



PROCEEDING

The 1st Annual Conference on
Islamic Education Management
(ACIEM)

Islamic Education Management
for Millennial Generation;
Quality and Competitiveness

24-26 April
2018

Editor in Chief
Dr. Imam Machali, M.Pd

ACIEM
Annual Conference on Islamic
Education Management



PROCEEDING

*The 1st Annual Conference on
Islamic Education Management (ACIEM)*

Tema:

Islamic Education Management for Millennial Generation;
Quality and Competitiveness
Yogyakarta, 24 - 26 April 2018

PROCEEDING

*The 1st Annual Conference on
Islamic Education Management (ACIEM)*

Tema:

Islamic Education Management for Millennial Generation;
Quality and Competitiveness
Yogyakarta, 24 - 26 April 2018

ACIEM
Annual Conference on Islamic
Education Management


UIN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FITK UIN SUNAN KALBAGA
YOGYAKARTA

 **PPMPI**
Perkumpulan Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

PROCEEDING

The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM).

Tema:

Islamic Education Management for Millennial Generation; Quality and Competitiveness

x + 1423 hlm: 21 cm x 29 cm

Cetakan 1, April 2018

Lay Out: Sufi

Desain Cover: Suhaimi ©

Copyright 2018

P-ISBN: 978-602-61841-7-7

E-ISBN: 978-602-61841-8-4

Steering Committee:

Dr. Sri Rahmi, MA. (UIN Ar Raniry Banda Aceh)

Dr. Hasyim Asy'ari, M.Pd (UIN Jakarta)

Dr. Badrudin, M.Ag (UIN Bandung)

Dr. Mulyono, MA (UIN Maliki Malang)

Abdullah Aminuddin Aziz, M.Pd.I (Unhasy Tebuireng Jombang)

Organizing Committee:

Dr. Imam Machali, M.Pd (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Dr. Zainal Arifin, MSI (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Dr. Musthofa, M.Ag (UIN Walisongo Semarang)

Dr. Tutut Sholihah, M.Pd. (IAIN Palangkaraya)

Dr. Arifuddin Siraj, M.Pd (UIN Alaudin Makasar)

Dr. Candra Wijaya, M.Pd (UIN Sumatera Utara Medan)

Miftahussadah, M.Ed (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Siti Nur Hidayah, M.Si (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Editor:

Imam Machali, Zainal Arifin, Nora Saifa Jannana, Atika

Reviewer:

Dr. Fahim Tharaba, M.Pd (UIN Maliki Malang)

Dr. Jegen Musfah, MA (UIN Jakarta)

Dr. Subhan, MA (STAIN Pamekasan)

Dr. M. Muhassin, M.Hum (IAIN Raden Intan Lampung)

Dr. Tien Rafida, M.Hum (UIN Sumatera Utara Medan)

Dr. Jamaluddin, M.Pd.I (IAIN STS Jambi)

Diterbitkan oleh

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga
Yogyakarta Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Tlp. 0274 - 513056 Fax: 0274 - 519732
<http://www.mpi.uin-suka.ac.id>

Bekerjasama dengan

Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI)

All Right Reserved

Not Part of This Publication May be Reproduce Written Permission of the Publisher

KATA PENGANTAR

Saat ini kita berada pada zaman disruption atau biasa dikenal dengan *disruptive innovation* (Inovasi disruptif) yaitu inovasi yang membantu menciptakan pasar baru, mengganggu atau merusak pasar yang sudah ada, dan pada akhirnya menggantikan teknologi terdahulu tersebut. Zaman ini adalah perkembangan dari ramalan Alvin Toffler mengenai evolusi perkembangan manusia. Menurutnya, tiga gelombang peradaban manusia tersebut adalah era pertanian, industri dan era informasi dan komunikasi.

Pada gelombang ketiga—informasi dan komunikasi—saat ini ditandai dengan cepatnya mobilitas informasi sehingga menyebabkan tingkat efektifitas, efisiensi dan produktifitas sangat tinggi, didapatnya energi alternatif yang dapat di daur ulang, penggunaan bio-teknologi untuk produktivitas, Industri mekanik berubah menjadi industri program/software (perangkat lunak), ditemukan dan terus berkembangnya teknologi informasi dan data processing.

Manusia pada gelombang ini dikenal dengan masyarakat ilmu pengetahuan, dan informasi, sebab masyarakat pada gelombang ini telah menjadikan ilmu pengetahuan dan informasi sebagai kebutuhan utama dalam hidupnya. Pengetahuan dan informasi menjadi sangat dominan dalam menentukan keberhasilan, baik individu maupun organisasi. sebagai contoh adalah, sebuah CD/DVD/Flashdisk kosong hanya berharga ribuan (3.000 - 100.000), namun setelah diisi dengan program atau software tertentu harganya bisa menjadi jutaan 1.000.000 - 10.000.000, atau bahkan lebih mahal lagi. Yang menjadikan CD/DVD/Flashdisk mahal adalah program/aplikasi/dokumen yang ada di dalamnya yang merupakan produk dari ilmu pengetahuan. Pada zaman ini peningkatan produktivitas 50 kali lipat dari era sebelumnya, hal ini disebabkan oleh produktivitas karya ilmu pengetahuan. Jika kekayaan perusahaan yang paling berharga pada zaman sebelumnya (industri) adalah peralatan produksi, maka pada gelombang zaman ketiga ini, kekayaan yang paling berharga adalah para knowledge worker (pekerja ilmu pengetahuan, dan produktivitas mereka. Sehingga yang menjadi perebutan di zaman ini adalah talenta individu yang memiliki ilmu pengetahuan dan informasi, dengan perilaku yang bersedia berbagi (sharing) dan berkerjasama dengan orang lain.

Masyarakat pada gelombang ketiga ini masih terus berkembang hingga sekarang dan masa yang akan datang. Hal ini bisa dilihat dari terus perkembangnya teknologi informasi (TI) baik itu bersifat fisik seperti handphone, komputer maupun *software*, yang berupa berbagai aplikasi yang menyertai produk fisik maupun yang berdiri sendiri seperti internet dan sebagainya. Pada zaman ini juga terjadi *disruption* (pengganggu, pengacau), dimana trend dunia berubah.

Masyarakat pada gelombang ketiga ini dikenal dengan generasi Millennial atau dikenal

dengan Generasi Y. Millennial adalah kelompok demografis (*cohort*) setelah Generasi X.² Generasi Millennial—dalam peneliti sosial—adalah kelompok generasi yang lahir diantara tahun 1980 an sampai 2000 an.

Program studi manajemen pendidikan Islam di Indonesia saat ini mendidik dan melayai generasi Millennial ini, yang sayarat dengan peluang dan tantangan. Oleh karenanya diperlukan kreativitas, inovasi dan produktivitas sehingga dapat mengantarkan menjadi generasi mandiri dan berdaya saing. Atas dasar inilah *1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM)* dengan tema *Islamic Education Management for Millennial generation; Quality and Competitiveness* dilaksanakan.

Yogyakarta, 24 April 2016

Editor in Chief
Dr. Imam Machali, M.Pd

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	
Daftar isi	
BAGIAN 1	
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	
Manajemen Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi <i>Barowi</i>	1 - 12
Hak dan Kewajiban dalam Bingkai Manajemen Pendidikan Islam <i>Iffah Pohan</i>	13 - 22
Lembaga Pendidikan Islam sebagai <i>Learning Organization</i> <i>Istianah Abubakar</i>	23 - 31
Pengelolaan Kultur Lembaga Pendidikan Islam <i>Juniato Sitorus</i>	33 - 42
Manajemen Pesantren Berbasis Masyarakat di Pesantren Rakyat Al-Amin, Sumberpucung, Malang, Jawa Timur <i>Fauzan</i>	43 - 55
Konsep dan Implementasi Spiritual Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam <i>Yudiawan</i>	57 - 69
Reorientasi Manajemen Pendidikan Islam di Era Globalisasi <i>Yudo Handoko</i>	71 - 84
Penyaluran Output Peserta Didik di Lembaga Pendidikan Islam Milenial <i>Sulis Rokhmawanto, Umi Isnaeni, Ulinuha Mahmud</i>	85 - 95
Seni Mengelola Aset berbasis <i>Wealth Management</i> di Lembaga Pendidikan Islam <i>Atika</i>	97 - 108
Manajemen <i>Public Relation</i> Dayah (Membangun Sinergitas Dayah dan Masyarakat Aceh) <i>Almuhajir</i>	109 - 123
Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam Demi Terciptanya Kembali Hubungan Kehidupan Harmonis <i>Fahrina Yustiasari Liriwati, Zamroni</i>	125 - 135

² Saat ini terdapat empat cohort besar demografi yaitu Baby Boomer (lahir 1946 - 1964), Gen-X (lahir 1965 - 1980), Millennial (Lahir 1981 - 2000), dan Gen-Z (lahir 2001 - sekarang). Lebih lengkap mengenai generasi millennial atau generasi Y baca Hasanuddin Ali & Lilik Purwadi, *Millennial Nusantara, Pahami Karakternya, rebut simpatinya*. Jakarta: Gramedia, 2017

