

PREDIKTOR PSIKOSOSIAL: KESIAPAN AKADEMISI UNIVERSITAS MERCUBUANA DALAM PERUBAHAN ORGANISASI MENJADI WORLD CLASS UNIVESRITY

Yenny ¹⁾, dan Amy Mardhatillah²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Mercubuana, Jakarta

Email : amardhatillah@yahoo.com

Abstract

This study aim to examine psychosocial predictor of employee readiness to change in one of private higher learning institution. The change context is change toward achieving world Class University. The present study is qualitative study, using the triangulation data collection, in which difference informant were ask including academic staff ,non-academic staff as well as students. Result of the present study found that there are three main factors that contribute to employee readiness to change including individual characteristic factor, organizational factor and factor related to university facility. Result of interview found that individual change efficacy in term of writing international journal is low. With regard to the facility factors, most of respondent said that campus facility especially library is very good. In term of organizational factor, most of respondent stated that, top management support the change initiatives.

Keywords: psychosocial predictor, organizational change, mercu buana university

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor psikososial yang menentukan kesiapan akademisi pada perguruan tinggi dalam menghadapi perubahan organisasi. Adapun perubahan yang dimaksud adalah perubahan strategis yang akan di lakukan perguruan tinggi untuk menjadi universitas kelas dunia dan berbasis penelitian. Dalam hal ini perubahan organisasi menuntut akademisi menghasilkan jurnal internasional untuk mendukung tujuan perguruan tinggi. Tujuan dari penelitian ini dicapai dengan menggunakan penelitian kualitatif, dan menggunakan triangulasi data dengan nara sumber yang berbeda yaitu dosen, administrative staf dan juga mahasiswa sehingga dapat ditemukan pola gambaran kesiapan akademisi UMB menjadi world class university. Hasil dari penelitian ini menemukan beberapa factor yang menentukan kesiapan universitas menjadi world class university yaitu faktor sumber daya manusia, factor fasilitas dan bangunan fisik serta faktor organisasi. Hasil wawancara menemukan pola factor yang menentukan kesiapan akademisi dalam mendukung mercubuana menjadi world class university adalah efikasi terhadap skill bahasa ingris dan menulis penelitian. Adapun factor failitas ditentukan oleh jumlah lab yang mendukung penelitian, program international class yang tersedia serta fasilitas database perpustakaan. Adapun faktor organisasi yang menentukan kesiapan untuk menjadi world class university adalah dukungan dari top manajemen, dukungan dana penelitian serta iklim penelitian di lingkungan universitas.

Kata kunci: prediktor psikososial, perubahan organisasi, universitas mercu buana

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi adalah fenomena yang sangat penting. Ini disebabkan oleh, perubahan organisasi adalalah hal yang tidak dapat dihindari dengan adanya perkembangan teknologi baru, tuntutan pemerintah ataupun regulatori, globalisasi dan tentu saja perubahan ekonomi (Bernerd, 2004). Hal inilah yang menyebabkan kebanyaka dari organisasi dan institusi melakukan perubahan agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan era perubahan yang sangat cepat.

Menyadari pentingnya perubahan organisasi, peneliti sebelumnya melakukan penelitian menggunakan perspektif

penolakan terhadap perubahan (resistence to change) ataupun penerimaan terhadap perubahan (acceptance to change) (Devos & Buelen,2003) dan kesiapan terhadap perubahan (readiness to change) (Wittension,2008). Dari berbagai perspektif ini, kesiapan dalam menghadapi perubahan organisas merupakan dimensi yang utama dikarenakan 70 % dari organisasi mengalami kegagalan dalam mengimplementasikan perubahan dikarenakan gagal dalam melakukam asesment terhadap kesiapan pegawai dalam menghadi perubahan (Miller & Peter,2006).

