

Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus UMTAS Tasikmalaya dan IPI Garut)

Asep Tutun Usman, Iim Wasliman, Ujang Nurjaman, Faiz Karim Fatkhullah

Universitas Garut
Universitas Islam Nusantara
astoen.oesman@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the strategic management of improving the quality of lecturers in private universities (case studies of Umtas Tasikmalaya and IPI Garut). The research procedure used is a qualitative approach with a case study design. Data collection techniques were carried out by (1) Observation, (2) Interview and (3) Documentation. Data collection techniques used are observation and interviews. While the data analysis techniques used through several stages, including data collection, data presentation and drawing conclusions. The impact of strategic management on improving the quality of lecturers in private universities is sufficient to improve the quality of education, research quality, and community service quality. This can be seen from several lecturers who actively participate in the Tri Dharma College activities. So, this research was conducted in order to improve explaining that the strategic management of improving the quality of lecturers has been realized in accordance with the principles of strategic management theory and quality theory, so that the improvement of the quality of lecturers is realized.

Keywords: *Management, Strategies, Quality, Lecturer, Private Universities*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan analisis manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta (studi kasus Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut). Prosedur penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan (1) Observasi, (2) Wawancara dan (3) Dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan melalui beberapa tahapan antara lain pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dampak manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta cukup meningkatkan mutu pendidikan, mutu penelitian, dan mutu pengabdian masyarakat. Hal ini dilihat dari beberapa dosen yang aktif mengikuti kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Maka, penelitian ini dilakukan agar dapat meningkatkan menjelaskan bahwa manajemen strategis peningkatan mutu dosen sudah diwujudkan sesuai dengan kaidah-kaidah teori manajemen strategis dan teori mutu, sehingga terwujudlah peningkatan mutu dosen.

Kata kunci: *Manajemen, strategis, mutu, dosen, perguruan tinggi swasta*

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan pendidikan formal tertinggi yang mempunyai pola pendidikan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap memberikan dampak kepada masyarakat secara profesional dan ikut serta bergerak dalam proses kehidupan masyarakat. Kemudian perguruan tinggi juga sebagai tempat mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dalam membangun negara dan bangsa. Maka, sebagai lembaga yang diperuntukan untuk menyiapkan sumber daya yang baik perguruan tinggi dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, sebagaimana menurut Sumardjoko pada penelitian tahun 2010 sumber daya yang dimaksud sebagai *input* dari proses pendidikan di kampus adalah dosen atau dengan kata lain dinamakan sumber daya pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia secara nasional, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 yang menetapkan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murniati pada tahun 2018 berpendapat bahwa melalui penciptaan sumber daya manusia unggul dan berkualitas, pendidikan diyakini akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pembangunan, baik pembangunan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

Dosen pada perguruan tinggi mempunyai peranan yang sangat strategis ditinjau dari pembinaan akademik dan mahasiswa. Dosen merupakan tenaga profesional yang menetapkan apa yang baik untuk mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya sehingga masalah tenaga akademik sangat peka terhadap perkembangan pendidikan tinggi sebagai salah satu penentu kelangsungan atau eksistensi pada lembaga pendidikan tinggi. Salah satu unsur yang jadi inti penggerak dan pengelola perguruan tinggi adalah para dosen yang merupakan tenaga kependidikan yang profesional sehingga tinggirendahnya kualitas dari suatu perguruan tinggi tergantung dari derajat profesional yang dimiliki oleh dosen itu sendiri (Sinambela, 2017).

Peningkatan mutu pendidikan pada perguruan tinggi merupakan suatu permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Keberhasilan upaya peningkatan pendidikan dipengaruhi oleh banyak aspek. Maka, untuk dapat mengatasi keterbatasan dalam proses pencapaian perlu ditentukan skala prioritas terkait hal-hal yang akan dilakukan. Strategi pengembangan dosen perlu dilakukan secara berkesinambungan mengingat tuntutan dari masyarakat terus berubah. Strategi pengembangan dosen di perguruan tinggi bertujuan meningkatkan produktivitas

sehingga akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Dosen pada praktiknya merupakan individu yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya memiliki tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang harus memenuhi kompetensi untuk memberikan pelayanan sesuai bidang kompetensinya. Pekerjaan dosen merupakan sebuah profesi, dengan demikian kompetensi dosen merupakan suatu pemikiran, pembentukan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh perguruan tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam melakukan persaingan dengan organisasi lain melalui strategi-strategi yang diterapkan. Terkait cara strategi pengembangan dosen yang efektif, muncul model manajemen strategis, dimana model manajemen ini telah teruji secara empirik keampuhannya dalam meningkatkan efisiensi pada suatu organisasi. Penerapan proses manajemen strategis dalam pengembangan dosen merupakan hal yang cocok dengan kondisi lembaga pendidikan dalam menghadapi peluang dan tantangan menghadapi kebutuhan dimasa yang akan datang. Misi suatu lembaga merupakan tujuan yang mendasar yang membedakan dengan lembaga lain dan yang mengidentifikasi ruang lingkup lembaga tersebut yang berkaitan dengan hasil pelaksanaan. Misi dan strategi pengembangan dosen berfungsi untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan keterampilan dosen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja serta keunggulan dalam bersaing dengan lingkungan seperti dari hasil penelitian pendahuluan di beberapa PTS di Jawa Barat hanya sebagian yang telah melaksanakan manajemen strategis peningkatan mutu dosen yaitu Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut sehingga dua PTS ini tergolong telah memiliki beberapa dosen yang bermutu dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan juga di berbagai PTS di Jawa Barat ternyata masih ada mutu dosen yang masih rendah dikarenakan berbagai masalah antara lain permasalahan (1) Pembelajaran dosen belum didukung oleh adaptasi teknologi informasi dan komunikasi yang tepat, (2) Jumlah penelitian dosen masih rendah, (3) Pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat masih kurang, (3) Kegiatan latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat kurang optimal, (4) Pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan kurang optimal, dan (5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas, melalui penelitian ini penulis akan mendeskripsikan mengenai manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta studikasu Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut dengan fokus penelitian pada analisa lingkungan, formulasi

