

# **RENDAHNYA MUTU PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA: PENYEBAB DAN STRATEGI PENINGKATANNYA**

**Sumarno**

Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Riau

Email: mr\_smno@yahoo.com

**ABSTRAK.** Mutu Pendidikan Tinggi (PT) Indonesia masih rendah, buktinya yaitu: Pengangguran lulusan PT per Agustus 2011 sebanyak 737.030 orang (BPS RI, 2011); peringkat PT Indonesia secara global berada dibawah, dimana menurut THE-QS World University Ranking, Universitas Indonesia (peringkat tertinggi di Indonesia) tahun 2011 berada diperingkat ke-217 dari 600 perguruan tinggi terbaik di dunia; Universitas Gadjah Mada peringkat ke-321; Institut Teknologi Bandung peringkat ke-401 (Ditjen Dikti Kemendiknas, 2011). Rendahnya mutu PT Indonesia terutama disebabkan oleh rendahnya komitmen pemerintah terhadap pendidikan, dan kepemimpinan serta manajemen PT yang belum didasarkan pada nilai-nilai akademik yang bermutu. Penyebab ini berakibat pada rendahnya mutu input (kurikulum, dosen, dana, dan sarana prasarana). Ini berakibat kepada rendahnya mutu proses pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta proses manajemen dan tata kelola PT. Akibat akhir adalah rendahnya mutu output dan outcome. Untuk meningkatkan mutu PT, Pemerintah perlu meningkatkan komitmennya dalam penetapan dan pelaksanaan kebijakan/peraturan perundangan yang berlaku serta dalam penyediaan dan pengalokasian dana pendidikan. Disamping itu, pemilihan pemimpin PT dari level atas (Rektor/Direktur) sampai level bawah (Ketua Prodi/Labor) harus didasari oleh nilai-nilai akademik yang berbasis mutu.

Kata kunci: mutu pendidikan tinggi; kepemimpinan akademik berbasis mutu.

## **LOW QUALITY OF INDOONESIAN HIGHER EDUCATION: CAUSES AND IMPROVEMENT STRATEGY**

**ABSTRACT.** Quality of Indonesian Higher Education is low, the evidence of which: Unemployment graduates by August 2011 is 737,030 people (BPS RI, 2011); ranking Indonesian higher education globally is below, where according to the THE-QS World University Ranking, University of Indonesia (ranked highest in Indonesia) in 2011 was ranked 217 of the 600 best universities in the world; ranked University of Gadjah Mada is 321; Institut Teknologi Bandung rank 401 (Ditjen Dikti Kemendiknas, 2011). The low quality mainly due to government's slack of commitment to education, and leadership and management of higher education that have not been based on the values of academic quality. Consequence is a lower quality of inputs (curriculum, faculty, funding, and infrastructure). Then the result to the low quality of the education, research, community service, and process management and governance. The final result is the low quality of outputs and outcomes. To improve the quality, the government should increase its commitment to: the establishment and implementation of policies/regulations and the provision of education and the allocation of funds. In addition, the selection of the leader of the top-level (Rector/Director) to lower levels (Chairman of Prodi/Labor) must be based on values-based academic quality.

Keywords: quality of higher education; quality-based academic leadership.

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan Tinggi (PT) adalah bagian dari gerakan pembangunan nasional, bagian dari masyarakat

tempat ia berada, yang dalam masyarakat berkembang memiliki misi ganda yaitu menjadi pelopor pendekatan ilmiah terhadap proses pembangunan dan juga menjadi pengawal nilai-nilai moral yang menjaga martabat manusia dalam masyarakat (Tilaar, 2008). Masyarakat kita adalah masyarakat yang sedang membangun/berkembang, yang mengharapkan adanya proses dan produk pembangunan dari pelopor pembangunan yaitu pendidikan tinggi. Dalam rangka mewujudkan ini, pemerintah telah memperjelas fungsi dan tujuan PT sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 2010 Pasal 84 yang menyebutkan bahwa Pendidikan tinggi berfungsi mengembangkan atau membentuk kemampuan, watak, dan kepribadian manusia melalui pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dengan tujuan:

- a. membentuk insan yang: beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur, kreatif, inovatif, mandiri, toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis, dan bertanggung jawab.
- b. menghasilkan produk-produk ilmu pengetahuan, teknologi, seni, atau olahraga yang memberikan kemaslahatan bagi masyarakat, bangsa, negara, umat manusia, dan lingkungan.

