

PARADIGMA DAN KENDALA PENATAAN SISTEM PENDIDIKAN TINGGI  
(MAKALAH)

R. Chandra

MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
DITERIMA TGL. :	09 MAR 1998
SUMBER / HARGA :	K /
KOLEKSI :	F
NO. INVENTARIS :	80/K/98-10
KLASIFIKASI :	378 CHA - 10

JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF  
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN  
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG

1997

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

# PARADIGMA DAN KENDALA PENATAAN SISTEM PENDIDIKAN TINGGI

R.Chandra

## A. PENDAHULUAN.

Pendidikan Tinggi di Indonesia diharapkan akan menjadi daya gerak yang dinamis bagi proses modernisasi. Sebagai suatu sistem, dengan daya gerak dinamis ini Perguruan Tinggi diharapkan akan dapat menghubungkan keadaan sekarang dengan masa depan serta menemukan arah modernisasi menuju pembangunan masyarakat masa depan. Permasalahan yang telah lama dicari jawabnya, adalah bagaimana mengelola/me"manage" sistem Pendidikan Tinggi sehingga dengan segala keterbatasannya sebuah Perguruan Tinggi dapat berkontribusi maksimal bagi pembangunan kualitas masyarakat.

Untuk mencapai tujuan ini, secara sistematis dan berkelanjutan pemerintah telah melaksanakan pengembangan sistem pendidikan tinggi di Indonesia selama tiga periode/kurun waktu, yaitu kurun waktu pertama 1975-1985, kedua kurun waktu 1985-1995 dan kurun waktu 1996-2005. Pengembangan pendidikan tinggi kurun waktu 1975-1985 merupakan tonggak penting karena merupakan upaya terencana pertama untuk mengembangkan pendidikan tinggi sebagai suatu sistem. Pada tahun 1978 dimulailah pengembangan sistem pendidikan tinggi yang didasarkan pada suatu rencana strategis yang tertuang pada suatu dokumen

berjudul Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 1975-1985 (KPPTJP I). Tujuan umumnya adalah menempatkan sistem pendidikan tinggi pada tempat yang sebaik mungkin menghadapi masa depan.

Selanjutnya upaya pengembangan pendidikan tinggi periode 1985-1995 (KPPTJP II) diarahkan pada peningkatan kapasitas kelembagaan, infrastruktur, manajemen, produktivitas dan mutu. Banyak hasil yang telah dicapai selama KPPTJP I dan II, walaupun tentu disadari bahwa masih banyak hal-hal yang perlu dibenahi.

Dewasa ini pengembangan pendidikan tinggi perpedoman a pada KPPTJP III (periode 1996-2005) . KPPTJP III adalah suatu rencana strategis pengembangan jangka panjang yang bertujuan menempatkan sistem pendidikan tinggi Nasional , dengan segala keterbatasannya pada kedudukan yang paling baik di masa depan agar mampu menghadapi tantangan secara efektif.

Dari tahapan-tahapan dan rencana strategis dapat disimpulkan bahwa pada sektor pendidikan tinggi pemerintah secara terus menerus mengupayakan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan, peningkatan kesempatan belajar bagi masyarakat, dan penataan sistem pendidikan tinggi yang berdaya saing.

Upaya peningkatan mutu dan relevansi menyangkut beberapa aspek kehidupan perguruan tinggi seperti program kelembagaan (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), sumber daya pendidikan tinggi (per-

sonalia, perpustakaan, peralatan), dan program pembinaan mahasiswa.

Upaya pemerataan pendidikan ditujukan untuk mengatasi masalah keterbatasan kapasitas perguruan tinggi dan tidak meratanya penyebaran secara geografis. Keterbatasan ini berakibat keterbatasan kesempatan bagi calon mahasiswa potensial di daerah untuk memperoleh pendidikan tinggi serta keterbatasan bagi pelaku pembangunan daerah kawasan barat dan timur ke sumber daya pembangunan yang andal.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi pemerintah telah menanamkan investasi yang tidak sedikit dalam bentuk peningkatan kualitas staf pengajar, peningkatan sarana dan kualitas laboratorium, perpustakaan dan sarana pendidikan lainnya.