Manajemen Pengembangan Profesionalisme Dosen di PTAI (Studi Multikasus di FITK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan Jurusan Tarbiyah STAIN Jember) <i>Finadatul Wahidah</i>	137 - 150
Pentingnya Sistem Penghargaan (<i>Reward</i>) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Kota Jambi <i>Samsu</i>	151 - 166
Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Langgudu Kab. Bima <i>Ridwan Idris, Kasman</i>	167-178
Pemasaran Jasa Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Diniyyah Al- Azhar Jambi <i>Diah Safitri, Jamaluddin</i>	179 - 192
Manajemen Pemasaran Jasa Pendidikan <i>Siti Julaiha</i>	193 - 205
Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan STIT Al-Yaqin Muaro Sijunjung <i>Hafulyon</i>	207 - 216
BAGIAN 2	
MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM	
<i>Learning Organization</i> : Upaya Meningkatkan Keunggulan dan Daya Saing Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) <i>Ahmad Ripai</i>	217 - 229
Meningkatkan CPL Program Studi MPI di Perguruan Tinggi Swasta Melalui Peningkatan Mutu Manajemen dan Penetrasi Kurikulum <i>Ahmad Kasmijan</i>	231 - 240
Menuju Universitas Islam Berkualitas <i>Syafaruddin, Candra Wijaya</i>	241 - 257
Membangun Budaya Mutu sebagai Implementasi Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia <i>M. Fahim Tharaba</i>	259 - 273
Membumikan Manajemen Mutu Terpadu (<i>Total Quality Management</i>) pada Lembaga Pendidikan Islam <i>Mochamad Iskarim</i>	275 - 289

Membangun Jiwa <i>Leaderpreneur</i> sebagai Orientasi Belajar menuju Manajemen Mutu Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam <i>Saiful Hadi</i>	291 - 304
Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi <i>Kasful Anwar US, Minnah El Widdah</i>	305 - 312
Reaktualisasi Budaya Mutu di Lembaga Pendidikan <i>Muh. Hizbul Muflihini</i>	313 - 321
Peningkatan Mutu Madrasah Menuju Rintisan Madrasah Unggulan di MTs Negeri 6 Sleman Yogyakarta <i>Akmil Sugiantoro</i>	323 - 342
Peran Manajemen Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Unggulan <i>Mona Novita</i>	343 - 355
Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Strategik Penguatan Partisipasi Masyarakat <i>Muhammad Amar Khana</i>	357 - 373
<i>Decision Making</i> dalam Perspektif <i>Total Quality Management in Education</i> di MI Al-Islah Kalegen, Bandongan, Magelang <i>Muchamad Arif Kurniawan, Abdul Latif</i>	375-384
Manajemen Pengembangan Mutu Berbasis <i>Total Quality Management</i> di MAN 1 Yogyakarta <i>Moh. Sobakhul Mubarak</i>	385 - 393
Implementasi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu MTs Negeri 1 Bandar Lampung <i>Atik Rusdiani</i>	395-410
Pelaksanaan Manajemen Mutu Terpadu dalam Pengembangan Kurikulum di SMP Plus Pondok Pesantren Darus Sholah Jember <i>Sudarsono</i>	411 - 430
Sistem Penjaminan Mutu Internal di Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Samarinda <i>Etty Nurbayani</i>	421 - 434
Manajemen Mutu Jasa Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus <i>Sup'at</i>	435 - 451

Pengembangan Budaya Sekolah Berorientasi Budaya Mutu
Muhammad Rifa'i 453 - 466

Manajemen Berbasis Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan
Tien Rafida 467 - 475

BAGIAN 3

INOVASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Implementasi *Blue Ocean Strategy* dalam Pengembangan Inovasi Pendidikan pada Pondok Pesantren Assalafiyah II Terpadu Mlangi Yogyakarta
Poniman, Zainal Arifin 477 - 494

Implementasi SIM Kurikulum Berbasis WEB menggunakan CMS Wordpress di Prodi MPI FTK UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Badrudin, Rayan Nurdin, Rizka Dwi Seftiani 495 - 506

Implikasi Penggunaan Internet terhadap Pengembangan Ilmu Pengetahuan Mahasiswa IAIN Jember
Siti Rodliyah 507 - 522

Penggunaan Media Sosial dan E-Learning pada Mahasiswa Fakultas Pendidikan IAIN Kendari
Ambar Sri Lestari 523 - 529

Implementasi Inovasi Manajemen Pendidikan Islam melalui Program *Selling Day* dan Bank Sampah Edukasi di Madrasah Ibtidaiyah An-Nuur Ngangkrik Triharjo Sleman
Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana 531 - 548

BAGIAN 4

SUPERVISI DAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN

Evaluasi Arah Pengembangan dan Proyeksi Keterserapan Lulusan Prodi Manajemen Pendidikan Islam dalam Dunia Kerja
Herson Anwar 549 - 577

Kepuasan Mahasiswa terhadap Layanan Administratif di Perguruan Tinggi Agama Islam
Fahrurrozi 579 - 591

Teknik Supervisi sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Praksis di MAN 3 Malang)
Siti Fatimah 593 - 607

Evaluasi Program Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Hasmi Islamic Boarding School Bogor Jawa Barat
M. Hidayat Ginanjar, Rahendra Maya 609 - 624

Pelaksanaan Supervisi Pendidikan pada Madrasah Kabupaten Nagan Raya
Junias Zulfahmi 625 - 640

Kontribusi Pembimbing Akademik (PA) dalam Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa
Nora Saiva Jannana 641 - 656

Motivasi Berprestasi dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di FEB UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Siti Nurhasanah 657 - 667

BAGIAN 5

KEBIJAKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Konfigurasi Sistem Pendidikan Islam "Unggul" dalam Konteks Sistem Pendidikan Nasional
Rahmat Hidayat 669 - 685

Kajian Politik dan Kebijakan: Kebijakan Manajemen Pendidikan Islam dalam Sistem Nasional
Siti Fraisyah 687 - 700

Politik dan Kebijakan Pendidikan Nasional dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
Syahrial Labaso' 701 - 717

Pengambilan Keputusan Berbasis *Education Management Information System* di Seksi PAI Kementerian Agama Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta
Solehuddin Arif, Imam Machali 719 - 735

Implementasi Gagasan K.H. Abdurrahman Wahid tentang Islam Kosmopolitan terhadap Kebijakan Pendidikan Islam Indonesia
Amin Maghfuri 737 - 754

Ide-Ide Pemikiran Pendidikan Syekh Nawawi Al-Bantani dan Relevansinya terhadap Pendidikan di Era Modern
Deri Yatus Salihin, Besse Tantri Eka SB 755 - 767

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Implementasinya dalam Pendidikan Nasional (Studi Pemikiran H.A.R. Tilaar) <i>Mustofa, Nur Rohmah</i>	769 - 788
Politik dan Kebijakan Investasi Pendidikan Nasional: Pengembangan SDM sebagai Sasaran Investasi Pendidikan Nasional <i>Ihwan Fauzi</i>	789 - 806
Peningkatan Produktivitas Kerja dan Kompetensi Dosen dalam Melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi <i>Muhammad Yusup</i>	807 - 821
Analisis Manajemen Implementasi Kurikulum 2013 di MTs Negeri Yogyakarta II <i>Gazali Husin Renngiwur</i>	823 - 836
Analisis Kritis tentang Kebijakan Standar Proses Pendidikan di Sekolah/Madrasah <i>T.D.A Ellong, Abdul Muis Daeng Pawero</i>	837 - 852
Aplikasi dan Evaluasi Kebijakan: Analisis Kebijakan Walikota Jambi tentang Penghapusan Pungutan Sekolah dari Masyarakat <i>Rusmini</i>	853 - 865
Kontroversi Peristiwa AOI (Angkatan Oemat Islam) di Kebumen tahun 1950 <i>Eliyanto</i>	867 - 880
BAGIAN 6	
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	
Mewujudkan Generasi Emas melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Berkarakter EMAS <i>Ahmad Zein Hasibuan</i>	881 - 891
Tipologi Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam <i>Hendriyadi</i>	893 - 905
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan <i>Astuti</i>	907 - 925
Kepemimpinan Pondok Pesantren <i>Syarbaini Saleh</i>	927 - 938

Islamic Leadership Challenges on Diversity <i>Akhmad Fauzi Sayuti</i>	939 - 951
Konsep dan Praxis Maqashid dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam <i>Ahmad Ali Azim, Indah Tin Umami</i>	953 - 967
Manajemen Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif dan Efisien <i>Mesiono</i>	969 - 984
Peningkatan Kompetensi Supervisor dalam Mewujudkan Kualitas Pembelajaran <i>Erwinsyah Simanungkalit</i>	985 - 996
Model of Headmaster: Leadership in MTs Al-Ma'arif Gembong Pati Jawa Tengah <i>Fifi Noviaturohmah</i>	997 - 1006
Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan (Studi Kuantitatif di SD/MI se-Kecamatan Bone Raya Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo) <i>Alfian Erwinsyah, Siti Asiah</i>	1007 - 1025
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru di Kota Palopo <i>Hilal Mahmud</i>	1027 - 1034
Gaya Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di SD Taman Muda Ibu Pawiyatan Tamansiswa Yogyakarta <i>Indria Nur Saputri, Siti Nur Hidayah</i>	1035 - 1051
Pelaksanaan Etika Manajerial Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Palembang <i>M. Hasbi</i>	1053 - 1074
Kepemimpinan Pendidikan di Pondok Pesantren TGK. Chiek Oemar Diyan Aceh Besar dengan Menerapkan Konsep Spiritual dan <i>Prophetic Leadership</i> <i>Muhammad Iqbal</i>	1075 - 1089
Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Belajar Siswa (Studi Multisitus di MIN Tunggangri dan MIN Pandansari Kabupaten Tulungagung) <i>Masduki</i>	1091 - 1101