Untuk mendukung pelaksanaan fungsi dan pencapaian tujuan PT, pemerintah dalam mengelola pendidikan secara konseptual sudah bagus, yaitu mengacu pada pendekatan terpadu yang menekankan pendidikan untuk: pembangunan nasional, pembangunan peradaban, pembangunan nilai-nilai baik (good values), investasi, dan memberi manfaat/keuntungan bagi masyarakat (Muchlis R. Luddin, 2011). Pendekatan pengelolaan pendidikan yang demikian memungkinkan terlaksananya fungsi dan tercapainya tujuan PT.

Namun ternyata PT kita belum dapat menjalankan fungsinya secara baik sehingga tujuan yang ingin dicapai masih berada jauh. Sebagaimana diungkapkan oleh Tilaar (2008) bahwa PT kita belum mampu memberikan kontribusi yang berarti kepada pembangunan masyarakat nasional. Lulusan PT yang menganggur masih cukup banyak, per Agustus 2011 sebanyak 737.030 orang (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, 2011). Di sisi lain, peringkat PT kita secara global sangat jauh dibawah, dan

cenderung menurun. Menurut THE-QS World University Ranking, Universitas Indonesia (peringkat tertinggi dari Indonesia) tahun 2011 berada diperingkat ke-217 (tahun 2009 peringkat ke-201) dari 600 perguruan tinggi terbaik di dunia; Universitas Gadjah Mada di tahun 2011 peringkat ke 321 (tahun 2009 peringkat ke-250); Institut Teknologi Bandung tahun 2011 di peringkat ke 401, yang pada tahun 2009 berada di peringkat ke-351(Ditjen Dikti Kemendiknas, 2011).

Bila kita bandingkan dengan konsep mutu yang dikemukakan Sallis (2011) dan Goetsch dan Davis (2000), yang menyatakan bahwa mutu adalah kesesuaian dengan tujuan dan manfaat dan juga memuaskan dan melampaui kebutuhan dan keinginan pelanggan, maka keadaan PT kita yang demikian itu menunjukkan bahwakualitas/mutuPTkita masih rendah. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Brodjonegoro, 2008; Jalal, 2009; Kamanto, 2009; Tilaar, 2006 (dalam Purwanto, 2010) dan Taufik Hanafi, 2010, yang menyatakan bahwa mutu PT masih rendah.

## **PERMASALAHAN**

Berbagai bukti dan pendapat menunjukkan bahwa mutu PT Indonesia masih rendah. Persoalan yang perlu dicari jawabnya adalah:

1. Apa penyebab rendahnya mutu PT Indonesia?
2. Bagaimana strategi untuk meningkatkan mutuPT Indonesia?

## **PEMBAHASAN**

Untuk meningkatkan mutu, Goetsch & Davis (2000) berpendapat perlunya mengidentifikasi akar penyebab munculnya masalah. PT merupakan organisasi terbuka yang dalam menjalankan proses kegiatannya, melibatkan dan dipengaruhi oleh banyak unsur, baik unsur yang ada di dalam maupun unsur yang ada di luar (Miller, 2007). Agar diperoleh kejelasan tentang masalah dan penyebabnya atas unsur-unsur yang ada, perlu diungkap melalui unsur-unsur yang terkait dengan mutu institusi PT. Menurut Miller (2007), mutu dalam PT dapat dilihat berdasar dimensi unsur sistemnya yang saling berkaitan, yaitu meliputi mutu: 1) sistem hulu, 2) input, 3) proses kerja utama, 4) output, 5) sistem kepemimpinan, dan 6) kehidupan kerja.

