

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Problem terbesar yang mendera pendidikan nasional adalah belum terlalu baiknya mutu dan relevansi pendidikan. Di era global saat ini yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang penuh dengan tantangan persaingan, cepat atau lambat pada gilirannya harus dihadapi dengan peningkatan kualitas perguruan tinggi sebagai lembaga kependidikan yang harus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan. Melalui Tri Dharmanya Perguruan Tinggi dalam bidang pendidikan harus mampu memberdayakan proses pendidikan yang sedemikian rupa agar seluruh mahasiswa berkembang menjadi lulusan yang berkualitas memiliki kompetensi personal, sosial, moral, dan profesional. Melalui penelitian, perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan dirinya serta memberikan sumbangan nyata bagi pengembangan bidang keilmuan dan aplikasi dalam berbagai upaya pembaruan. Melalui Pengabdian Pada Masyarakat, keberadaan perguruan tinggi harus dapat dirasakan oleh masyarakat sekitarnya dengan memberikan pemahaman kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Data peringkat universitas yang dipublikasikan oleh *The Times Higher Education Magazine-QS (THE-QS)* bahwa tiga perguruan tinggi negeri Indonesia mengalami peningkatan peringkat yakni Universitas Indonesia (UI) menduduki peringkat ke-287 dari sebelumnya peringkat ke-359, Institut Teknologi Bandung (ITB) pada peringkat ke-315 dari sebelumnya peringkat ke-369, dan Universitas Gadjah Mada (UGM) pada peringkat ke-316 dari sebelumnya peringkat ke-360 dari 500 perguruan tinggi terbaik dunia. (Kompas, 15 Oktober 2008). Penilaian ini didasarkan pada kriteria antara lain kualitas penelitian, kualitas pengajaran, kualitas lulusan, dan aspek internasional. Meskipun terjadi peningkatan peringkat dari tahun sebelumnya, namun secara umum belum mengembirakan bagi seluruh universitas di Indonesia, terlebih universitas eks IKIP, hal ini ditunjukkan dengan

tidak ada salah satu pun universitas Eks IKIP yang terdaftar di sana, termasuk diantaranya adalah Universitas Negeri Jakarta (Eks IKIP Jakarta).

Kependidikan tidak bisa dilepaskan dengan aspek guru sebagai unsur inti pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mampu bersaing di era global sangat ditentukan oleh kualitas guru yang berada di garda terdepan pendidikan. Dengan keluarnya Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan berbagai produk hukum lainnya merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi khususnya LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) atau Universitas Eks IKIP yang mempunyai tanggung jawab menghasilkan calon guru yang berkualitas.

Kompas (4 Maret 2009) menyebutkan bahwa pemerintah berinisiatif untuk mendidik sekitar 40.000 -50.000 sarjana pendidikan dan non kependidikan pada bulan September tahun 2009 dari berbagai disiplin ilmu untuk menjadi guru, dengan tambahan ilmu kependidikan dan keguruan yang dikenal dengan istilah pendidikan profesi guru selama 6 bulan untuk tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD), dan 1 tahun untuk tingkat SMP, SMA, atau SMK. Pendidikan profesi guru bagi sarjana kependidikan (lulusan LPTK) dan sarjana non kependidikan, pada hakekatnya menunjukkan ketidakpercayaan pemerintah terhadap LPTK untuk bisa melakukan perubahan-perubahan mendasar yang diperlukan untuk menjawab kebutuhan akan guru-guru profesional yang bisa menjawab tantangan masa depan di era global.

Mantan Rektor UNJ Winarno Surakhmad, menyingung soal kegagalan eks IKIP yang sekarang menjadi universitas, yang dinilai telah gagal mencapai tujuan sebagai universitas. Pakar pendidikan HAR Tilaar mengungkapkan bahwa LPTK dinilai telah gagal menghasilkan guru yang menguasai ilmu pengetahuan dan memiliki kompetensi profesional. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa guru-guru yang mengajar di sekolah –sekolah unggulan yang berprestasi pada level internasional seperti olimpiade fisika, bukan lulusan LPTK. (Kedaulatan Rakyat Online, 26 Nopember 2008)

Pengembangan IKIP menjadi universitas, sebagaimana IKIP Jakarta berubah menjadi Universitas Negeri Jakarta, tentunya bukan untuk menggantikan

atau membubarkan lembaga pendidikan keguruan yang telah ada, tetapi untuk lebih memberdayakan institusi tersebut, sehingga menjadi lebih baik kualitasnya. IKIP Jakarta yang telah dikembangkan menjadi Universitas Negeri Jakarta tetap dibebani tugas utama menghasilkan calon guru (sarjana kependidikan) yang profesional disamping juga untuk menghasilkan lulusan non kependidikan.