Kepala Madrasah dan Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam <i>Mohammad Thoha</i>	1103 - 1114
Tanggung Jawab dan Otoritas Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam <i>Rulitawati</i>	1115 - 1125
Profesionalisme Kepemimpinan Pendidikan dalam Islam <i>Nur Azizah</i>	1127 - 1142
Eco-Leadership: Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam <i>Sri Meidawaty</i>	1143 - 1159
Efektivitas Leadership Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Madrasah di Kota Banda Aceh <i>Sri Rahmi, Khairul Anwar</i>	1161 - 1176
Membangun Karakter Transformational Leadership Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Sejak Dini <i>Syamsur Rizal</i>	1177 - 1195
Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Taman Siswa 1 Imogiri Yogyakarta <i>Ardhitya Furqon Wicaksono, Wiji Hidayati</i>	1197 - 1208
BAGIAN 7	
KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM	
Ideologi Pendidikan dalam Kurikulum Pendidikan Tinggi Mengacu KKNi dan SNPT Berparadigma Integrasi-Interkoneksi <i>Ahmad Syafii</i>	1209 - 1221
Implementasi Kurikulum dalam Pendidikan Islam <i>Fathorrahman</i>	1223 - 1238
Orientasi Ideal Manajemen Pengembangan Kurikulum Madrasah: Analisis Dasar Kebijakan Mutu Pendidikan Islam <i>Imam Mawardi</i>	1239 - 1253
Konsep Ilmu Al-Ghazali dan Implikasinya dalam Kurikulum Pendidikan <i>Lilik Nur Farida</i>	1255 - 1265

Perencanaan Desain dan Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan Islam <i>Muhammad Arifin</i>	1267 - 1281
Strategi Pendidikan Karakter <i>Jejen Musfah, Husni Rahim, Achmad Achsan Zainul Mafakir Shaleh</i>	1283 - 1296
English Teachers' Readiness and Commitment to Implement Curriculum 2013 <i>Ahmad Zaki Mubarak, Wahyu Sundryana</i>	1297 - 1317
Manajemen Kurikulum Full Day School di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Harapan Bunda <i>Felby Ismail, Wiwik W. Pulo'o</i>	1319 - 1329
Peningkatan Prestasi dan Motivasi Belajar PKN melalui Model Pembelajaran Gallery Walk <i>Ida Faridah</i>	1331 - 1348
Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an dalam Mencapai Target Hafalan di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta <i>Anis Hidayah, Mangun Budiyanto</i>	1349 - 1359
Manajemen Kurikulum Pada Lembaga Pendidikan Islam <i>Edi Putra Jaya</i>	1361 - 1374
Implementasi Nilai-Nilai Karakter dalam Pembelajaran Tematik kelas IV-B MIN Tempel <i>Fajriati Dwi Lestari</i>	1375 - 1392
Analisis Inovasi Administrasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi di Madrasah Aliyah Negeri Rejang Lebong) <i>Nuzuar</i>	1393 - 1405
Observasi Teori Pembelajaran IPS SD Rejowinangun Selatan 3 Kota Magelang <i>Miftahur Rahman</i>	1407 - 1423

- Kemendikbud RI, 2016. *Buku Panduan Pelaksanaan Gerakan Penumbuhan Ilmu Pekerti*.
- Nasution. S. 2005. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Media Prenada
- Silberman, Melvin L., 2002. *Active Learning, 101 Strategi Pembelajaran*, Yappendis Yogyakarta.
- Sudrajat, Hari, 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: Cipta Grafika
- Undang Undang, 2003. *Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional*; Jakarta: Depdiknas
- Undang Undang, 2005. *Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005. Guru dan Dosen* Jakarta: Depdiknas

Menuju Universitas Islam Berkualitas

Syafaruddin, Candra Wijaya

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

e-Mail: syafaruddin@uinsu.ac.id. candrawijaya@uinsu.ac.id

Abstract

Various government efforts in the improvement of College already done, good quality development lecturer, curriculum improvement, management and organizational Setup, but lately the phenomenon shows still much disappointment towards society the performance of the College. The tendency of the maintainer of various Islamic State College (PTKIN) includes the Islamic State University, State Islamic Institute, and the State Islamic high schools that still much work addressing things at least routine should immediately convert into the framework of the management strategy focusing on quality for the long term becomes an inevitability

Keywords: Islamic University, Quality

Abstrak

Berbagai usaha pemerintah dalam perbaikan perguruan tinggi sudah dilakukan, baik pengembangan mutu dosen, perbaikan kurikulum, penataan organisasi dan manajemen, namun akhir-akhir ini fenomena menunjukkan masih banyak kekecewaan masyarakat terhadap kinerja perguruan tinggi. Kecenderungan pengelola berbagai perguruan tinggi Islam Negeri (PTKIN) mencakup universitas Islam Negeri, Institut Agama Islam Negeri, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri yang masih banyak bekerja mengatasi hal-hal rutinitas setidaknya harus segera diubah kepada kerangka strategi manajemen berfokus pada mutu untuk keperluan jangka panjang menjadi sebuah keniscayaan

Kata Kunci: Universitas Islam, Kualitas.

Pendahuluan

Setiap perguruan tinggi (PT) memiliki peran strategis sebagai pusat kajian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta seni. Karena itu, perguruan tinggi menjadi pilar utama pengembangan kebudayaan bangsa sejak dikembangkan sampai pada era globalisasi. Namun fenomena menunjukkan bahwa sebagian institusi pendidikan tinggi berkembang pesat, sementara yang lainnya kurang menggembirakan karena menunjukkan kualitas kinerja yang relatif rendah.

Padahal bisnis utama PT bergerak dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan keragaman bentuk institusi, fakultas dan program studi,¹ yang memberikan kontribusi

¹ Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik. Sesuai UU Nomor 20 tahun 2003, dan UU Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

signifikan bagi kemajuan bangsa.² Kualitas sistem pendidikan suatu bangsa menjadi penentu utama pemenuhan ketersediaan tenaga kerja yang diperlukan bagi pasar kerja (sektor formal dan non formal) dan yang paling krusial adalah penyediaan calon-calon penerus kepemimpinan bangsa yang berkarakter.

Begitu pula, kualitas SDM tenaga kerja yang memiliki level lebih tinggi dapat masuk ke dalam segmen pegawai, sehingga lebih cepat dan lebih produktif serta berkontribusi atas terpenuhinya keunggulan SDM yang diperlukan. Konsekuensinya bahwa sistem pendidikan tinggi berkualitas merupakan satu komponen penting menangani persaingan, khususnya dengan memaksimalkan tugas pokok dan fungsi pendidikan tinggi pada era globalisasi.

Setidaknya ada empat alasan globalisasi dalam konteks perguruan tinggi, yaitu rasional ekonomi, politik, akademik dan rasional kultural yang memberikan suatu kerangka kerja yang berguna bagi eksplorasi cara-cara berbeda dalam globalisasi yang menggerakkan reformasi sektor pendidikan tinggi.³ Menurut Knapper dan Kropley,⁴ perguruan tinggi menjadi wahana penting dalam pelaksanaan pendidikan sepanjang hayat, sebab *prestise* pengaruh universitas dan akademi dalam sistem pendidikan pada banyak negara semakin mengemuka dalam pengembangan teori dan pelaksanaan riset. Idealnya perguruan tinggi memberikan pembelajaran, penelitian dan memajukan aplikasi ilmu pengetahuan, sikap, nilai dalam praktik berbagai bidang kehidupan sebagai wujud pengabdian kepada masyarakat. Prosesnya harus ada proses mengintegrasikan pembelajaran dengan riset pada berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Dengan begitu saat ini ada tekanan terhadap kemampuan pendidikan tinggi untuk memaksimalkan peranannya di masyarakat.

Secara kuantitatif perkembangan perguruan tinggi dalam satu dasawarsa terakhir begitu pesat. Tidak hanya perguruan tinggi negeri,⁵ juga perguruan tinggi swasta, termasuk perguruan tinggi agama Islam.⁶ Saat ini berbagai perguruan tinggi Islam Negeri (PTKIN) mencakup universitas Islam Negeri, Institut Agama Islam Negeri, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri yang bermunculan saat ini baik yang baru berdiri maupun konversi kelembagaan atau status tentu saja mengemban misi utama merespon keperluan masyarakat dalam bidang pendidikan tinggi Islam. Begitupun, nampaknya kemajuan PTAIS sebagaimana diharapkan masih kurang menggembirakan, tidak hanya dari segi keragaman

² David L. Goetsh and Stanley B. Davis, *Quality Management. Third Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2000), hlm.8.

³ Heather Egging, ed. *Globalization and Reform in Higher Education*, (England: Open University Press, 2003), hlm.3-4.

⁴ Christopher K Knapper and Arthur J Cropley. *Life Long Learning Higher Education*, Third Edition, (London: Kogan Page, 2000), hlm.3. Bandingkan dengan Jack F. Heller. *Increasing Faculty and Administrative Effectiveness*, First Edition, (San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1982), hlm.3.

⁵ Perguruan tinggi negeri di Indonesia berjumlah 105 mencakup universitas, institut, sekolah tinggi, dan politeknik. Sumber data dari Ditjen Dikti Kemendiknas, 2010.

⁶ Data Diktis Kemenag 2010, mencatat di Indonesia UIN ada 16, IAIN berjumlah 14, dan STAIN 31. Paling tidak ada 34 PTAIS/STAI di Kopertais wilayah IX Provinsi Sumatera Utara. 32 PTAIS terakreditasi, dengan 9 keragaman program studi (PAI, KI, AS, KPI, M, EKI, PGMI, PGRA, dan BKI), data tahun 2010.

prodi, kegiatan akademik serta pengembangan IPTEK dalam merespon keperluan umat dan bangsa ke depan, juga dalam pengembangan kelembagaan. Sejauh ini masih banyak persoalan yang membelit PTAI/PTKI, tidak hanya rendahnya kemampuan pembiayaan untuk pengembangan dosen/pegawai, sarana prasarana, fasilitas, dan daya dukung lainnya memperlambat kemajuan PTAI di tengah perubahan yang begitu cepat.

