

**PELAKSANAAN BUDAYA KERJA ACTIVE PADA ASPEK AKADEMIK  
DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (FKIP)  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**

**Rima Deswanti<sup>1</sup>, C. Dyah Sulistyaningrum I.<sup>2</sup>, Susantiningrum<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Email: rdeswanti982@gmail.com, ciciliadyah@staff.uns.ac.id,  
susantiningrum@gmail.com*

***Abstrack***

*The purpose of this study was to determine: the implementation of an ACTIVE work culture on the academic aspect of FKIP, the implementation of an ACTIVE work culture on the academic aspect of FKIP, solutions to the implementation of a work culture on the academic aspect of FKIP.*

*This research is a qualitative research using a case study approach. Sources of data were obtained from the Vice Dean for Academic Affairs, Head of Study Programs, lecturers, and students. Sampling technique: snowball sampling technique. Data collection techniques: observation, interviews and documents. Data validity test: method triangulation and source triangulation. Data analysis techniques: interactive data analysis techniques*

*The results showed that the ACTIVE work culture in the academic aspect at FKIP had been going well, although there were some obstacles. The obstacles faced are the limitations of classrooms and laboratories, the existence of Work from Home (WFH) regulations during the covid-19 pandemic, and the lack of awareness of the ACTIVE work culture. Solutions made: efforts to complete facilities and infrastructure, create innovations during the WFH rule by using alternative media and methods, build awareness by conducting socialization*

***Keywords: Work Culture, ACTIVE Work Culture***

## I. PENDAHULUAN

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) merupakan fakultas terbesar di Universitas Sebelas Maret (UNS). Memiliki 23 Program Studi Sarjana, 8 Program Magister, 4 Program Doktor, serta Pendidikan Profesi Guru. Sejarah terbentuknya fakultas ini yaitu setelah melalui proses embrionisasi cukup panjang berdasarkan Surat Keputusan Presiden RI NO. 10 tahun 1976 tertanggal 8 Maret 1976, IKIP negeri Surakarta, STO Negeri Surakarta, Akademi Administrasi Niaga (AAN) Surakarta dan Fakultas Kedokteran Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional Veteran (PTPN) Cabang Surakarta yang semula berhimpun dalam Universitas Gabungan Surakarta kemudian menjelma menjadi Universitas Negeri Surakarta Sebelas Maret (UNS). IKIP Negeri Surakarta dan STO Negeri Surakarta menjadi Fakultas Keguruan dan Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP). (“Fakultas Keguruan”, 2019)

Menjadi fakultas terbesar di UNS, tentunya FKIP menyumbang banyak prestasi seperti mahasiswa Program Studi (Prodi) Pendidikan Administrasi Perkantoran, berhasil memperoleh juara 1 di ajang Gebyar Ilmu Perkantoran Seluruh Indonesia (GIPSI) di bidang lomba *English Correspondence* (“Mahasiswa FKIP”, 2018). Mahasiswa Pendidikan Kimia menjadi juara 3 Nasional Indonesia

*Occupational Safety And Health (IOSH) Summit* 2017, Mahasiswa Pendidikan TIK mendapat *Grand Champion* Tahun 2016 - Surabaya, Lomba Paduan Suara Universitas Airlangga, serta mahasiswa program studi Pendidikan Sosiologi Antropologi berhasil meraih 1 (satu) penghargaan International Paper pada Global Summit on Education (GSE) Universiti Selangor Antarbangsa Malaysia pada tahun 2015 (“Profil Program”, 2020).

FKIP dalam memperoleh banyaknya prestasi, tentunya tidak dapat diraih secara instan melainkan perlu adanya pola-pola kerja yang baik, yang diterapkan oleh seluruh warga FKIP selama ini lewat budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014:17). FKIP menerapkan budaya kerja *ACTIVE* yang bermisi mewujudkan perubahan cara berpikir (*mindset*) sivitas akademika menuju sikap dan perilaku profesional mencakup aspek-aspek yang dimaksud.

Budaya kerja *ACTIVE* merupakan merupakan strategi ataupun jargon yang dicanangkan oleh Prof. Dr. Ravik Karsidi, MS selaku rektor, kepada seluruh mahasiswa dan civitas akademika di 11 fakultas salah satunya dicanangkan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Budaya *ACTIVE* merupakan penyederhanaan dari 10 Budaya Kerja pada masa kepemimpinan Prof. Dr. HM, Syamsulhadi, dr. Sp.KJ (K). Penyederhanaan itu menjadi strategi agar rumusan budaya kerja menjadi efisien, sederhana dan mudah diingat (Nindya, Nurahma & Anna, 2012). Sosialisasi budaya kerja ini, gencar dilakukan saat Program Kenal Kampus Mahasiswa Baru (PKKMB) serta terpampangnya *x-banner* di seluruh gedung dan ruangan, serta sering disebut-sebut dalam acara besar di FKIP guna sebagai sarana pengingat serta refleksi terhadap berjalannya budaya kerja ini. Namun apakah dalam pelaksanaannya selama ini budaya *ACTIVE* sudah berjalan dengan semestinya atau belum, harus ditinjau kembali.

