



## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

\*Rika Ariyani<sup>1, a</sup>, Nur Anisyah<sup>2, b</sup>

<sup>1</sup>STAI SMQ Bangko

<sup>2</sup>STAI Maarif Jambi

Email: [Rikaariyani857@gmail.com](mailto:Rikaariyani857@gmail.com), [anisyahsuid12jmb@gmail.com](mailto:anisyahsuid12jmb@gmail.com)

### **Cara Mensitasi Artikel ini:**

Ariyani. R., & Anisyah. N. (2021). Manajemen pengembangan pendidikan tinggi yang berwawasan transformatif. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 7(1), 1-15.

### **ABSTRACT**

#### **Keywords:**

Management,  
Transformative

#### **Kata Kunci:**

Manajemen,  
Transformatif

*Universities are the main institutions in achieving the goals of educational programs. In reality, success at this level determines the success of the implementation of the national education program. Therefore, the development of higher education as an educational unit that directly manages students is expected to increase its efficiency and effectiveness in future educational development programs. Anticipating various challenges ahead, whether you like it or not, higher education management needs to be reformed, so that universities can face future challenges by producing great works that are creative, innovative, and relevant to the needs of the community.*

### **ABSTRAK**

#### **Informasi Artikel:**

Diterima:

01/05/2021

Direvisi:

-

Diterbitkan

30/06/2021

*Perguruan tinggi merupakan lembaga utama dalam mencapai tujuan program pendidikan. Pada kenyataannya, keberhasilan pada tataran ini menentukan keberhasilan pelaksanaan program pendidikan nasional. Oleh karena itu, pengembangan perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang mengelola mahasiswa secara langsung diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam program-program pengembangan pendidikan ke depan. Mengantisipasi berbagai tantangan ke depan, suka atau tidak suka, manajemen perguruan tinggi perlu direformasi, agar perguruan tinggi dapat menghadapi tantangan masa depan dengan menghasilkan karya-karya hebat yang kreatif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.*

#### **\*Corresponding**

Author

[Rikaariyani857@gmail.com](mailto:Rikaariyani857@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan bagi bangsa merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut, sangat disadari bahwa pendidikan merupakan fundamen bagi suatu bangsa; oleh karena itu kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki abad milenium ketiga ini.

Inkeles dan Smith menyebutkan bahwa pendidikan merupakan alat yang paling efektif untuk mengubah manusia, dampak pendidikan dalam pembentukan kualitas



manusia dua atau tiga kali lebih kuat bila dibandingkan dengan yang lain. Pendidikan mengemban tugas untuk meningkatkan kualitas individu supaya lebih produktif, pendidikan bertugas sebagai fungsi kontrol sosial, pelestarian budaya, pusat latihan dan pengembangan tenaga kerja, dan pembentukan sikap.

Mengingat bahwa tuntutan masyarakat dan tantangan yang semakin berat, banyak orang berharap bahwa perguruan tinggi mestinya memiliki sumber daya manusia yang tidak saja profesional dan bermutu melainkan juga sanggup membangun kepercayaan rakyat untuk bersama-sama menghadapi persoalan yang makin kompleks. Oleh karena itu diperlukan pengkajian yang diikuti dengan analisis ilmiah yang dijadikan pegangan untuk mengatasi tantangan ke depan dalam meningkatkan mutu dan kinerja pendidikan tinggi secara menyeluruh dan terpadu.

Perguruan tinggi merupakan lembaga utama dalam mencapai tujuan program pendidikan. Dalam kenyataannya keberhasilan pada tingkat ini justru yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program pendidikan nasional. Oleh karena itu pengembangan perguruan tinggi sebagai unit pendidikan yang secara langsung mengelola peserta didik, diharapkan akan lebih meningkat efisiensi dan efektivitasnya dalam program pengembangan pendidikan di masa mendatang.