Meskipun banyak usaha pemerintah dalam perbaikan perguruan tinggi melalui pengembangan mutu dosen, perbaikan kurikulum, penataan organisasi dan manajemen, namun akhir-akhir ini fenomena menunjukkan masih banyak kekecewaan masyarakat terhadap kinerja perguruan tinggi.⁷ Banyaknya pengangguran terdidik (berpendidikan sarjana) karena mutu pendidikan rendah cenderung dipersalahkan adalah perguruan tinggi yang mengeluarkan para sarjana. Diperkirakan lulusan perguruan tinggi masih kurang relevan dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia (relevansinya rendah) sehingga perguruan tinggi dianggap kurang efektif. Fenomena menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya diserap pasar tenaga kerja karena mutu rendah, tidak memiliki keterampilan wirausaha, bahkan lulusan cenderung bekerja tidak sesuai bidangnya, lama mendapat pekerjaan, dan akibatnya banyak yang menganggur.

Hal ini disebabkan karena kecenderungan pengelola PTAI/PTKI masih banyak yang bekerja mengatasi hal-hal rutinitas, ketimbang bertolak dari kerangka strategi manajemen berfokus pada mutu untuk keperluan jangka panjang. Menurut Bargh, ada dua hal yang menyebabkan satu organisasi mencapai keberhasilan atau kegagalan. *Pertama*, pendekatan yang menekankan persoalan operasional, hari-harinya hanya mengejar pencapaian tugas operasional. *Kedua*, pendekatan atas dimensi strategik, pentingnya visi, misi dan strategi untuk keberhasilan organisasi perguruan tinggi.⁸ Pilihan atas pendekatan pertama menyebabkan PTKI sebagai organisasi berjalan di tempat, sementara perubahan begitu cepat meluncur ke depan. Akhirnya PTKI justru tertinggal di belakang, tidak mengalami kemajuan. Sedangkan pilihan pendekatan kedua, menciptakan PTKIN/PTKIS menjadi lebih antisipatif atas perubahan karena kekuatan berfokus pada kejelasan visi, misi, dan strategi sekaligus dalam merancang perubahan yang diinginkan.

Suatu yang bijaksana memahami banyak faktor yang diyakini menyebabkan mutu lulusan perguruan tinggi rendah, yaitu: faktor input mahasiswa, kurikulum, proses pembelajaran, metode, mutu dosen, dan sarana/prasarana. Untuk itu, kesadaran manajemen dan kepemimpinan pendidikan tinggi seharusnya memiliki kekuatan, komitmen dan peduli untuk mereduksi kekecewaan mahasiswa,

⁷ Jumlah lulusan PT/sarjana yang tidak terserap lapangan kerja masih begitu signifikan. Menurut Wakil Menteri Pendidikan Nasional, saat ini ada 1 juta pengangguran terdidik; <http://www.republika.co.id/10/11/21>.

⁸ Chaterine Bargh, Boccock, Scott and Smith, *University Leadership: The Role of Chief Executive*, (Buckingham: SRHE and Open University Press, 2000), hlm.58.

masyarakat dan *stakeholders* lainnya. Dalam konteks ini, perlu dicari upaya-upaya terobosan peningkatan penggunaan sumber daya akademik dan non akademik yang ada serta memperluas dan memaksimalkan sumber daya untuk mendukung efektivitas manajemen.

Di sinilah arti kehadiran kepemimpinan rektorat dan dekanat yang benar-benar fokus untuk menciptakan putusan-putusan strategis dengan prioritas yang jelas mengalokasikan sumberdaya (anggaran, personil dan sarana/prasarana lingkungan kampus) guna menjamin kualitas dan akuntabilitas tinggi.⁹ Pada intinya diperlukan keberanian PTKI membuat, menyampaikan, menjual, melibatkan, dan melaksanakan putusan strategis dalam merancang dan melaksanakan peningkatan kualitas. Karena itu, strategi manajemen peningkatan mutu menjadi satu pilihan dalam menangani dan mengarahkan perubahan PTAI sesuai yang diinginkan.

Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan

Keberadaan manajemen mutu atau manajemen peningkatan mutu merupakan istilah yang sudah populer dalam dunia industri. Dalam konteks ini, istilah utama yang dipakai diantaranya *Total Quality Management (TQM)*, *continuous improvement* (perbaikan terus-menerus) dan *quality improvement* (perbaikan mutu), atau *total quality* (mutu terpadu).¹⁰

Mutu terpadu adalah satu pendekatan untuk melaksanakan bisnis yang mengusahakan dan memaksimalkan keunggulan satu organisasi melalui peningkatan kualitas produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan secara berkelanjutan.¹¹ Sementara menurut Sallis,¹² manajemen mutu terpadu merupakan suatu filsafat dan metodologi yang membantu berbagai institusi, terutama industri, dalam mengelola perubahan dan menyusun agenda masing-masing untuk menanggapi tekanan faktor eksternal. Sebagai upaya untuk mengelola perubahan dalam organisasi, ada beberapa slogan mutu, diantaranya: "manajemen mutu terpadu," "kepuasan pelanggan terpadu," "kegagalan nol," dan "tim perbaikan mutu." Semua slogan di atas menghadirkan filsafat mutu, program, dan teknik berbeda yang digunakan oleh berbagai organisasi bisnis, industri dan jasa dalam upaya pengembangan kultur mutu dalam organisasinya guna memenuhi harapan pelanggan.

Manajemen mutu terpadu merupakan salah satu strategi manajemen untuk menjawab tantangan eksternal suatu organisasi guna memenuhi kepuasan atau harapan pelanggan. Dengan demikian, mutu adalah mencapai keinginan

⁹ Allan Tucker and Robert A. Bryan, *The Academic Dean: Dove, dragon and Diplomat*. (New York: Mc Millan Publishing, 1991), hlm.28-30.

¹⁰ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasiondo, 2004), hlm.28.

¹¹ David L. Goetsh and Stanley B. Davis, *Op.cit*, h.51.

¹² Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (London Kogan Page Educational Management Series, 1993), hlm.13.

pelanggan, atau cocok dengan tujuan, dan menyenangkan keinginan pelanggan".¹³ Dengan begitu, suatu mutu dicirikan, dengan konsep bahwa mutu adalah pemenuhan harapan pelanggan, mutu diaplikasikan atas produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan, kualitas merupakan satu pernyataan perubahan yang terjadi.¹⁴

Manajemen mutu (*Quality Management*) atau manajemen kualitas terpadu (*Total Quality management = TQM*) didefinisikan sebagai satu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus (*continuously performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumberdaya manusia dan modal yang tersedia".¹⁵

Manajemen mutu terpadu merupakan proses peningkatan mutu secara utuh. Bila prosesnya dilakukan secara mandiri maka manajemen mutu terpadu, mencakup tiga tahap peningkatan mutu secara berkelanjutan, yaitu: (1) perhatian penuh kepada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, (2) pembinaan proses, dan (3) keterlibatan total. Dengan begitu dipahami bahwa peningkatan mutu (*quality improvement*) adalah tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk untuk pelanggan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi".¹⁶

Patricia Kovel-Jarboe mengutip Caffee dan Sherr menyatakan bahwa manajemen mutu terpadu adalah suatu filosofi komprehensif tentang kehidupan dan kegiatan organisasi yang menekankan perbaikan berkelanjutan sebagai tujuan fundamental untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan mengurangi pembiayaan. Adapun istilah yang bersamaan maknanya dengan TQM adalah *continous quality improvement (CQI)* atau perbaikan mutu berkelanjutan".¹⁷

TQM memfokuskan proses atau sistem pencapaian tujuan organisasi. Dengan dimulai dari proses perbaikan mutu, TQM diharapkan dapat mengurangi kesalahan dalam menghasilkan produk, karena produk yang baik adalah harapan para pelanggan. Rancangan produk diproses sesuai dengan prosedur dan teknik untuk mencapai harapan pelanggan. Penggunaan metode ilmiah dalam menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi semua pegawai digerakkan agar mereka memiliki motivasi dan kinerja tinggi dalam mencapai tujuan kepuasan pelanggan.

Berkenaan dengan makna mutu terpadu ini, Lewis dan Smith dalam buku *Total Quality in Higher Education*, mengemukakan bahwa mutu terpadu (*total quality*) dimaknai dalam cakupan tiga pengertian, yaitu: mencakup semua proses (*every process*), mencakup setiap pekerjaan (*every job*), dan setiap orang (*every*

¹³ Malcolm S. Greenwood dan Helen J Gaunt, *Total Quality Management for School*, (London: Redwood Books, 1994), hlm.26.

¹⁴ David L. Goetsh and Stanley B. Davis, *op.cit*, hlm.50.

¹⁵ Vincent Gaspersz, *Total Quality Management: TQM untuk Praktisi Bisnis dan Industr* (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm.2.

¹⁶ *Ibid*. hlm.2.

¹⁷ Syafaruddin, *Op.cit*, hlm.29.

person). Terpadu dalam setiap proses berarti tidak sekadar produksi. Proses juga tercakup dalam keterpaduan, dimulai dari rancangan, konstruksi, penelitian dan pengembangan, keuangan, pemasaran, perbaikan, dan fungsi lain harus terlibat di dalamnya.¹⁸ Demikian pula halnya bahwa makna "terpadu" dalam setiap bidang pekerjaan mencakup pembuatan produk. Begitu pula bahwa sekretaris diharapkan tidak membuat kesalahan dalam pengetikan/penyusunan konsep, akuntan tidak salah dalam perhitungan biaya, pimpinan tidak salah dalam membuat strategi. Sedangkan terpadu terhadap setiap orang adalah mengakui bahwa setiap orang bertanggung jawab terhadap mutu kerjanya dan pekerjaan kelompoknya.