1. Mutu sistem hulu berkenaan dengan mutu suatu unsur/sistem di luar institusi PT yang berhubungan dengan dan mempengaruhi unsur di dalam institusi PT. Unsur yang berasal dari luar antara lain Pemerintah sebagai penentu/pelaksana kebijakan/peraturan (dana, kurikulum, ijin pendirian PT/Jurusan/Prodi baru, kebijakan Ujian Nasional sekolah) dan sistem pendidikan sekolah sebagai pemasok calon mahasiswa.

Berkenaan dengan dana, masih kita rasakan kurangnya dana dari pemerintah untuk pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan PT, terlebih bagi PT swasta. Sebagaimana dilansir oleh Sekjen FITRA, Yuna Farhan, (Republika.co.id, 2011), bahwa anggaran pendidikan yang 20% dari APBN, selain dialokasikan ke Kemendiknas dan Kemenag, juga tersebar di kementerian atau lembaga lain yang patut dipertanyakan relevansinya. Seperti Kementerian Perindustrian, Kementerian ESDM, Kemenakertrans, hingga Kemenkop dan UKM. Selain itu, sebagian besar anggaran pendidikan dialokasikan untuk gaji pegawai dan guru/dosen (47%). Sementara dana dari masyarakat (sponsor) masih relatif kecil karena mutu PT belum baik, sehingga masyarakat memandang tidak sebanding kalau memberikan dana yang besar. Terbatasnya dana untuk PT mengakibatkan ketersediaan input (misalnya sarana prasarana) menjadi tidak memadai dan atau tidak bermutu. Akibatnya proses kerja (seperti pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat) juga tidak optimum dan atau tidak/kurang bermutu. Akhirnya mutu output/*outcome* PT menjadi rendah. Untuk mengatasi ini perlu komitmen pemerintah (eksekutif dan legislatif) untuk benar-benar melaksanakan amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan yang menyangkut pendanaan pendidikan, dan pengalokasian yang tepat baik oleh pemerintah maupun oleh manajemen PT.

Mengenai kurikulum, beban SKS pada kurikulum PT yang ditentukan pemerintah dalam hal ini Ditjen Dikti Kemendiknas, saat ini masih terlalu gemuk yaitu berkisar antara 140-160 SKS (BSNP, 2009). Ini merupakan salah satu penyebab rendahnya mutu PT, sebagaimana diungkapkan Rektor Universitas Indonesia (dalam Serian Wijatno, 2009), bahwa kurikulum PT Indonesia masih terlalu

gemuk sehingga menyebabkan PT kurang produktif. Kurikulum yang terlalu gemuk mengakibatkan beban kerja terlalu berat untuk diselesaikan baik oleh dosen maupun mahasiswa, yang kemudian akan mempengaruhi mutu proses kerja utama dan akhirnya mutu output/*outcome*-nya rendah.

Di samping itu, isi kurikulum yang jarang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat juga akan mengakibatkan mutu output/*outcome* menjadi rendah. Sebagaimana diungkapkan dalam laporan BSNP (2009) bahwa kurikulum pendidikan tinggi cenderung masih mengarah pada rentetan mata kuliah dan belum secara terarah mengembangkan pembentukan manusia seutuhnya sesuai dengan harkat dan martabatnya serta pengembangan kemampuan akademik, profesi dan vokasi yang benar-benar diperlukan untuk masalah kehidupan kemanusiaan.

Untuk meningkatkan mutu PT dari sisi kurikulum, perlu merampingkan kurikulum dan juga perlu pengembangan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. Ditjen Dikti perlu mengurangi beban kurikulum yang wajib dilaksanakan PT dan juga perlu fleksibilitas yang lebih bagi PT untuk mengembangkan kurikulumnya.