Dalam pengembangan pendidikan tinggi tugas dan tanggung jawab pimpinan sangat ditekankan pentingnya, yakni:

1. Pimpinan perguruan tinggi harus memiliki visi tentang lembaga yang dipimpinnya, dan harus mampu mengkomunikasikan visi itu kepada seluruh karyawan dan mahasiswa serta masyarakat umum, serta membimbing pemimpin bawahan menjabarkan visi itu menjadi program kerja berkesinambungan
2. Mampu berkomunikasi dengan seluruh karyawan, mahasiswa, dan masyarakat
3. Mampu memberikan perhatian utama pada peningkatan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa dan stakeholder.

Menurut Sallis yang dikutip oleh Maisah, di sebuah perguruan tinggi, faktor kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai keberhasilan, di samping program, ketersediaan sumber daya, budaya akademik, dan faktor lainnya. Kepemimpinan kampus diperlukan corak kepemimpinan yang unik, berbeda dengan kepemimpinan di dunia politik, industri dan birokrasi, dalam dunia akademik diperlukan pemimpin yang

## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

memiliki keseimbangan kemampuan akademik, kemampuan manajerial, dan kemampuan kepemimpinan. (Maisah, 2016: 63).

Mengantisipasi berbagai tantangan ke depan, suka atau tidak suka, maka manajemen pendidikan tinggi perlu direformasi, agar perguruan tinggi dapat menghadapi berbagai tantangan masa depan dengan menghasilkan karya-karya besar yang kreatif, inovatif, serta relevan dengan kebutuhan masyarakat.

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian pustaka yaitu mengumpulkan buku-buku atau sumber lain yang berhubungan dengan Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Strategi Pengembangan Pendidikan Tinggi**

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu lembaga untuk mencapai sasaran atau tujuan yang efektif dan efisien. Menurut David, strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. (Fred R David, 2011: 18-19).

Rangkuti berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi membutuhkan strategi manakala menghadapi situasi berikut:

1. Sumber daya yang dimiliki terbatas
2. Ada ketidakpastian mengenai kekuatan bersaing organisasi
3. Komitmen terhadap sumber daya tidak dapat diubah lagi
4. Keputusan-keputusan harus dikoordinasikan antar bagian sepanjang waktu
5. Ada ketidakpastian mengenai pengendalian inisiatif. (Fandy Tjiptono, 2008: 3).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dipahami bahwa strategi adalah hal-hal yang ingin dilakukan oleh setiap organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Strategi sangat dibutuhkan, strategi merupakan arahan bagaimana mencapai misi. Setiap misi memerlukan strategi berbeda agar mencapai tujuan akhir (goal).

Dalam pengembangan pendidikan tinggi ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh masing-masing perguruan sebagai berikut:

1. Menciptakan trust dan confidence untuk stakeholder Universitas

Strategi pengembangan ini amatlah penting bagi universitas, karena merupakan salah satu bentuk dari public and social accountability universitas.

2. Membangun competitive advance centres.

Dengan membangun pusat-pusat keunggulan di bidang akademik dan entrepreneur akan membangun brand image di masyarakat. Pengembangan bidang ini harus dipandang sebagai suatu perbaikan terus menerus (continues improvement), sehingga tugas utama pimpinan yaitu melakukan perbaikan proses yang terjadi secara terus menerus.

3. Mengembangkan ICT (Information and Communication Technology)

Dengan membangun dan mengembangkan ICT yang dipergunakan dalam proses-proses belajar mengajar, manajemen dan interaksi antar unit di universitas. Pengembangan komunitas ICT di dalam kampus diimbangi dengan pembangunan prasarana IT yang memadai seperti koneksi dengan menggunakan serat optik, Server dengan multi processor, koneksi internet 2 MB, dukungan software-software yang legal, sertifikasi internasional, pengembangan monitoring system for learning processes, dll.

4. Membangun profesionalisme, menjamin kualitas dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder.

Dengan adanya penjaminan mutu di bidang akademik, karyawan, layanan, keuangan, dan kesesuaian antara produk akademik yang dihasilkan oleh Universitas dengan stakeholder, akan menumbuhkembangkan rasa saling percaya dan membangun image universitas yang baik di masyarakat.