Pelaksanaan budaya kerja di perguruan tinggi dalam segi akademik dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arwildayanto (2016), kendala budaya kerja Champion belum tumbuh dan berkembang secara ideal sesuai harapan, diantaranya hambatan yang terlihat dari beberapa perilaku

dosen dan pegawai antara lain, 1) Absensi perkuliahan masih banyak yang di rapel di akhir perkuliahan, 2) dosen masih dihantui pikiran sudah berada pada usia lanjut, 3) pegawai bekerja belum menggunakan waktu secara efektif, 4) kemampuan dosen dan pegawai dalam hal bahasa asing masih rendah dan keinginan mengikuti studi lanjut lebih senang di kota Gorontalo

Sedangkan pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* di UNS sendiri dapat dilihat berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar, menurutnya budaya kerja *ACTIVE* belum tercapai secara optimal, karena seharusnya dilaksanakan oleh seluruh *civitas academica* FKIP, saat ini budaya *ACTIVE* belum seluruhnya teraktualisasi dalam budaya kerja UNS. Selain itu menurut Presiden BEM FKIP UNS 2020 menyatakan bahwa sosialisasi terkait budaya kerja *ACTIVE* sudah berlangsung baik namun terkait *follow up* nya masih kurang, sehingga dampaknya kurang terasa. Serta kepuasan jasa terkait budaya kerja *customer satisfaction* masih kurang, misalnya sarana penunjang akademik perkuliahan.

Selanjutnya berdasarkan observasi oleh peneliti, mahasiswa sebagai sivitas akademik tidak menerapkan budaya kerja *ACTIVE* dalam

kegiatan pembelajaran di perkuliahan dengan baik. Hal ini diperkuat terhadap wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada mahasiswa program studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer, ia mengungkapkan bahwa dirinya terkadang tidak menerapkan budaya *ACTIVE* dalam pelaksanaan perkuliahan yaitu *achievement orientation*, ia terkadang tidak *ontime* dalam mengikuti jam perkuliahan serta tidak bersemangat dalam mengikuti perkuliahan. Kemudian berdasarkan wawancara oleh peneliti kepada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran ia mengungkapkan bahwa motivasi untuk semangat belajar masih kurang, terkadang rasa malas muncul pada saat perkuliahan.

Dari latar belakang tersebut peneliti mengkaji bagaimana pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* dalam segi akademik di FKIP UNS dengan judul “Pelaksanaan Budaya Kerja *ACTIVE* Pada Aspek Akademik di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta”

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sekumpulan cara yang dipakai guna mendapatkan data dengan melakukan kegiatan pengamatan secara menyeluruh dan mendalam kepada objek

penelitian serta diperoleh data-data berupa deskriptif baik secara lisan maupun tulisan. Seorang peneliti haruslah memiliki wawasan luas agar dapat mencari informasi secara mendalam, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara jelas dan terperinci. Penelitian yang didapatkan oleh peneliti, tidak merubah apapun bentuk objek yang diteliti. Peneliti hanya mengumpulkan data dari keadaan yang sebenarnya yang ada di lapangan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data data yang diperoleh secara langsung terhadap subyek penelitian yang dilakukan dengan wawancara, observasi, wawancara, serta analisis dokumen. Dalam penelitian ini, sumber primernya adalah dekanat, kepala program studi, dosen dan mahasiswa di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Sedangkan data sekunder adalah data yang menjadi pendukung data primer, berupa sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung seperti web resmi UNS, *x-banner*, aturan-aturan, dan lain-lain.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball sampling*. *Snowball sampling* atau teknik bola salju ini dimulai dengan menetapkan satu atau beberapa informan kunci (*key informan*) dan melakukan wawancara

(*interview*) secara bertahap setelah itu peneliti meminta saran untuk orang berikutnya yang akan dijadikan informan, begitu seterusnya sehingga akan diperoleh jumlah informan yang semakin lama semakin besar seperti bola salju. *Key* informan dalam penelitian ini adalah Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UNS. Validitas penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber ialah untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama, yaitu dengan melakukan wawancara dengan Wakil Dekan Bidang Akademik, Kepala Program Studi, dosen dan mahasiswa. Sedangkan triangulasi metode dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan dengan metode yang berbeda yaitu dengan