strategi, implementasi strategi, pengendalian strategi, evaluasi strategi, masalah, solusi, dan dampak.

B. TINJAUAN PUSTAKA

a) Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah sebuah proses untuk menjalankan sebuah lembaga dan yang akan mengatur semua aktifitas lembaga yang dijalankan. Dengan manajemen ini lembaga tersebut akan mengetahui arah, gerak, langkah, dan tujuan lembaga. Didalam islam juga sudah diatur sedemikian rupa, dalam perspektif Islam manajemen diistilahkan dengan kata at-tadbir (pengaturan).

Dalam perspektif Islam tahapan manajemen ini ada 4, yaitu perencanaan (*ahdaf*), pelaksanaan (*tatbiq*), evaluasi (*muhasabah*), dan pengawasan (*ar-riqobah*). Perencanaan (*ahdaf*) merupakan sesuatu yang ada sebelum menjalankan sebuah lembaga atau organisasi dan lainnya. Karena tanpa adanya perencanaan (*ahdaf*), maka sebuah lembaga atau organisasi tersebut tidak akan terarah dan tidak mengetahui tujuannya apa.

Pelaksanaan (*tatbiq*) merupakan sesuatu yang wajib ada dalam menjalankan sebuah lembaga dan di sini dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memajukan lembaga, dengan cara training anggota lembaga tentang manajemen strategi yang baik, supaya anggota lembaga bisa mengimplementasikan manajemen strategi yang bisa membuat lembaga menjadi unggul.

Evaluasi (*muhasabah*), setelah perencanaan dan pelaksanaan munculah evaluasi, karena evaluasi ini sangatlah penting dalam sebuah lembaga. Dengan adanya evaluasi, maka lembaga yang sudah direncanakan dan dilaksanakan, harus mengetahui apakah lembaga tersebut sudah berjalan dengan baik, apakah lembaga tersebut sudah mencapai target, apakah lembaga tersebut sudah menghasilkan profit sesuai yang direncanakan.

Menurut David (2011), "*Strategic management can be defined as the art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional decisions that enable an organization to achieve its objectives.*"

David (2011) menjelaskan bahwa proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan, yaitu, memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi. Tahap memformulasikan strategi antara lain menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai.

Tahap mengimplementasikan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan.

Tahap mengevaluasi strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer sangat perlu untuk mengetahui ketika ada strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dan mengambil langkah korektif.

Manajemen strategis merupakan bidang keilmuan yang tumbuh dan berkembang dengan cepat. Manajemen strategi dalam memandang lembaga adalah sebagai suatu rangkaian proses yang saling berkaitan serta mencoba menjelaskan bagaimana lembaga tersebut dapat berkembang dan sukses dalam menghadapi lingkungannya (Nizar & Ramdani, 2019). Pengertian strategi ada beberapa macam sebagaimana dikemukakan oleh para ahli. Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Strato atau tentara dan ego atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Wheelen & Hunger (2006) Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja lembaga dalam jangka panjang. Menurut Marrus (2002) strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Selanjutnya Quinn (1999) mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki lembaga menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan lembaga, antisipasi perubahan dalam lingkungan.

Selanjutnya Menurut David (2006) manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan mengenai perencanaan, implementasi, dan evaluasi dalam keputusan fungsional yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ramdani & Ikhwana (2004) manajemen strategis pada prinsipnya merupakan pengambilan keputusan yang akan menentukan apakah suatu organisasi itu unggul dapat bertahan hidup atau menghadapi

kematiannya, tugas dari manajemen strategis adalah menggunakan sebaik-baiknya sumberdaya organisasi dalam lingkungan yang berubah-ubah.

Maka, dengan menggunakan manajemen strategi sebagai suatu kerangka kerja untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi, maka manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif, mendalam (*deep thinking*) dan strategis. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisis yang lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan bagi lembaga. Hal ini karena pihak manajemen akan mempertimbangkan alternatif-alternatif prioritas dalam proses penyelesaian masalah dengan lebih efektif dan efisien.

b) Mutu

Berbicara tentang mutu berarti berbicara tentang sesuatu bisa barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah elegant, mewah, antik, tidak ada cacatnya, awet, kuat, dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*Goodness*), keindahan (*Beauty*), kebenaran (*Truth*), dan idealitas. Hampir semua orang ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkaunya, karena harganya biasanya sangat mahal. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang-orang tidak akan segan-segan memuji dan memberi acungan jempol.

Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Hal ini sejalan dengan Deming (1968) dalam Salis (2015 : 23), Mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa sehingga jika dilihat berdasarkan target konsumen “mutu terdiri dari kapasitas untuk memenuhi kepuasan pelanggan.”

Manajemen mutu terpadu merupakan, sistem manajemen yang mengangkat sesuatu sebagai strategi (*strategy*) usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan cara melibatkan pelanggan dan seluruh anggota organisasi. Menurut Demings (dalam Kahfi, 2019:31) Yang mendasari falsafah manajemen mutu terpadu terfokus pada pernyataan ”Do the right things, first time, every time” (kerjakan sesuatu yang benar sejak pertama kali setiap waktu) dengan meletakkan kerangka pemikiran dalam perbaikan mutu secara berkelanjutan

yang terdiri dari reaksi berantai untuk perbaikan kualitas, transformasi organisasi, peran esensial pimpinan dan penerapan sistem pengetahuan.

Manajemen Mutu terpadu (MMT) dapat memberikan fokus pada pendidikan masyarakat, serta membentuk infrastruktur yang fleksibel yang dapat memberikan respon yang cepat terhadap perubahan tuntutan masyarakat dan dapat membantu pendidikan menyesuaikan diri dengan keterbatasan dana dan waktu. Transformasi menuju sekolah bermutu terpadu diawali dengan mengadopsi dedikasi bersama terhadap mutu dewan sekolah, tenaga administrasi, staf, siswa, guru dan komunitas (Jerome, 2007: 11). Dengan adanya penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) diharapkan lembaga pendidikan mengembangkan fokus mutu terpadu sehingga dapat membantu lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan perubahan dengan cara yang positif dan konstruktif pada standar proses dan tenaga pendidik dan kependidikan.

c) Manajemen Sumber Daya

Manajemen sumber daya manusia berbicara tentang peranan manusia dalam proses manajerial suatu organisasi, fungsi utama manusia dalam proses manajerial erat hubungannya dengan kompetensi atau kecakapan dalam mengola kegiatan secara profesional (Athoillah, 2010) Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang tujuan Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang berbunyi “Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Peningkatan kualitas sumber daya dalam penelitian ini berhubungan dengan dosen. Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Pengertian Dosen Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan

bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”

Dalam pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; Kemudian, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan harus memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dosen sebagai pendidik profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan.

Untuk itu, dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Secara umum dapat dikatakan bahwa, Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut: (1) Lulusan program magister untuk dosen program diploma atau program sarjana; (2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

Seorang dosen mempunyai tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi (Wiyono, 2016) tugas dosen menurut Sumardjoko (2010) secara lebih spesifik meliputi : (a) Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis sehingga mereka dapat secara mandiri menggunakan, serta dapat juga mengembangkan keahlian, ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya, (b) Membina mahasiswa dari segi intelektual sekaligus sebagai konselor, (c) Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya sekaligus juga mampu menciptakan sejumlah konsep, teori, dan metodologi yang secara operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya. . (d) Melakukan penelitian yang hasilnya dapat dipublikasikan

melalui diskusi seminar (peer group), seminar, jurnal ilmiah atau kegiatan pameran, dalam bidang IPTEK, kebudayaan dan atau kesenian, (e) Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. (f) Melaksanakan kerja dalam tim dengan pihak lain di dalam manajemen akademik untuk pencapaian visi universitas. (g) Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar. Pembelajaran yang berfokus pada kepentingan peserta didik. Paradigma ini menekankan pada tugas pembelajaran yang berfokus pada kegiatan belajar mahasiswa, bukan hanya kegiatan membelajarkan dosen. Keadaan ini pula yang ikut mendorong berkembangnya bidang kajian khusus yang sekarang dikenal sebagai teknologi pembelajaran.

C. METODE

Metode penelitian menggunakan studi kasus dengan jenis penelitian pendekatan kualitatif deskriptif. Sehingga peneliti mampu mendeskripsikan manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan data primer dan data sekunder. Adapun data primer diambil melalui wawancara yang dilakukan dengan berinteraksi dengan objek penelitian, seperti pimpinan perguruan tinggi, dosen dan mahasiswa. Penelitian ini berusaha memahami bahasa dan tafsiran tentang perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut, melihat fenomena nyata di lingkungan penelitian dengan memahami dan memberi makna terhadap rangkaian peristiwa yang dilihat secara nyata. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara mendalam yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Sedangkan data sekunder diambil melalui dokumen dan perangkat proses manajerial.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan langkah-langkah, (1) pengumpulan data, data yang dikumpulkan yaitu berupa proses selama penelitian melalui wawancara, dan observasi, (2) mengolah data, apapun data yang diolah yaitu data yang diperoleh selama proses penelitian dan teori-teori dari berbagai sumber, (3) penyajian data, penyajian data ini dilakukan melalui proses merangkai data untuk penyajian data dalam proses penelitian, dan (4) penarikan kesimpulan, kesimpulan pada penelitian ini diperoleh dari analisis data lapangan dan berbagai teori yang telah disajikan.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Isi Hasil dan Pembahasan

a) Analisa Strategis Peningkatan Mutu Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Dalam proses analisa strategis, perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut terlebih dahulu melaksanakan pengamatan lingkungan. Hal ini sejalan dengan menurut Wheelen dan Hunger yang menyatakan bahwa sebelum organisasi menyusun analisa strategis sebaiknya organisasi melakukan pengamatan lingkungan untuk mengidentifikasi aspek peluang dan ancaman secara eksternal serta kekuatan dan kelemahannya secara internal.