5. Membangun kerjasama dengan institusi lain.

Membangun jalinan kerjasama dengan institusi lain merupakan hal yang tidak dapat dihindari, karena pesatnya perkembangan teknologi informasi dalam era globalisasi ini, maka dunia akan terasa menjadi lebih kecil karena jarak sudah tidak lagi menjadi hambatan dalam berkomunikasi.

### **Perencanaan Pengembangan SDM Pendidikan Tinggi**

## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

Secara filosofis, dalam kegiatan kehidupan sehari-hari sebenarnya kita selalu penuh dengan perencanaan. Akan tetapi sering tidak disadari bahwa kita telah melakukan perencanaan. Sebagai contoh, “besok kita mau ke mana? Akan mengerjakan apa? Bagaimana caranya?” adalah suatu pertanyaan untuk perencanaan.

Perencanaan mengandung unsur-unsur:

1. Sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya
2. Adanya proses
3. Hasil yang ingin dicapai
4. Menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Disebut sistematis karena perencanaan itu dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip tersebut mencakup proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan dan teknik secara alamiah, serta tindakan atau kegiatan yang terorganisasi. Fungsi perencanaan memberikan arah kepada manajer untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai. (Rika Ariyani, 2019: 4).

Tentang perencanaan ini Allah SWT juga telah berfirman dalam surat al-Hasyr ayat 18 bahwa:

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Waterson mengemukakan bahwa pada hakekatnya perencanaan merupakan usaha sadar, terorganisasi, dan terus menerus dilakukan untuk memilih alternatif yang terbaik dari sejumlah alternatif guna mencapai tujuan. Perencanaan dapat juga didefinisikan dengan persiapan menyusun atau suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau perencanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Dilihat dari fungsinya perencanaan adalah suatu pemikiran yang mantap. Kajian khusus terhadap suatu pekerjaan yang akan dilakukan. Agar bentuk dan tahapan pelaksanaannya dapat berjalan menurut garis yang telah ditentukan dengan jelas baik sasaran maupun tujuannya. (Kamal Muhammad Isa, TT: 15).

Sedangkan pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan

mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. (Miftah Thoha, 2005: 91). Menurut Prasetya yang dikutip oleh Maisah, kata kunci dari pengembangan SDM adalah rekayasa perilaku dari pegawai. Arti rekayasa perilaku mengandung makna tersirat bahwa perilaku sesungguhnya dapat diubah atau diperbaiki. Perilaku diubah dari satu keadaan lain. Namun, dalam hal ini harus dicatat bahwa perekayasaan-perilaku ini harus dilaksanakan secara sadar, baik oleh organisasi maupun oleh pegawai yang bersangkutan.

Menurut Andrew E. yang dikutip oleh Mangkunegara, membedakan antara pengembangan dengan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. (Abdurrahman Fathoni, 2006: 50). Pendapat lain diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal. (Fastino Cardoso Gomes, 2002: 6).

Dari uraian di atas jelaslah bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting karena pegawai atau karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yakni tujuan yang diinginkan oleh pendidikan tinggi. Di samping itu, dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Mengenai hal ini Allah SWT berfirman di dalam surat Al Mujadalah ayat 11 sebagai berikut:

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan

## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif.

Menuru Dole dan Yoder (dalam As'ad) agar pelatihan dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan 8 faktor sebagai berikut:

### 1. Individual Differences

Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya.

### 2. Relation To Job Analysis

Tugas utama dari analisa jabatan untuk memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan di dalam suatu pekerjaan, serta untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam menjalankan tugas itu.

### 3. Motivation

Motivasi dalam pelatihan ini sangat perlu sebab pada dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan tugas pekerjaannya.

### 4. Active Participation

Di dalam pelaksanaan pendidikan pelatihan para trainees harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan.

### 5. Selection Of Trainee

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil.

### 6. Selection Of Trainers

Berhasil atau tidaknya seseorang melakukan tugas, tergantung kepada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan.