Adapun yang dimaksud dengan kesiapan terhadap perubahan organisasi ini adalah

perasaan yang positif yang dimiliki pegawai terhadap perubahan (*positive feeling*), pikiran yang baik yang dimiliki pegawai terhadap perubahan (*positive thinking*) dan juga segala perilaku yang akan dilakukan oleh pegawai dalam mendukung terwujudnya perubahan (*behavior support*) (Durham et al, 1989). Dengan meningkatkan emosi positif dan membuat pegawai berpikir perubahan akan memberikan manfaat kepada pegawai dan juga menjelsakan perilaku yang dapat dilakukan untuk mendukung perubahan maka penolakan terhadap sebuah perubahan akan berkurang.

Penelitian sebelumnya sudah mengkaji faktor faktor yang dapat meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi, namun penelitian tersebut dilakukan pada setting yang berbeda, sangat sedikit sekali penelitian yang dilakukan dalam ruang lingkup perubahan pada perguruan tinggi, sementara untuk menjadi perguruan tinggi yang hebat, hendaklah perguruan tersebut melakukan perubahan dan beradaptasi dengan tuntutan yang baru. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan kesiapan akademis pada perguruan tinggi untuk mendukung visi universitas dalam menjadi universitas kelas dunia yang berbasis penelitian.

Penelitian ini akan mengkaji faktor psikososial yang mempengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan organisasi berdasarkan teori *readiness to change* yang ditemukan oleh Holt (2004) terdapat empat aspek yang mempengaruhi kesiapan terhadap perubahan organisasi yaitu:

1. Konten dari perubahan tersebut (apakah perubahan hal yang diperlukan atau tidak, apakah perubahan *apropriate* atau tidak) hal ini kita sebut juga dengan *appropriateness of change*
2. Kontex dari perubahan: yaitu setting organisasi dimana perubahan terjadi, iklim dan budaya yang mewarnai organisasi juga dapat menjadi kontex dari perubahan
3. Proses dari perubahan: yaitu langkah *step by step* yang akan dilakukan dalam perubahan. Holt (2007) memilih *variable* dukungan dan *support* dari manajemen sebagai *variable* proses

4. Individual karakteristik: yaitu karakter tertentu individu yang dapat mendukung kesiapan menghadapi perubahan, Holt menyebutkan *efikasi* terhadap perubahan merupakan faktor yang penting dalam menentukan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan

Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan akademik staf dalam menghadapi perubahan organisasi yaitu tuntutan institusi terhadap menghasilkan jurnal ilmiah. Penelitian ini akan dilakukan di Universitas X yang sedang melakukan perubahan strategis ingin menjadi universitas kelas dunia yang berbasis penelitian. Oleh karena itu dosen pada universitas tersebut hendaklah menghasilkan jurnal ilmiah minimal 1 publikasi dalam setahun dan melakukan penelitian yang dibiayai universitas dua kali dalam 1 tahun. Permasalahannya masih banyak dosen yang tidak melakukan penelitian apalagi membuat jurnal ilmiah berdasarkan penelitian. Adapun faktor yang akan di uji adalah, *appropriateness of change*, manajemen *support*, individual *change effikasi* dan juga satu *variable* personaliti yaitu *openness to experience*.

Varibel *personality* yang akan diuji pada penelitian ini adalah *openness to experience* sebagai salah satu dimensi dari *big five personality* teori. Dimensi *openness to experience* dipilih menggunakan prinsip *parsimony* dimana hanya *variable* yang berperan lah yang diuji dalam penelitian. Empat dimensi lainnya tidak terlalu berkaitan dengan perubahan organisasi.

Beberapa penelitian sudah mengkaji faktor apa saja yang dapat meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi, namun kajian tersebut sangat sedikit dilakukan dalam konteks perguruan tinggi, padahal di Indonesia banyak sekali perguruan tinggi yang berkembang dengan ingin menjadi universitas kelas dunia yang berbasis riset yang mengharapkan akademisi pada universitas tersebut mampu menulis karya ilmiah yang di publish pada jurnal bertaraf International.

