

**KELAYAKAN STRATEGI KORPORASI UNIVERSITAS ARGOPURO
JEMBER DALAM PERSAINGAN INDUSTRI PENDIDIKAN TINGGI
PADA ERA “DISTANCE LEARNING” PASCA PANDEMI COVID-19**

RIZA WAHYU UTAMI*¹

NUR SAYIDAH²

SRI UTAMI ADY³

¹Universitas PGRI Argopuro Jember

^{2,3}Universitas Dr. Soetomo Surabaya

*Email: rizawahyuutami@gmail.com

ABSTRACT

The aim of presenting a scientific paper from the author is to test the feasibility of implementing the Argopuro University (UNIPAR) Jember corporate strategy in the distance learning era as an implementation of the new cultural normal after Covid-19. As a research data sample, it was obtained from 58 UNIPAR employees as respondents by filling in questionnaires distributed by the author, and then regression analysis was carried out on the data after carrying out data validity-reliability, suitability and correlation between variables. Measuring the feasibility of corporate strategy is carried out by assessing employees' understanding and application of the vision, mission and corporate culture which is linked to the results of comparing performance achievements between before and after the implementation of distance learning (post the Covid-19 pandemic) at UNIPAR Jember.

The results of the analysis and testing showed that employees' understanding and implementation of the vision, mission and corporate culture at work were in the very good category, and there were differences in performance achievements between before and after implementing the distance learning system (before/after the new cultural normalcy after the Covid-19 pandemic) and the results of implementing corporate strategy have a positive and significant relationship to employee productivity and contribution achievements, and also have a tendency to reduce employee performance at PGRI Argopuro Jember University post-Covid-19 Pandemic (sig value = 0.0029 < 0.05; Correlation (R) = 0.376, output (R²) = 0.239) which can be interpreted as meaning that the influence of understanding and implementing corporate strategy = 23.9% on employee performance achievements, therefore the conclusion obtained is that the decline in employee performance after implementing the distance learning system is caused by strategy. The Jember Argopuro University corporation is out of date and it is recommended that redefinition be carried out.

Keywords: Corporate Strategy, Performance Achievements, Covid-19 Pandemic

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, meskipun dimulai sejak ditemukannya kasus suspek di akhir tahun 2019, secara resmi pandemi Covid-19 ditandai dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) oleh Pemerintah RI sejak 20 Maret 2020 sesuai dengan Instruksi Mendagri No. 1 Tahun 2020 (Wiki, 2020) hingga 21 Juni 2023 sesuai dengan Keppres No. 17/2023 tentang Penetapan Berakhirnya Status Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) di Indonesia (Humas Setkab, 2023).

Dampak pandemi Covid-19 di seluruh dunia termasuk di dalamnya bagi Indonesia, di samping menimbulkan duka yang mendalam karena tidak sedikit yang menjadi korban meninggal, juga berdampak pada pola kehidupan dan budaya baru bagi kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Pendidikan menjadi salah satu sektor yang sangat terguncang karena penerapan pola belajar-mengajar pada masa PSBB dan PPKM sangat dipengaruhi oleh prasarana pendidikan yang secara umum keberadaannya di

daerah-daerah di Indonesia berbeda-beda menyesuaikan karakteristik masing-masing daerah.

Tidak sedikit wilayah-wilayah yang berada dalam kategori Terdepan, Terencil, dan Tertinggal (3T), sehingga sangat kewalahan dalam menghadapi pola belajar mengajar yang harus diterapkan saat berada dalam periode pandemi Covid-19. Proses belajar-mengajar dipaksakan menerapkan model pembelajaran “daring” atau jarak jauh yang penerapannya mempunyai perbedaan yang sangat ekstrim dibanding dengan pembelajaran tatap muka di kelas.

Menurut Suprapno (2021), masalah terbesar di dunia pendidikan pada saat PSBB dan PPKM adalah terbatasnya infrastruktur, baik jaringan internet, perangkat komputer, aplikasi maupun kesiapan ketrampilan pemanfaatannya baik oleh guru maupun siswa serta metode belajar mengajarnya. Menyadari permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan dalam penerapan PSBB dan PPKM pada pandemi Covid-19, maka Pemerintah

melalui Satgas Penanganan Covid-19 melakukan kebutuhan secara menyeluruh untuk menjamin bahwa kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik melalui metode “daring”, sehingga penanganan dan pengevaluasian serta pengendalian Covid-19 dapat dilakukan dengan baik tanpa mengurangi kualitas produk pendidikan.