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pelaksanaan Budaya Kerja *ACTIVE* di

FKIP dalam aspek akademik Budaya kerja adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sebelas Maret sebagai suatu lembaga pendidikan juga

memiliki budaya kerja yang dikenal sebagai budaya kerja *ACTIVE*. UNS mengembangkan budaya kerja yang diarahkan sebagai tuntunan sikap dan perilaku seluruh sivitas akademika; dengan demikian, budaya kerja tidak sekedar menjadi slogan tetapi diharapkan dapat menjadi jiwa dan semangat kerja dalam upaya mewujudkan visi dan misi UNS. Budaya kerja tersebut kemudian dikemas dalam slogan “*UNS ACTIVE: Achievement Orientation, Customer Satisfication, Teamwork, Integrity, Visionary, Entrepreneurship*” (“*UNS Berbudaya*”, 2015)

#### a. *Achievement Orientation* (Orientasi Prestasi)

Syaiful Bahri Djamarah (2016) mengemukakan bahwa prestasi adalah “Penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan murid yang berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka dan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum”. Prestasi sendiri menjadi orientasi yang harus terlaksana di lingkungan FKIP yang terlaksana pada budaya kerja *achievement orientation*. Di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) *achievement orientation*, telah diupayakan oleh berbagai pihak mulai dari Wakil Dekan Bidang Akademik yaitu dengan memfasilitasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) serta program beasiswa.

Selanjutnya pelaksanaannya oleh Kepala Program Studi yaitu dengan mewadahi bakat minat mahasiswa melalui Himpunan Mahasiswa serta menciptakan kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan *output* yang diharapkan. Pelaksanaan oleh dosen yaitu memberikan pembelajaran yang bervariasi untuk memacu kreativitas mahasiswa. Kemudian pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu banyak mahasiswa yang sudah meraih prestasi. Menurut Amelia B. Mamuja, (2016) bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan khususnya prestasi kerja karyawan

*b. Customer Satisfaction*  
(Kepuasan Pelanggan)

Pelaksanaan Budaya Kerja *ACTIVE customer satisfaction* (kepuasan pelanggan) telah dilakukan oleh FKIP. Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan (Philip Kotler, 2011). FKIP telah memberikan pelayanan maksimal terhadap pengguna jasa, yaitu seperti yang dilaksanakan Wakil Dekan Bidang Akademik dengan memberikan pelayanan akademik seperti skripsi dan persuratan yang tetap dilayani walaupun ada pandemi covid-19. Selanjutnya pelaksanaan

oleh Kepala Program Studi yaitu dengan menyediakan fasilitas pembelajaran semaksimal mungkin sesuai standar serta mencoba untuk memberikan pelayanan akademik dengan *fast respon*. Dosen sebagai tenaga pendidik memberikan pelayanan bimbingan konsultasi online serta pengajaran online dengan berbagai media yang memungkinkan. Selanjutnya pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu mereka saling membantu untuk menangani permasalahan akademik seperti ketertinggalan mengikuti pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut (Siwu, Pio, Liando, 2018) , budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan yang diberikan, budaya organisasi yang tinggi, yang terlihat dari tingginya *integrity*, dan *customer focus*, akan berdampak pada tingginya kepuasan pelanggan PT. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang.

*c. Teamwork* (kerjasama)

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014: 164) kerjasama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. *Teamwork* atau kerjasama merupakan budaya yang telah mengakar pada seluruh sivitas akademika FKIP. Pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik dengan kerjasama dengan antar

bidang dekanat untuk menyelesaikan pekerjaan fakultas. Kemudian pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu bekerjasama dengan pihak internal maupun eksternal untuk kegiatan magang pendidikan maupun industri serta *student exchange* untuk mengasah *softskill* mahasiswa. Kemudian pelaksanaan oleh dosen yaitu bekerjasama dengan antar dosen maupun mahasiswa untuk melakukan penelitian seperti publikasi ilmiah dan PKM. Mahasiswa juga melaksanakan budaya *teamwork* dengan kerja sama mengerjakan tugas kelompok serta gotong royong untuk melaksanakan program kegiatan di Himpunan Mahasiswa.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Pandelaki (2018), bahwa *teamwork* dan budaya kerja yang dikelola dan diterapkan dengan baik akan berpengaruh pada sikap dan pandangan setiap karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas.