Pelanggan dan kepentingannya harus mendapat perhatian utama. Upaya pengendalian dan jaminan mutu dari produk dipadukan dalam proses produksi dengan menempatkan tanggung jawab atas mutu kepada para pelaksana tugas. Menurut Snyder, sistem manajemen mutu dirancang untuk memenuhi mutu terpadu. Standar sistem mutu menentukan ukuran pengawasan yang diperlukan untuk memastikan bahwa produk jadi atau jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Mutu menjadi hal yang sangat sentral dalam manajemen mutu terpadu. Guna menjamin dan mengendalikan mutu tersebut, manajemen mutu terpadu bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa setiap kegiatan memberikan kontribusi guna mencapai tujuan utama bisnis dan dilaksanakan dengan penuh efisien. Falsafah dasar mutu terpadu adalah mengerjakan pekerjaan yang benar dengan tepat sejak pertama kali.¹⁹

Proses mencapai mutu terpadu dalam manajemen peningkatan mutu, yaitu: (1) berbasis kepada strategi, (2) fokus kepada pelanggan (internal dan eksternal), (3) komitmen mutu, (4) pendekatan keilmuan untuk membuat keputusan, dan pemecahan masalah, (5) komitmen jangka panjang, (6) membentuk tim kerja, (7) proses perbaikan berkelanjutan, (8) pendidikan dan latihan, (8) Kreativitas melalui pengendalian, (9) Kepaduan tujuan, (10) Pelibatan dan pemberdayaan pegawai.²⁰

Sebagai falsafah dan alat atau teknik bagi perbaikan mutu, esensi dari manajemen mutu terpadu adalah perubahan kultur. Suatu mutu produk atau pelayanan adalah satu hal yang dicapai dengan puas dari penggunaan pendekatan, teknik, atau alat perbaikan kualitas. Pemusatan terhadap pelanggan adalah hal yang esensial bagi pengembangan suatu kultur mutu dan perbaikan secara berkelanjutan. Suatu kultur mutu dan perbaikan secara berkelanjutan terhadap setiap aspek kegiatan institusi/perusahaan akan mencapai kepuasan pelanggan.

Selain itu, manajemen mutu terpadu merupakan sistem manajemen yang memilih satu strategi (*strategy*) usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan cara melibatkan pelanggan dan seluruh anggota organisasi. Lewis dan Smith, menyebutkan strategi dalam konteks organisasi adalah kerangka kerja yang

¹⁸ Ralph G Lewis dan Douglas H Smith, 1994. *Total Quality Higher Education*, (Florida: St. Lusia Press, 1994), hlm.45.

¹⁹ Neil H. Snyder, James J. Dowd, Jr, and Dianne Morse Houghton, *Vision, Values, and Courage*, (New York: Macmillan, Inc, 1994), hlm.28.

²⁰ David L. Goetsh and Stanley B. Davis..., hlm.51.

menentukan pilihan, dasar, dan arah suatu organisasi. Esensi strategi organisasi adalah menentukan sesuatu yang benar untuk dilakukan (*determining the right thing to do*). Sebagai suatu strategi manajemen, spektrum aktivitas manajemen mutu terpadu berorientasi pada upaya untuk: (1) memperbaiki material dan jasa yang menjadi masukan organisasi, dan (2) memperbaiki upaya dalam memenuhi kebutuhan para pemakai produk dan jasa (masa kini dan akan datang).²¹

Peran manajemen mutu terpadu adalah memuaskan pelanggan internal maupun pelanggan eksternal melalui pencegahan serta mengurangi sebab-sebab kesalahan. Manajemen mutu menawarkan tindakan personel yang benar sejak pertama kali dengan cara yang benar dan berkelanjutan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu terpadu merupakan suatu teori ilmu manajemen yang mengarahkan pimpinan organisasi dan personelnnya untuk melakukan program perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terfokus pada pencapaian kepuasan (*expectation*) para pelanggan.

Perbaikan berkelanjutan merupakan inti manajemen mutu terpadu, yang pada banyak organisasi, dan pada banyak orang memerlukan pergantian paradigma berpikir dan pekerjaan. Pada saat yang sama perbaikan berkelanjutan mencakup perubahan berkelanjutan secara bertahap, yang juga sebagai transformasi utama. Justru kualitas kepemimpinan yang sangat menentukan keberhasilan perbaikan secara bertahap dan berkelanjutan.²² Itu artinya, untuk memaksimalkan fungsi manajemen perguruan tinggi, diperlukan kepemimpinan yang kondusif bagi perubahan orang dan budaya organisasi menuju keunggulan dalam memberikan pelayanan pada pelanggan.

Menurut Field,²³ ada delapan keuntungan yang dicapai dengan penerapan manajemen mutu terpadu dalam pendidikan, yaitu:

1. Memperkuat organisasi pendidikan dan memberikan peta jalan atau arah bagi perubahan,
2. Menolong pengelola untuk bekerja sebagai teman dalam kelompok kerja
3. Penanganan program pendidikan dengan pendekatan holistik sehingga segala unsur pendidikan mengalami perubahan cara pengaturan,
4. Meningkatkan partisipasi setiap orang yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan (pelajar-pelajar, fakultas, staf, alumni), dan usaha-usaha masyarakat perguruan,
5. Mengarahkan para orang tua dan pelajar-pelajar untuk membuat saran-saran untuk memajukan pendidikan,
6. Mengarahkan pembuatan standar mutu pendidikan,
7. Membangun sikap proaktif terhadap sesuatu yang mempengaruhi pendidikan, dan

²¹ Syafaruddin..., hlm.30.

²² Arthur P. Peterson and W. Saunders, *Understanding Quality Leadership*, *Journal of Quality Management*, Victoria University: MCB University Press, Volume 3 Number 1, 1994: .32.

²³ Joseph C Fileds, *Total Quality for Schools*, (Wisconsin: ASQC, 1994), hlm.19.

8. Dapat mengendalikan pengaruh segala sesuatu yang dilaksanakan dan cara mengendalikannya.

Manajemen peningkatan mutu sangat bermanfaat bagi perancangan perubahan yang diinginkan dalam pendidikan. Para perancang dan pengelola perguruan tinggi dapat mengaplikasikan manajemen mutu terpadu yang dimulai dari perubahan orang dan budaya mutu dalam organisasi.

Aplikasi TQM pada Perguruan Tinggi Islam

Perguruan tinggi merupakan sub sistem pendidikan nasional. Fakultas beserta komponen pendidikan di dalamnya adalah subsistem perguruan tinggi. Menurut Barnett,²⁴ perguruan tinggi dalam pendekatan kontemporer memiliki peran: (1) menghasilkan tenaga kerja berkualitas, (2) memberikan latihan bagi karir tenaga pelatihan level tinggi, (3) sebagai pelaksana manajemen yang efisien dalam pembelajaran, (4) sebagai perluasan kesempatan hidup". Dengan memperoleh pendidikan tinggi maka seseorang mampu mengembangkan otonomi individu, membentuk integritas dan kapasitas intelektual tingkat tinggi. Dalam kesempatan yang sama pembentukan kemampuan intelektualitas individu diperoleh dari kebudayaan generasi terdahulu untuk dikembangkan sesuai tuntutan zaman secara antisipatif. Melalui pendidikan tinggi, maka mahasiswa mengalami peningkatan karakter individu, pengembangan kompetensi untuk berpartisipasi dalam pembangunan bangsa.

Seluruh komponen Universitas Islam perlu diberdayakan untuk mengoptimalkan fungsi perguruan tinggi sebagai wahana strategis pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berbagai tuntutan kebutuhan tenaga ahli, ilmunan dan profesional di masyarakat menjadi tanggung jawab perguruan tinggi. Perhatian dan dukungan terhadap pelaksanaan berbagai kegiatan akademik di fakultas/jurusan /program studi seyogyanya tidak boleh asal jadi, terbelit rutinitas saja, rasa tanggung jawab rendah yang secara kumulatif menyebabkan kelambanan (*low speed*) dalam penyelesaian tugas dan kinerja institusi.

Fenomena menunjukkan banyak PTKI cenderung lebih suka memilih untuk mengurus hal operasional. Padahal banyak perguruan tinggi pada saat ini sedang menghadapi banyak tantangan dan peluang, yaitu: (1) pemenuhan biaya pendidikan tinggi terlalu tinggi bagi kebanyakan negara untuk orang yang mengharapkan pelatihan untuk masa depan, (2) jika sumberdaya finansial diperoleh tidak pantas/layak, padahal modal pelatihan staf akademik kampus universitas lebih besar tuntutannya untuk memenuhi tuntutan potensial SDM pada negara berkembang, (3) keperluan memenuhi tenaga kerja jangka panjang, sehingga kemestian orang akan menjadi pembelajar dalam jangka panjang mahasiswa yang dewasa, atau mahasiswa paruh waktu, (4) pertumbuhan

²⁴ Ronald Barnett, *Improving Higher Education: Total Quality Care*, (Buckingham:Open University, 1992), hlm.18.

pembelajaran sepanjang hayat memberikan pengaruh atas eksistensi pendidikan tinggi, pertumbuhan mahasiswa muda yang bekerja sambil kuliah, (5) peningkatan proporsi penduduk dunia yang akan hidup dalam kota yang semakin luas, (6) semakin banyak orang mengadopsi sikap/harapan pelanggan dan mengharapkan pendidikan dan latihan dapat membentuk pribadi, (7) distribusi luas dan difusi tanggung jawab dalam universitas kontemporer memunculkan kesulitan menjamin kualitas lembaga, (8) esensi perguruan tinggi dikaitkan dengan masyarakat pembelajar, teknologi baru berupa internet, dan berbasis jaringan yang menyediakan cara lebih kuat untuk menciptakan masyarakat akademik.²⁵

Ada beberapa langkah aplikasi manajemen peningkatan mutu pada PTAI, yaitu: (1) Membentuk tim pengembang institusi, (2) Menyiapkan rencana strategis atau rencana pengembangan peningkatan mutu jangka panjang, (3) melaksanakan pelatihan manajemen mutu untuk mengubah cara pandang dan budaya mutu, (4) menyiapkan instrumen/perangkat/teknik pencapaian mutu". Dengan meminjam langkah Deming, ada lima hal yang diperhatikan, yaitu: (1) membuat rencana, (2) melaksanakan rencana dengan konsisten, (3) Memeriksa pelaksanaan rencana, (4) Melaksanakan kembali rencana yang dibenahi, (5) melakukan analisis atas pelaksanaan program dan hasil yang dicapai.²⁶