Seiring perjalanan waktu, dengan berakhirnya pandemi Covid-19, hingga saat penelitian ini dilakukan, proses pendidikan jarak jauh masih diterapkan dan bahkan kualitas dan kuantitas proses belajar-mengajarnya ditingkatkan. Hal tersebut dilakukan terutama di level pendidikan tinggi yang dilakukan institusi-institusi penyelenggara pendidikan tinggi atau biasa disebut perguruan tinggi.

Perubahan metode dan mekanisme belajar mengajar yang sebelumnya adalah tatap muka dilaksanakan di dalam kelas dan kemudian harus melakukan *distance learning* atau *online system*, saat ini menjadi budaya dan kenormalan baru dalam dunia pendidikan tinggi.

Meskipun demikian, realita implementasi budaya proses belajar mengajar baru tersebut tidak diikuti oleh redefinisi strategi korporasi oleh perguruan-perguruan tinggi. Strategi korporasi yang berupa visi dan misi berdampak pada budaya kerja, yang akhirnya mempengaruhi capaian kinerja karyawan.

Di institusi perguruan tinggi, salah satu faktor strategis yang dapat menjamin berjalannya kegiatan bisnisnya adalah berupa kedisiplinan karyawan dalam menjalankan strategi korporasi. Indikator utama yang digunakan untuk mengukur hal tersebut dilakukan dengan cara melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja masing-masing karyawan mengikuti tugas pokok dan tanggung jawab serta fungsi masing-masing. Secara umum dapat dilihat bahwa karyawan yang capaian kinerjanya minimal baik, jika ditinjau dari pemahaman serta implementasi strategi korporasi dalam budaya kerjanya adalah dalam kategori baik pula. Sebaliknya, jika karyawan memperoleh capaian kinerja buruk, maka bisa dipastikan bahwa budaya kerja yang dilakukan tidak

mencerminkan strategi korporasi institusinya. Dengan kata lain, kualitas capaian kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemahaman dan implementasi strategi korporasi dalam budaya kerja yang dilakukan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Atas dasar hal tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa karyawan sebagai aset utama institusi menjadi variabel utama dalam mencapai indikator dan kriteria sukses perguruan tinggi. Sehingga, jika karyawan dapat produktif berkontribusi secara baik, maka apapun yang diharapkan dan dicita-citakan serta menjadi tujuan institusi dapat diwujudkan dengan baik.

Berdasarkan uraian Paruru *et al.* (2016), budaya kerja karyawan yang mengimplementasikan strategi korporasi akan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel capaian kinerja berdasarkan kriteria dan indikator kesuksesan masing-masing karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik karyawan dalam memahami dan mengaplikasikan strategi korporasi,

maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Sedangkan menurut Zahara & Hidayat (2017), komitmen dan konsistensi karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan hingga menjadi budaya kerja akan secara signifikan mempengaruhi capaian kerjanya. Hal ini disebabkan karena *Key Performance Indicators* (KPI) merupakan uraian terukur dari strategi korporasi bagi unit dan karyawan yang bagi perusahaan merupakan alat ukur utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bisa dikorelasikan bahwa pencapaian kinerja yang dicerminkan dari KPI merupakan gambaran untuk mengamati unit atau karyawan dalam menjalankan strategi korporasi.

Secara umum, bahwa strategi korporasi diwujudkan dalam visi, misi dan budaya yang dianut korporat. Visi adalah sebuah kalimat yang mengandung impian dan harapan, cita-cita atau tujuan jangka panjang serta budaya suatu korporasi. Sehingga pada hakikatnya visi adalah cita-cita masa depan suatu korporat yang berisi tentang

gagasan dalam pikiran seluruh *stakeholder* korporasi. Pikiran dan gagasan dalam visi tersebut merupakan suatu kondisi di masa yang akan datang dan yang ingin direalisasikan. Beberapa pendapat lain tentang visi merupakan arahan manajemen korporasi berkaitan jalannya korporat, sehingga seluruh *stakeholder* mengetahui dan mempunyai gambaran tentang keberadaan korporat di masa yang akan datang.