#### d. *Integrity* (Integritas)

Pelaksanaan budaya *integrity* di FKIP oleh Wakil Dekan Bidang Akademik dengan melakukan adanya transparansi dalam segala kegiatan di FKIP seperti adanya pelaporan dana dan laporan kegiatan pada saat rapat fakultas. Selanjutnya pelaksanaan oleh Kepala Program Studi adalah dengan bekerja secara profesional, jujur

dan disiplin agar dapat dicontoh oleh warga program studi. Kemudian pelaksanaan budaya *integrity* oleh dosen yaitu dengan melaksanakan tugas pokok sebagai pengajar dan pembimbing mahasiswa. Namun memang masih ada dosen yang belum sepenuhnya melaksanakan budaya *integrity* dengan baik yaitu ada dosen senior yang membuat surat tugas tidak sesuai prosedur dengan membuat surat tugas sendiri. Pelaksanaan oleh mahasiswa adalah mahasiswa bertanggung jawab kepada orangtua dan dosen untuk melaksanakan perkuliahan dengan disiplin. Akan tetapi ada beberapa mahasiswa yang masih tidak jujur dalam melaksanakan ulangan atau ujian. Berdasarkan penelitian terdahulu integritas merupakan tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten (Harefa, 2015). Budaya *integrity* juga mencakup indikator kejujuran yang harus dilaksanakan oleh warga FKIP agar budaya kerja dapat tercapai untuk kemajuan akademik khususnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu menurut Embun Nadya (2020) mahasiswa berupaya untuk menghindari perilaku yang dapat melanggar sebuah integritas. Menjalankan peran sebagai mahasiswa adalah waktu dimana karakteristik seseorang dimatangkan sebelum terjun sebagai masyarakat

berkualitas serta sebelum menjalankan sebuah kedudukan didalam sosial masyarakat, untuk itu nilai-nilai integritas akademik membuat karakteristik mahasiswa tertempah

e. *Visionary* (Visioner)

Visioner adalah setiap visi ketika dimasukan pada sebuah lembaga atau tempat, maka akan memberikan dampak yang signifikan dan dapat memberikan pengaruh dalam bagaimana menentukan berlangsungnya kehidupan menuju ke depan (Hybels, 2014). Perilaku visioner di lingkungan FKIP terlaksana pada budaya kerja *ACTIVE visionary* yang telah dilaksanakan oleh Pelaksananya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik adalah dengan mempertegas visi misi FKIP kepada sivitas akademika diberbagai acara FKIP maupun pada saat mengajar mahasiswa. Selanjutnya pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan menanamkan visi misi program studi lewat kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan *output* program studi. Kemudian pelaksanaan oleh dosen yaitu menerapkan pengajaran yang inovatif dengan berbagai proyek mata kuliah untuk meningkatkan *softskill* mahasiswa. Pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu mereka berusaha untuk menciptakan produk inovasi ilmiah serata berusaha

memperbaiki IPK menjadi lebih baik. Menurut Sutapa (2017), perguruan tinggi (organisasi) yang berkualitas adalah yang dapat mengantisipasi perubahan baik sebagai individu maupun dalam organisasi yang mampu berubah. Perguruan tinggi yang mampu berubah, harus mengenal perubahan sebagai suatu elemen pemandangan yang konstan, dan perubahan itu menjadikan organisasi stabil dan mampu mengikuti perkembangan

f. *Entrepreneurship* (kewirausahaan)

Kewirausahaan merupakan usaha kreatif seseorang yang dilakukan berdasar inovasi agar muncul sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lain, mempunyai nilai tambah, bermanfaat, menyediakan lapangan kerja dan memiliki hasil yang berguna untuk orang lain (Soegoto, 2014). Dilingkungan FKIP pelaksanaan kewirausahaan terlaksana didalam budaya kerja *ACTIVE entrepreneurship*. Wakil Dekan Bidang Akademik mendorong mahasiswanya untuk mengikuti kompetisi kewirausahaan baik di internal maupun eksternal. Pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan mendorong mahasiswanya mengikuti PKM-K serta membentuk jiwa kewirausahaan mahasiswa lewat program kegiatan Himpunan Mahasiswa. Selanjutnya pelaksanaan oleh dosen yaitu dengan mengasah jiwa

kewirausahaan mahasiswa dengan proyek mata kuliah yang dapat menghasilkan produk untuk dijual. Kemudian pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu telah banyak mahasiswa yang memiliki usaha seperti usaha *fashion*, kuliner, *gift* dan lain sebagainya serta telah banyak yang memenangkan kompetisi kewirausahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Susilaningsih (2015), menghadapi tantangan masa depan yang sangat kompetitif, maka perilaku kewirausahaan diperlukan bagi semua bidang pekerjaan atau profesi. Oleh karena itu pendidikan kewirausahaan dapat dilaksanakan di perguruan tinggi dan diberlakukan kepada semua mahasiswa tanpa memandang bidang ilmu yang dipelajari, karena pendidikan kewirausahaan bukan pendidikan bisnis