### 7. Trainer Pelatihan

Trainer sebelum diserahi tanggung jawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih.

## 8. Training Methods

Metode yang dipergunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan. (Moh. As'ad, 1998: 67-70).

### **Pengembangan Pendidikan Tinggi yang Berwawasan Transformatif**

Istilah transformatif berasal dari kata trans (perpindahan) formational (perubahan bentuk), transform to change something completely and usually in a good way or to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. (Husain Usman, 2008: 320). Transformatif karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. (Sudarwin Danim, 2006: 2019).

Transformasi bisa dikatakan sebuah perubahan total atau menyeluruh dan mencakup segala aspek sampai menjadi sesuatu yang baru sama sekali seperti perubahan dari seekor ulat menjadi kupu-kupu. Dalam kaitan dengan organisasi, organisasi apa pun, maka sebuah transformasi adalah sebuah perubahan terpadu yang direncanakan dengan matang dan dilaksanakan secara taat azas atau konsisten.

Arah transformasi manajemen pendidikan tinggi sebagai langkah perubahan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan melalui kerjasama yang dilakukan secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sofian Effendi menyatakan bahwa perguruan tinggi mengalami tantangan besar sejak terjadinya globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi informasi. Dalam kondisi demikian, perguruan tinggi mendapat tuntutan besar untuk dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Terkait dengan tugasnya perguruan tinggi dituntut untuk melakukan produksi ilmu dan teknologi yang relevan dengan persoalan masyarakat kontemporer. Lebih lanjut Effendi mengemukakan perubahan sekaligus tantangan yang dihadapi perguruan tinggi Indonesia adalah: pembiayaan pemerintah terhadap pendidikan tinggi akan semakin berkurang, perubahan populasi calon mahasiswa dan disparitas antar daerah. (Sofian Effendi, 2008: 5).

Kesiapan sebuah lembaga untuk melakukan transformasi dapat dilihat dari kesiapan perangkat lunak (software) dan perangkat kerasnya (hardware). Perangkat lunak mencakup



## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

payung hukum, kebijakan, maupun aturan main. Sedangkan perangkat kerangka menyangkut infrastruktur. Beberapa aspek yang menjadi penanda kesiapan transformasi kelembagaan sebagai berikut:

### 1. Mutu dan Kinerja Institusi

Peningkatan mutu dan kinerja akademik merupakan salah satu fokus pada implementasi kebijakan pendidikan. Capaian kinerja dalam bidang peningkatan mutu kinerja pendidikan ditunjukkan oleh berbagai indikator capaian seperti penyempurnaan kurikulum, pengembangan standar mutu akademik, dan monitoring pembelajaran.

### 2. Layanan Mahasiswa

Layanan khusus juga diberikan kepada mahasiswa yang berprestasi atau memiliki minat khusus, baik dalam bentuk kurikulum yang fleksibel maupun bimbingan yang bersifat individual sehingga yang bersangkutan dapat lebih cepat lulus dari rata-rata mahasiswa lainnya. Layanan kepada mahasiswa terkait program akademik juga dilakukan melalui peningkatan pelayanan perpustakaan untuk mahasiswa dan dosen, serta pemanfaatan jaringan information technology (IT) untuk mencari dan menemukan informasi penting terkait dengan tugas-tugas perkuliahan. Upaya meningkatkan mutu dan layanan akademik dilakukan lewat pemanfaatan layanan internet bagi civitas akademika dan tenaga administrasi lembaga, dan terbangunnya infrastruktur IT yang menghubungkan seluruh unit di kampus dengan tingkat keamanan yang cukup tinggi.

### 3. Kerjasama dan Kemitraan

Dalam bidang Kerjasama dan kemitraan, lembaga dapat melakukan kerjasama kelembagaan dalam bidang akademik dengan perguruan tinggi dan lembaga lain baik di dalam maupun di luar negeri.