Tentang pentingnya bahwa korporasi harus mempunyai visi disebabkan karena adanya keyakinan bahwa untuk menjadikan sebuah korporasi sukses harus didahului adanya arah dan kondisi yang jelas yang menjadi tujuan di masa depan (dpupr.banjarnegarab, 2020). Sementara, menurut Rosyda (2020) misi merupakan cara-cara utama sebuah korporasi dalam mewujudkan visi yang telah disepakati untuk diwujudkan di masa depan. Misi dipersiapkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang budaya korporasi, spirit memenangkan persaingan, hingga metode dan mekanisme pengukuran

progress perjalanan korporasi dalam mewujudkan visinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa misi adalah merupakan jalan, cara atau rencana yang dipilih korporasi untuk merealisasikan visi yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Visi dan misi merupakan kalimat yang berkaitan, akan tetapi misi lebih fokus pada jalan atau cara untuk mewujudkan visi. Oleh karena itu, misi menjadi untaian kalimat yang akan membentuk karakter korporasi dan menjadi pembeda dari korporasi lainnya. Di dalam misi, bahkan sampai dengan memuat tentang spesifikasi produk atau jasa yang menjadi fokus dan dipilih untuk menjadi prioritas oleh manajemen dan *stakeholder*.

Budaya korporasi, menurut Annisa Manystighosa (2022), adalah *value tools*, keyakinan, dan perilaku karyawan sebagai perwujudan dari karakter korporasi. Perilaku yang membudaya sebagai ciri khas korporasi ini hakikatnya bersumber dari pola pikir seluruh karyawan untuk bersama-sama menjalankan korporasi di lini bisnisnya. Secara umum, budaya

korporasi atau *corporate culture* dipengaruhi banyak variabel strategi korporasi seperti halnya visi, misi, sistem nilai korporasi, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), lokasi kerja, dan uraian, deskripsi serta narasi korporasi.

Sedangkan kinerja karyawan, menurut GreatNusa (2023), merupakan satu kesatuan dengan korporasi dan seluruh *stakeholder*. Capaian kinerja sangat penting karena digunakan sebagai dasar penilaian produktivitas seluruh karyawan yang di korporasi tersebut. Kemudian atas dasar kontribusi yang dinilai dari kinerja dan produktivitasnya, karyawan secara proporsional mendapatkan apresiasi atau *reward*.

Capaian kinerja dan produktivitas karyawan merupakan sebuah indikator dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan korporasi sehingga dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan terhadap keberhasilannya menjalankan tugas

pokok dan fungsi serta sasaran kerja yang diberikan, dapat diketahui secara lebih adil dan terukur.

Uraian di atas sebagai pendahuluan memunculkan berbagai pertanyaan dan menjadikan permasalahan ilmiah sebagai berikut: apakah adanya perubahan dan penyesuaian model dan mekanisme pembelajaran baru (*distance learning*) yang dimulai sejak adanya pandemi Covid-19 mempengaruhi capaian kinerja karyawan UNIPAR Jember, hal ini disebabkan karena tidak ada perubahan strategi korporasi yang dilakukan seiring dengan munculnya budaya kenormalan baru pasca pandemi Covid-19.

Atas dasar hal tersebut, dalam artikel ilmiah ini, penulis bertujuan untuk melakukan studi dan kajian tentang kelayakan strategi korporasi Universitas PGRI Argopuro Jember dalam persaingan industri pendidikan tinggi pada era "*distance Learning*" pasca pandemi Covid-19.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Strategi Pengembangan

a. Pengertian Strategi Pengembangan

Asal kata strategi adalah *strategos* (Yunani) merupakan keahlian para panglima perang yang digunakan untuk mengalahkan pihak musuh. Sedangkan strategis merupakan kata majemuk (Kamus Indonesia-Belanda), dengan makna siasat perang, dan pada umumnya populer di kalangan militer untuk keberhasilan memenangkan pertempuran yang diiringi taktik dan siasat jitu. (Koesoemah, 1993:1388).

Umar (2011:31) menjelaskan: “strategi sebuah sifat dari aktivitas yang berupa *incremental* (peningkatan) secara berlanjut yang berorientasi pada harapan dan keinginan pelanggan di masa yang akan datang”. Oleh karena itu secara umum penyusunan strategi berprinsip bukan pada “apa yang sedang” terjadi, tetapi pada “apa yang akan” terjadi.

Strategi merupakan sesuatu yang akan dilakukan dan berfungsi sebagai panduan dalam membuat keputusan-keputusan korporasi. Di

lain sisi, untuk menjalankan roda organisasi dalam jangka panjang (minimal 5 tahun), dibutuhkan strategi korporasi. Strategi mempengaruhi organisasi secara melekat terhadap seluruh fungsi organisasi dan seluruh divisi organisasi, sehingga dalam merumuskan dan membangun strategi harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi secara teliti dan terperinci (Rahmat, 2014).

