim Promosi Universitas Merdeka Malang dan Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang. Beberapa kali mendapatkan hibah penelitian dari Dirjen Dikti. Selain itu saat ini penulis

aktif juga sebagai Asesor LSP-BNSP (Lembaga Sertifikasi Profesi-Badan Nasional Sertifikasi Profesi), Narasumber dan Penguji Latsar CPNS.

Syaiful Arifin menikah dengan dr. Dyah Prathiwi Wahyudiasih dan dikaruniai 4 orang anak: Dina Rizky Amalia Arif (21 tahun), Humaira Rasyida Arif (19 tahun), Ilma Aulia Arif (16 tahun), dan Tsabita Tazkiya Arif (10 tahun).