Wagiran Suwito (2006), menyebutkan bahwa sejak tahun 1999 sebagai bentuk perluasan mandat universitas eks-IKIP, belum terlihat adanya peningkatan kualitas lulusan yang berarti, baik lulusan yang merupakan calon guru (sarjana pendidikan) maupun lulusan non kependidikan. Bahkan ada kecenderungan merosotnya kualitas lulusan, baik lulusan yang menempuh jalur kependidikan maupun non kependidikan. Ini terjadi karena sumber daya manusia dan fasilitas yang dimiliki eks-IKIP yang memang sangat minim, terpecah dua yaitu untuk mempersiapkan calon sarjana pendidikan dan lulusan non kependidikan. Hal ini tentu mengakibatkan universitas eks IKIP jadi semakin terpuruk nasibnya, gagal menjadi lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang mempersiapkan sarjana pendidikan profesional dan juga belum berhasil mempersiapkan lulusan non kependidikan.

Nurulpaik Lik (2008) menyatakan bahwa Pasca IKIP dikonversi menjadi universitas dengan model wider mandate, pengembangan universitas eks IKIP semakin tidak jelas arahnya. Masing-masing universitas eks IKIP mencari-cari model dan arah pengembangan sendiri-sendiri. Tidak ada kesepakatan pengembangan universitas eks IKIP akan bagaimana, akan seperti apa. Seluruh IKIP (kecuali IKIP Bandung) mengganti nomenklatur "fakultas murni" dalam kelembagaan universitas pada umumnya (seperti Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial/FPIPS menjadi Fakultas Ilmu Sosial/FIS, FPMIPA menjadi FMIPA, FPTK menjadi FT, dst.), sementara posisi jurusan atau program studi kependidikan/keguruan kecuali Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) menjadi bagian dari fakultas murni (non kependidikan). Dari sisi nomenklatur saja sudah tidak ada kesepakatan, artinya jelas bahwa arah pengembangan LPTK ini tidak jelas. Bahkan ada kecenderungan ke depan universitas eks IKIP hanya akan mengembangkan fakultas murni/jurusan non kependidikan karena mengacu pada Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, bahwa untuk menjadi

seorang guru tidak harus dari LPTK/jurusan kependidikan, dan itu dibenarkan oleh undang-undang.

Keputusan Presiden No. 1 Tahun 1963 tanggal 3 Januari 1963, ditetapkan integrasi sistem kelembagaan pendidikan guru. Selanjutnya FKIP dan Institut Pendidikan Guru (IPG) diubah menjadi IKIP, proses pengintegrasian FKIP Universitas Indonesia dan IPG Jakarta melahirkan IKIP Jakarta. Dalam perkembangan selanjutnya IKIP Jakarta setelah berusia lebih kurang 36 tahun, berdasar pada Keputusan Presiden RI No. 93/1999 tertanggal 4 Agustus 1999, maka IKIP Jakarta beralih fungsi menjadi Universitas Negeri Jakarta (UNJ), dan memasuki tahun 2009 Universitas Negeri Jakarta kini telah berusia 10 tahun. Perubahan IKIP Jakarta menjadi Universitas Negeri Jakarta, tentunya menuntut perubahan kultural, khususnya budaya korporat, agar seluruh civitas akademika bekerja dengan nilai-nilai baru yang cocok dengan tuntutan zaman sehingga mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain yang memiliki modal besar, teknologi yang lebih maju, dan tempat yang strategis. Meskipun perubahan tersebut dinantikan dan menjanjikan kehidupan baru, tetapi tidak semua perubahan akan membawa hasil seperti yang diharapkan, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sebagaimana dikemukakan oleh Rhenald Kasali (2006:12-13), yaitu: 1) kepemimpinan yang tidak cukup kuat; 2) salah melihat reformasi, dimana reformasi sering dianggap reorganisasi saja (mengubah bentuk organisasi) tanpa mengubah manusianya; 3) sabotase di tengah jalan, khususnya dari mereka yang tidak menyukai pemimpin baru, atau mereka yang khawatir kehilangan kenikmatan yang selama ini diperolehnya; 4) komunikasi yang tidak bagus; 5) masyarakat yang tidak cukup mendukung; dan 6) proses “*buy-in*” tidak berjalan, artinya bahwa perubahan harus menjadi agenda seluruh komponen organisasi .