Selain dari sedikit nya penelitian terdahulu dalam konteks perguruan tinggi

mengenai perubahan organisasi, penelitian terdahulu hanya fokus kepada proses perubahan yang sedang berjalan, belum ada penelitian yang mengkaji faktor kesiapan akademisi sebelum menghadapi perubahan organisasi, hal ini dianggap penting karena kesiapan menghadapi perubahan organisasi akan menentukan sukses ataupun tidak suksesnya sebuah program intervensi dan perubahan organisasi. Oleh karena adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemahaman sumber daya manusia di UMB mengenai world class university?
2. Bagaimanakah gambaran kesiapan sumber daya manusia di UMB dalam menghadapi perubahan untuk menjadi world Class University?
3. Bagaimanakah kesiapan dari sisi manajemen dan fasilitas UMB untuk menjadi world Class University?
4. Faktor apa sajakah yang menentukan kesiapan UMB menjadi world Class University?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi batasan dalam penelitian ini berdasarkan actor, place dan activity teori adalah: yang menjadi pelaku yang diamati dalam penelitian ini adalah dosen UMB, tempat penelitian adalah UMB dan kegiatan yang dilakukan adalah kompetensi mengajar dan meneliti terkait perubahan UMB menjadi world class University.

Faktor psikososial yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah appropriateness of change (patut tidak nya sebuah perubahan), dukungan dari manajemen, dan karakteristik individu termasuk individual efikasi terhadap perubahan, keterbukaan terhadap pengalaman dan individual spiritualiti.

Penelitian terdahulu menemukan hubungan yang signifikan antara appropriateness of change dengan kesiapan menghadapi perubahan. Pernyataan ini di dukung oleh beberapa peneliti diantara lain: Smith, 2005, Holt, 2002, Bouchenoghee et al, 2008). Literatur menjelsakna bahwasnya emakin pegawai tau alasan diperlukan nya sebuah perubahan organisasi, dan mendapatkan informasi yang jelas mengenai hal hal yang akan dilakukan

untuk perubahan tersebut, semakin pegawai tersebut siap dalam menghadapi perubahan. Hal ini menambah keyakinan individu bahwasnya perubahan diperlukan dan pegawai merasa dilibatkan dalam proses perubahan tersebut.

Penelitian sebelumnya juga menemukan hubungan yang signifikan anantara dukunga dari manajemen dengan kesiapan pegawai terhadap perubahan organisasi (Oreg; 2006, O'neil, 2007). Selai dari aspek appropriateness of change, pegawai juga perlu merasa mendapatkan dukungan dari manajemen terhadap perubahan yang akan dilakukan. Persepsi pegawai terhadap dukunnga yang baik dari manajemen akan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan

Peneliti terdahulu juga menemukan hubungan yang sugnifikan antara efikasi atau keyakinan diri akan kemampuan mengatasi perubahan dengan kesiapan menghadapi perubahan (Armenakis & Bedeain, 1999; Holt 2002). Hal ini menjelaskan bahwanya apabila individu mempunyai keyakinan memiliki efikasi dalam menghadapi perubahan organisasi maka ia akan semakin siap dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu meningkatkan efikasi individu terhadap skill yang diperlukan dan juga pengalaman yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan akan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mencari faktor utama yang dapat meningkatkan kesiapan akademisi perguruan tinggi untuk menghadapi perubahan organisasi menjadi world class University
2. Mencari tau faktor apa sajakah yang berhubungan erat dengan kesiapan perubahan secara kognitif, afeksi dan juga kesiapan dalam bentuk prilaku dukungan yang nyata.
3. Mencari tau apakah terdapat perbedaan faktor berdasarkan perbedaan demografis seperti, usia, jenis kelamin, lama berkarir dan jabatan.
4. Merencanakan kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan

akademisi perguruan tinggi dalam menghadapi perubahan organisasi dengan tuntutan menulis karya ilmiah yang lebih banyak berdasarkan fakta psikososial yang utama yang dapat meningkatkan kesiapan akademisi dalam menghadapi perubahan.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi:

- Secara teori: penelitian ini akan menambah literatur dan menguatkan teori mengenai faktor psikososial yang dapat meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan khususnya akademisi perguruan tinggi
- Secara praktikal: penelitian ini dapat digunakan sebagai framework dalam merencanakan intervensi dan kegiatan yang sesuai untuk mencapai tujuan perubahan organisasi.