Hierarki dalam strategi secara umum didefinisikan sebagai berikut: *Pertama*, *grand strategy* atau sering disebut sebagai Strategi Korporasi. Strategi korporasi merupakan arah dan panduan pertumbuhan yang harus dicapai serta model pengelolaan seluruh fungsi dan divisi dalam organisasi agar dapat dicapai keseimbangan antara hasil produk yang berupa barang dan jasa dengan sumberdaya yang dimanfaatkan. *Kedua*, Strategi Bisnis, yang merupakan strategi di level unit bisnis. Dengan strategi bisnis, maka masing-masing unit akan memiliki keunggulan bersaing dibandingkan

dengan kompetitor dalam lini bisnis dan segmen yang sama. *Ketiga, Imperative Strategy* atau Strategi Teknis Fungsional. Strategi di level fungsional dan teknis ini menghasilkan arah dan panduan aktivitas untuk manajemen di level teknis pada masing-masing fungsi direktorat dalam organisasi (Diah Tuhfat Yoshida, 2004).

Yang dapat disimpulkan dari deskripsi tersebut yaitu bahwa untuk mewujudkan harapan organisasi bahkan dalam jangka panjang, organisasi membutuhkan rumusan strategi yang membumi dan nyata serta dapat dijalankan, dan, untuk mengetahui produktivitas sebuah strategi, akan diketahui setelah rumusan strategi benar-benar dijalankan oleh organisasi secara terukur.

Konteks pengembangan strategi merupakan proses organisasi secara total dan memerlukan keterlibatan seluruh sumber daya manusia sebagai aset organisasi agar produktivitas organisasi dapat optimum memperoleh hasil dari sasaran yang dicanangkan bersama melalui pengolahan seluruh

sumberdaya (Iskandar Wiryokusumo dan J. Mandilika, 1982). Dengan pengembangan strategi, akan diperoleh produktivitas optimal melalui pengelolaan sumberdaya yang efisien dan efektif (Umar Nimran, 1977). Prioritas pengembangan strategi merupakan upaya radikal untuk melakukan perubahan mendasar dalam pengelolaan organisasi yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

b. Perumusan Strategi Pengembangan

Strategi merupakan proses panjang yang terdiri dari pendefinisian visi-misi, tujuan dan pemilihan strategi, serta penetapan metode evaluasi dan analisis hasil kegiatan.

1) Visi-Misi

Visi organisasi adalah harapan, cita-cita dan tujuan atau alasan yang ingin diwujudkan sebagai alasan utama dibentuknya organisasi. Sedangkan misi organisasi adalah cara pokok yang akan ditempuh organisasi dalam

mewujudkan visi organisasi. Visi-misi ini dinyatakan secara visual untuk menggambarkan karakter organisasi dan menjadi pembeda dengan organisasi yang lain meskipun mempunyai kesamaan lini bisnis dan segmentasi pasar.

2) Tujuan

Merupakan sasaran utama dari dijalankannya perencanaan perusahaan. Rumusan tujuan merupakan sesuatu terukur yang harus dicapai ketika menjalankan misi organisasi.

3) Strategi

Merupakan formulasi perencanaan aktivitas yang disusun secara komprehensif berkaitan dengan model organisasi dalam menjalankan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya penetapan formulasi strategi, maka akan dapat menjadikan organisasi memiliki keunggulan bersaing dengan

upaya untuk meminimalkan dampak atas kelemahan organisasi dalam bersaing.

4) Evaluasi dan Analisis

Evaluasi adalah kegiatan untuk melakukan kajian terhadap produktivitas, efisiensi dan efektivitas seluruh aktivitas yang dijalankan organisasi. Kegiatan evaluasi dan analisis hasil evaluasi merupakan proses penting dalam pengembangan strategi. Dengan evaluasi dan analisis hasil evaluasi, akan diketahui langkah perbaikan yang harus dilakukan dalam menjalankan rencana organisasi agar seluruh aktivitas dapat berjalan dalam rangka pencapaian strategi organisasi (Ratna Dewi dan Meri Sandora, 2019).

