

ANALISIS ANTROPOLOGI PENDIDIKAN TENTANG PENGUATAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN TINGGI DALAM TATA PENDIDIKAN GLOBAL

Hipolitus Kristoforus Kewuel

Antropologi, Universitas Brawijaya, Malang
hipopegan@ub.ac.id

Abstrak

Penilaian mutu pendidikan dewasa ini mendasarkan diri pada dua model penilaian, yakni model penilaian sektoral dan model penilaian esensial. Model penilaian sektoral mendasarkan penilaian pada aspek-aspek tertentu dari sebuah lembaga pendidikan yang dinilai. Misalnya, penilaian mutu kemudahan akses, penilaian mutu ketersediaan sarana dan prasarana, penilaian mutu pengelolaan keuangan, dan lain-lain. Model penilaian esensial mendasarkan penilaian pada keseluruhan aspek kehidupan sebuah lembaga pendidikan. Misalnya, penilaian mutu pengajaran, penilaian mutu penelitian, penilaian mutu pengabdian masyarakat, penilaian transfer ilmu atau korelasi ilmu yang diberikan dengan tuntutan dunia kerja, dan penilaian tentang wawasan internasional sebagai gambaran wawasan global keilmuan. Tahun 2015, Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, dan Universitas Gadjah Mada menduduki peringkat 13, 14, dan 15 untuk *Ranking Web of Universities* di tingkat ASEAN sedangkan dalam daftar 10 Universitas terbaik ASEAN, tak satu pun Universitas dari Indonesia yang mencatatkan namanya di sana. Untunglah, dalam daftar 100 Universitas terbaik tingkat ASIA dan 800 Universitas terbaik dunia dari 70 negara, Universitas Indonesia masih tampil mewakili Indonesia dengan peringkat 79 dan peringkat di antara 601-800. Data ini menunjukkan bahwa untuk memiliki daya saing tinggi di tingkat ASEAN saja, universitas-universitas di Indonesia harus bekerja keras membenahi mutu kerjanya. Tulisan ini dimaksudkan untuk mendiskusikan beberapa titik penguatan manajemen mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Hanya dengan cara demikian, universitas-universitas di Indonesia boleh berharap mencatatkan nama di papan-papan *Ranking Pendidikan Global*.

Kata-kata Kunci: *Penguatan Manajemen Mutu, Universitas, Indonesia, Pendidikan Global*

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan manusia selalu berkaitan dengan orang lain. Kalimat ini penting dan sengaja ditampilkan karena dalam fenomena dunia kerja saat ini, manusia seolah-olah sudah dikondisikan oleh kecanggihan alat teknologi untuk bisa bekerja sendiri, tanpa siapa pun. Padahal, di balik kesendirian kerjanya itu ada banyak orang yang telah selesai bekerja untuk memungkinkan pekerjaannya. Kesadaran ini

juga harus terus dibangun supaya manusia tetap menghargai dan memberi tempat pada orang lain terutama dalam konteks kerja bersama orang lain dalam organisasi. Mutu kerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh mutu kerja individu dalam korelasinya dengan mutu kerja individu-individu lain (Veerger, 1992). Itulah sebabnya hampir setiap aktivitas manusia ada aturan mainnya, ada *standart operating procedure* atau SOP-nya. Tujuannya sederhana, supaya setiap

orang yang terlibat dalam sebuah institusi kerja memiliki perspektif yang sama tentang sesuatu yang menjadi pekerjaan bersama itu. Dalam dunia pendidikan tinggi, hal ini juga berlaku. Kekuatan managerial sebuah Perguruan Tinggi dengan berbagai aturan main dan ketentuan-ketentuannya akan sangat menentukan tingkat kualitas Perguruan Tinggi tersebut. Data tentang mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi di ASEAN, ASIA, dan apalagi di tingkat DUNIA menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih jauh berada di bawah negara-negara ASEAN lainnya. Bahkan, beberapa negara ASEAN yang dulu berguru pendidikan dari Indonesia, kini fakta menunjukkan sebaliknya. Banyak pelajar dan mahasiswa Indonesia yang pergi menimba ilmu di negeri-negeri tetangga itu, sementara para pelajar dan mahasiswa negara-negara tetangga yang berguru ke Indonesia, jumlahnya semakin berkurang dari tahun ke tahun.