Analisa lingkungan merupakan pemantauan, evaluasi dan penyebaran informasi dari lingkungan eksternal kepada orang-orang kunci yang berada dalam lembaga, kemudian menyatakan tujuan dari analisis lingkungan untuk mengidentifikasi faktor- faktor strategis dalam hal elemen-elemen eksternal dan elemen-elemen internal yang akan menentukan proses analisa strategis.

Tahapan formulasi strategi peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut dimulai dari penetapan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman, penetapan kelemahan dan kekuatan, penyusunan rencana jangka panjang, pembuatan alternatif strategis dan pemilihan strategi. Salah satu proses dalam manajemen strategis adalah formulasi strategis yang merupakan pengembangan rencana jangka panjang (*long-tern planning*) dalam rangka mengelola peluang dan ancaman lingkungan yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan organisasi.

Tujuan dari analisa strategis adalah untuk pembuatan tujuan yang rasional, dimana organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan ke arah perbaikan untuk mempertahankan eksistensinya, sehingga mampu menciptakan proses strategis yang memungkinkan terciptanya *a company-specific business* yang selaras dengan keadaan sumber daya (*company's resources*) dan kapabilitas organisasi (*organization capability*) dalam rangka menghadapi tuntutan lingkungan.

Perencanaan merupakan proses dalam membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih dimasa depan. Dalam organisasi merencanakan merupakan suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang dalam aspek arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode atau teknik yang tepat. Maka, merencanakan pada dasarnya membuat atau menentukan keputusan mengenai arah yang akan dituju, tindakan yang akan diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik atau metode yang dipilih untuk digunakan. Rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk

mencapainya, dimana prosedur berupa pengaturan sumber daya dan penetapan teknik atau metode.

Dalam proses pelaksanaan analisa strategis, kedua perguruan tinggi swasta kaitannya Umas Tasikmalaya dan IPI Garut mengintegrasikan dengan enam sistem nilai, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Nilai teologis yang tercermin antara lain dalam Ketuhanan Yang Maha Esa, rukun iman, rukun Islam, ibadah, tauhid, ihsan, istighfar, doa, ikhlas, tobat, ijtihad, khusyu, istikamah dan jihad *fi sabilillah*.
2. Nilai etis-hukum yang terwujud antara lain dalam norma, baik, rendah hati, setia, dapat dipercaya, jujur, bertanggungjawab, iktikad baik, setia-adil, damai, sabar, memaafkan, menolong, torelansi dan harmonis.
3. Nilai estetik yang terwujud antara lain dalam bagus, bersih, indah, cantik, manis, menarik, serasi, romatik dan cinta kasih.
4. Nilai logi-rasional yang terwujud dalam logika antara fakta dan kesimpulan, tepat, sesuai, jelas, nyata, identitas atau ciri, mutu, keadaan.
5. Nilai fisik-fisiologik yang terwujud jelas dari aspek unsur-unsur, fungsi, ukuran, kekuatan, perubahan, lokasi, asal-usul, sebab dan akibat.
6. Nilai teoleogik yang terwujud dalam berguna dan bermanfaat yang sesuai dengan fungsi, berkembang, teratur, intergratif, produktif, efektif, efisien, akuntabel dan inovatif.

Maka, sebagai lembaga pendidikan yang melahirkan kaum intelektual, dalam proses analisa strategis harus memiliki sumber daya dosen yang berkualitas, dimana dosen sebagai *input* memiliki peranan yang penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi, dosen yang berkualitas akan melahirkan *output* mahasiswa yang berkualitas. Sehingga dalam hal ini peneliti memiliki pendapat bahwa manajemen strategis pendidikan tinggi dalam peningkatan mutu dosen sangat penting.

b) Implementasi Strategis Peningkatan Mutu Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Implementasi strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta kaitannya Umas Tasikmalaya dan IPI Garut melalui tahapan penetapan tujuan tahunan, pembuatan kebijakan, memotivasi pegawai dan, pengalokasian sumber daya peningkatan mutu dosen. Implementasi strategis merupakan proses dimana manajemen mewujudkan strategis dan proses kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur.

Kaitannya dengan peningkatan mutu dosen, sistem manajemen yang mengangkat

sesuatu sebagai strategi (*strategy*) usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan cara melibatkan pelanggan dan seluruh anggota organisasi, dimana sistem manajemen terfokus pada pernyataan *do the right things, first time, every time* (kerjakansesuatu yang benar sejak pertama kali setiap waktu) dengan meletakkan kerangka pemikiran dalam perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terdiri dari reaksi berantai untuk perbaikan kualitas, transformasi organisasi dan peran esensial pimpinan.