Universitas Negeri Jakarta mengemban visi yaitu sebagai lembaga pendidikan tinggi yang dikembangkan dengan semangat kewirausahaan sebagai universitas yang religius, modern, efisien, dan mampu bersaing dan bekerja sama dalam tataran global. Dengan wawasan keunggulan, di tahun 2020, UNJ menjadi salah satu perguruan tinggi terbaik di Indonesia, dengan budaya akademik yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan bangsa. Berdasarkan visi tersebut disusunlah beberapa misi Universitas Negeri Jakarta. Transformasi IKIP Jakarta menjadi

Universitas Negeri Jakarta menetapkan kebijakan bahwa UNJ adalah universitas yang tetap mengemban misi LPTK. Dengan perluasan mandat tersebut akan memungkinkan para ilmuwan kependidikan berinteraksi lebih intensif dengan ilmuwan non kependidikan sehingga terjadi evolusi kultural keilmuan yang memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Bertolak dari misi semacam itu maka UNJ memiliki kebijakan bahwa kemajuan ilmu, teknologi dan seni yang dikembangkannya akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada khususnya dan IPTEK pada umumnya.

Transformasi IKIP Jakarta menjadi Universitas Negeri Jakarta secara langsung berhubungan dengan perubahan sikap, pandangan dan komitmen pimpinan dan seluruh sivitas akademika. Namun sampai dengan saat ini belum dirasakan arus transformasi tersebut oleh sebagian sivitas akademika, baik pimpinan, pegawai ataupun dosen. Dalam masyarakatpun muncul nada sindiran bahwa IKIP Jakarta kini berubah menjadi UNJ “Universitas Nggak Jelas”, hal ini tentunya bukan tanpa alasan. Perubahan IKIP Jakarta menjadi Universitas belum cukup mengembirakan secara kualitas, hal ini terlihat belum adanya program unggulan yang patut menjadi kebanggaan seluruh sivitas akademika UNJ, namun justru yang terlihat program Kependidikan/Keguruan seolah terlupakan dan program Non Kependidikannya pun tidak tampak unggul. Universitas Negeri Jakarta /Eks IKIP Jakarta dianggap sebagai perguruan tinggi kelas dua, bukan saja oleh masyarakat luar tapi juga oleh anggotanya sendiri. Melalui surat pembaca yang dimuat dalam Lembaga Pers Universitas Negeri Jakarta Edisi 43/Juni-Juli 2007 (2007:3), Gay mahasiswa FT angkatan 2006 dalam suratnya yang berjudul “Universitas Nggak Jelas”, menyatakan ”UNJ, kampus apaan tuh? Universitas Nggak Jelas. Kenapa, nggak jelas. Bayaran mahal, tapi dapat apa? Dosennya nggak ontime, fasilitas laboratorium tidak komplit, kalo lagi praktek tidak ada instruksinya”.

Kinerja yang belum maksimal di lingkungan Universitas Negeri Jakarta antara lain terlihat dari belum adanya hasil penelitian sivitas akademika UNJ yang memperoleh hak karya cipta dan paten; rendahnya produktivitas sivitas akademika dalam penulisan karya ilmiah, buku ajar, dan keikutsertaan dalam forum-forum