Menurut data UNESCO, pada tahun 2013, jumlah mahasiswa asing yang belajar di Perguruan Tinggi di Indonesia sebanyak 650 orang. Sebaliknya, di tahun yang sama, jumlah mahasiswa Indonesia yang belajar ke luar negeri khususnya ke Amerika dan Eropa saja mencapai 14.000 orang dengan perincian 7000 orang di Perguruan Tinggi di Eropa dan

7000 orang di perguruan tinggi di Amerika serikat. Data ini masih sangat kasar dan global karena belum termasuk negara-negara tujuan studi lain seperti Timur Tengah dan lain-lain. Saya yakni kalau dilakukan penelitian mendetail tentang hal ini, hasilnya bisa lebih menakjubkan bahwa jumlah mahasiswa yang studi di luar negeri jauh lebih banyak bila dibandingkan dengan mahasiswa asing yang studi di Indonesia. Lebih parah lagi, ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa ketertarikan orang asing studi di Indonesia semata-mata bukan karena pertimbangan kualitas perguruan tinggi yang dipilih, sebaliknya lebih karena pertimbangan-pertimbangan politis ekonomis tertentu, misalnya untuk memudahkan proses penjajakan pasar karena secara umum diketahui bahwa untuk berbagai barang produk luar negeri, Indonesia memiliki potensi pasar yang bagus. Ini sudah menjadi rahasia umum.

Hal ini menunjukkan bahwa memang harus ada upaya penguatan pendidikan yang berkualitas terus menerus dan terutama berkaitan dengan hal-hal utama dalam pendidikan tinggi itu sendiri. Penguatan mutu pendidikan tidak hanya bersifat sektoral, tetapi harus menyeluruh menyentuh setiap sendi inti pendidikan itu. Sendi-sendi utama mutu pendidikan itu berkaitan dengan

penguatan organisasi, penguatan sistem, penguatan program kerja, penguatan sistem penilaian atau evaluasi, dan penguatan tindaklanjut atas penilaian atau evaluasi itu. Sendi-sendi utama mutu pendidikan ini adalah hal-hal yang tidak boleh dilewatkan dalam proses penguatan kalau perguruan tinggi di Indonesia mau menjadi lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas. Kualitas pendidikan itu bukan sesuatu yang ditempelkan dari luar, tetapi suatu proses internal terus menerus untuk mencapai idealismenya sendiri dan bukan demi memenuhi kriteria dan idealisme pihak lain. Penguatan mutu pendidikan yang benar akan selalu selaras dengan tuntutan pihak manapun. Maka, barometernya harus jelas juga; kalau tingkat mutu pendidikan kita jarang masuk dalam hitungan peringkat manapun, itu jelas indikasinya bahwa upaya atau orientasi penguatan mutu pendidikan kita masih jauh dari yang seharusnya. Berbicara mutu berarti kita berbicara tentang sesuatu yang ideal lepas dari pengaruh dan situasi konkret mana pun. Penguatan mutu pendidikan yang dicampuradukkan dengan hal-hal lain akan berakibat fatal dan malah merusak mutu pendidikan itu sendiri. Dari sinilah seharusnya titik refleksi penguatan mutu pendidikan di tanah air dimulai dan digumuli secara serius.