### 4. Standar Mutu

Mutu tidak hanya berada pada unsur masukan atau input, tetapi juga proses, kinerja, dan kreativitas agar dapat memuaskan dan memenuhi harapan pelanggan. (Rika Ariyani, 2018: 123). Minimal telah menyusun Standard Operating Procedures (SOP) pada tingkat unit dan jurusan. Untuk melakukan upaya penjaminan mutu akademik dan mutu manajemen, pimpinan lembaga memiliki komitmen sangat kuat dan diwujudkan dalam kebijakan mutu dan sistem penjaminan mutu.

### 5. Jaminan Mutu

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga penyedia jasa layanan masyarakat di bidang pendidikan dituntut menjamin mutu pendidikan tinggi yang diselenggarakan. Jaminan mutu adalah sebuah cara memproduksi produk yang bebas dari cacat dan kesalahan. Penjaminan mutu pendidikan tinggi di perguruan tinggi adalah proses penerapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan dan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga stakeholder (mahasiswa, orang tua, dunia kerja, pemerintah, dosen, tenaga penunjang, serta pihak lain yang berkepentingan) memperoleh kepuasan”

Dengan demikian, penjaminan mutu diharapkan dilakukan diseluruh perguruan tinggi dengan memperlihatkan butir-butir mutu yang ditetapkan antara lain: kurikulum program studi, sumber daya manusia, mahasiswa, proses pembelajaran, prasarana dan sarana, suasana akademik, keuangan, penelitian, dan publikasi dan lain-lainnya.

Ada beberapa tahap proses penjaminan mutu pendidikan diperguruan tinggi antara lain :

- a. Perguruan tinggi melakukan evaluasi diri untuk mengetahui tantangan dan hambatan yang dihadapi, kemudian melakukan tinjauan terhadap kesesuaian visi dan misi dalam menjawab tantangan dan hambatan tersebut, termasuk di dalamnya menetapkan visi dan misi.
- b. Perguruan tinggi mulai melaksanakan penjaminan mutu dengan menerapkan manajemen mutu yang kemudian di ikuti proses evaluasi dan revisi dari standar mutu melalui tolok ukur secara berkelanjutan. Proses yang menjaga agar penjaminan ini secara konsisten dilakukan adalah proses pengawasan dan evaluasi secara internal yaitu di dalam proses tersebut memuat kegiatan audit, asesmen dan evaluasi.kegiatan ini walaupun secara teori dipisah-pisah, namun secara praktis tidak dipisahkan antara satu dengan yang lain.
- c. Penjaminan mutu merupakan pekerjaan rutin yang berkesinambungan dan harus terus menerus dilakukan dan bukan merupakan kegiatan yang bersifat ad hoc. Oleh karenanya, proses pengawasan (monitoring) dan evaluasi perlu diterapkan secara terus menerus penekanan bahwa kegiatan ini bukan mencari-cari kesalahan melainkan untuk melakukan tindakan perbaikan terus menerus. (Rinda Hedwig, 2007: 1-3).

Jaminan mutu dapat berupa kegiatan memfasilitasi penjaminan mutu, melakukan monitoring dan evaluasi internal, menyusun panduan evaluasi diri, pelatihan penyusunan indeks kinerja dosen dan pegawai, dan mengadakan pelatihan penyusunan manual mutu. Dalam melaksanakan proses penjaminan mutu, penjaminan mutu eksternal yang bukan

## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

hanya oleh BAN-PT tetapi juga lembaga akreditasi lain seperti ISO, penjaminan mutu berbasis penelitian, dan jejaring dengan perguruan tingginasional dan internasional.

### 6. Penelitian dan Pengembangan Ilmu

Dalam meningkatkan mutu penelitian tergambar dalam keberhasilan meningkatkan kemampuan dosen dalam manajemen dan metodologi penelitian serta pembuatan proposal penelitian bermutu.