Mengenai ijin pendirian PT/Jurusan/Prodi baru, pelaksanaannya kurang selektif/jeli sehingga banyak dibuka PT/Jurusan/Prodi baru yang tidak memenuhi standar. Hal ini diungkapkan oleh Suharyadi, Ketua Umum Aptisi, bahwa melonjaknya perguruan tinggi swasta (PTS) bisa mencapai 200 institusi setiap tahun; ini akibat mudahnya pemerintah memberi izin (Fine Resyalia, 2010).

Berkenaan dengan sistem pendidikan sebelumnya adalah menyangkut persoalan pembelajaran yang hanya menekankan domain kognitif tingkat rendah, sehingga kemampuan kognitif lulusan SMA masih relatif rendah (Taufik Hanafi, 2010). Terlebih adanya kebijakan ujian nasional, yang dijadikan sebagai kriteria lulusan. Siswa tidak diajarkan untuk belajar, melainkan diajarkan untuk menjawab soal pilihan ganda. Dari sistem yang demikian kompetensi siswa menjadi rendah termasuk kompetensi afektifnya. Ini mengakibatkan mutu input mahasiswa PT menjadi rendah, seperti yang diungkapkan oleh Sam Santoso (Eric Wibisono, 1999) bahwa penyebab rendahnya

mutu PT Indonesia adalah lemahnyakarakter mahasiswa. Untuk perbaikan ini perlu komitmen pemerintah dalam menegakkan aturan sistem penyelenggaraan sekolah yang bermutu sesuai peraturan dan Undang-Undang.

2. Mutu input yang berkenaan dengan mutu sumber daya manusia (SDM), dana, peralatan dan perlengkapan, bangunan dan lahan, energi, dan informasi.

Terkait masalah dana sudah dibahas di mutu sistem hulu. Masalah input SDM dapat dikelompokkan menjadi input mahasiswa, dosen, dan pegawai (Miller, 2007; Sallis, 2011). Input mahasiswa terkait dengan rendahnya kompetensi lulusan sekolah telah dibahas pada mutu sistem hulu. Di samping rendahnya kompetensi input mahasiswa pada umumnya, persolan bertambah besar bila dikaitkan dengan input mahasiswa PT swasta yang sebagian besar PT swasta, calon yang masuk merupakan “buangan” PT negeri. Masalah mutu input mahasiswa cukup dilematis, di satu sisi PT berharap dan seharusnya calon mahasiswa yang diterima adalah calon mahasiswa yang memenuhi kualifikasi standar, sehingga tidak semua calon dapat diterima, yang berarti jumlah PT tidak perlu banyak. Tetapi di sisi yang lain, jumlah APK PT masih jauh dari angka ideal yaitu baru mencapai sekitar 18% pada tahun 2009 (Taufik Hanafi, 2010), sehingga perlu perluasan penerimaan (akses masuk PT). Hal ini berdampak pada mudahnya membuka PT baru walaupun mutu inputnya (selain mahasiswa) juga tidak memenuhi standar, sebagaimana dilaporkan oleh BSNP bahwa ada Perguruan Tinggi yang diselenggarakan di Rumah Toko (Ruko), di rumah, tidak memiliki laboratorium, tidak memiliki ruang terbuka dan banyak lagi yang tidak dimiliki (BSNP, 2009), sehingga banyak PT yang hanya “papan nama”. PT yang demikian menerima mahasiswa tanpa seleksi. Akibatnya dapat dipastikan outputnya pasti tidak bermutu karena hampir semua inputnya tidak bermutu. Masalah ini terkait dengan mutu sistem hulu yaitu pemerintah (dalam hal ini Ditjen Dikti Kemendikbud) yang harus menegakkan aturan dalam hal pemberian ijin pendirian PT baru maupun prodi/jurusan baru.