Dalam proses penerapann tentu harus menghindari praktik-praktik manajemen yang dapat merugikan setiap keputusan yang didasarkan pada pandangan jangka pendek, sempit dan terkotak-kotak yang akhirnya dapat merugikan organisasi. Kemudian dalam penerapan *system of profound knowledge* terdapat empat disiplin, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Organisasi pada sistem (*system oriented*) pada setiap upaya menuju perbaikan kualitas itu, hendaknya kita mengembangkan kecakapan untuk menghindari dan mengelola interaksi antara berbagai komponen organisasi. Orientasi ini meliputi fokus pada kinerja (*performance*) total organisasi bukan hanya memusatkan perhatian pada usaha memaksimalkan hasil komponen organisasi tertentu secara parsial, akan tetapi harus keseluruhan organisasi.
2. Teori variasi perlu dikembangkan kecakapan untuk menggunakan data dalam proses pengambilan keputusan. Maka, pengertian atas variasi data akan dapat membantu pengambilan keputusan untuk mengetahui kapan harus melakukan perubahan-perubahan dalam suatu sistem guna memperbaiki kinerja, dan mengetahui kapan perubahan-perubahan yang dibuat dapat memperburuk kinerja.
3. Teori pengetahuan dengan penguasaan teori pengetahuan akan membuat kita untuk mengembangkan dan menguji hipotesis (praduga) guna memperbaiki kinerja organisasi. Maka dengan teori pengetahuan akan membantu untuk mengetahui apayang dikehendaki oleh pelanggan (*customer*), seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, faktor-faktor penting apa yang mempengaruhi kualitas, apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kualitas, apakah pelanggan mengetahui perubahan yang terjadi mengenai kinerja organisasi, dan apa kebutuhan dan harapan baru pelanggan.
4. Dalam kaitannya dengan psikologi perlu dikembangkan kecakapan untuk mengerti dan menerapkan konsep-konsep yang berkaitan dengan perbedaan individu dalam organisasi, dinamika kelompok, proses belajar dan proses perubahan guna mencapai perbaikan kualitas.

Proses penerapan manajemen strategis dapat memberikan fokus pada pendidikan masyarakat dan membentuk infrastruktur yang fleksibel yang dapat memberikan respon yang cepat terhadap perubahan tuntutan masyarakat dan dapat membantu pendidikan menyesuaikan diri dengan keterbatasan dana dan waktu. Transformasi menuju proses pendidikan bermutu terpadu diawali dengan mengadopsi dedikasi bersama yang diharapkan lembaga pendidikan mengembangkan fokus mutu pendidikan sehingga dapat membantu lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan perubahan dengan cara yang positif dan konstruktif pada standar proses dan tenaga pendidik dan kependidikan.

Aplikasi manajemen strategis sangat bermanfaat terhadap perkembangan dunia pendidikan, penerapan yang secara benar akan menjamin bahwa pemimpin-pemimpin lembaga pendidikan dapat mengendalikan proses usaha dan pelaksanaannya. Penerapan manajemen strategis akan memberikan petunjuk proses penyelesaian masalah yang masuk akal, bersifat persuasif, mengidentifikasi persoalan dan pertanggungjawaban.

Maka, manajemen strategis dalam proses implementasinya dapat memperbaiki pemikiran masyarakat sekolah dan penghargaan yang membesarkan hati dengan memenuhi karakteristik pengajaran, terdapat keuntungan yang dapat dicapai dengan proses penerapan manajemen strategis dalam pendidikan, yaitu diantaranya (1) memperkuat organisasi lembaga pendidikan dan memberikan peta jalan atau arah bagi perubahan, (2) menolong dalam proses bekerja sebagai teman dalam kelompok kerja, bukan sebagai musuh, (3) mengupayakan suatu program yang akan mengusahakan bukan hanya penanganan satu aspek saja dari pendidikan, tetapi menjadi pendekatan yang holistik dan menyebabkan segala unsur sekolah mengubah cara mengarahkan dirinya, (4) meningkatkan partisipasi setiap orang yang terlibat dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan dan usaha-usaha masyarakat, (5) mengarahkan para orang tua dan pelajar-pelajar untuk membuat saran-saran untuk memajukan keadaan lembaga pendidikan, (6) membuat sikap proaktif daripada bersikap reaktif terhadap sesuatu yang mempengaruhi sekolah, dan (8) dapat mengarahkan atau mengendalikan pengaruh segala sesuatu yang dilakukan dan cara dalam proses mengendalikan.

Komponen sistem di perguruan tinggi meliputi mahasiswa, dosen, karyawan, pimpinan dan sarana prasarana. Komponen sumber daya manusia di perguruan tinggi harus dikembangkan karena sangat penting terlebih kedudukan dosen. Dosen merupakan ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi dan dosen dapat berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi.

Pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi membutuhkan penanganan yang spesifik, sebagai suatu organisasi perguruan tinggi harus bisa dikelola dengan teknik-teknik

modern seperti pengelolaan sumber daya yang menyangkut efisiensi, efektivitas, produktivitas, akuntabilitas yang bersifat generik dan berlaku untuk semua jenis organisasi.

Maka, kebijakan pendidikan tinggi secara umum diharapkan mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di tengah masyarakat dan mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjadi sumber penggerak utama kemajuan kehidupan masyarakat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi.

c) Evaluasi Strategi Peningkatan Mutu Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Perguruan tinggi swasta kaitannya Umas Tasikmalaya dan IPI Garut dimulai dari *mereview* faktor eksternal dan faktor internal, dimana pengukuran kinerja dan pengambilan langkah korektif. Faktor eksternal dan faktor internal dalam peningkatan mutu dosen yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Tantangan Globalisasi

Sejalan dengan dengan kemajuan dan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah menjadikan dunia ini banyak mengalami perubahan iberbagai aspek kehidupan. Setiap individu dalam berkarya tidakhanya dituntut untuk mampu berkiprah dan berkompentensebatas lokal dan nasional, akan tetapi juga mampu berkiprah ditingkat internasional.