METODE

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah akademisi UMB dari berbagai fakultas baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap. Dalam rangka mendapatkan informasi yang lebih komprehensif penelitian ini melakukan triangulasi data dengan mewawancarai, pegawai administrasi, mahasiswa dan juga pejabat struktural di UMB.

Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode wawancara dengan menggunakan panduan wawancara semi terstruktur. Selain dari metode wawancara semi terstruktur, data akan dikumpulkan menggunakan metode observasi dengan mengobservasi sikap akademisi di UMB dalam mendukung perubahan organisasi UMB untuk mencapai world class university.

Alat bantu yang diperlukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah: (1) Pedoman wawancara; (2) Alat perekam suara; dan (3) Buku catatan dan alat tulis.

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu: (1) Tahapan persiapan penelitian; dan (2) Tahap pelaksanaan penelitian yang terdiri dari :

- Tahap pencarian subjek

- Pelaksanaan wawancara
- Pelaksanaan observasi

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis berdasarkan Huberman yaitu: (1) Data collection; (2) Data reduction; (3) Data display; dan (4) Data conclusion.

Adapun pengujian keabsahan data dilakukan dengan meningkatkan kredibilitas data menggunakan metode triangulasi. Yaitu triangulasi sumber data yang tidak saja menjadi akademisi sebagai sumber data tetapi juga menjadikan staf perpustakaan, staf bagian penelitian, pejabat struktural dan juga mahasiswa sebagai sumber data. Selain dari itu keabsahan data juga dijaga dengan memperpanjang pengamatan dan metode member checking.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Intra individu

Responden A adalah seseorang yang memiliki jabatan penting dalam divisi penelitian di UMB. Menurut informan, secara dana dan fasilitas yang tersedia dari UMB untuk meneliti sudah sangat memadai. Hal ini ditandai dengan adanya jadwal penelitian rutin dan pendanaan rutin dari UMB sebanyak 3.500.000 per penelitian. Selain dari itu, klinik penelitian pun sudah secara reguler diadakan. Menurut informasi dari informan, divisi penelitian pun kerap kali mengundang pembicara yang kompeten untuk berbagi informasi mengenai metode penelitian dan skill menulis jurnal. Namun terkait UMB menjadidi world class University informan A menyatakan UMB masih memerlukan usaha yang lebih banyak lagi untuk mencapai world class university. Hal ini ditandai dengan minimnya jumlah dosen yang menulis pada jurnal internasional yang berakreditasi baik. Padahal universitas sudah menyediakan kompensasi untuk dosen yang dapat mempublikasikan penelitiannya pada jurnal internasional yang terakreditasi. Menurut informan, terhambatnya publikasi mungkin disebabkan oleh kendala Bahasa Inggris. Oleh sebab itu, informan A menyampaikan, akan menyarankan kepada universitas untuk menyediakan fasilitas proof reading sehingga dosen cukup menyediakan penelitian yang

bisa dipublikasikan dan penerjemah akan membantu menguruskan editing Bahasa Inggris.

Responden B adalah seorang dosen pada UMB yang sudah mengajar kurang lebih 10 tahun di UMB. Informan merupakan dosen yang menguasai bahasa Inggris dengan baik. Menurut informan, UMB menjadi *world class university* merupakan perjalanan panjang yang harus ditempuh. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi dosen dalam berbahasa Inggris, selain itu kompetensi mahasiswa dalam melakukan program belajar mengajar dengan Bahasa Inggris juga masih sangat terbatas. Menurut informan B dukungan dari universitas dalam bentuk dana penelitian, ketersediaan perpustakaan dan jurnal online untuk referensi sudah cukup memadai. Hanya saja gedung fisik dan fasilitas infrastruktur lainnya yang perlu ditingkatkan untuk mencapai *world class university*. Menurut informan B mahasiswa harus terbiasa dengan Bahasa Inggris, oleh sebab itu dosen B melakukan program belajar mengajar dengan banyak menggunakan buku Bahasa Inggris dan membiasakan komunikasi menggunakan bahasa Inggris dengan mahasiswa.