2. Hambatan Pelaksanaan Budaya Kerja *ACTIVE* pada aspek akademik

Pelaksanaan Budaya Kerja *ACTIVE* tidak semua berjalan dengan mulus. Lika-liku hambatan dalam pelaksanaannya terdapat di berbagai aspek serta mengingat adanya pandemi covid-19 yang turut menambah jumlah hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* ini. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Budaya *ACTIVE* yaitu:

a. Keterbatasan sarana dan prasarana

Menjadi fakultas terbesar di UNS, ternyata FKIP memiliki kendala dalam aspek dana pendukung yang berakibat pada kurangnya fasilitas pembelajaran sehingga budaya kerja *customer satisfication* dalam melayani *civitas academica* untuk belajar masih kurang. Dana dari pusat UNS hanya berjumlah 14 milyar, yang tidak sebanding dengan besarnya fakultas ini yang memiliki 24 program studi. Sedangkan di fakultas lain seperti di FEB dan FK yang jumlah mahasiswanya dan programnya lebih sedikit mencapai 11 miliar. Hal ini dikarenakan setiap tahun sekitar 600 mahasiswa FKIP itu bebas UKT atau mendapat beasiswa bidikmisi. Dengan kurangnya dana pendukung ini ada beberapa program studi seperti program studi Pendidikan Fisika yang kekurangan sarana prasarana seperti laboratorium dan ruang kelas. Sehingga untuk sementara ini sejumlah kelas harus kuliah hingga sore karena harus bergantian laboratorium, lalu kurangnya fasilitas laboratorium yang ada di program studi Pendidikan Fisika membuat mereka juga meminjam laboratorium pusat universitas. Selain itu jumlah mahasiswa yang banyak juga tidak sebanding dengan jumlah kelas yang seharusnya ada untuk menampung perkuliahan sehingga pelaksanaan budaya *customer satisfication* untuk memenuhi pelayanan

mahasiswa untuk belajar belum maksimal

- b. Adanya peraturan Work From Home (WFH) pada masa pandemi Covid-19

Adanya pandemi covid-19 memunculkan aturan belajar di rumah bagi mahasiswa serta bekerja dari rumah bagi para pimpinan dan karyawan untuk membatasi penyebaran virus tersebut. Dengan adanya aturan ini membuat pekerjaan dilakukan secara *online*. Karena dilakukan secara *online*, sistem pekerjaan yang ada di FKIP tidak bisa optimal. Contohnya pada kegiatan pembelajaran yang seharusnya dilakukan secara praktikum jadi tidak bisa dilakukan maksimal. Adapun program kegiatan fakultas yang tidak bisa terkontrol secara maksimal karena dilakukan serba *online*.

Pada awal-awal kuliah *online* mahasiswa merasa dirasa kurang maksimal dalam mengeluarkan ide kreatif karena merasa jauh dari lingkungan pembelajaran yang membangun sehingga pemikiran kreatif menjadi terpasung, serta merasa kurang maksimal dalam mencerna materi pembelajaran. Karena di awal pemberlakuan kuliah online para dosen belum beradaptasi dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi pandemi sehingga penyampaian materi dirasa masih kurang sehingga akan mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa sebagai

bagian dari budaya *achievement orientation*

- c. Kurangnya kesadaran dengan adanya budaya kerja *ACTIVE*

Beberapa mahasiswa dan dosen ada yang belum paham mengenai salah satu budaya kerja *ACTIVE* yaitu *integrity* yang salah satu aspeknya yaitu kejujuran. Mahasiswa pada saat melaksanakan ujian masih ada yang tidak jujur atau mencontek. Serta ada dosen senior yang tidak mengikuti prosedural surat menyurat yaitu membuat surat tugas sendiri. Ini berarti kurangnya pemahaman dari dosen dan mahasiswa akan adanya budaya integritas yang harus dilaksanakan sebagai sivitas akademika FKIP yang baik. Selain itu pemahaman mengenai budaya *achievement orientation* juga belum sepenuhnya diresapi oleh mahasiswa. Yaitu sebagian mahasiswa belum terpacu untuk berprestasi dikancah nasional maupun internasional dikarenakan rasa tidak percaya diri dan kurangnya motivasi