Masalah mutu dosen PT, juga masih menjadi keprihatinan banyak pihak. Menurut Sam Santoso

(Eric Wibisono, 1999) penyebab rendahnya mutu PT Indonesia adalah lemahnya karakter dosen. Agung Riksana (2011) mengungkapkan bahwa permasalahan pendidikan tinggi yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah kualifikasi pendidikan dosen dan komitmennya terhadap riset yang masih rendah. Hal senada juga dikemukakan oleh Suharyadi, 2008 dan Jalal, 2009 (Purwanto, 2010) bahwa PT di Indonesia umumnya memiliki permasalahan yang hampir sama yang disebabkan oleh dua hal yaitu kompetensi atau kualifikasi SDM dan komitmen SDM. Hal tersebut didukung oleh Laporan BAN-PT yang mengungkapkan bahwa kualifikasi akademik dosen berijazah Diploma dan S1 masih ada sebanyak (49.76%) padahal standar kualifikasi dosen program sarjana paling rendah berpendidikan magister (Laporan BAN-PT 2009).

Hal itu tidak semata-mata ketidakmampuannya dosen itu sendiri, melainkan terkait juga dengan manajemen dan kepemimpinan, sebagaimana dinyatakan oleh Sallis (2011), bahwa manajemen dan kepemimpinan juga sering menjadi kendala dalam peningkatan mutu terpadu. Dan ini sesuai pendapat Kasmanto, 2008 dan Jalal, 2009 bahwa ada permasalahan dalam manajemen dengan rendahnya tata kelola PT (Purwanto, 2010). Kaitannya dengan mutu kepemimpinan dan manajemen PT adalah dalam hal proses rekrutmen dosennya yang tidak/belum memenuhi standar. Di samping proses rekrutmennya, proses pengembangan sumber daya dosen juga belum optimal. Keadaan ini akan mempengaruhi mutu proses kerja utama dan output PT. Untuk mengatasi ini perlu komitmen Ditjen Dikti Kemendikbud untuk menerapkan Standar Dosen sesuai aturan, dan perlu memberi dukungan dalam pengembangan dan pemberdayaan dosen melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran. Di samping itu juga perlu pengendalian yang ketat terhadap sistem database dosen sehingga tidak terjadi penggunaan nama dosen yang berkualitas bagi PT untuk sekedar keperluan administratif akreditasi ataupun ijin operasional, padahal kenyataannya dosennya hanya asal ada. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah peran manajemen dan kepemimpinan PT dalam mengembangkan dan memberdayakan dosen yang ada, sehingga pengalamannya menjadikan pembelajaran mutu yang dapat terus meningkat.

Mengenai mutu pegawai, terutama berkenaan dengan komitmen yang rendah sebagaimana dinyatakan Suharyadi, 2008 dan Jalal, 2009 di atas, sehingga hal ini sangat tergantung dari kepemimpinan dan manajemen PT berkenaan dengan rekrutmen, pemberdayaan, dan pengembangannya.

3. Mutu proses kerja utama PT berkenaan dengan mutu: pembelajaran, riset, layanan, dan manajemen.

Mutu pembelajaran menekankan pada mutu proses pembelajaran dosen-mahasiswa. Proses pembelajaran di PT juga masih rendah sebagaimana diungkap Tilaar (2008), bahwa kehidupan akademik atau budaya kampus kita dewasa ini masih merupakan kelanjutan budaya sekolah lanjutan yaitu menghabiskan suatu porsi tertentu dari menu yang sudah ditentukan.