Penguatan Organisasi

Organisasi adalah terminologi terbuka sehingga banyak orang dari berbagai disiplin ilmu bisa memberikan definisi tentangnya. Ada yang mendefinisikan organisasi sebagai wadah atau tempat di mana pekerjaan beberapa orang diselenggarakan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Ini berarti organisasi pertama-tama dipandang sebagai payung hukum untuk memberi legitimasi pada kegiatan-kegiatan manusia. Organisasi juga bisa dipandang sebagai wadah atau tempat bagi kegiatan bersama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Syafiie, 2006: 113). Ada yang memandang organisasi sebagai tempat berkumpulnya beberapa orang untuk membangun sebuah pola komunikasi yang lengkap di antara mereka demi tercapainya suatu tujuan bersama dalam kelompok itu. Ada lagi yang memaknai organisasi sebagai sesuatu yang bersifat abstrak, tidak bisa dilihat, namun kehadirannya dapat dirasakan dengan nyata (Atmosudirdjo, 1982: 77). Pendapat lain lagi memahami organisasi sebagai suatu kesatuan rasional beberapa orang untuk mengejar sebuah tujuan bersama; organisasi adalah instrument bagi pribadi-pribadi untuk mengejar kepentingan diri sendiri; organisasi adalah suatu sistem terbuka yang kelangsungannya sangat tergantung kepada

para anggota dan lingkungan lain yang mempengaruhinya; organisasi adalah sebuah alat dominasi untuk menaungi kepentingan pribadi masing-masing anggotanya (Thoha, 2008: 35). Dengan demikian, secara ringkas dapat dikatakan bahwa organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan secara bersama demi mencapai suatu tujuan bersama pula.

Sosok organisasi semacam ini telah menjadi sesuatu yang lumrah dalam kehidupan bersama di hampir semua bidang. Lalu, pengetahuan tentang organisasi menjadi sesuatu yang seolah-olah otomatis, mekanis, dan dapat berjalan dengan sendirinya. Maka, pada tataran implementasi, tatkala orang berhadapan dengan kebutuhan akan organisasi, tubuh organisasi dengan mudah dibentuk. Dalam sekejap, sebuah organisasi bisa berdiri. Orang kurang terlatih untuk membangun sebuah organisasi dari kematangan berpikir. Hasilnya, pengalaman menunjukkan bahwa banyak organisasi berdiri dengan mudah dan cepat, tetapi tanpa kegiatan, tanpa isi, atau kalau ada kegiatan, hanya kegiatan yang tanpa passion, tanpa gairah, dan dibiarkan berjalan apa adanya. Kalau ada isi, hampir bisa dipastikan bahwa itu hanya ada kegiatan rutin tanpa rencana pengembangan. Organisasi macam ini rawan

manipulasi. Tidak ada idealisme yang ingin diraih. Orientasinya mencari keuntungan. Kegiatan-kegiatannya adalah memenuhi kewajiban sejauh itu ada desakan dari pihak luar atau pihak yang membawahinya. Paling hebat adalah menjalankan rutinitas yang kadang-kadang juga tanpa dimengerti ke mana arahnya. Padahal, organisasi yang sejati adalah sebuah wadah tempat berkumpulnya beberapa orang atau kelompok kerjasama antara orang-orang guna merealisasikan idealisme tertentu sebagai tujuan bersama. Ini berarti orang-orang yang terlibat dalam sebuah organisasi itu bertugas menjalankan fungsinya masing-masing demi merealisasikan suatu cita-cita bersama.

Organisasi dalam konteks pendidikan mewujud dalam satuan-satuan pendidikan (Dasar, Menengah, dan Tinggi) yang dalam implementasinya mewujud lebih konkret dalam organisasi-organisasi sekolah atau perguruan tinggi yang memiliki satuan organisasinya masing-masing. Dengan demikian, dalam dunia pendidikan terdapat organisasi bertingkat. Ada organisasi di tingkat sekolah atau perguruan tinggi, ada organisasi di tingkat satuan pendidikan, dan ada organisasi lebih besar yang menaungi organisasi pendidikan secara keseluruhan. Pola organisasi semacam ini mengindikasikan adanya organisasi di dalam

organisasi. Pola ini pula diam-diam menuntut kerjasama yang jeli antar sub organisasi agar tujuan sub organisasi dan organisasi tidak mengalami ketimpangan. Kekacauan pendidikan yang selama ini terjadi, boleh jadi berasal dari pola relasi organisasi-organisasi di dalamnya yang kurang jeli dan professional menjaga dan mengawal realisasi visi dan misi serta tujuan pendidikan yang telah digagas dan ditetapkan bersama.