3. Solusi dari hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* dalam aspek akademik

- a. Adanya upaya bersama untuk membangun dan melengkapi sarana prasarana

Dari hambatan mengenai kurangnya sarana dan prasarana laboratorium dan kelas disalah satu program studi, perlu adanya

upaya untuk segera menanggulangnya. Upaya ini juga perlu dilakukan bersama bukan hanya dari satu pihak. Mahasiswa melalui Himpunan Mahasiswa dapat menyalurkan aspirasinya mengenai kurangnya sarana prasarana kepada pihak program studi untuk ditindak lanjuti, dari program studi juga menampung aspirasi mahasiswa untuk ditindaklanjuti. Atau aspirasi mahasiswa juga dapat disalurkan kepada Badan Eksekutif Mahasiswa yang nantinya dapat ditindaklanjuti kepada pihak fakultas. Diharapkan pimpinan dan jajaran yang ada di fakultas juga berusaha menangani kurangnya sarana prasarana dengan solusi nyata yaitu membangun kelas dan laboratorium yang masih kurang

b. Menciptakan alternatif dan inovasi pada masa aturan *Work From Home (WFH)*

Untuk mengatasi permasalahan karena adanya batasan aturan *Work From Home (WFH)* yang pekerjaannya dilakukan secara daring yaitu dengan memilih metode dan media yang tepat. Misalnya untuk mengatasi masalah pekerjaan di fakultas untuk rapat kegiatan bisa dengan menggunakan media rapat virtual seperti *Zoom Meeting* atau *Google Meet* dapat pula dibutuhan presensi online agar peserta dapat terkontrol dengan media *Google form*. Ataupun dapat pula menggunakan memaksimalkan

fasilitas web pembelajaran dari kampus seperti *Open Course Ware (OCW)* yang pada awal-awal kuliah daring belum dilakukan secara maksimal

Selain itu dosen juga diharapkan dapat memberikan metode dan media pembelajaran alternatif yang tidak membosankan namun tetap dapat dimengerti mahasiswa walaupun dilakukan dengan jarak jauh

c. Membangun kesadaran akan adanya budaya kerja *ACTIVE*

Perlu diberikan sosialisasi yang baik agar budaya ini benar-benar diresapi dan dijalankan dalam kegiatan sehari-hari di kampus bagi seluruh sivitas akademika FKIP. Sosialisasi budaya kerja dapat diselipkan pada saat hari-hari besar UNS ataupun fakultas seperti Dies Natalis agar seluruh sivitas akademika dapat memahaminya dengan baik. Sosialisasi juga bisa diterapkan pada saat pembelajaran oleh dosen kepada mahasiswa dengan cara mahasiswa yang masih memiliki rasa egois yang tinggi dan kepercayaan diri yang kurang, bisa ditingkatkan melalui pembelajaran yang membangun kerjasama melalui belajar berkelompok. Sesekali upaya teguran baik lisan maupun tidak langsung juga perlu diberikan kepada mahasiswa agar sadar akan pentingnya mengambil sikap yang baik dalam kegiatan pembelajaran. Kemudian

adanya inisiatif dari mahasiswa sendiri untuk melakukan perubahan dalam dirinya dengan betul-betul memahami materi dan ilmu yang diberikan pada saat pembelajaran dikampus.

#### IV. KESIMPULAN

##### Kesimpulan

##### 1. Pelaksanaan Budaya Kerja ACTIVE

##### a. *Achievement Orientation* (Orientasi Prestasi)

Pelaksanaan budaya kerja *achievement orientation* di FKIP secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik yaitu dengan memberikan wadah mahasiswa untuk meraih prestasi dan memacu minat bakat yaitu dengan memfasilitasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) serta program beasiswa. Selanjutnya pelaksanaannya oleh Kepala Program Studi yaitu dengan mawadahi bakat minat mahasiswa melalui Himpunan Mahasiswa yang ada di program studi serta menciptakan kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan *output* yang diharapkan. Pelaksanaan oleh dosen yaitu mereka memberikan pembelajaran yang bervariasi untuk memacu kreatifitas mahasiswa contohnya dengan pembelajaran *problem based learning*. Kemudian pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu banyak mahasiswa yang sudah meraih prestasi nasional maupun internasional

##### b. *Customer Satisfaction* (kepuasan pelanggan)

Budaya *customer satisfaction* telah berjalan dengan baik. Yaitu pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik adalah dengan memberikan pelayanan akademik seperti skripsi dan persuratan yang tetap dilayani walaupun ada pandemi covid-19. Selanjutnya pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan menyediakan fasilitas pembelajaran semaksimal mungkin sesuai standar serta mencoba untuk memberikan pelayanan akademik dengan *fast respon*. Dosen sebagai tenaga pendidik memberikan pelayanan pada masa pandemi dengan memberikan pelayanan bimbingan konsultasi online serta pengajaran online dengan berbagai media yang memungkinkan. Selanjutnya pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu mereka saling membantu untuk menangani permasalahan akademik seperti ketertinggalan mengikuti pembelajaran