Menurut Sallis (2011), karena mahasiswa adalah pelanggan utama, maka strategi proses pembelajaran harus memenuhi kebutuhan individu masing-masing mereka, dan evaluasi juga harus menjadi proses yang berkelanjutan sampai akhir studi, sehingga mahasiswa dapat memperoleh kepuasan dan meraih sukses yang maksimal. Senada dengan pendapat tersebut, BSNP mengatakan bahwa dosen harus membelajarkan mahasiswa yang mencakup belajar untuk memecahkan masalah, belajar untuk hidupbermasyarakat dan berbangsa, dan/atau untuk kemajuankehidupan diri, masyarakat dan bangsanya (BSNP, 2009). Karena dalam proses pembelajaran kedudukan mahasiswa sebagai pelanggan utama, maka dapat dikatakan bahwa mutunya lebih sangat ditentukan oleh dosen dalam merencanakan dan melaksanakan strategi dan evaluasi pembelajaran untuk melayani mahasiswa dalam belajar. Sebagaimana dibahas dalam mutu input dosen, hal ini akan terkait (dipengaruhi oleh) kompetensi dan kualifikasi dosen sebagai input, dan juga pemberdayaan dan pengembangannya dalam proses manajemen dan kepemimpinan PT beserta dukungan pemerintah. Karena proses pembelajaran melibatkan unsur lain (tidak hanya dosen dan mahasiswa), maka manajemen dan kepemimpinan PT juga perlu memberikan dukungan layanan dan sarana prasarana dalam penciptaan proses pembelajaran yang bermutu (Arcaro, 2006; Sallis, 2011).

Mengenai mutu riset sebagai salah satu proses kerja utama PT, ternyata juga masih rendah, hal ini dibuktikan dari rendah dan menurunnya hasil akreditasi BAN-PT, padahal bobot jumlah dan kualitas publikasi cukup besar yaitu 19% (Purwanto, 2010). Karena riset dilakukan oleh dosen, berarti bahwa hal ini sebagai akibat dari rendahnya kompetensi, kualifikasi, dan komitmen dosen sebagaimana diungkapkan di mutu input. Disamping itu, juga disebabkan oleh komitmen manajemen dan kepemimpinan PT yang rendah (Purwanto, 2010).

Mutu layanan berkenaan dengan aktivitas layanan bukan hasil layanan, seperti pemilihan dan pembentukan kerjasama kemitraan serta perancangan layanan dan program luar negeri (Miller, 2007). Karena ini sangat berkaitan dengan mutu sumber daya manusia serta manajemen dan kepemimpinan PT, maka mutu layanan PT juga masih tergolong rendah, sebagaimana dinyatakan oleh Taufik Hanafi (2010) bahwa kemitraan publik dan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan belum berkembang.

Mutu manajemen PT kita sebagaimana dibahas di atas masih termasuk rendah. Ini juga didukung dari analisis data yang dilakukan oleh Taufik Hanafi (2010) yang menyimpulkan bahwa manajemen dan tata kelola pendidikan belum efektif. Dalam manajemen mutu, yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah kepemimpinan (Sallis, 2011). Atas dasar hal itu, rendahnya mutu manajemen PT dapat dikatakan cermin dari rendahnya komitmen pemimpin PT terhadap mutu. Hal ini sejalan dengan pendapat Sallis bahwa 80% inisiatif mutu gagal karena alasan utamanya adalah manajer yang kurang mendukung proses dan kurang memiliki komitmen untuk inisiatif tersebut, karena takut kehilangan kedudukan. Hal ini perlu ditelusuri bahwa pemimpin di PT kita (khususnya PT Negeri) dipilih/ditentukan oleh anggota senat. Proses pemilihannya masih banyak yang belum berdasarkan nilai-nilai akademik yang bermutu, tetapi justru cenderung berdasar nilai-nilai politis yang hanya mementingkan kedekatan dan bagi-bagi kekuasaan. Akibatnya pemimpin yang terpilih justru mempertahankan status quo, dengan menempatkan beberapa dosen dan pegawai yang

mendukung saja, tanpa mempertimbangkan kemampuan dan kualifikasinya. Hal ini bertolak belakang dengan kepemimpinan mutu, yang harus menggalakan perubahan ke arah peningkatan mutu yang terus menerus (Goetsch & Davis, 2000; Arcaro, 2006; Sallis, 2011). Untuk meningkatkan mutu manajemen PT harus dimulai dari menyempurnakan aturan dasar yang digunakan dalam proses pemilihan pemimpin dan melakukan pengawasan prakteknya. Aturan dasar pemilihan mengacu pada kepemimpinan mutu yang antara lain berdasar pada: memiliki visi mutu yang jelas, mementingkan visi dan nilai-nilai institusi, memiliki tanggungjawab institusional, berbaaur dengan staf dan pelanggan, serta memiliki komitmen, ketulusan, dan semangat (Goetsch & Davis, 2000; Arcaro, 2006; Sallis, 2011).