Banyak organisasi pendidikan yang merasa kecolongan dengan berdirinya lembaga-lembaga pendidikan sejenis. Dikatakan kecolongan karena dinilai banyak lembaga pendidikan dewasa ini yang hanya mampu berdiri tetapi tidak memikirkan keberlanjutannya. Banyak lembaga pendidikan berdiri tetapi hanya berorientasi profit tanpa kesiapan infrastruktur dan SDM yang memadai. Lagi pula, disinyalir banyak lembaga pendidikan tanpa mengikuti prosedur mutu yang telah ditetapkan. Hal ini misalnya muncul dalam beberapa reaksi atas menjamurnya lembaga-lembaga pendidikan dokter yang dinilai hanya menabur persoalan dan tinggal menunggu meledaknya bom waktu atas masalah-masalah itu (Brodjonegoro, *Kompas*, 22 April 2016: 5). Praktek organisasi pendidikan semacam ini memang hanya menunggu bom waktu, termasuk bom waktu semakin tidak

bermutunya organisasi pendidikan di Indonesia yang nyatanya sekarang telah kita saksikan. Ini berarti praktek organisasi pendidikan yang tidak sehat di Indonesia sesungguhnya telah terjadi beberapa dekade terakhir yang hasilnya sedang kita panen saat ini.

Penguatan Sistem Tata Kerja

Organisasi yang sehat menjadi modal yang kuat bagi realisasi tujuan ideal bersama, sebaliknya organisasi yang tidak sehat akan cenderung menjadi sumber masalah bagi realisasi tujuan ideal itu. Penguatan organisasi, secara sederhana tergambar dalam peta struktur organisasi. Kekuatan sebuah organisasi terlihat dalam struktur itu, termasuk efektivitas dan efisiensi kerja organisasi itu. Penguatan sistem tata kerja terlihat dalam peta pembagian tugas dan wewenang para anggota yang terlibat di dalamnya. Siapa harus bertanggungjawab atas apa dan sampai di mana wewenangnya tergambar dalam peta tugas dan fungsi itu.

Sistem tata kerja yang benar mengariskan bahwa setiap orang yang terlibat dalam organisasi, selain namanya terpampang dalam struktur organisasi serta memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pembagian kerja, setiap anggota itu berkewajiban membuat program kerja berdasarkan tugas

pokok dan fungsinya. Setiap orang dalam organisasi harus bertanggungjawab atas tugasnya itu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasinya dan tindak lanjut atas evaluasi kegiatannya. Pelaksanaan tugas secara ajeg, baik, dan sempurna dalam sistem tata kerja semacam inilah yang dimaksudkan dengan penguatan sistem tata kerja organisasi. Tentu saja apa yang direncanakan dan dikerjakan oleh masing-masing orang atau bagian dalam organisasi tidak boleh terlepas satu sama lain. Semua kegiatan harus saling berkaitan satu sama lain sebagai rangkaian usaha untuk mencapai tujuan yang sama dalam organisasi itu.

Teori sistem muncul tahun 1960-an yang dipelopori oleh tokoh-tokoh lintas bidang ilmu, seperti Herbert A. Simon (ilmu administrasi) dalam bukunya *The Science of Management Decision* (1960); Daniel Katz dan Robert L. Kahn (psikologi) dalam buku yang berjudul *The Social Psychology of Organisations* (1966); dan James G. Miller (biologi) dalam bukunya *Living Systems* (1978). Sejak saat itu, istilah sistem menjadi populer dan digunakan dalam hampir semua bidang ilmu pengetahuan. Istilah sistem menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pembicaraan tentang organisasi. Organisasi secara umum dipandang sebagai sebuah sistem yang di dalamnya terdapat subsistem-

subsistem yang saling berhubungan satu sama lain.