2.2 Perguruan Tinggi

a. Pengertian Perguruan Tinggi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang

Pendidikan Tinggi, Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Jenjang pada Perguruan Tinggi adalah pendidikan setelah pendidikan menengah meliputi diploma, sarjana, magister, doktor, dan profesi, serta spesialis, yang dikelola dengan mengedepankan budaya asli Indonesia. Pada Perguruan Tinggi, peserta didik adalah mahasiswa, dan pendidik adalah dosen.

Berdasarkan tata kelolanya, perguruan tinggi dibagi menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang dikelola pemerintah, sedangkan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dikelola oleh masyarakat yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas. Perguruan Tinggi mempunyai kewenangan khusus dalam menyelenggarakan institusi yang dilakukan harus berpedoman Tridharma Perguruan Tinggi.

b. Tujuan Perguruan Tinggi

Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tujuan Perguruan Tinggi adalah:

- 1) Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
- 2) Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
- 3) Dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
- 4) Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat

dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

c. Prinsip Pengelolaan Perguruan Tinggi

1) Transparansi

Tentang keterbukaan informasi berkaitan dengan implementasi kebijakan regulasi, program, kegiatan dan anggaran PT sehingga diketahui, dan dipahami oleh civitas akademika.

2) Tata Kelola

Berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi sesuai prinsip-prinsip pengelolaan organisasi yang produktif, efektif dan efisien.

3) Keterlibatan dan Pelibatan *Stakeholders*

Berkaitan dengan pelibatan *stakeholders* oleh pimpinan organisasi dalam penentuan keputusan dan kebijakan sehingga *stakeholders* dapat

terlibat secara aktif dalam mengembangkan organisasi melalui spirit dalam setiap keputusan dari pimpinan organisasi.

4) Responsivitas

Berkaitan dengan besarnya respon positif sivitas akademika terhadap kebijakan, regulasi, dan pengalokasian anggaran.

5) Akuntabilitas

Berkaitan dengan level pimpinan organisasi dalam mempertanggung jawabkan tugas pokok dan fungsinya.

6) *Leadership*

Berkaitan dengan pimpinan organisasi mampu menstimulir sumber daya organisasi dalam mewujudkan dan merealisasikan sasaran yang dibebankan, terutama dalam proses menjalankan visi dalam rangka merealisasikan visi organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, data diperoleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner/angket kepada responden, dimana jumlah responden yang digunakan sebagai penelitian sejumlah 58 karyawan UNIPAR Jember. Metode pengambilan sampel dalam penyusunan karya tulis ilmiah yang dipilih peneliti dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik perolehan sampel dilakukan pemilihan acak pada masing-masing poin variabel dengan mengabaikan himpunan entitas atau populasi.

Variabel-variabel terpilih dalam penelitian ini adalah pemahaman terhadap strategi korporasi UNIPAR Jember yang berupa visi, misi dan budaya UNIPAR Jember, dan komitmen serta konsistensi karyawan dalam menjalankannya dengan ukuran presensi serta pelaksanaan administratif dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar.

Sementara untuk variabel capaian kinerja, menggunakan

kriteria: capaian hasil kerja berdasarkan pelaporan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sikap dan perilaku pada saat bekerja dalam kelompok atau tim kerja.

Hasil data dari responden sebagai *sample* yang didapatkan sebagai *feedback* atas kuesioner selanjutnya dilakukan analisis validitas-reliabilitas data, kesesuaian dan keterhubungan antar variabel dan kemudian dianalisis menggunakan alat analisa data regresi linier sederhana.

Sumber data lainnya dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif deskriptif melalui teknik *interview* terhadap narasumber (Manajemen UNIPAR Jember). Data sekunder didapatkan peneliti dari arsip dan dokumen yang ada di UNIPAR Jember sesuai kebutuhan penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Peneliti memilih lokasi untuk pengambilan data dalam penelitian di UNIPAR Jember. Sumber-sumber data didapatkan langsung dari narasumber yang terhubung dengan kebutuhan data.