##### c. *Teamwork* (kerjasama)

pelaksanaan budaya kerja *teamwork* telah berjalan sesuai dengan indikatornya dengan baik. Dibuktikan dengan pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik ialah dengan kerja sama dengan antar bidang dekanat untuk menyelesaikan pekerjaan falultas. Kemudian pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan bekerjasama dengan pihak internal maupun eksternal untuk kegiatan magang pendidikan maupun industri

serta *student exchange* untuk mengasah *softskill* mahasiswa. Kemudian pelaksanaan oleh dosen yaitu kerja sama dengan antar dosen maupun mahasiswa untuk melakukan penelitian seperti publikasi ilmiah dan PKM. Mahasiswa juga melaksanakan budaya teamwork dengan kerja sama mengerjakan tugas kelompok serta gotong royong untuk melaksanakan program kegiatan di Himpunan Mahasiswa

d. *Integrity* (integritas)

Budaya *integrity* telah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik yaitu adanya transparansi dalam segala kegiatan di FKIP seperti adanya pelaporan dana dan laporan kegiatan pada saat rapat fakultas. Selanjutnya pelaksanaan oleh Kepala Program Studi adalah dengan bekerja secara profesional, jujur dan disiplin agar dapat dicontoh oleh warga program studi. Kemudian pelaksanaan budaya *integrity* oleh dosen yaitu dengan melaksanakan tugas pokok sebagai pengajar dan pembimbing mahasiswa. Pelaksanaan oleh mahasiswa adalah mahasiswa bertanggung jawab kepada orangtua dan dosen untuk melaksanakan perkuliahan dengan disiplin

e. *Visionary* (visioner)

Pelaksanaan budaya *visionary* telah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya. Pelaksananya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik adalah

dengan mempertegas visi misi FKIP kepada sivitas akademika diberbagai acara FKIP maupun pada saat mengajar mahasiswa. Selanjutnya pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan menanamkan visi misi program studi lewat kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan *output* program studi. Kemudian pelaksanaan oleh dosen yaitu menerapkan pengajaran yang inovatif dengan berbagai proyek mata kuliah untuk meningkatkan *softskill* mahasiswa. Pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu mereka berusaha untuk menciptakan produk inovasi ilmiah serta berusaha memperbaiki IPK menjadi lebih baik

f. *Entrepreneurship*  
(kewirausahaan)

Budaya kerja *entrepreneurship* dapat disimpulkan bahwa, pelaksanaan budaya *entrepreneurship* di FKIP telah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Dapat dibuktikan dengan pelaksanaannya oleh Wakil Dekan Bidang Akademik dengan mendorong mahasiswanya untuk mengikuti kompetisi kewirausahaan baik di internal maupun eksternal. Pelaksanaan oleh Kepala Program Studi yaitu dengan mendorong mahasiswanya mengikuti PKM-K serta membentuk jiwa kewirausahaan mahasiswa lewat program kegiatan Himpunan Mahasiswa. Selanjutnya pelaksanaan oleh

dosen yaitu dengan mengasah jiwa kewirausahaan mahasiswa dengan proyek mata kuliah yang dapat menghasilkan produk untuk dijual. Kemudian pelaksanaan oleh mahasiswa yaitu telah banyak mahasiswa yang memiliki usaha seperti usaha *fashion*, kuliner, *gift* dan lain sebagainya serta telah banyak yang memenangkan kompetisi kewirausahaan.

## 2. Hambatan pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE*

Hambatan pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* adalah keterbatasan sarana prasarana di FKIP yaitu kurangnya ruang kelas dan laboratorium, kemudian adanya peraturan *Work From Home (WFH)* pada masa pandemi covid-19 yang membuat pekerjaan dan pembelajaran dilakukan secara daring, sehingga tidak terlaksana secara maksimal, serta kurangnya kesadaran dengan adanya budaya kerja *ACTIVE* yaitu mahasiswa tidak jujur dalam melaksanakan ujian serta kurang percaya diri untuk mengikuti perlombaan

## 3. Solusi dari hambatan pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE*

Solusi dari hambatan pelaksanaan budaya kerja *ACTIVE* yaitu adanya upaya bersama untuk melengkapi sarana dan prasarana mulai dari lingkup program studi untuk membangun sarana prasarana dan para pimpinan fakultas yang segera melakukan realisasi pembangunan terhadap sarana prasarana, kemudian

menciptakan alternatif dan inovasi pada masa aturan *Work from Home (WFH)* dengan memakai metode dan media alternatif yang sesuai untuk pelaksanaan pekerjaan dan pembelajaran via *online*, serta membangun kesadaran akan adanya budaya kerja *ACTIVE*, dengan gencar melakukan sosialisasi sewaktu acara besar FKIP, ataupun diselipkan dalam pembelajaran