Responden C adalah salah seorang staff dari *international class*. Menurut informan C, universitas Mercubuana sudah sangat siap untuk menjadi *world class university*. Menurutnya definisi *world class* itu sendiri adalah adanya kelas *international* dan kegiatan belajar mengajar menggunakan Bahasa Inggris. Informan C menyampaikan bahwasanya ia merasa sudah siap mendukung Mercubuana menjadi *world class University*. Adapun kendala yang masih dihadapi adalah kurang baiknya bangunan fisik, dan jumlah buku untuk perpustakaan *international class* masih terbatas. Informan menyarankan memperbanyak komunitas Bahasa Inggris di kampus untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris. Selain dari itu informan juga menyarankan lebih banyak lagi program pertukaran pelajaran.

Responden D seorang petugas di perpustakaan, menyatakan bahwa sebenarnya UMB sudah siap menjadi *world class university* dengan fasilitas perpustakaan yang baik. Menurut informan perpustakaan UMB mendapatkan akreditasi A sehingga jurnal *international* cukup mudah dicari. Selain itu

buku-buku pendukung pengajaran sudah banyak tersedia di perpustakaan. Namun tidak semua mahasiswa familiar dengan data base jurnal online yang dapat diakses secara gratis.

Responden E adalah seorang mahasiswa di UMB, menurut informan, UMB sudah cukup siap untuk menjadi *world class university* dengan adanya ruang seminar *international* dan fasilitas ruang kelas yang bagus. Menurut informan walau UMB belum 100% dapat dikatakan *world class university*, namun kurikulum yang diterapkan sudah memenuhi syarat untuk menjadi *world class university* karena terdapat beberapa mata kuliah yang menggunakan Bahasa Inggris dalam proses pengajaran. Informan juga menyampaikan untuk dapat mencapai perubahan menjadi *world class university*, UMB perlu meningkatkan prestasi akademis dan non-akademis serta peningkatan kemampuan dosen dalam berbahasa Inggris.

Responden F adalah seorang siswa *international class*, menurut informan ini, UMB belum siap menjadi *world class university*. Adapun alasannya ialah, UMB tidak dapat mengandalkan *international class* saja untuk menjadi *world class university*. Kelas *international* hanya berbeda sedikit saja dari kelas reguler biasa yaitu di pengantar kuliah yang menggunakan bahasa Inggris. Sedangkan dosen dan yang lainnya sama saja. Menurut informan masih kurang kegiatan yang menambah suasana *international* di UMB.

Responden G juga seorang mahasiswa yang menjabat sebagai *coordinator* kegiatan himpunan mahasiswa. Menurut informan, UMB belum siap menjadi *world class university*. Walaupun perpustakaan sudah sangat memadai, namun dukungan dosen dalam mendidik mahasiswa untuk banyak melakukan penelitian dan mengikuti persentasi di *international* konferensi masih sangat kurang.

Responden H seorang dosen menyampaikan bahwa, kesulitan terbesar dalam menjadi *world class university* adalah kurangnya minat penelitian, dan kemampuan bahasa Inggris yang terbatas. Selain dari itu dosen juga terkendala terkait dana penelitian, dana penelitian yang tersedia sangat sedikit, sedangkan untuk mendapatkan pendanaan dari

DIKTI itu tidak mudah.

Tiga informan lainnya, yang menjadi dosen di UMB, menyatakan bahwa sebetulnya dosen sudah siap mendukung UMB menjadi universitas berkelas internasional, hanya saja kemampuan berbahasa ingris yang terbatas, kualitas mahasiswa yang mendaftar dan juga bangunan fisik yang masih perlu perhatian dan peningkatan.