Bagaimanapun, keberadaan PTKI berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternal yang kompetitif. Karena itu, langkah-langkah peningkatan mutu sebagaimana dikemukakan di atas memerlukan kepemimpinan PTKI yang kondusif berbasis pada visi yang jelas tentang mutu yang diharapkan. Merujuk kepada Drucker,²⁷ kebijakan pemimpin perubahan adalah mengorganisasikan peningkatan mutu. Suatu perubahan atau lembaga secara internal dan eksternal membutuhkan untuk meningkatkan secara sistematis dan berkelanjutan: produk dan pelayanan, proses produksi, pemasaran, pelayanan, teknologi, pelatihan dan pengembangan orang-orang dan penggunaan informasi. Persoalan yang menyelimuti PTKI pada intinya adalah persoalan rendahnya kualitas lulusan, akreditasi, dan akuntabilitas. Mengacu kepada pendapat Seymour dikemukakan Banta,²⁸ ada beberapa alasan yang mendorong perguruan tinggi perlu memperhatikan kualitas, yaitu: kompetisi, pembiayaan, akuntabilitas dan orientasi pelayanan". Eksistensi dan kelangsungan hidup perguruan tinggi negeri maupun swasta sangat tergantung kepada pendaftar (*enrollment*), karena itu bila suatu universitas berkualitas/unggul, maka pendaftar akan semakin banyak, karena pelanggan utama (input) mahasiswa mengejar pasar lulusan yang diperlukan oleh institusi bisnis dan lembaga pemakai paling diminati (*marketable*).

Untuk memacu kualitas Universitas Islam saat ini adalah melakukan strategi kerjasama internasional dengan yang lain pada antar negara berbeda,

²⁵ John S Danlel, *Mega-Universities and Knowledge Media*, (London: Kogan Page, 1997), hlm.16-17.

²⁶ David L. Goetsh and Stanley B. Davis..., hlm.61.

²⁷ Feter F Drucker, *Management Challenges for the 21 st Century*, (New Delhi: Butterworth-Heneiman, 1999), hlm.80.

²⁸ Trudy W. Banta, *Is The Hope for Quality in The Academy*, dalam Dean L. Hubbard,ed, *Continuous Quality Improvement* (New York: Prescott Publishing, Co, 1993), hlm.142.

diantaranya proyek riset internasional (penelitian bersama), pelaksanaan jenjang program akademik bersama, dan pertukaran staf akademik, dan mahasiswa sebagaimana merupakan hal umum.²⁹ Tentu saja kebijakan ini menjadi program tambahan peningkatan kualitas lembaga perguruan tinggi dan masukan bagi ekonomi nasional.

Tidak ada kebijakan lain, dinamika kompetisi antar PTKI harus direspon dengan peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Setiap PTKI memerlukan pembiayaan yang semakin meningkat melalui pendaftaran mahasiswa (dana SPP dan DPP), APBN, APBD dan bantuan/pinjaman lunak terutama dalam rangka operasional dan pengembangan universitas dari dalam dan luar negeri. Untuk meraih mutu PTKI yang unggul, harus ada perubahan yang direncanakan pimpinan PTKI. Perubahan akan berhasil bila mengikuti beberapa langkah. Lucas dan Associates,³⁰ menjelaskan ada delapan langkah menuju perubahan yang berhasil, yaitu: (1) membangun pemahaman akan pentingnya perubahan, (2) menciptakan pedoman yang jelas dalam bekerjasama, (3) mengembangkan visi dan strategi, (4) mengkomunikasikan visi tentang perubahan, (5) pemberdayaan berdasarkan keperluan dalam lingkungan luas, (6) melaksanakan keberhasilan dari jangka pendek, (7) meraih konsolidasi dan menghasilkan perubahan lebih banyak, (8) meraih dan menyegarkan pendekatan baru dalam budaya akademik".

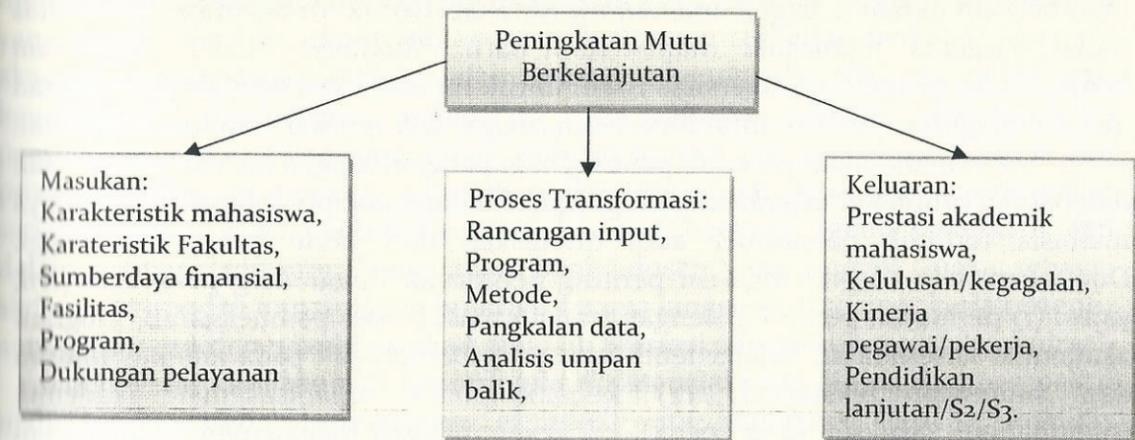
Delapan strategi ini perlu dilakukan agar dapat menciptakan universitas sebagai lembaga yang berkembang pesat. Berbagai unit usaha berbasis hasil riset, perusahaan, dan jasa pelatihan serta penelitian berorientasi profit mulai mengemuka pada atmosfer universitas Islam perlu terus dikembangkan. Hal itu terjadi karena universitas Islam menjadi sub sistem dalam sistem sosial yang luas. Perguruan tinggi sejatinya bukan terpisah dari keperluan masyarakat, yang sibuk dengan dirinya sendiri. Justru universitas Islam memerlukan masyarakat, dan masyarakat memerlukan perguruan tinggi. Tidak hanya input mahasiswa yang diperlukan universitas Islam dari masyarakat, tetapi pembiayaan/dana dan pengawasan diperlukan universitas Islam dari pihak terkait agar menjadi lembaga yang akuntabel.

Paling tidak ada dua pendekatan tradisional terhadap jaminan mutu perguruan tinggi, yaitu: akreditasi, dan jaminan kualitas keluaran. Akreditasi fokus terhadap input lembaga seperti prestasi mahasiswa, tingkatan fakultas, fasilitas, dan sumberdaya fisik (seperti perpustakaan). Asumsi dasar pendekatan ini adalah jika kualitas masukan tinggi, maka hasil kualitas keluaran juga akan tinggi. Pendekatan ini menuntut penyediaan data terhadap sistem institusi, jika sedikit maka sukar meramalkan apa yang terjadi. Ketidakpuasan atas fokus masukan mengarah kepada munculnya gerakan penilaian hasil yang menekankan

²⁹ Alasan akademik dalam kerjasama global perguruan tinggi. Lihat Heather Eggins, ed..., hlm.6.

³⁰ Ana F Lucas and Associates, *Leading Academi Change*, (San Francisco: Jossey Bass Publishers, 2000), hlm.33.

pentingnya evaluasi, hasil pendidikan tinggi, seperti prestasi mahasiswa, pendidikan lanjutan dan peluang pekerjaan.³¹



Itu artinya tim kerja permanen dalam menangani peningkatan akreditasi dan program peningkatan mutu menjadi kebijakan peningkatan mutu yang komprehensif, sekaligus penjaminan mutu dilembagakan melalui sistem manajemen yang berbasis pangkalan data. Hal yang tak kalah pentingnya adalah memperkuat otonomi institusi, baik fakultas maupun prodi supaya pengambilan keputusan lebih cepat dan akuntabel. Dijelaskan bahwa otonomi perguruan tinggi adalah pelaksanaan kebebasan universitas dalam mengatur internal perguruan tinggi, dengan pengaturan, manajemen internal dari sumberdaya, dalam menggerakkan pendapatan dari sumber yang bukan dari masyarakat, rekrutmen staf, kondisi program studi dan akhirnya kebebasan melaksanakan program pembelajaran/akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan kata lain otonomi lembaga adalah kondisi yang membolehkan lembaga pendidikan tinggi mengatur dirinya sendiri tanpa campur tangan dari pihak luar". Meskipun dalam praktiknya tidak satupun sistem universitas yang secara bulat terbebas dari pengendalian faktor eksternal. Itu artinya otonomi lembaga pada perguruan tinggi Islam tidak bersifat tetap pada setiap waktu. Lingkungan kondisi yang melingkari universitas baik pemerintah maupun masyarakat yang mampu memodifikasi dan mendefinisikan ulang otonomi dengan dorongan kondisi baru sebagai harga dari kelanjutan hidupnya".

Banyak unsur yang semakin melibatkan diri dalam spektrum perguruan tinggi Islam, dengan tetap bekerja sesuai napas kebebasan akademik dan otonomi lembaga. Berbagai perubahan sosial, budaya dan Ilmu dan teknologi yang harus direspon setiap perguruan tinggi Islam karena aktivitasnya meluas dan berkembang. Untuk meraih keunggulan lulusan, manajemen universitas Islam saat ini perlu diubah dengan alasan kemandirian dan otonomi yang diharapkan

³¹ Ralph G. Lewis, and Douglas H. Smith..., hlm.11.

mempercepat kualitas, tak terkecuali agar kualitas lulusan terjamin (*quality assurance*). Dalam konteks ini universitas Islam harus semakin dinamis mengejar keunggulan input, proses dan output atau lulusan universitas Islam sehingga memberikan *outcome* bagi kemajuan masyarakat. Untuk itu beberapa universitas mulai bergerak memasuki *mainstream* baru. Muaranya adalah diperlukan kemandirian pengelola universitas Islam untuk menentukan sumber peningkatan biaya, penggunaan dan akuntabilitas lebih tinggi, baik vertikal maupun horizontal.