Dalam konteks penguatan mutu pendidikan, sistem, dan subsistem sebagaimana yang dimaksud dalam tata organisasi pada umumnya memang harus menjadi perhatian serius kalau mutu pendidikan di Indonesia mau ditingkatkan ke taraf yang lebih tinggi dan memiliki daya saing yang lebih memadai. Dalam tata organisasi pendidikan skala nasional menurut teori sistem ini berarti kementerian pendidikan yang mengatur pendidikan di negara ini harus memiliki garis koordinasi yang tidak boleh putus dengan satuan-satuan pendidikan yang ada di bawahnya. Kurikulum yang disusun untuk satuan pendidikan tingkat dasar dan menengah harus berorientasi pada persiapan pendidikan di perguruan tinggi. Kurikulum pendidikan tinggi harus berorientasi pada persiapan di dunia kerja dan kehidupan umum di masyarakat. Persoalannya, orientasi pendidikan dasar dan menengah sampai saat ini dirasakan belum menunjukkan kesinambungan itu. Pendidikan dasar dan menengah masih berorientasi deskriptif dalam program pendidikannya. Para peserta didik tidak dibiasakan untuk melakukan eksplorasi pemikiran sebagai persiapan masuk ke jenjang perguruan tinggi yang

menuntut kemampuan analisis dalam pola pembelajarannya. Akibatnya, di perguruan tinggi, kalau tidak ada pengolahan yang serius, pola deskripsi itu terus dibawa sampai selesai studi dan saat terjun ke masyarakat dengan IP yang tinggi ternyata mereka belum bisa menjadi tenaga kerja yang siap pakai dan umumnya menjadi pengangguran intelektual.

Kurikulum pendidikan tinggi memang selama ini telah mengalami banyak perubahan dan penyesuaian. Beberapa waktu lalu pernah diterapkan kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Kurikulum ini berorientasi pada pengolahan kompetensi mahasiswa untuk siap bekerja di masyarakat. Orientasinya pada pengolahan kompetensi mahasiswa tanpa terlalu banyak mempedulikan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Evaluasi atas kurikulum KBK ini kemudian melahirkan kurikulum baru, yakni Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang berorientasi pada kebutuhan dunia kerja atau pasar kerja. KKNI ini sampai saat ini dianggap lebih relevan karena orientasi kegiatan kuliah lebih diarahkan pada kesiapan mahasiswa setelah keluar dari bangku kuliah. Pola ini semakin memiliki point tambahan karena KKNI ini mengikuti pola kurikulum yang diterapkan di negara-negara lain pada umumnya. Jadi, ada semacam standart bersama dalam

menjalankan kurikulum yang bersifat global. Ini penting juga untuk kebutuhan lalu lintas hubungan internasional dan tuntutan global saat ini. Persoalannya, di Indonesia, penerapan KKNI ini masih dalam taraf sosialisasi sehingga banyak universitas yang belum melaksanakan program kurikulum yang berorientasi global ini. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Penguatan Program Kerja

Organisasi yang telah memiliki sistem yang baik belum cukuplah kalau itu tidak disertai dengan adanya kegiatan-kegiatan yang saling bersinergi pula antara subsistem yang satu dengan subsistem yang lain. Kedudukan program kerja dalam suatu organisasi menjadi sesuatu yang sangat strategis bagi kemanusiaan. Artinya, program kerja adalah tempat atau ruang ekspresi bagi seseorang untuk mengungkapkan jati diri, kemampuan, dan kapasitas dirinya. Dengan merancang program kerja sebuah organisasi, kita menjadi tahu kualitas seseorang itu

termasuk daya abstraksinya dan terutama apa yang ada di dalam pikirannya.

Namun, tidak hanya sampai di situ saja. Kemampuan seseorang untuk merancang sebuah program itu masih berkaitan erat dengan kemampuannya untuk merealisasikan apa yang dipikirkannya sebagai sesuatu yang baik itu. Maka, kekuatan dan strategi realisasi program sampai ke tingkat pelaksanaan menjadi sebuah pekerjaan tersendiri yang rumit dan membutuhkan ketrampilan dari orang yang mengagasnya. Prinsip paling dasar dalam hal ini mengandaikan bahwa seseorang yang memiliki gagasan hebat harus bisa merealisasikan gagasan hebat itu atau dengan kalimat sederhana, seseorang itu harus bisa melakukan sendiri apa yang dianggapnya baik dalam gagasannya sendiri. Sebaliknya, orang yang hanya pandai melempar gagasan dan tidak bisa melaksanakannya sendiri akan dinilai gagal dalam merealisasikan program itu meskipun secara konsep program itu baik. Itulah pemimpin yang gagal memimpin dirinya sendiri dalam merealisasikan pemikirannya sendiri.