2. Penguasaan Bahasa Asing

Dengan meningkatnya lembaga hubungan bisnis Internasional dan bertambahnya banyaknya investasi asing masuk ke Indonesia, kecenderungan penguasaan bahasa Internasional tambah meningkat, berbagai informasi kerja menuntut penguasaan berbahasa Inggris sebagai salah satu syaratnya. Buku-buku dan sumber informasi lain yang masuk ke Indonesia banyak memakai bahasa Inggris. Begitu juga dengan teknologi komputer yang kini menjadi satu-satunya kebutuhan penting, juga terprogram dalam bahasa Inggris. Bahkan komunikasi sehari-hari dikalangan kelas menengah atas di dalam Negeri pun, istilah- istilah yang digunakan sering berasal dari kosa kata bahasa Inggris.

Dengan demikian penguasaan bahasa asing menambah wawasan yang luas dan takterbatas terhadap peluang yang ada di lingkup global. Penyesuaian bahasa asing secara aktif yang perlu dilaksanakan dengan cara mengaplikasikan penggunaan bahasa asing kedalam bentuk kajian buku-buku berbahasa, sehingga tidak dipungkiri kenyataan bahwa penguasaan bahasa asing merupakan salah satu syarat mutlak untuk

mampu bersaing di dunia internasional.

3. Faktor Keluarga

Keluarga merupakan tempat tinggal anak didik, dalam keluarga tersebut dosen mengalami pertumbuhan dan perkembangannya. Ada beberapa hal, yang mempengaruhi peningkatan mutu dosen dalam lingkungan keluarga yaitu; tingkat pendidikan orang tua, cara orang tua mendidik/membina, hubungan anggota keluarga, suasana atau situasi keluarga, keadaan ekonomi keluarga. Semuanya itu, dapat memberi dampak baik ataupun buruk terhadap kegiatan belajar dan peningkatan hasil yang dicapai oleh dosen.

4. Faktor Sekolah

Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut seperti bahan ajar (kurikulum), kemampuan dosen, dukungan administrasi, sarana prasarana dan lingkungan sekolah yang mendukung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu dosen adalah pemimpin atau pengelola yang profesional, sumber daya yang berkualitas, tata usaha yang bermutu, sarana prasarana yang memadai, dan lingkungan yang mendukung serta faktor- faktor lainnya.

5. Faktor Lingkungan Sosial atau Masyarakat

Dosen merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup bersama satu sama lainnya. Hidup yang seperti ini, akan melahirkan sebuah interaksi sosial yang saling memberi dan menerima dan merupakan kegiatan yang selalu ada dalam kehidupan manusia. Perkembangan lingkungan sosial dosen akan mempengaruhinya terhadap pertumbuhan dan perkembangannya. Keberadaan dosen dalam masyarakat dapat dipengaruhi beberapa hal seperti kegiatan siswa dalam masyarakat, media massa, teman bergaul dan bentuk kehidupan masyarakat.

6. Kesehatan Jasmani

Kesehatan jasmani dosen dapat mempengaruhi semangat dan intensitas dalam mengikuti pelajaran. Kondisi organ tubuh yang lemah apalagi pusing-pusing kepala. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas rana cipta (kognitif), sehingga materi yang dipelajarinya pun akan dapat meningkatkan rana cipta siswa, sehingga mudah memberi materi yang dipelajarinya.

7. Aspek Psikologis

Aspek psikologis merupakan kecerdasan, bakat, kecakapan nyata atau prestasi yang telah dimiliki dosen baik itu bersifat bawaan maupun yang diperoleh dari

hasil pengaruh lingkungan dan kepribadian tertentu seperti: sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan, motivasi, emosi, penyesuaian diri. Sekurang-kurangnya ada tujuh faktor yang tergolong kedalam faktor psikologis yaitu: intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kelelahan. Dari semuanya itu akan berpengaruh terhadap peningkatan baik dan buruknya mutu dosen atau keberhasilan yang dicapai dosen.

Maka, sejalan dengan evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai kegiatan kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak, sebenarnya evaluasi sudah sering dilakukan, baik untuk diri sendiri maupun kegiatan sosial lainnya.

Evaluasi merupakan salah satu komponen dari sistem yang harus dilakukan secara sistematis dan terencana sebagai alat untuk mengukur keberhasilan atau target yang akan dicapai dalam proses pendidikan Islam dan proses pembelajaran. Dengan demikian evaluasi bukan sekedar menilai suatu aktivitas secara spontan dan incidental, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan berdasarkan atas tujuan yang jelas. Dengan mendasarkan pada pengertian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa evaluasi adalah suatu proses menentukan nilai seseorang dengan menggunakan patokan-patokan tertentu untuk mencapai tujuan. Sementara itu, evaluasi proses produksi adalah suatu proses menentukan nilai proses produksi dengan menggunakan patokan-patokan tertentu agar mencapai tujuan pengajaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Evaluasi dapat digunakan untuk menyusun gradasi kemampuan karyawan, sehingga ada penanda simbolik yang dilaporkan kepada semua pihak. Evaluasi dilaksanakan secara komprehensif, obyektif, kooperatif dan efektif serta evaluasi dilaksanakan berpedoman pada tujuan.

d) Pengendalian Proses Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Solusi masalah manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut, solusi berbagai kesenjangan dalam dukungan sosial seperti penghargaan, pengakuan, gaji, besarnya tunjangan dan fasilitas yang lain. Solusi yang telah dilakukan perguruan tinggi swasta kaitannya Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut mencoba menerapkan manajemen mutu terpadu sebagai solusi globalisasi.