PT memainkan peranan penting bagi pengembangan format kebudayaan dan batang tubuh kebudayaan, sekaligus pelaku dan pencipta sebagai sumberdaya manusia terdidik bersumber atau ditetaskan dari perut perguruan tinggi. Dijelaskan oleh Bargh,³² tiga isu penting perguruan tinggi yang perlu direpson, yaitu: (1) perluasan peran PT dengan transformasi proses pembelajaran, program akademik, kesempatan belajar lebih luas yang berdampak pada kualitas lulusan dan hubungan eksternal, (2) kepemimpinan organisasional akademik (membangun struktur yang cocok), (3) keseimbangan manajemen strategis dan operasional. Dengan begitu universitas Islam akan lebih maksimal sebagai institusi kunci yang menghasilkan IPTEK, seni, dan pengembangan keagamaan.

Dewasa ini, perancangan anggaran universitas semakin meningkat lima dekade belakangan bahkan lebih cepat daripada pendapatan masyarakat. Pertumbuhan ini adalah hasil dari penambahan pendaftaran mahasiswa yang semakin meningkat, program kerjasama, produktivitas, tanggung jawab baru dan inflasi. Universitas menghadapi tekanan yang semakin banyak dari sponsor, dan sekarang pengelola perguruan tinggi menerima tekanan balik bagi perencanaan dan pengawasan serta optimalisasi pemanfaatan anggaran untuk mencapai kualitas dan keunggulan. Banyak universitas dengan peningkatan anggaran yang dimanfaatkan semakin diminta akuntabilitasnya oleh pelanggan dan munculnya standar internal bagi napas kehidupan perguruan tinggi bermutu dan dengan kompetisi dengan PT lainnya yang lebih unggul.

Dalam konteks perguruan tinggi, konsep keunggulan dipahami sebagai kepercayaan diri yang tinggi tentang standar kualitas yang dipertahankan. Bagaimanapun, keuntungan pendidikan bermuara kepada perubahan mahasiswa dalam hal kapasitas intelektual dan keterampilan, nilai, sikap, minat, kesehatan mental yang terkait dengan pengalaman selama belajar pada satu PT. Hal ini berkaitan dengan model pengembangan bakat. Jadi ada hubungan antara tujuan individu dan masyarakat dalam formulasi keuntungan dari keunggulan PT. Jika sistem pendidikan tinggi berhasil mengembangkan mahasiswa dan bakat di berbagai fakultasnya kepada aktualisasi potensi maksimal itulah keuntungan individu dan masyarakat. Keunggulan (*excellence*) didefinisikan sebagai kemampuan institusi untuk menghasilkan hasil pendidikan secara signifikan atas diri mahasiswa dan fakultas". Jadi derajat kualitas yang dicapai sarjana yang

³² Chaterine Bargh, Bocoock, Scott and Smith..., hlm.3-5.

dihasilkan suatu fakultas dan PT melebihi kualitas yang dicapai lulusan lain dalam jurusan yang sama maupun jurusan yang berbeda".

Setiap PT harus berusaha dengan manajemen dan kepemimpinannya menjadi pusat keunggulan. Bagi universitas, institut, sekolah tinggi, atau akademi yang sudah bermutu, akuntabilitas yang dijalankan terhadap berbagai program akademik sudah semakin tinggi dalam mencapai keunggulan. Bagi warga fakultas, keuntungan pendidikan mencakup peningkatan dalam keterampilan pembelajaran atau dalam penelitian. Kondisi sarana dan prasarana, fasilitas dan proses perkuliahan memang harus memiliki keunggulan pula agar keterampilan sarjana sebagai hasil perkuliahan membuatnya berhasil dalam pekerjaan dan dalam lembaga tertentu. Senyatanya, bagi lulusan yang unggul, maka sebagai sarjana yang sudah tamat secara praktis diterima langsung di tempat kerja tertentu atau pada pendidikan lanjutan akan menjadi prestasi dan prestise sebuah fakultas".

Di sini akan muncul keuntungan eksistensial yang dilihat dari perspektif mahasiswa, karena keuntungan eksistensi ini mengacu kepada kualitas pengalaman mahasiswa, perubahan dalam kompetensi, pengaruh dalam pekerjaan yang dicapainya. Jadi kepuasan subjektif mahasiswa dalam hal kontak dengan teman kuliah, kualitas ekstra kurikuler, keterlibatan akademik, aktivitas rekreasi dan kehadiran dalam perkuliahan semuanya ada dalam pengalaman yang bernilai dalam kuliah sebagai sebuah keunggulan".

Konsep ini harus dicermati setiap pimpinan PT. Tentu saja banyak pengembangan program untuk keunggulan organisasi perguruan tinggi dilaksanakan tidak hanya dalam hal program studi, proses akademik, pelayanan administratif, maupun kualitas hasil. Kerjasama dengan institusi formal pemerintahan dan swasta, perbankan, industri, dan pabrikasi dalam segala jenisnya yang semakin meningkat permintaannya perlu direpson untuk mencapai keunggulan. Manajemen perguruan tinggi, tidak hanya mengurus persoalan-persoalan operasional harian, akan tetapi sudah semakin memperhatikan optimalisasi pemanfaatan sumberdaya perguruan tinggi, termasuk pengelolaan anggaran, efektivitas, prioritas dan keputusan strategis. Diperlukan kepemimpinan PT yang tangguh untuk mewujudkan perubahan yang bermakna pada setiap gerak dan napas kehidupan PT menghasilkan lulusan berkualitas.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen PT bahwa *stakeholders* akan mempertanyakan ke mana uang yang mereka bayarkan dengan mahal untuk mengharapkan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, masyarakat dewasa ini semakin menyadari pentingnya akuntabilitas universitas, karena mereka juga membayar pajak untuk keperluan pembiayaan perguruan tinggi. Hal yang tak kalah pentingnya adalah PT harus berorientasi pelayanan, artinya universitas sebagai institusi masyarakat harus memberikan pelayanan yang lebih baik dengan standar kualitas dan mempertimbangkan pembiayaan".

Begitupun perlu mencermati pendapat Tilaar,³³ mengubah suatu sistem manajemen pendidikan tinggi tidaklah mudah, sebagaimana dibayangkan. Terdapat banyak kendala yang dihadapi di dalam penerapan suatu sistem. Selain itu setiap perubahan sistem menuntut biaya dan persiapan matang. Apalagi jika tidak tersedia sumberdaya manusia yang diperlukan, maka setiap penerapan prinsip manajemen baru akan meminta biaya besar”.

Dalam konteks ini, sebagai pendidik, administrator dan rektorat pada perguruan tinggi dalam kepemimpinannya harus menciptakan perubahan. Hal yang perlu diusahakan untuk kemajuan perguruan tinggi adalah berkaitan dengan proses manajemen, komitmen, dukungan profesionalisme dan komitmen pribadi untuk memajukan perguruan tingginya. Itu artinya, setiap universitas tidak lagi bisa bekerja secara tradisional, akan tetapi jika ingin maju dan mengutamakan kebutuhan pelanggan, maka pendekatan sistem terhadap manajemen menjadi pilihan agar sumberdaya perguruan tinggi dapat dimanfaatkan dengan optimal, dalam setiap tindakan baik yang sudah ada di dalam maupun yang masih ada di luar organisasi. Pemikiran di atas sejalan dengan pendapat Banta,³⁴ bahwa institusi perguruan tinggi yang memiliki kesungguhan komitmen mutu dicirikan sebagai berikut:

1. Adanya komitmen kepada kebutuhan peningkatan mutu berkelanjutan. Warga universitas harus sering berpikir tentang bagaimana untuk menjadi yang lebih baik,
2. Mengidentifikasi siapa saja yang mereka layani dan apakah potensi serta kebutuhan yang dilayani terhadap para mahasiswa, penerima/pemesan hasil penelitian dan pelayanan aktivitas warga universitas,
3. Memasukkan kebutuhan pelanggan terhadap pernyataan misi universitas,
4. Mengidentifikasi nilai fundamental yang akan mengarahkan tindakan,
5. Mengembangkan visi berkaitan apa yang diinginkan universitas pada masa depan,
6. Memiliki kepemimpinan kuat yang mengkomunikasikan visi, tujuan, nilai dan visi lembaga berkelanjutan kepada fakultas, staf dan mahasiswa,
7. Mengidentifikasi proses penting dalam bidang pengajaran, penelitian dan pelayanan,
8. Mengutamakan pelaksanaan aktivitas dengan misi dan nilai,
9. Memberikan peluang pendidikan lanjutan bagi semua pegawai, baik kelompok yang mengerjakan proses harian maupun dalam pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan,
10. Menggunakan tim fungsional untuk meningkatkan proses dan ketergantungan atas pemeriksaan pencapaian kualitas,

³³HAR Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.17.

³⁴Trudy W. Banta, *op.cit.* hlm.147.

11. Mendorong pembuatan keputusan kepada level rendah yang sesuai, menciptakan suatu sikap saling ketergantungan dan kepercayaan keseluruhan institusi,
12. Membuat keputusan atas dasar alokasi sumberdaya sesuai data. Menggunakan berpikir kuantitatif sepanjang berkaitan dengan kompetensi dalam kelompok keterampilan pemecahan masalah dan relevansi prosedur statistik dengan menyebarkan kepada seluruh bagian institusi,
13. Memandang masalah-masalah ini sebagai pembelajaran organisasi, salah satunya, yaitu: (a) menghasilkan pembelajaran mahasiswa, penelitian dan pelayanan, (b) mempelajari, memantau dan mengevaluasi proses yang memproduksi hasil, (c) membuat kerjasama aktif dalam proses peningkatan mutu pada semua yang berkaitan, termasuk fakultas, staf dan mahasiswa, orang tua, penyedia, pegawai dan anggota masyarakat.
14. Mengakui dan menghargai semua orang yang menekuni dan merasakan bekerja untuk meningkatkan kualitas”.