#### 4. Mutu output.

Output merupakan hasil dari proses kerja input. Karena sebagian besar unsur input dan proses mutunya rendah, maka otomatis outputnya pun mutunya rendah. Ini diperkuat oleh pendapat Suharyadi, 2008; Kamanto, 2008; Jalal, 2009 (dalam Purwanto, 2010) yang sudah dibahas di muka.

5. Mutu kepemimpinan, sebagaimana dibahas dalam poin 3), masih bermutu rendah. Untuk peningkatannya perlu perubahan aturan dasar yang digunakan dalam proses pemilihan pemimpin dan melakukan pengawasan prakteknya. Aturan dasar pemilihan mengacu pada kepemimpinan mutu yang antara lain berdasar pada: memiliki visi mutu yang jelas, mementingkan visi dan nilai-nilai institusi, memiliki tanggungjawab institusional, berbaaur dengan staf dan pelanggan, serta memiliki komitmen, ketulusan, dan semangat (Goetsch & Davis, 2000; Arcaro, 2006; Sallis, 2011).

6. Mutu kehidupan/iklim kerja. Menurut Miller (2007), mutu kehidupan/iklim kerja merupakan refleksi dari mutu budaya organisasi dan berhubungan dengan layanan yang disediakan oleh sistem kepemimpinan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Goetsch & Davis (2000), menyatakan bahwa budaya organisasi terkadang tidak dapat diubah tanpa perubahan dalam kepemimpinan. Ini

menunjukkan bahwa kehidupan kerja yang bermutu sangat terkait dengan kepemimpinan dan manajemen yang bermutu. Hal itu berarti bahwa untuk memperbaiki mutu iklim kerja dilakukan melalui perubahan kepemimpinan yang sudah dijelaskan pada poin sebelumnya.

Dari pembahasan di atas dapat diungkap bahwa akar penyebab rendahnya mutu PT Indonesia terletak pada: komitmen pemerintah termasuk kementerian serta badan-badan yang berwenang, dan kepemimpinan dan manajemen PT. Cara meningkatkan mutu PT perlu dilakukan melalui:

- a. Pemerintah (termasuk kementerian dan badan-badan yang berwenang) perlu meningkatkan komitmennya dalam: penyediaan dan pengalokasian dana serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan/peraturan perundangan yang berlaku secara terbuka, adil, dan konsekuen seperti ijin pembukaan PT/Jur/Prodi baru, akreditasi, kebijakan UN dll. Peningkatan komitmen yang demikian akan mendorong terciptanya input dan proses PT yang bermutu sehingga akan menghasilkan output dan outcome yang bermutu juga.
- b. Pemilihan pemimpin PT dari level atas sampai level bawah harus didasari oleh nilai-nilai akademik berbasis mutu. Aturan dasar pemilihan mengacu pada kepemimpinan mutu yang antara lain berdasar pada: memiliki visi mutu yang jelas, mementingkan visi dan nilai-nilai institusi, memiliki tanggungjawab institusional, berinteraksi dengan staf dan pelanggan, serta memiliki komitmen, ketulusan, dan semangat yang kuat. Dari sini akan dapat merekrut sumber daya manusia (dosen dan pegawai) yang bermutu dan dapat menjalankan proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta proses manajemen dan tata kelola PT yang bermutu, setidaknya sesuai standar nasional, sehingga akan menghasilkan output dan outcome PT yang bermutu.