Hal ini sejalan dengan proses manajerial strategis dosen yang dimaksudkan untuk memberdayakan dosen sehingga dapat berprestasi. Maka, dosen juga dapat melaksanakan fungsinya dengan memuaskan, diperlukan tiga kondisi yaitu kondisi yang memberi peluang kepada dosen untuk melaksanakan dan mengembangkan pekerjaannya secara lebih baik

(*managing ability*), kondisi yang memberikan kesempatan kepada dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya tersebut dengan sangat memuaskan, kemudian kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Maka, dengan adanya pengakuan atas kepakaran atau tinggi penguasaan terhadap disiplin ilmunya, oleh kelompok sejawat (*peer group*). Pengembangan kepakaran. Adanya kegiatan penelitian ilmiah dan penguasaan ilmu, adanya penulisan makalah atau buku. Menerapkan teknologi instruksional, sertifikasi di bidang pengajaran dan kepuasan mahasiswa dengan menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti dan kegiatan profesi yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan melanggar etika, nilai-nilai akademik dan kegiatan profesi.

Menurut Selamat pada penelitian yang dilakukan tahun 2020 dosen dikatakan bermutu yaitu tidak menempatkan dirinya sebagai pakar yang dapat menjawab segala persoalan, tetapi lebih sebagai penolong yang memiliki pengertian yang utuh tentang bidang ilmu yang sedang dipelajari. Maka, dosen yang bermutu ketika memahami dan mengutarakan kepada mahasiswa makna suatu kelas yaitu sebagai sistem menjelaskan tujuan tujuan sistem dan pentingnya kerja kelompok untuk mencapai tujuan, membantu mahasiswa memandang diri mereka sebagai komponen dalam suatu sistem kelas dan untuk membangun kerjasama ke arah profesionalisme dosen yang sesuai dengan profesinya.

Profesionalisme dosen berkaitan dengan kualifikasi dan performan yang diaktualisasikan dengan penguasaan kompetensi akademik, personal, sosial dan profesional secara integral. Dosen senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahliannya, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan kepuasan pelanggannya, dimana pelanggan utama dosen adalah mahasiswa. Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolak ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai dosen, dalam suasana akademik yang memungkinkan terjadinya hubungan yang sehat antara mahasiswa dengan dosen, antar dosen, serta antar mahasiswa. Suasana kondusif diperlukan untuk memungkinkan pengembangan potensi semua pihak secara maksimal, terutama mahasiswa dan dosen, dalam mencapai standar mutu akademik yang unggul.

Komponen-komponen dan struktur manajemen strategis mencakup kerangka kerja *strategic management* yang terdiri atas empat komponen utama yaitu *strategic planing* (perencanaan strategis), *organizational structure* (struktur organisasi), *strategic control* (strategi kontrol), dan *resource requirements* (sumber-sumber). Kemudian *strategic management* merupakan suatu proses dalam mengelola keempat gugus komponen tersebut.

Dari keempat gugus komponen yang harus dikelola tersebut aktivitas kuncinyaterletak pada *strategic planning*, sebab pada fase ini dilakukan analisis terhadap tantangan dan peluang eksternal, serta kekuatan dan kelemahan internal organisasi. *Strategic management* berfungsi untuk mengerakkan operasi internal organisasi berupa alokasi sumber daya manusia, fisik dan keuangan, untuk mencapai interaksi optimal dengan lingkungan eksternal.

Komponen tugas yang saling berkaitan dalam proses manajemen strategis merupakan pengembangan visi dan misi, merumuskan tujuan, mengembangkan strategi pencapaian tujuan, melaksanakan strategi, serta menilai penampilan, mereview situasi dan melakukan koreksi untuk penyesuaian terhadap tindakan-tindakan selanjutnya.