Dari hasil penelitian kualitatif ini ditemukan bahwa faktor utama yang menentukan kesiapan akademisi dalam mendukung UMB menjadi world class University adalah faktor kompetensi dosen dalam melakukan penelitian dan juga kemampuan berbahasa ingris. Hasil penelitian ini menunjukkan sebenarnya secara fasilitas dan dana UMB sudah cukup mumpuni namu kendala terbesar adalah kurangnya efikasi dosen terhadap kemampuan meneliti dan juga kurangnya kesadaran akan pentingnya melakuka penelitian dan menulis pada jurnal internasional. Hal ini pun juga berdampak terhadap kurangnya bimbingan dosen kepada mahasiswa untuk menghadiri konferensi internasional dan semangat untuk menulis pada jurnal internasional.

Faktor kompetensi dan effikasi adalah faktor utama yang dalam teori Hotl, 2007 sebagai faktor penentu kesiapan individu untuk melakukan perubahan.

Selain dari faktor sumber daya manusia, faktor fasilitas dan bangunan fisik juga menentukan kesiapan untuk mendukung UMB menjadi world class university.

Dukungan dari organisasi juga menjadi penentuan akan kesiapa akademisi dalam mendukung UMB menjadi world class university, jika budaya meneliti ditekankan oleh atasan dan dosen disemangati, dimotivasi dan dicarikan dana untuk meneliti maka kesiapan akademisi untuk mendukung perubahan UMB menjadi world class university juga akan bertambah.

Adapun terkait definisi world class, kebanyakan dari informan mengangngap world class university itu adalah yang memelilik kelas internasional dan pengantar bahas ingris. Secara keseluruhan hasil dari penelitian ini menemukan bahwa mengenai pemahaman world class university dengan urutan sebagai

berikut:

Definisi world class	Urutan
Go international	1
Mempunyai kelas internasional	2
Dosen dan mahasiswa mampu berbahasa ingris	3
Memiliki bangunan fisik yang baik	4
Mampu menulis di jurnal inter-national	5

Sedangkan terkait faktor faktor pendukung, yang menjadi faktor pendukung utama adalah skill meneliti dan kemampuan berbahas ingris dosen serta, dana yang memadai, dan sarana lab untuk meneliti. Jadi faktor pendukung ini dapat dilihat dari faktor organisasi dan juga faktor individu. Secara umum urutan faktor faktor yang penting untuk mendukung UMB menjadi world class university adalah:

Faktor pendukung	Urutan
Skill meneliti	1
Skill berbahasa ingris	2
Dana yang tersedia	3
Labolatorium untuk penelitian	4
Adanya kelas internasional	5

Adapun hal hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan akademik staff dalam mendukung UMB menjadi world class university adalah dukungan kepada dosen dosen baik secara skill, motivasi dan juga dukungan moral dan menciptakan iklim meneliti. Selain itu juga kompetensi dosen dalam berbahas ingress ditingkatkan. Tidak hanya saja dari sisi dosen, tetapi juga dengan kegiatan mengajar juga dibiasakan untuk mengembangkan budaya meneliti membaca jurnal internasional, menggunakan text book berbahasa ingris dan meningkatkan kemampuan berbahasa ingris dengan lebih maksimal.

Adapun hasil dari penelitian ini terdiri dari beberapa domain dan penjelasan taksonomi dari domain tersebut. Yaitu:

1. Pemahaman definisi (world class university)
 - Sebagian besar akademisi sudah memahami konsep world class

university, yaitu menjadi universitas kelas dunia dengan penelitian yang baik dan kemampuan bahasa ingris yang baik.