Dari hasil pengumpulan data primer terhadap 58 karyawan UNIPAR Jember sebagai responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	42
Perempuan	16
Jumlah	58

Dari tabel 1 di atas diketahui bahwa responden laki-laki sejumlah 41 karyawan dan responden perempuan sejumlah 17 karyawan, dengan makna bahwa berdasarkan gender bahwa responden dari karyawan laki-laki berjumlah lebih banyak dibandingkan perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh kelompok umur terhadap kinerja dapat diketahui bahwa kelompok umur mempengaruhi capaian kinerja karyawan. Atas dasar hal tersebut maka peneliti

menggunakan rentang umur antara 21 tahun hingga 58 tahun yang penggunaan rentang umur tersebut dilakukan berdasarkan formula sturges (Umar, 2008):

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$K = 1 + 3,3 \log (58)$$

$$K = 1 + 3,3 (1,76)$$

$$K = 1 + 5,808$$

$$K = 6,808 \text{ (bulatkan menjadi 7 kelompok usia)}$$

Selanjutnya mencari interval kelas sebagai berikut.

$$I = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{K}$$

$$I = \frac{59 - 20}{7}$$

$$I = \frac{39}{7}$$

$$I = 5,57 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

Dari formulasi hitungan di atas didapatkan kelompok umur karyawan yang akan digunakan sebagai responden.

Tabel 2. Data Umur Responden

Usia Responden	Jumlah Responden
20-25	8
26-31	6
32-37	22
38-43	13
44-49	3
50-55	4
56-61	2
Jumlah	58

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa karyawan UNIPAR Jember berada dalam usia produktif yang berada pada kisaran 22 tahun hingga 42 tahun. Kondisi tersebut merupakan hal yang positif bagi potensi capaian produktivitas kerja yang sangat baik yang dapat dicapai

oleh para karyawan UNIPAR Jember.

Tabel 3. Kevaliditasan Data

No Soal	R hit	R tabel	Keterangan
1	0,278		
2	0,458		
3	0,354		
4	0,385		
5	0,297		
6	0,272		
7	0,271		
8	0,399		
9	0,330	0,258	All Valid
10	0,311		
11	0,438		
12	0,351		
13	0,405		
14	0,425		
15	0,283		
16	0,268		

Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik kuantitatif yang menggunakan SPSS 25, didapatkan validitas dengan r_{tabel} sebesar 0,258 yang dapat diartikan ideal dan berkesesuaian berdasarkan jumlah responden 58 orang.

Tabel 4. Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	16

Pada Tabel 4 di atas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas SPSS 25 diperoleh alpha 0,746 yang dapat diartikan data yang diperoleh berada dalam kategori tingkat kuat, atau, bahwa data memiliki tingkat reliabilita yang berkategori tinggi.

Tabel 5. Kenormalan Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,34411152
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,064
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji kenormalan data di atas memberikan pengertian bahwa sign 0,181 ($> 0,05$). Yang bisa dijelaskan bahwa karena *Sign* lebih dari 0,05, menjadikan sebaran datanya mengikuti model distribusi normal.

Tabel 6. Tingkat Kelinieran Data

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	53,935	12	4,495	,778	,669
	Linearity	,672	1	,672	,116	,735
DISIPLIN	Deviation from Linearity	53,263	11	4,842	,838	,604
	Within Groups	259,944	45	5,777		
Total		313,879	57			

Tabel 6 di atas adalah uji prasyarat terakhir untuk penggunaan data, yaitu tingkat kelinieran data dimana jika nilai *deviation from linierity* $> 0,05$, menunjukkan bahwa data adalah linier. Dari hasil pengujian tingkat kelinieran data pada Tabel 6 di atas diperoleh nilai *deviation from linierity* 0,598 sehingga diketahui bahwa data yang diperoleh adalah linier.

Karena hasil analisis prasyarat yang dilakukan terhadap data di atas dapat disimpulkan bahwa data memenuhi syarat, selanjutnya adalah dilakukan analisis regresi sederhana. Uji dan analisis regresi sederhana membutuhkan pemahaman tentang pengaruh kebijakan pembelajaran *distance learning* pada evaluasi belajar mahasiswa.

Tabel 7. *Analysis of Variant*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,672	1	,672	,060	,003 ^b
	Residual	313,207	56	5,593		
	Total	313,879	57			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai sign 0,00287 dengan pengertian bahwa karena nilai sign < 0,05 maka dapat dijelaskan adanya pengaruh antara pemahaman serta penerapan strategi korporasi pada kinerja karyawan UNIPAR Jember.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,243	,189	6,36495

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Dari tabel 8 di atas diperoleh bahwa nilai korelasi/hubungan 0,382 dengan R² 0,239 (23,9%), sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh

pemahaman terhadap strategi korporasi serta komitmen penerapannya oleh karyawan adalah sebesar 23,9% terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dimaknai bahwa pemahaman karyawan UNIPAR Jember terhadap strategi korporasi serta komitmen penerapannya berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja. Merferensi pada uraian Prasetyo & Marlina (2019), bahwa pemahaman dan penerapan strategi korporasi (visi, misi dan budaya korporasi) karyawan adalah mempunyai signifikansi dan pengaruh positif pada capaian kinerja, yang dapat pula diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman dan komitmen karyawan terhadap strategi korporasi, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada capaian kinerjanya.