Dalam konteks pendidikan, program kerja juga menjadi hal vital untuk kegiatan-kegiatan pengembangan pendidikan. Tanpa program kerja, sebuah lembaga pendidikan tidak memiliki landasan untuk maju. Di

perguruan tinggi misalnya, penyusunan program kerja sebaiknya dilakukan setelah melakukan analisis terhadap beberapa hal vital di dalam perguruan tinggi itu. Pertama, evaluasi pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Evaluasi capaian kinerja di perguruan tinggi adalah evaluasi yang mencakup faktor kepemimpinan, relevansi program yang telah dilaksanakan, atmosfer akademik, manajemen internal, aspek keberlanjutan program (*sustainability*), serta efisiensi dan produktivitas yang diakibatkan oleh program itu. Evaluasi kinerja ini berkaitan dengan perkembangan atau keadaan jumlah mahasiswa, umpan balik mahasiswa atas proses belajar mengajar, keadaan SDM dosen, tingkat kepuasan stakeholder. Hal ini mengandaikan bahwa dalam perguruan tinggi tersebut ada mekanisme evaluasi terprogram yang dalam kesehariannya dikoordinir oleh bagian atau unit khusus bernama jaminan atau kendali mutu. Kedua, Analisis kajian internal. Analisis ini dimaksudkan untuk melakukan penyesuaian beberapa hal yang mungkin terjadi dalam proses perjalanan organisasi perguruan tinggi menyangkut penyesuaian struktur organisasi, SDM tenaga pendidikan dan kependidikan, sarana/prasarana, keuangan, kerjasama, dan lain-lain. Ketiga, analisis kajian eksternal. Analisis ini

dimaksudkan untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam penyusunan program berkaitan dengan perkembangan yang terjadi secara makro, misalnya situasi politik, ekonomi, keamanan, dan lain-lain. Keempat analisis SWOT. Analisis ini secara umum dimaksudkan untuk melihat kelemahan dan kelebihan organisasi secara objektif supaya seimbang dalam menyusun program kerja.

Berkaca dari analisis-analisis ini, kalau selama ini perguruan tinggi Indonesia sulit tembus peringkat universitas bermutu di ASEAN, ASIA, bahkan DUNIA, boleh jadi karena lemah dalam analisis dan evaluasi sebagai dasar penyusunan program kerja. Ada banyak faktor bisa menjadi latar belakang timbulnya kondisi ini, tetapi satu hal yang nampak paling dominan adalah budaya evaluasi di negara kita yang cenderung ditabukan. Apa yang sudah dikerjakan baiklah itu diapresiasi dan jangan sibuk melihat kekurangannya. Kekurangan jangan dibesar-besarkan. Pamali, tidak baik dalam budaya kita. Padahal, kekuatan evaluasi justru terletak pada kebesaran hati mengoreksi hal-hal yang salah dan kurang benar untuk diperbaiki, selain melihat hal-hal yang positif sebagai kekuatan lain di sisi yang berbeda.