ilmiah dalam dan luar negeri; sarana dan prasarana laboratorium atau workshop belum memenuhi standar proses perkuliahan di perguruan tinggi dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan proses belajar mengajar; belum memiliki jurnal ilmiah yang terakreditasi nasional, infrastruktur yang masih jauh memadai (Pemetaan UNJ, 2008). Berdasar data EPSBED Dikti (2009) dan Pemetaan UNJ tahun 2008 menunjukkan bahwa dari 77 program studi yang berasal dari 7 Fakultas yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), dan Fakultas Ekonomi (FE) belum seluruh program studi memiliki akreditasi A. Sebesar 42,55% atau sebanyak 20 Program Studi Program Sarjana, baik Pendidikan maupun Non Kependidikan, terakreditasi A dan sebanyak 38,30% atau 18 Program Studi Program Sarjana berakreditasi B, sedangkan sisanya sebesar 19,15% baru memiliki izin prinsip penyelenggaraan dari DIKTI. Tiga program studi seperti Program Studi Bahasa Arab, pendidikan dasar, dan linguistik terapan izin perpanjangan penyelenggaraan belum keluar. Masih adanya program studi yang izin penyelenggarannya belum diperpanjang ini, akan menghambat institusi untuk memperoleh hibah kompetisi berbasis institusi (PHK-1) Tahun 2009 sebagaimana dipersyaratkan dalam Panduan Program Hibah Kompetisi Berbasis Institusi (PHK-1) Tahun 2009 bahwa institusi yang berhak ikut mengajukan proposal Hibah Kompetisi Berbasis Institusi (PHK-1) tahun 2009 yaitu bahwa seluruh program studi yang diselenggarakan memiliki izin penyelenggaraan yang masih berlaku, dan minimal 50% dari seluruh program studi sudah terakreditasi (Panduan PHK-1, 2008).

Budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta juga belum menunjukkan budaya yang unggul dan kuat, hal ini terlihat dari dukungan manajemen yang belum maksimal dilakukan, seperti komunikasi yang tidak jelas sehingga seringkali justru menimbulkan konflik; sistem penghargaan yang belum terstandarisasi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, reward yang belum didasarkan pada kriteria hasil kerja anggota organisasi; masih terlihat konflik-konflik antar anggota yang justru bersifat destruktif; belum nampaknya inovasi-inovasi baru, tugas-tugas lebih berorientasi kepada pola pendekatan “pakai tradisi

yang ada” dan sangsi yang tidak tegas terhadap beberapa dosen yang tidak melaksanakan tugasnya selama beberapa semester tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam menghadapi persoalan tersebut di atas, tentunya UNJ sebagai suatu organisasi harus dapat menyesuaikan diri untuk dapat mengatasi masalah-masalah internal dan eksternal tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi seperti Universitas Negeri Jakarta dalam mewujudkan visi dan misinya tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor yang bersifat *hard side* seperti struktur dan strategi, namun juga oleh faktor *soft side* yaitu faktor budaya. Budaya akan mendukung strategi, kesuksesan implementasi strategi ditentukan oleh kesesuaian (*compatibility*) antara strategi dan budaya. Tampak bahwa budaya organisasi yang kuat dan sehat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja universitas dalam mencapai visi dan misi tersebut.

Susanto, A.B., dkk. (2008: 41) menyatakan bahwa budaya yang kuat ini tentu akan menjadi pengungkit bagi pedoman perilaku setiap anggota organisasi, membantu para anggota organisasi untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik terutama dalam dua hal bahwa budaya organisasi yang kuat adalah: 1) sebuah sistem dari peraturan-peraturan informal yang mengemukakan tentang bagaimana sebaiknya anggota organisasi bersikap dalam kesehariannya, 2) memungkinkan para anggota organisasi untuk merasakan dengan lebih baik tentang apa yang mereka lakukan sehingga setiap anggota organisasi akan mempunyai motivasi yang lebih besar untuk bekerja lebih giat.

Upaya peningkatan mutu perguruan tinggi terus menerus harus diusahakan. Salah satu upaya untuk itu Dikti menetapkan bahwa dalam rangka mendukung kebijakan *Higher Education Long Term Strategy 2003-2010 (HELTS 2003-2010)* menyebutkan tiga kebijakan dasar yaitu *nation's competitiveness*, *autonomy*, dan *organizational health*. Dimana salah satu unsur *organizational health* (kesehatan organisasi) adalah penjaminan mutu yaitu proses penetapan dan pemenuhan standar pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan sehingga pihak lain yang berkepentingan atau *stakeholders* memperoleh kepuasan.

Suatu perguruan tinggi dapat dikatakan berhasil jika mampu mengukur efektivitas organisasinya, yaitu tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk

mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasarannya. Efektivitas organisasi dapat diukur dengan berbagai macam cara dan tidak ada satu pun juga cara pengukuran efektivitas organisasi yang benar-benar sempurna (Martani Huseini, 1987: 47). Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IX Pasal 35 dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab II Pasal 2 menetapkan 8 lingkup standar nasional pendidikan. Namun dinyatakan juga bahwa Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Ini artinya perguruan tinggi wajib menambah lingkup standar agar dapat meningkatkan kualitasnya dan meningkatkan daya saing bangsa.