4.2 Pembahasan

a. Strategi Korporasi UNIPAR Jember

Menurut A. Robith Firdausi (2022), UNIPAR (Universitas PGRI

Argopuro) Jember adalah hasil merger antara IKIP PGRI Jember dengan Akademi Akuntansi PGRI Jember yang dilandasi keputusan konstitusional berupa Surat Keputusan Mendikbud No. 131/E/O/2021, 12 April 2021, tentang Izin Penggabungan Akademi Akuntansi PGRI di Kabupaten Jember dan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Jember di Kabupaten Jember menjadi Universitas PGRI Argopuro Jember di Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia Jember.

UNIPAR Jember yang berada dalam pembinaan PPLP-PT PGRI Jember ini mengembangkan 3 Fakultas (1 Prodi D3, 11 Prodi S1, dan 1 Program S2).

VISI yang merupakan cita-cita besar dari entitas, *stakeholder* dan civitas akademika UNIPAR Jember adalah:

Perguruan Tinggi Bermutu dan Berdaya Saing Nasional berbasis IPTEK dalam bidang

Kearifan Lokal, *Entrepreneur* dan Disabilitas di Tahun 2030.

Sedangkan MISI UNIPAR Jember yang merupakan fokus dan prioritas cara yang digunakan untuk mewujudkan visi yang dipilih oleh Civitas Akademika dan *Stakeholder* serta entitasnya:

- 1) Menyelenggarakan Tridharma yang berkualitas menggunakan pemanfaatan IPTEK, berorientasi Kearifan Lokal, berjiwa *Entrepreneur* dan ramah Disabilitas di Tahun 2030;
- 2) Pembenahan Kelembagaan secara bertahap dan berkesinambungan yang *in line* dengan misi I;
- 3) Menciptakan tata kelola yang efektif dan efisien untuk peningkatan mutu layanan serta penyelenggaraan perguruan tinggi yang profesional dan kompetitif.

- b. Pemahaman Karyawan UNIPAR Jember terhadap Strategi Korporasi dan Komitmen Implementasi Strategi Korporasi UNIPAR Jember Pada Periode

Sebelum dan Pasca Pandemi Covid-19

Berikut adalah deskripsi tentang pemahaman dan komitmen implementasi strategi korporasi UNIPAR Jember oleh karyawannya:

Tabel 9. Rata-rata Pemahaman Karyawan dan Komitmen Implementasi Strategi Korporasi UNIPAR Jember

Item	Kategori	
	< Tahun 2020	> Tahun 2023
Pemahaman	Baik Sekali	Baik Sekali
Komitmen Implementasi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemahaman karyawan terhadap strategi korporasi UNIPAR Jember secara umum berada dalam kategori Baik Sekali yang dapat diartikan bahwa Karyawan UNIPAR sangat memahami strategi korporasi UNIPAR Jember dalam menjalankan bisnisnya di lini Pendidikan Tinggi. Item pemahaman karyawan terhadap strategi korporasi tidak mengalami perubahan antara sebelum maupun pasca pandemi Covid-19.

Sedangkan berkaitan dengan komitmen karyawan UNIPAR

Jember dalam mengimplementasikan strategi korporasi UNIPAR Jember dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, berada dalam kategori Sangat Tinggi yang dapat diartikan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selalu berada dalam koridor strategi korporasi UNIPAR Jember. Item komitmen karyawan dalam mengimplementasikan strategi korporasi tidak mengalami perubahan antara sebelum maupun pasca pandemi Covid-19.

c. Capaian Kinerja Karyawan UNIPAR Jember Pada Periode Sebelum dan Pasca Pandemi Covid-19

Berikut adalah rata-rata capaian *Key Performance Indicators* karyawan UNIPAR Jember:

Tabel 10. Capaian KPI Karyawan UNIPAR Jember

Kategori	< Tahun 2020	> Tahun 2023
Istimewa	10%	-
Baik Sekali	15%	5%
Baik	45%	15%
Cukup	30%	80%
Kurang	-	-

Dari data dalam tabel 10 di atas bahwa secara umum terjadi

penurunan produktivitas dan capaian kinerja karyawan UNIPAR Jember

antara sebelum dan pasca Pandemi Covid-19.

V. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan terhadap hasil penelitian di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan atas penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman karyawan UNIPAR Jember terhadap strategi korporasi (visi, misi dan budaya korporasi) serta komitmen untuk menjalankannya dalam melaksanakan tugas fungsi dan pokoknya, secara umum berada dalam kategori Baik Sekali dan Sangat Tinggi dimana dapat diartikan juga bahwa kedua item sikap tersebut mempunyai pengaruh signifikansi positif terhadap capaian kinerja. Hal tersebut disimpulkan atas perolehan hasil uji sebagai berikut: nilai sig 0,0029 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil uji korelasi/keterhubungan (R)

adalah 0,382 dengan perolehan nilai R^2 sebesar 0,239 yang berarti pengaruh pemahaman dan implementasi strategi korporasi terhadap capaian kinerja karyawan UNIPAR Jember adalah 23,9%.

2. Adanya perbedaan capaian kinerja (terjadi penurunan capaian kinerja) antara penggunaan metode belajar mengajar tatap muka di kelas (sebelum pandemi Covid-19) dibandingkan dengan metode *distance learning* pasca pandemi Covid-19.
3. Atas poin a) dan b) dapat diartikan dan dijelaskan bahwa : meskipun tingkat pemahaman karyawan terhadap strategi korporasi “Sangat Baik” dan komitmen implementasinya “Sangat Tinggi”, serta tidak mengalami perubahan sikap

antara sebelum dan pasca pandemi Covid-19, dan kemudian kedua item tersebut di atas secara statistik adalah signifikan dan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja karyawan, maka ketika data capaian kinerja terjadi tren penurunan antara sebelum dan pasca Covid-19 dapat

disimpulkan bahwa strategi korporasi UNIPAR Jember perlu untuk dilakukan redefinisi menyesuaikan kondisi pasca pandemi Covid-19 dan kenormalan baru dan situasi-kondisi “persaingan” Pendidikan Tinggi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Robith Firdausi (2022), LAPORAN TRACER STUDY PERIODE DESEMBER 2021, UNIPAR Jember, 1.
- Admin PUPR Kab. Banjar Negara (2021), Visi dan Misi, https://dpupr.banjarnegarakab.go.id/?page_id=358
- Annissa Manystighosa (2022), Apa Itu Budaya Perusahaan ? Tujuan, Jenis dan Cara Membangun, <https://www.kitalulus.com/bisnis/budaya-perusahaan>.
- Diah Tuhfat Yoshida, *Arsitektur Strategik: Sebuah Solusi Meraih Kemenangan dalam Dunia yang Senantiasa Berubah*, (Jakarta: PT Elex Komputindo Kelompok Gramedia, 2004), hal. 26
- GreatNusa (2023), Kinerja Karyawan : Pengertian, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhinya, <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/#:~:text=Kinerja%20karyawan%20adalah%20kemampuan%2C%20keterampilan,serta%20kualitas%20kerja%20dalam%20tim>.
- Humas Setkab (2023), Keppres Penetapan Berakhirnya Status Pandemi COVID-19 di Indonesia, <https://setkab.go.id/inilah-keppres-penetapan-berakhirnya-status-pandemi-covid-19-di-indonesia/>
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Paruru, J. B., Lapian, S. L. H. V. J., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(1), 225–233.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (1).
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Iskandar Wiryokusumo dan J. Mandilika, *Kumpulan-Kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan* (Jakarta: CV.Rajawali, 1982), hal. 93
- Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hal. 14
- Ratna Dewi dan Meri Sandora, “Manajemen Analisis Strategi UIN Suska Riau Dalam Mempersiapkan Sarjana yang Siap Bersaing Menghadapi MEA”, *Jurnal El-Riyasah*, Vol.10 No.1, 2019, hal.78-79
- Rosyda (2022), *Pengertian Visi, Misi: Perbedaan, Fungsi, Manfaat dan Contohnya*, [Pengertian Visi Misi: Perbedaan, Fungsi, Manfaat, dan Contohnya - Gramedia Literasi](#)
- Suprapno, dkk. 2021. “Tantangan Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19”. Malang: Literasi Nusantara.
- Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Citra Media, 1997), hal.109
- Wiki (2023), *Pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat di Indonesia*, https://id.wikipedia.org/wiki/Pemberlakuan_pembatasan_kegiatan_masyarakat_di_Indonesia
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.