Dengan ini bisa dipahami secara kultural bahwa ada benturan budaya dalam

pola kerja organisasi. Organisasi yang professional menginginkan agar segala sesuatu dipandang secara professional juga. Kalau ada kesalahan atau kekurangan, perlu dibahas untuk mencari jalan perbaikannya. Sementara kultur di negara kita cenderung menutupi kekurangan dan hanya mengangkat yang baik. Kultur ini memang bisa dilihat menjadi penyebab terjadinya banyak hal di negara kita. Bertahun-tahun terjadi praktek korupsi tidak dipersoalkan dengan dalih tidak mau repot dengan urusan orang. Saat sudah parah seperti sekarang ini baru terpaksa dibongkar ramai-ramai. Itupun harus dilengkapi bukti-bukti yang sangat berbelit. Mental ini nampaknya masuk juga dalam dunia pendidikan. Kalau ada sesuatu yang kurang baik terjadi dalam pelaksanaan oknum-oknum di perguruan tinggi, kita cenderung diam, tidak berani menegur demi perbaikan karena tidak enak dengan saudara sendiri. Situasi semacam ini sekarang sedang dihadapkan pada tuntutan professional atas nama globalisasi. Dengan tertatih-tatih kita sekarang sedang mencoba menyesuaikan diri. Di satu sisi, tidak berani, tetapi di lain sisi kita harus lakukan itu karena tuntutan professional yang belum sepenuhnya menjadi budaya kita.

Penguatan Sistem Assessment dan Tindaklanjutnya

Rencana yang sehat dalam pengembangan sebuah institusi akan selalu berpedoman pada hasil evaluasi atas kesehatan organisasi itu pada periode sebelumnya. Itupun kalau evaluasi dilaksanakan secara komprehensif, terstruktur, dan sistematis. Ini berarti rencana pengembangan sebuah organisasi harus berdasar pada sebuah hasil evaluasi yang profesional karena tanpa itu rencana yang dibangun di atasnya akan rapuh dan mudah diombang-ambingkan oleh berbagai hal yang muncul dalam dinamika organisasi itu. Evaluasi diri yang profesional dapat digunakan untuk memahami kesehatan organisasi (*organization health*) secara keseluruhan dan situasi nyata kondisi institusi untuk menentukan kondisi mutu yang akan dicapai di masa yang akan datang. Secara umum dikenal ada enam kriteria standar mutu organisasi perguruan tinggi, yakni kepemimpinan dan komitmen institusi, relevansi, suasana akademik, manajemen internal organisasi, keberlanjutan, efisiensi, dan produktivitas.

Semua standar mutu yang hendak dicapai ini perlu dikawal dan dikerjakan oleh sebuah lembaga mutu universitas. Unit inilah yang bertanggungjawab mengatur tata evaluasi pada unit-unit terkait dalam universitas itu. Merekalah yang memikirkan

instrument-instrumen evaluasi, rencana tindaklanjut, dan seterusnya. Tanpa ada sebuah unit khusus atas nama jaminan atau kendali mutu itu, sebuah universitas hanya akan berjalan tanpa pengawasan atau kendali yang terstruktur dan terorganisir. Akibatnya, semua kegiatan berjalan tanpa standar atau kalau berstandar, hanya mendasarkan diri pada standar pihak-pihak yang mengerjakannya yang berarti tanpa standar karena tidak ada orang yang akan mau menilai pekerjaannya sendiri tidak bermutu.

Semua universitas di Indonesia saat ini ditutup untuk memiliki unit jaminan mutu. Namun, dalam pelaksanaannya, unit-unit ini menjadi unit yang normatif. Artinya, baru dikerjakan kalau ada tekanan atau monitoring dari pihak luar. Belum ada kesadaran yang tumbuh dari dalam bahwa manajemen mutu itu penting untuk kesehatan organisasi sendiri. Belum ada budaya mutu yang tertanam dalam diri para pelaku pendidikan kita. Oleh karena itu, tindaklanjut atas temuan juga dikerjakan semata-mata untuk memenuhi tuntutan administratif. Belum ada hal yang lebih terpuji dari sekedar memenuhi tugas administratif itu. Hasilnya, secara administratif, banyak perguruan tinggi di Indonesia membanggakan diri sebagai universitas bermutu dari aspek-aspek tertentu bahkan hampir semua aspeknya nilai