- Beberapa staf juga ada yang menyampaikan pernah mendengar saja dan meras belum ada kegiatan kampanye yang jelas untuk menajdi world class university
 - Ada juga informan yang tidak mengetahui apa yang dimaksud dengan menjadi world class university, menurut informan, hanya melihat spanduk UMB world class university tanpa pernah mendapatkan informasi mengenai world class universiti
2. Faktor pendukung
- Fasilitas labolatorium
 - Bangunan fisik yang baik
 - Kelas international yang sudah berjalan
 - Kurikulum yang meningkatkan kemampuan meneliti dan kemampuan bahasa ingris
 - Program pertukaran pelajar dan
 - Skim dana riset yang sudah memadai
 - Meningkatkan kualitas seleksi mahasiswa dengan nilai TOEFL yang baik
 - Standard dosen pengajar S2 dan Kaprodi harus S3
 - Database perpustakaan yang sudah cukup memadai baik buku dan jurnal
 - Student exchange program
 - Program dari kampus untuk meningkatkan skill meneliti
 - Pengantar kelas menggunakan bahasa ingris walau bukan unt
3. Kendala
- Kemampuan berbahasa ingris yang terbatas
 - Percaya diri dapat menulis penelitian pada jurnal international
 - Adanya rasa kekhawatiran dosen dalam membuat penelitian, merasa tidak mampu dan tidak bisa
 - Keterbatasan dana
 - Meningkatkan mutu dosen
 - Kurangnya kesadaran untuk meneliti dan mengikuti konferensi international

- Kurangnya keterlibatan dalam membimbing mahasiswa untuk mengikuti seminar dan konferensi

4. Solusi

- Meningkatkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kemampuan berbahasa ingris, kemampuan meneliti dan rasa percaya diri mampu melakukan penelitian
- Meningkatkan fasilitas penunjang seperti labolatorium
- Menambah pelatihan untuk meningkatkan kompetensi penelitian

PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa, akademisi di UMB secara umu sudah mengetahui tujuan UMB untuk menajdi world class university. Pemahaman world class university pu sudah cukup baik dengan menyadari pentingnya untuk mampu membuat penelitian dan mempublikasi kan penelitian dalam jurnal international serta memiliki kemampuan berbahasa ingris dengan baik. Adapun faktor penghambat adalah rasa tidak percaya diri akan kemampuan membuat penelitian dan kemampuan berbahas ingris. Sedangkan dari sisi fasilitas UMB dianggap sudah cukup siap menajdi world class univeriti, terutama dengan adanya fasilitas perpustakaan yang baik, dengan database jurnal dan buku buku baru. Namun masih banyak saran dari informan untuk meningkatkan fasilitas labolatorium untuk kepentingan penelitian. Adapun saran yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

- Meningkatkan kompetensi meneliti dosen dengan memperbanyak pelatihan mengenai penelitian ditingkat universitas maupun fakultas
- Meningkatkan kompetensi berbahasa ingris dan membuat lebih banyak program untuk menciptakan iklim berbahasa ingris
- Membangaun rasa percaya diri akademisi agar lebih banyak melakukan penelitian
- Memperbanyak alokasi dana untuk penelitian dan pengembangan labolatorium

Dengan memaksimalkan dukungan dari organisasi, dan meningkatkan kompetensi

individu maka kesiapan akademisi untuk mendukung perubahan organisasi menjadikan UMB world class university akan lebih mudah diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernerd, J. (2004). Expanding our understanding of change message. *Human Resource Development Review*, 3 (1), 36-52.
- Bouckenooghe, D., Devos, G. & Broeck, H., V. (2008). Working paper: the change climate questionnaire: a scale development.
- Miller, K. I. & Peter, R. M. (2006). Social Information and employee anxiety about organizational change. *Human Communication Research*, 11(3), 365-386.
- Wittenstein, R. D. (2008). Factor influencing individual readiness to change in a health care environment. PhD thesis submitted to The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University
- Fatmawati Latada, Shukran Abdul Rahman & Hariyati Shahrma Abdul Majid (2008). Predictors of training transfer: mediating role of job satisfaction and organizational commitment among Industrial worker in Malaysia. PhD thesis submitted to International Islamic University Malaysia
- Gay, L. R. & Airasian, P. (2000). *Educational research: Competencies for analysis and Application* (11th edn.). Upper Saddle River, HJ: Prentice-Hall International, Inc.
- Holt, D. T. (2002). Readiness for change: development of scale. PhD thesis submitted to Auburn University.
- Holt, D.T., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (2), 232-51.
-
-