## **KESIMPULAN**

Masalah rendahnya mutu PT kita terutama disebabkan oleh rendahnya komitmen pemerintah terhadap pendidikan dan kepemimpinan dan manajemen PT yang belum berdasarkan pada nilai-nilai akademik yang bermutu. Penyebab ini berakibat pada rendahnya mutu input yang berupa kurikulum, dosen, dana,

serta sarana prasarana. Kemudian berakibat kepada rendahnya mutu proses pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta proses manajemen dan tata kelola PT. Akibat akhir adalah rendahnya mutu output dan outcome PT.

Untuk meningkatkan mutu PT, Pemerintah (termasuk kementerian dan badan-badan yang berwenang) perlu meningkatkan komitmennya dalam: penyediaan dan pengalokasian dana serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan/peraturan perundangan yang berlaku secara terbuka, adil, dan konsekuen, seperti ijin pembukaan PT/Jur/Prodi baru, akreditasi, kebijakan UN dll. Disamping itu, pemilihan pemimpin PT dari level atas sampai level bawah harus didasari oleh nilai-nilai akademik berbasis mutu. Dari perbaikan kedua hal tersebut, akan dapat diperoleh input PT yang bermutu dan PT dapat menjalankan proses Tridharma PT serta proses manajemen dan tata kelola PT yang bermutu, sehingga akan dapat menghasilkan output dan outcome PT yang bermutu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Riksana. 2011. Tantangan Dalam Membangun World Class University. <http://www.stisitelkom.ac.id>. Download 20 Januari 2012.
- Arcaro, Jerome S.. 2006. Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsi-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan. Terjemahan Yosol Iriantara. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. 2011. [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=06&notab=4](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=06&notab=4). Download 20 Desember 2011
- BSNP (Badan Nasional Standar Pendidikan). 2009. Laporan BSNP Tahun 2009.
- Ditjen Dikti Kemendiknas. 2011. Perguruan Tinggi Indonesia di Top 300 Universities in the World. [http://www.dikti.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2385:layanan-informasi&catid](http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=2385:layanan-informasi&catid). Download 5 Januari 2011.
- Eric Wibisono. 1999. Tinjauan Atas Paradigma Kualitas dalam Pendidikan Tinggi Indonesia. Jurnal Unitas Vol.7 No.2. Maret – Agustus 1999.
- Fine Resyalia. 2010. Jumlah PTS Naik Pesat. [http://dikti.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1389:jumlah-pts-naik-pesat-&catid=69:berita-terkait&Itemid=196](http://dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1389:jumlah-pts-naik-pesat-&catid=69:berita-terkait&Itemid=196).
- Goetsch, David L. & Davis, Stanley B. 2000. Quality Management: Quality Mangement: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services. Prentice Hall. New York.

- Miller, Barbara A. 2007. Assessing Organizational Performance in Higher Education. John Wiley & Sons. San Francisco.
- Muchlis R. Luddin. 2011. Trend Perubahan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Bahan Perkuliahan S3 MP. PPs UNJ. Jakarta.
- Purwanto. 2010. Daya Saing Pendidikan Tinggi Indonesia. <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/download.php?id=17374>. Download 20 Januari 2012.
- Republika.co.id. Rabu, 28 Desember 2011 17:08 WIB. Anggaran Pendidikan 2011 Masih Jadi Keranjang Sampah. <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/berita-pendidikan/11/12/28/lwws6f-fitra-anggaran-pendidikan-2011-masih-jadi-keranjang-sampah>.
- Sallis, Edward. 2011. Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan. Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. IRCiSoD. Jogjakarta.
- Serian Wijatno. 2009. Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif, dan Ekonomis: Untuk Meningkatkan Mutu Penyelenggaraan Pendidikan dan Mutu Lulusan. Salemba Empat. Jakarta.
- Taufik Hanafi, 2010. Isu dan Kebijakan Strategis Pembangunan Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014. Disampaikan Pada Acara Studium General Dalam Rangka Dies Natalis Unnes Ke-45 dan Lustrum ke-9. Semarang, 1 Maret 2010.
- Tilaar, H.A.R. 2008. Manajemen Pendidikan Nasional. Remaja Rosdakarya. Bandung.**