Keempat belas konsep tersebut merupakan langkah, proses, pemikiran dan cara menyikapi pentingnya komitmen kualitas pada setiap perguruan tinggi. Namun yang paling penting pada tindakan awal adalah menangkap pemikiran di atas oleh manajemen dan kepemimpinan perguruan tinggi untuk disebarkan kepada seluruh komponen terkait dengan institusi yang ingin maju dan berkualitas.

Fasilitas yang paling penting bagi warga akademik sebuah perguruan tinggi adalah manajemen. Sebagai sebuah proses, manajemen PT adalah pemanfaatan teknik yang sistematis yang dapat mengantarkan pada tujuan, stamina, imajinasi serta komitmen yang sangat penting bagi kemurnian pembelajaran mahasiswa. Jadi komitmen dan motivasi manajerial adalah hal yang memungkinkan suatu universitas mampu mendesain pencapaian tujuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Ditegaskan oleh Balderston,³⁵ bahwa; *“everyone involved in university management should give equal attention to process, mechanism and consequences”*. Dipahami bahwa, setiap orang (akademisi, pegawai administrasi, staf dan tenaga pendukung lainnya) perlu memberikan perhatian yang sama dalam proses, mekanisme dan akibat-akibatnya. Itu artinya, semua personil PT harus memahami proses kerja dalam manajemen sehingga ada tanggung jawab sesuai bidangnya untuk mencapai keberhasilan pekerjaan.

Hal yang krusial dan unik dari proses manajemen adalah pembelajaran, pembentukan karakter, kreativitas pada puncak peroleh pengetahuan dan imajinasi, dan tanggung jawab penegakan nilai. Proses ini memerlukan dukungan oleh banyak orang, melalui komunikasi melakukan berbagai usaha dan pelayanan,

³⁵ Balderston, F.E. *Managing Today's University*, (San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1995),

penggunaan ide-ide baru, orang-orang dan sumberdaya serta pengambilan keputusan. Mekanisme dan struktur proses universitas berjalan/bekerja untuk mencapai tujuan. Bagaimanapun, struktur dan mekanisme memberikan pengaruh yang besar dalam jangka waktu panjang. Ukuran, bentuk dan kondisi adalah menentukan kemampuan dan juga penyimpangan untuk kemudahan dan kecepatan perubahan. Bagaimanapun, perubahan memerlukan biaya serta rancangan dan investasi. Pelaksanaan kegiatan akademik haruslah maksimal, lebih terukur sehingga hasil yang dicapai memuaskan. Proses pembelajaran yang standar bagi mahasiswa, penyediaan buku di perpustakaan, dan ruang kuliah yang baik dan nyaman, sarana fasilitas yang lengkap, lapangan olah raga, ketersediaan laboratorium pada sebuah universitas merupakan hal yang harus dipersiapkan untuk kelangsungan penyelenggaraan program akademik yang berkualitas.

Sumberdaya universitas yang tersedia menjadi prasyarat dari harapan dan keinginan dalam menyelenggarakan program akademik. Usaha-usaha ke arah yang lebih efektif dalam menggunakan sumberdaya menjadi jaminan bagi eksistensinya sebuah perguruan tinggi dalam berbagai program unggulan. Jadi peningkatan kualitas harus diformat dalam keputusan strategis yang dirancang oleh pimpinan perguruan tinggi secara langsung berkaitan dengan alokasi sumberdaya. Hal itu tentu saja akan menentukan dinamika organisasi universitas ke depan.

Simpulan

Peran universitas Islam sebagai pilar pengembangan kebudayaan umat dan bangsa perlu semakin dimaksimalkan melalui rancangan perubahan dan kualitas yang semakin kompetitif. Karena itu, perlu memperkuat kepemimpinan transformasional, kepemimpinan tim yang visioner, dengan melakukan orientasi strategi yang tepat dalam mengarahkan perubahan berbasis kepada visi, misi dan sumberdaya universitas Islam untuk peningkatan mutu berkelanjutan.

Manajemen peningkatan mutu terpadu dan berkelanjutan dapat diaplikasikan dengan mempertimbangkan sumberdaya universitas Islam. Untuk itu, manajemen dan kepemimpinan menjadi kunci terhadap pilihan strategi yang merupakan prasyarat untuk memanfaatkan sains manajemen mutu dalam mengarahkan peningkatan mutu organisasi, program studi, akademik, kemahasiswaan dan pembiayaan supaya lebih bermanfaat dan maksimal dalam pencapaian mutu yang unggul.

Daftar Pustaka

- Balderston, F.E. *Managing Today's University*, San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1995.
- Barnet, Ronald, *Improving Higher Education: Total Quality Care*, Buckingham Open University, 1992.
- Dean L. Hubbard, ed, *Continuous Quality Improvement*, New York: Prescott Publishing, Co, 1993.

- Bocock, Chaterine Bargh and Scott and Smith, *University Leadership: The Role of Chief Executive*, Buckingham: SRHE and Open University Press, 2000.
- Danlel, John S, *Mega-Universities and Knowledge Media*, London: Kogan Page, 1997.
- Drucker, Feter F, *Management Challenges for The 21 st Century*, New Delhi: Butterworth-Heneiman, 1999.
- Egging, Heather, ed, *Globalization and Reform in Higher Education*, England: Open University Press, 2003.
- Flelds, Joseph C, *Total Quality for Schools*, Wisconsin: ASQC, 1994.
- Gaspersz, Vincent, *Total Quality Management: TQM untuk Praktisi Bisnis dan Industri*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Goetsh, David L. and Stanley B. Davis, *Quality Management*, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2000.
- Greenwood, Malcolm S. and Helen J Gaunt, *Total Quality Management for School*, London: Redwood Books, 1994.
- Heller, Jack F. Heller. *Increasing Faculty and Administrative Effectiveness*, San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1982.
- Knapper, Christopher K and Arthur J Cropley, *Life Long Learning Higher Education*, Third Edition, London: Kogan Page, 2000.
- Lewis Ralp G, and Douglas H Smith, *Total Quality Higher Education*, Florida: St. Lucia Press, 1994.
- Luan, Ana F and Associates, *Leading Academi Change*, San Francisco: Jossey Bass Publishers, 2000.
- Peterson, Arthur P and W. Saunders, Understanding Quality Leadership, *Journal of Quality Management*, Victoria University: MCB University Press, Volume 3 Number 1, 1994.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, London Kogan Page Educational Management Series, 1993.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasiondo, 2004.
- Snyder, Neil H, James J. Dowd, Jr, and Dianne Morse Houghton, *Vision, Values, and Courage*, New York: Macmillan, Inc, 1994.
- Tilaar, HAR, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Tucker, Allan and Robert A. Bryan, *The Academic Dean: Dove, Dragon and Diplomat*, New York: Mc Millan Publishing, 1991.

ACIEM
Annual Conference on Islamic
Education Management



PPMPI
Perkumpulan Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Saat ini kita berada pada zaman disruption yang biasa dikenal dengan disruptive innovation (Inovasi disruptif) yaitu inovasi yang membantu menciptakan pasar baru, mengganggu atau merusak pasar yang sudah ada, dan pada akhirnya menggantikan teknologi terdahulu tersebut. Zaman ini adalah perkembangan dari ramalan Alvin Toffler mengenai evolusi perkembangan manusia. Menurut Toffler, tiga gelombang peradaban manusia tersebut adalah era pertanian, industri dan era informasi dan komunikasi.

Pada gelombang ketiga—informasi dan komunikasi—saat ini ditandai dengan cepatnya mobilitas informasi sehingga menyebabkan tingkat efektifitas, efisiensi dan produktifitas sangat tinggi. Manusia pada gelombang ini dikenal dengan masyarakat ilmu pengetahuan, dan informasi. Pengetahuan dan informasi menjadi sangat dominan dalam menentukan keberhasilan. Pada zaman ini peningkatan produktivitas 50 kali lipat dari era sebelumnya. Saat ini kekayaan yang paling berharga adalah para *knowledge worker*. Yang menjadi perebutan di zaman ini adalah talenta individu yang memiliki ilmu pengetahuan dan informasi, dengan perilaku yang bersedia berbagi (*sharing*) dan berkerjasama dengan orang lain.

Masyarakat pada gelombang ketiga ini dikenal dengan generasi Millennial atau dikenal dengan Generasi Y. Millennial adalah kelompok demografis (*cohort*) setelah Generasi X. Generasi Millennial—dalam penelitan sosial—adalah kelompok generasi yang lahir diantara tahun 1980 an sampai 2000 an.

Program studi manajemen pendidikan Islam di Indonesia saat ini mendidik dan melayani generasi Millennial ini, yang sayarat dengan peluang dan tantangan. Oleh karenanya diperlukan kreativitas, inovasi dan produktivitas sehingga dapat mengantarkan menjadi generasi mandiri dan berdaya saing. Atas dasar inilah *The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM)* dengan tema *Islamic Education Management for Millennial generation; Quality and Competitiveness* dilaksanakan.

Sekretariat:

Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jl. Marsda
Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp. 513056,
Fax. (0274) 519734. Web: www.ppmpl.net.
E-mail: ppmpi2018@gmail.com

SERI PROSIDING

P-ISBN: 978-602-61841-7-7



9 786026 184177

SERI PROSIDING

E-ISBN: 978-602-61841-8-4



9 786026 184184