Pengukuran kinerja perguruan tinggi seperti di Universitas Negeri Jakarta didasarkan pada evaluasi diri dengan merujuk pada Standar Nasional Pendidikan dan Badan Akreditasi Nasional. Dalam buku Panduan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (2008: 27), Dirjen Dikti telah merumuskan evaluasi diri sebagai berikut:

Upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data (fakta dan informasi) yang handal dan sahih sehingga dapat disimpulkan kenyataan yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga atau program.

Dari definisi tersebut tersurat dengan jelas pentingnya objektivitas sebagai bagian upaya mengusahakan keberlanjutan suatu program. Kaitannya dengan keberlanjutan maka evaluasi merupakan bagian yang direncanakan dengan sistematis, periodik serta tidak boleh ditinggalkan. Namun beberapa kelemahan yang seringkali muncul adalah evaluasi diri seringkali hanya untuk kepentingan memperoleh nilai akreditasi yang memuaskan dari Badan Akreditasi Nasional atau untuk mengajukan hibah tertentu, sehingga tidak menutup kemungkinan evaluasi diri tidak mencerminkan keadaan atau kinerja organisasi yang sesungguhnya. Berdasarkan hal tersebut di atas, bagaimana budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta, menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti. Budaya organisasi merupakan satu hal yang penting, hal ini sebagaimana dikemukakan Herry Tjahjono (2007: 3-4) dalam artikelnya *The Untouchable Corporate Culture* bahwa budaya organisasi menjadi sebuah dimensi yang tidak dapat ditunda dan ditawar lagi urgensi kebutuhannya, dua alasan utama yang

mendasari urgensi kebutuhan tersebut adalah 1) untuk skala "organisasi" Indonesia, kenyataan menunjukkan bahwa para pemimpin lebih gemar dengan pendekatan-pendekatan ekonomi politik, 2) untuk skala "organisasi" industri berbagai penelitian dan temuan membuktikan bahwa pendekatan budaya organisasi (*corporate culture*) yang memadai bukan hanya membuat sebuah perusahaan menapak tahapan "good" tetapi bahkan "great" dalam proses dan dinamika perkembangannya. Di skala yang lebih luas, kurang dan lemahnya pendekatan budaya (*corporate culture*) diantara institusi-institusi yang seharusnya dapat bergandengan tangan secara harmonis, bahkan dapat mengarah pada ketidak normalan budaya antar institusi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahannya:

- 1) Bagaimana gambaran budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta?.
- 2) Nilai Budaya Organisasi apakah yang dominan di lingkungan Universitas Negeri Jakarta
- 3) Bagaimana memelihara budaya organisasi yang sehat di lingkungan Universitas Negeri Jakarta?.

## **1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

- 1) **Tujuan penelitian**
  - a) Menjelaskan bagaimana gambaran budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta
  - b) Menggambarkan nilai budaya organisasi yang dominan di lingkungan Universitas Negeri Jakarta
  - c) Menjelaskan bagaimana memelihara budaya organisasi yang sehat di lingkungan Universitas Negeri Jakarta.

## 2) Signifikansi penelitian

- a) Secara akademis, diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan yaitu memperkuat teori-teori tentang telaah budaya organisasi, dan kinerja organisasi. Serta menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti kemungkinan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- b) Secara praktis yaitu memberikan kontribusi kepada Universitas Negeri Jakarta dalam rangka peningkatan manfaat budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja organisasinya yang lebih baik sebagaimana visi dan misi yang diharapkan.

### 1.4. Sistematika Penulisan

#### Bab 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian.

#### Bab 2 TINJAUAN LITERATUR

Berisi tentang kajian pustaka, teori-teori tentang budaya organisasi, yang memberikan acuan atau landasan berpikir dalam memecahkan masalah penelitian.

#### Bab 3 METODE PENELITIAN

Berisi tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

#### Bab 4 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi tentang sejarah singkat obyek penelitian, visi, misi, tujuan, dan kompetensi lulusan yang diharapkan dari Universitas Negeri Jakarta, Fakultas, dan Jurusan di lingkungan Universitas Negeri Jakarta. Pada bab ini berisikan analisis data dan hasil temuan di lapangan yang

berkaitan dengan budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta.

## **Bab 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang direkomendasikan untuk perbaikan pada universitas, fakultas, dan jurusan di lingkungan Universitas Negeri Jakarta.