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

E. KESIMPULAN

Didasarkan tujuan penelitian ini yaitu melakukan pendeskripsian analisis mengenai manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta studi kasus di Umtas Tasikmalaya dan IPI Garut, kemudian setelah peneliti melakukan pengkajian analisis, maka diperoleh hasil bahwa manajemen strategi peningkatan mutu dosen sudah diwujudkan sesuai dengan kaidah-kaidah teori manajemen strategi dan teori mutu, sehingga terwujudlah peningkatan mutu dosen. Penelitian ini juga sangat mendukung dalam memberikan dampak manajemen strategis peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta cukup meningkatkan mutu pendidikan, mutu penelitian, dan mutu pengabdian masyarakat. Kemudian, penelitian ini memberikan kebaruan yang terletak pada proses peningkatan mutu dosen melalui manajemen strategis yang mengintegrasikan dengan langkah-langkah manajerial dan penguadalian mulai dari awal analisa lingkungan hingga ke evaluasi. Analisa, implementasi, evaluasi dan pengendalian manajemen strategis dalam peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi swasta merupakan *quality management* berkelanjutan yang berorientasi pada mutu pendidikan sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan yang dilaksanakan dalam proses pengembangan dan perbaikan manajemen strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. 2008. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Kencana
- Akdon, 2011. *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta
- Arini, R., Muhlis, A. 2020. *Manajemen Strategik Mutu Rekrutmen Tenaga Kependidikan Di Institut Agama Islam Negeri Madura*. re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management), 3(1), 29-41
- Asmawi, M. R. 2010. *Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*. Hubs-Asia, 10 (1)
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: C.V. Pustaka Setia
- Baharuddin, M. 2006. *Manajemen Strategik Peningkatan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam (Studi Kasus di UIN Malang)*. El-QUDWAH
- Basrowi, Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Britha, Mikkelsen. 2005. *Metode Partisipatoris*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- David, Fred. 2006. *Manajemen Strategis Konsep-Konsep*. Edisi ke 10. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Deddy, Mulyana. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Dewi, R., & Sandora, M. 2019. *Analisis manajemen strategi UIN SUSKA RIAU dalam mempersiapkan sarjana yang siap bersaing menghadapi MEA*. Jurnal El-Riyasah, 10 (1), 74-91
- Djuwita, T. M. 2011. *Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif*. Publica, 1 (1)
- Fauzi, A. 2018. *Human Resource Management dalam Meningkatkan Mutu Dosen PTKIS*. At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan, 4(1), 21-34
- Fauzi, T. H. 2017. *Manajemen Strategik*. Bandung: C.V. Pustaka Setia
- Hamdani, Ramdhani. 2018. *Manajemen Strategik*. Garut: Karima
- Ja'far as-Shodiq, M. 2020. *Manajemen Strategis Perguruan Tinggi Islam Dalam Mengintegrasikan Sains Dan Agama (Studi Kasus di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)*. Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah, 8(1), 133- 149
- Kahfi, I. 2019. *TQM Quality Improvement*. Bandung: Aria Mandiri Group
- Kusnan, K. 2018. *Kebijakan Mutu Peningkatan Dosen*. Jurnal Ilmiah Iqra', 11(2) Lincoln, Yonna S.,

- Egon G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry California*
- Muslimat, A. 2021. *Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen*. Bintang Visitama Publisher
- Moleong, Lexy J. 2013. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sanusi, Ahmad. 2017. *Sistem Nilai Alternatif Wajah-Wajah Pendidikan*. Bandung: Nuansa Cendikia
- Ndua, P. A. 2012. *Analisis Hubungan Dan Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Dosen Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Perilaku Purna Penggunaan Jasa Di Lingkungan Kampus Ungu*. Jurnal MAGISTERMANAJEMEN, 1(1), 79-108
- Noor, W., Juhji, J. 2020. *Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 1-12
- Normajatun, N. 2014. *Analisis Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (Mahasiswa Dan Dosen) Di Uniska Banjarmasin*. AL'ULUM, 61(3)
- Nurhikmah, N., Haramain, M. 2019. *Manajemen Strategi Program Studi Manajemen Dakwah IAIN Parepare dalam Meningkatkan Standar Mutu Akreditasi*. Jurnal Kajian Manajemen Dakwah, 1(1), 1-25
- Quinn, Robert E., CS. 1990, *Becoming A Master Manager, A Competency Framework*. New York: John Wiley & Sons
- Ramdhan, D. F., Siregar, H. S. 2019. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)*. Jurnal perspektif, 3(1), 75-109
- Ramdhan, D. F., & Siregar, H. S. 2019. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi KeagamaanIslam Swasta (PTKIS)*. Jurnal perspektif, 3(1), 75-109
- Ramdhani, Ikhwan. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Insan Akademika
- Sinambela, L. P. 2017. *Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi*. Jurnal Sosial dan Humaniora, 2(2), 579-596
- Sinambela L. P. 2017. *Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi*. Jurnal Sosial dan Humaniora, 2(2), 579-596
- Sumardjoko B. 2010. *Faktor-faktor determinan peran dosen dalam penjaminan mutu perguruan tinggi*. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 3(3)
- Sumartono I. 2019. *Analisis Perancangan Sistem Rencana Pembelajaran Terpadu dalam Mendukung Efektivitas dan Mutu Pengajaran Dosen (Studi Kasus: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Pembangunan Panca Budi)*. Jurnal Teknik dan Informatika,

6(1), 12-17

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja
- Rosdakarya Wheelen T., L., David H. L. 2006. *Strategic Management and Business Police*. New York: Thirteenth Edition
- Suyatman, U. 2012. *Manajemen Strategik dalam Transformasi IAIN Menjadi UIN*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 33-59
- Wheelen T., L., David H. L. 2006. *Strategic Management and Business Police*. New York: Thirteenth Edition
- Wheelen T. L., HungerJ. D. 2011. *Concepts In Strategic Management and Business Policy*. Pearson Education India
- Winardi. 2006. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Wiyono, M. 2016. *Profesionalisme Dosen dalam Program Penjaminan Mutu*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(1)
- YF Wakila. 2021. *Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan*. *Equivalent Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi* 3 (1), 49-62
- Yunus, E. 2016. *Manajemen Strategis*. Bandung: Aria Mandiri Group
- Zulfakar, Z. 2020. *Peranan Pimpinan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Dosen*. *Jurnal Paedagogy*, 2(1), 1-12.