### 7. Pengabdian Kepada Masyarakat

Implementasi kebijakan pengabdian kepada masyarakat diarahkan untuk mewujudkan pengabdian yang bermutu dan sinergis dengan kebutuhan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat dan kemitraan juga merupakan arah kebijakan pada bidang pengabdian kepada masyarakat. Implementasi kebijakan pengabdian kepada masyarakat ini mencakup kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan berbagai pemberdayaan Desa Binaan, Madrasah Binaan, dengan berbagai bentuk pembinaan dan pelatihan yang diselenggarakan. Kegiatan KKN merupakan bentuk pengabdian oleh mahasiswa dan dosen sebagai pembimbing.

### 8. Kemahasiswaan

Program pengembangan aktivitas kemahasiswaan harus dirancang dalam rangka memberi kesempatan seluas-luasnya bagi upaya pengembangan potensi diri dan mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Kesempatan itu berupa pengembangan dalam penalaran dan kemampuan akademik yang bermutu, pengembangan yang dapat memintal pengalaman agar hidup semakin hidup serta pengembangan yang melatih berbagai keterampilan yang produktif guna memperkuat profesionalisme.

Keseluruhan pengembangan aktivitas tersebut didukung dengan berbagai fasilitas yang ada dan kehidupan interaksi mutualistik yang prima dengan para pembinanya. Pendeknya program pengembangan kemahasiswaan diorientasikan pada upaya menggali, menampung, menyalurkan, dan meningkatkan seluruh potensi kemahasiswaan ke arah yang lebih baik.

### 9. Modernisasi Kampus dan Fasilitas

- a. Menuntaskan pembangunan kampus
- b. Melengkapi berbagai infrastruktur dan sarana pendukung serta gedung-gedung tersebut
- c. Menumbuhkan kesiapan berbagai komponen kampus, baik sebagai pengguna maupun pengelola. (Sedarmayanti, 2009: 94).

Kesiapan pengelolaan aset dan fasilitas ditumbuhkan melalui kegiatan pelatihan singkat mengenai pengelolaan aset dan fasilitas. Sementara itu, kepada pengguna aset dilakukan sosialisasi manual dan tata tertib penggunaan gedung dan fasilitas lainnya melalui berbagai media informasi kampus.

#### 10. Peningkatan Jaringan IT

Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan server jaringan, penambahan hotspot, koneksi ke berbagai jaringan untuk teleconference, serta peningkatan jaringan fiber optic unstick koneksi internet ke delapan gedung unit, jurusan dan auditorium. Peningkatan fasilitas ini telah berdampak pada kemudahan dan kecepatan akses internet untuk mendukung kegiatan manajemen universitas dan pembelajaran. Implementasi program e-learning oleh beberapa dosen pada unit/prodi diharapkan jadi model pengembangan e-learning yang dapat diikuti oleh dosen dan unit-unit lainnya. Peningkatan kualitas pengelolaan internet telah membawa STAIN Kendari pada peringkat webometrics yang cukup baik.

#### 11. Penataan Kelembagaan dan Sistem Manajemen

Dalam usaha memenuhi tuntutan Renstra dan guna mewujudkan visi kampus beberapa hal yang dapat dilakukan adalah melakukan penataan tata pamong dan tata kelola kelembagaan secara hati-hati, cermat, sistemik, transparan, dan akuntabel, sehingga dapat berjalan lancar dan kondusif dengan melibatkan semua unit yang ada di kampus.

#### 12. Pengembangan Lembaga

Pada setiap organisasi, posisi dan peran pimpinan selalu sangat sentral. Maju dan mundurnya organisasi sangat bergantung pada sejauh mana pimpinan mampu mengelola untuk memajukan organisasinya. Pengembangan lembaga meliputi pengembangan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan peran serta masyarakat.

#### 13. Penataan SDM

Penataan sumber daya manusia termasuk pada salah satu fungsi, yaitu perencanaan sumber daya manusia (human resource planning). Human resource planning mencakup serangkaian kebijakan serta program dan kegiatan penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia unstick memenuhi jabatan-jabatan struktural atau jabatan fungsional dalam rangka meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi birokrasi.

## Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

Menurut Sedarmayanti penataan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan:

- a. Sistem diklat yang efektif
- b. Standar dan peningkatan kinerja
- c. Pola karir yang jelas dan terencana
- d. Standar kompetensi jabatan
- e. Klasifikasi jabatan
- f. Tugas, fungsi, dan beban tugas proporsional
- g. Rekrutmen sesuai prosedur
- h. Penempatan pegawai sesuai keahlian
- i. Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

### 14. Peningkatan Kesejahteraan

Implementasi kebijakan peningkatan kesejahteraan bagi dosen dan karyawan dapat dilakukan melalui pemberian insentif secara langsung maupun berbagai skema insentif yang berbasis kinerja. Pengelolaan dana kegiatan pengembangan memungkinkan terjadinya aktifitas akademik pada unit kerja dan membuka peluang implementasi performance based incentive. Insentif manajemen kerja yang diberikan kepada dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai Kajur, Kepala Unit dan Pusat, Sekjur, Kaprodi, dan staf merupakan bentuk nyata upaya peningkatan kesejahteraan yang dilakukan lembaga.

### 15. Peningkatan Citra Kampus

Citra perguruan tinggi berhubungan dengan upaya kegiatan lembaga yang bersangkutan terutama dalam hal layanan seperti fasilitas, keterampilan, kondisi fisik. Ketika konsumen merasa tidak puas terhadap layanan yang diberikan lembaga perguruan tinggi, maka mereka memiliki persepsi yang jelek terhadap perguruan tinggi tersebut, selanjutnya mereka akan mengkomunikasikan dari mulut ke mulut. Citra merupakan konsepsi, perasaan, impresi yang ada, kesan mengenai suatu obyek, seperti lembaga, pengguna, produk sesuai dengan pemahaman yang dimiliki individu berkaitan dengan sesuatu.

## **SIMPULAN**

Dalam pengembangan pendidikan tinggi ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh masing-masing perguruan yaitu menciptakan trust dan confidence untuk stakeholder Universitas, Membangun competitive advance centres, Mengembangkan ICT (Information

Rika Ariyani; Nur Anisyah

and Communication Technology), Membangun profesionalisme, menjamin kualitas dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting karena pegawai atau karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yakni tujuan yang diinginkan oleh pendidikan tinggi. Agar pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan 8 faktor yaitu Individual differences, Relation to job analysis, Motivation, Active participation, Selection of trainee, Selection of trainers, Trainer pelatihan, Training methods.

Beberapa aspek yang menjadi penanda kesiapan transformasi pendidikan tinggi yakni mutu dan kinerja institusi, layanan mahasiswa, kerjasama dan kemitraan, standar mutu, jaminan mutu, penelitian dan pengembangan ilmu, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, modernisasi kampus dan fasilitas, penataan kelembagaan dan sistem manajemen, manajemen keuangan, transparansi dan akuntabilitas, pengembangan lembaga, penataan SDM.

## **REFERENSI**

- Ariyani, R, (2018). *Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SLB Buah Hati Kota Jambi*. Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban 6.2.
- Ariyani, R, (2019). *Manajemen Peserta Didik*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- As'ad, Moh, (1998). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, S, (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David, F. R, (2011). *Strategic Management*, Jakarta: Buku I.
- Effendi, S, (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Fathoni, A, (2006). *Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. C, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogya..
- Hedwig, R, (2007). *Sistem Penjaminan Mutu Di Perguruan Tinggi Monitoring Dan Evaluasi Internal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Isa, K. M, (2005). *Manajemen Pendidikan Islam, terj. Chairul Halim*. Jakarta: PT. Fikahali Anesha.
- Maisah, (2016). *Manajemen Strategik Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jambi: Salim Media Indonesia.
- Mangkunegara, A. P, (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Manajemen Pengembangan Pendidikan Tinggi Yang Berwawasan Transformatif

Refika Dharma.

- Ruslan. (2012). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, (2009). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Thoaha, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, F, (2008). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, H, (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H, (2008). *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.