mutunya sempurna. Kalau memang sungguh demikian, seharusnya mereka juga mampu mencatatkan diri di ranking-ranking perguruan tinggi tingkat internasional. Persoalannya, mutu yang sekedar administratif tidak laku di mata para penilai standar mutu internasional. Bagi mereka, yang penting bukan sekedar administrasi, tetapi realisasi kegiatan administrasi yang bermutu, yang berdampak pada masyarakat sebagai tujuan akhir pendidikan, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dengan demikian, penguatan mutu pendidikan di negara kita, khususnya di perguruan tinggi harus dimulai dari sini; merealisasikan mutu administratif menjadi pendidikan yang benar-benar bermutu bagi anak-anak bangsa dan terutama masyarakat yang menanti realisasi pendidikan bermutu itu sendiri. Penguatan mutu pendidikan tidak sekedar mengikuti tuntutan tetapi harus berpangkal dari kesadaran akan pentingnya mutu itu sendiri bagi pendidikan di negara kita.

PENUTUP

Pendidikan adalah alat di tangan anak-anak bangsa sendiri untuk semakin memperadab generasi-generasi sebuah bangsa. Persoalannya, pendidikan di

Indonesia belum menerapkan tujuan ideal itu (Muliawan, 2008). Pendidikan di Indonesia masih memandang dan menjalankan prosesnya sebagai sebuah barang asing bagi pendidikan itu sendiri. Itulah sebabnya dirasa perlu saat ini untuk dilakukan upaya-upaya penguatan mutu pendidikan di samping pemahaman tentang epistemologi pendidikan yang memadai (Bernadib, 1992: 20)

Melalui tulisan ini, saya telah menunjukkan beberapa upaya penguatan mutu pendidikan. Pertama, penguatan mutu organisasi. Kedua, penguatan mutu sistem tata kerja. Ketiga, penguatan mutu program kerja. Keempat, penguatan mutu evaluasi dan tindaklanjut atas evaluasi itu. Memang tidak mudah melakukan upaya-upaya penguatan mutu itu karena ternyata ada banyak persoalan yang perlu diselesaikan dalam setiap bidang upaya penguatan mutu. Salah satu hal menarik yang terungkap dalam tulisan ini adalah bahwa hampir semua upaya penguatan mutu pendidikan berhadapan

dengan mental dan budaya manusia-manusia

Indonesia yang tidak mudah untuk dilakukan dalam waktu yang singkat. Situasi saat ini menunjukkan bahwa upaya penataan mutu pendidikan seharusnya dimulai dari hasil evaluasi, sementara secara kultural, budaya kita belum memungkinkan dilakukannya evaluasi-evaluasi itu secara professional. Ini berarti, berbicara tentang penguatan mutu pendidikan di Indonesia, kita perlu berbesar hati dan siap mengevaluasi diri yang selama ini kultur kita setengah menabukannya. Evaluasi berarti berani melihat diri sendiri termasuk berani menegur saudara sendiri atau bahkan orang yang kita segani kalau yang bersangkutan melakukan kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Atmosudirdjo, Prajudi, 1982. *Administrasi dan Managemen Umum*, Ghalia Indonesia: Jakarta
- [2] Barnadib, Imam, 1992. *Filsafat Pendidikan: Pengantar Mengenai Sistem dan Metode*, Andi Offset, Yogyakarta
- [3] Brodjonegoro, Soemantri Satrio, "Bom Waktu Fakultas Kedokteran" Jakarta, *Kompas*, 22 April 2016
- [4] <https://duddyarisandi.files.wordpress.com/2011/05/evaluasi-diri-1.jpg>
- [5] Katz, Daniel dan Robert L. Kahn, 1966. *The Social Psychology of Organisations*, John Wiley & Sons, Inc
- [6] Miller, James G., 1978. *Living Systems*, University of Colorado
- [7] Muliawan, Jasa Unggul, 2008, *Epistemologi Pendidikan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- [8] Simon, Herbert A., 1960. *The New Science of Management Decision*, Sage Publications Inc: Johnson Graduate Shool of Management of Cornell University
- [9] Syafiie, Inu Kencana, 2006. *Sistem Administrasi Negara*, Bumi Aksara: Jakarta
- [10] Thoha, Miftah, 2008. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia di Era Reformasi*, Kencana: Jakarta
- [11] Veerger, K. K., 1992. *Imu Budya Dasar: Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia: Jakarta