## Saran

### 1. Kepada Wakil Dekan Bidang Akademik

Hendaknya Wakil Dekan Bidang Akademik terus mengencangkan sosialisasi mengenai budaya kerja *ACTIVE* dalam setiap kegiatan yang ada di FKIP atau dapat dibuat kuliah umum untuk sarana sosialisasi budaya kerja *ACTIVE*. Kemudian saran untuk kurangnya sarana prasarana di FKIP, diharapkan Wakil Dekan Bidang Akademik memberikan solusi yang nyata untuk permasalahan sarana prasarana laboratorium dan ruang

### 2. Kepada Kepala Program Studi

Kepala Program Studi hendaknya memberikan strategi yang efektif dalam keberjalanan sistem pembelajaran yang sesuai dimasa pandemi karena adanya batasan aturan *Work from Home (WFH)* yaitu dengan memilih metode dan media yang tepat. Misalnya untuk mengatasi masalah pekerjaan di program studi untuk rapat kegiatan bisa dengan

menggunakan media rapat virtual seperti *Zoom Meeting* atau *Google Meet* dapat pula dibutkan presensi online agar peserta dapat terkontrol dengan media *Google form*

### 3. Kepada Dosen

Hendaknya dosen lebih memberikan metode dan media yang tepat dan kreatif agar mahasiswa dapat menyerap materi pembelajaran dengan baik walaupun pembelajaran dilakukan dengan daring. Serta memberikan motivasi dan arahan bagi mahasiswa yang belum pernah mengikuti kompetisi agar dapat percaya diri untuk mendaftar lomba

### 4. Kepada Mahasiswa

Mahasiswa hendaknya lebih sadar akan kewajibannya sebagai mahasiswa untuk berkuliah dengan sungguh-sungguh serta adanya usaha untuk berprestasi dengan mengikuti perlombaan baik di lingkup internal maupun eksternal, serta meningkatkan budaya integritas mengenai kejujuran dalam mengerjakan ulangan atau ujian

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Amelia B. M, Altje T & Jantje L.S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Daya Anugerah Mandiri. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 116
- Arwildayanto. (2016). Pengembangan Budaya Kerja Champion Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok
- Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02. 215
- Darodjat, T.A. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute. Bandung: PT Refika Aditama
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2016). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- Embun N & Mastina. (2020). Integritas Akademik Pada Mahasiswa Kesehatan Di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal Volume10No 2*. 269
- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.(2019). Profil FKIP. Diperoleh 12 Mei 2020 dari [https://fkip.uns.ac.id/profil\\_e/](https://fkip.uns.ac.id/profil_e/)
- Harefa, Andrias. (2015). Menjadi Manusia Pembelajar. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara
- Hybels, Bill. (2014). Kepemimpinan Yang Berani. Batam : PT Gospel Press
- Kotler, Philip & Keller, Kevin Lane.(2011). Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa: Bob Sabran. Jakarta: Erlangga
- Nindya, Nurahma & Anna. (2012). Menelusuri Satu Tahun Implementasi UNS Solo Active. Diperoleh 24 Maret 2020, dari <https://www.saluransebelas.com/menelusuri-satu->

- [tahun-implementasi-uns-solo-active/](#)  
Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. 2014. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa
- Pandelaki & Margotje. (2018) *Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Mautong*. Katalogis. 43
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey Bass Publishers
- Soegoto, Eddy Soeryanto. (2014). *Enterpreneurship*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo
- Siwu ,Pio RJ & Liando DM. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Astra Internasional, Tbk.Daihatsu Cabang Malalayang*. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. 10
- SPMB. (2020). *Profil Program Studi*. Diperoleh 12 Mei 2020, dari <https://spmb.uns.ac.id/portofolio-riwayat/jenjang?jenjang=s1>
- Susilaningsih. (2015). *Pendidikan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi: Pentingkah Untuk Semua Profesi*. *Jurnal Economia*. 8
- Sutapa, Meda. (2017). *Manajemen Informasi Perguruan Tinggi Dalam Konteks Learning Organization*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 38 Universitas Sebelas Maret. (2015). *UNS Berbudaya Kerja “ACTIVE”*. Diperoleh 13 Oktober 2020 dari <https://uns.ac.id/id/uns-berkarya/uns-active-berbudaya.html>