#### MASALAH PENATAAN SISTEM PENDIDIKAN TINGGI

Pengembangan pendidikan tinggi di masa depan akan semakin berat tantangannya. Pada era globalisasi akan terjadi perubahan-perubahan yang sukar diduga (unpredictable) baik di sisi kebutuhan masyarakat maupun dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Pengaruh era global dalam berbagai bentuk/sisi akan mengubah wujud kehidupan di seluruh dunia dan secara nyata akan dihadapi masyarakat Indonesia saat diberlakukannya sistem pasar terbuka seperti AFTA pada tahun 2003 dan APEC pada tahun 2020. Pada saat inipun sebenarnya

kita sudah mulai merasakan dampak pasar bebas terhadap berbagai sisi kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Selanjutnya dilihat dari peningkatan daya tampung perguruan tinggi diprediksi bahwa pada akhir PJP II (tahun 2020) akan terjadi penambahan populasi mahasiswa Pendidikan Tinggi Agama, Dinas, Swasta, dan Negeri sejumlah 3.905.000 orang (dari 2.195.000 pada tahun 1995 menjadi 6.100.000 pada tahun 2020). Penambahan populasi terbesar diprediksi terjadi pada perguruan tinggi swasta yaitu sebesar 3.335.000 kapasitas, sedangkan pada perguruan tinggi negeri diprediksikan akan terjadi penambahan daya tampung sebesar 700.000 orang, bervariasi menurut bidang studi yang ditekuni.

Di samping peningkatan daya tampung, pemerintah juga akan menyesuaikan komposisi mahasiswa dilihat dari bidang studi yang ditekuni. Komposisi menurut bidang ilmu yang ada sekarang: teknik 14%, eksakta 19%, dan sosial/kependidikan 67% akan disesuaikan menjadi teknik 45%, eksakta 25%, dan sosial/kependidikan 30%. Penambahan daya tampung dan restrukturisasi komposisi bidang ilmu ini jelas bukan merupakan pekerjaan sederhana ditengah bertiupnya arus globalisasi dan krisis moneter. Dengan demikian, penataan sistem pendidikan tinggi akan merupakan suatu kebijakan yang sangat tepat.

Menurut Soehendro (1996: 1), pengembangan sistem pendidikan tinggi ditujukan kepada penegakan suatu sistem pendidikan di dalam suatu pola pembinaan dengan

MILIK DAN PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

lima arah, yaitu: pertama, merupakan bagian integral dari usaha pembangunan nasional, kedua sebagai penghubung antara dunia ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kebutuhan masyarakat, ketiga, kegiatan pendidikan berdasarkan pemikiran analitis dan problem solving, keempat, berpartisipasi dalam perbaikan mutu kehidupan masyarakat, serta dapat terlaksananya pengembangan seluruh kemampuan serta kepribadian manusia

Pengembangan Pendidikan Tinggi pada periode ketiga (KPPTJP III) ini dilaksanakan dengan menggunakan paradigma baru penataan sistem pendidikan tinggi. Tujuannya agar pendidikan tinggi harus dapat menata dirinya untuk dapat meningkatkan mutu dan daya saing dengan menerapkan paradigma baru penataan sistem pendidikan tinggi yang mengintegrasikan lima komponen, yaitu kualitas, otonomi, akuntabilitas/pertanggungjawaban, akreditasi, dan evaluasi. Pada buku KPPTJP III, integrasi kelima komponen ini divisualisasikan sebagai sebuah tetrahedron dimana mutu/kualitas berada pada titik pusat, sedangkan otonomi, akuntabilitas, akreditasi dan evaluasi berada pada keempat sudutnya.

Fermasalahan pokok yang dihadapi adalah bagaimana setiap pendidikan tinggi di Indonesia baik negeri maupun swasta dapat menata organisasinya mengacu pada paradigma baru ini, sehingga dalam segala keterbatasan yang dimiliki mutu perguruan tinggi tersebut tetap dapat ditingkatkan secara efektif.

## PEMBAHASAN.

Sasaran pokok penataan sistem pendidikan tinggi adalah membangun sistem manajemen pendidikan tinggi yang lebih dinamis dan berpandangan ke luar untuk menanggapi secara efektif tantangan pembangunan nasional, perubahan masyarakat dan arus globalisasi. Sistem manajemen yang dikembangkan adalah sistem yang memberi posisi tinggi pada motivasi manusia, tidak bersifat monolitik, mengakui pentingnya prakarsa dan perwujudannya di semua tingkat sistem, serta mengarah pada pengaturan diri dengan tanggung jawab.

Tanpa bermaksud mengecilkan ke empat komponen paradigma baru penataan, pada makalah ini pembahasan lebih difokuskan pada masalah peningkatan mutu/kualitas pendidikan tinggi.

Kualitas merupakan kata kunci dari semua organisasi, artinya hasil/produknya harus memenuhi standar tertentu yang dituntut masyarakat. Dalam pelaksanaannya, organisasi perguruan tinggi harus diberi keluwesan melalui otonomi yang dapat dipertanggungjawabkan/akuntabel. Selanjutnya agar kualitas kinerja dalam melaksanakan fungsinya di masyarakat dapat diketahui maka diperlukan adanya badan akreditasi (BAN), sedangkan proses evaluasi harus dilakukan untuk memperoleh data, fakta dan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Mutu sebenarnya berawal dari diri kita sendiri karena merupakan naluri manusia. Kita juga selalu mengharap, bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharap dan menuntut mutu dari diri kita. Secara ringkas mutu dapat didefinisikan sebagai paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun kebutuhan yang tersirat.

Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan tinggi dilaksanakan dengan pendekatan manajemen mutu terpadu, yang pada awalnya diterapkan dan digunakan pada organisasi industri. Manajemen mutu terpadu diterapkan berdasarkan beberapa filosofi dasar, antara lain:

Pertama setiap pekerjaan menghasilkan produk dan/atau jasa.

Kedua, produk dan jasa diproduksi karena ada yang membutuhkan (pelanggan).

Ketiga, produk atau jasa harus dibuat sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Selanjutnya, dilihat dari pandangan manajemen mutu terpadu, konsep pendidikan menurut manajemen mutu pendidikan adalah:

Pendidikan adalah industri jasa atau industri pelayanan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya

Pendidikan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, sehingga pendidikan yang bermutu

MILIK UPI PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

adalah pendidikan yang dapat memenuhi atau melebihi kebutuhan dan harapan pelanggannya. Agar usaha peningkatan mutu pendidikan tinggi dapat berhasil, maka perlu difahami beberapa usaha untuk menghasilkan mutu:

- Ciptakan situasi menang-menang, bukan kalah menang
- Utamakan menumbuhkan motivasi intrinsik dalam setiap diri orang.
- Berorientasilah pada proses dan hasil jangka panjang
- Utamakan mengembangkan kerjasama, bukan persaingan.

Mutu suatu organisasi harus dirancang, direncanakan dan ditentukan sebelumnya. Keputusan tentang mutu disebut kebijakan mutu, yang harus dilakukan oleh pimpinan dan komisi mutu. Bagaimana kiprah seorang pemimpin dan komisi mutu melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan mutu akan sangat besar kontribusinya terhadap peningkatan mutu organisasi.

Peran kepemimpinan sangat besar dalam peningkatan mutu kinerja, karena berfungsi sebagai pemberi arah berupa visi, misi, pernyataan nilai dan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan juga berfungsi untuk selalu memantau kemajuan, membuat penyesuaian bila diperlukan, dan menjada agar organisasi tetap bergerak maju. Selain itu juga berfungsi untuk memberdayakan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan dan fasilitasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi agar anggota mau mengikuti pengarahannya. Menurut konsep

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

manajemen mutu terpadu, seorang pimpinan hendaknya memiliki beberapa syarat, yaitu: berperilaku proaktif, bukan reaktif, berorientasi pada hasil, tetapi memfokuskan perhatian pada proses/prosedur yang efektif, berdedikasi pada kebenaran, keadilan, dan perbaikan berkelanjutan, membuat orang lain merasa aman dan berani mengambil resiko dan tujuan tujuan baru.

Menurut Hradesky seorang pimpinan yang baik mempunyai beberapa ciri seperti berwawasan (vision), percaya diri (confidence), berani mengambil resiko (taking risk), mampu membuat keputusan (ecision making), memberdayakan orang lain (development of others), dapat mempengaruhi orang lain (influence of others), dan dapat berkomunikasi dengan baik (communication)

Berwawasan artinya, seorang pimpinan mampu melihat lukisan besar dari keadaan yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan harus mampu melihat tujuan akhir organisasi secara komprehensif, mampu mengkonseptualisasikan apa yang ingin diraih, memancarkan mental positif, memfokuskan perhatian, dan menyampaikan visinya kepada bawahan.

Percaya diri bermakna bahwa dirinya bersama timnya akan dapat menjalankan tugas betapapun kendala yang dihadapi, memiliki motivasi intrinsik, memihak dan komit pada yang rasional, dapat menciptakan suasana "keharusan mencapai tujuan", dan berusaha keras mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya ciri keberanian mengambil resiko dapat dilihat dari kemauan untuk menanggapi tantangan dengan mencari alternatif, mengubah lingkungan yang tidak mendukung menjadi mendukung, dan menerima kesalahan sebagai pelajaran, bukan sebagai kegagalan.

Seorang pemimpin dituntut untuk dapat membuat keputusan secara benar (doing the right thing) dan efektif, mampu mengambil keputusan dalam kondisi sesulit apapun dan menjalankan keputusan tersebut secara konsekuen.

Ciri dapat memberdayakan orang lain dari seorang pemimpin dapat diamati dari kemampuannya mengembangkan pemikiran dan tindakan kepemimpinan dalam tim/organisasi, berbagi tanggung jawab dan penghargaan untuk tugas yang telah berhasil dilakukan.

Secara teoritis, apabila pimpinan dan komisi mutu telah menjalankan fungsinya, maka manajemen mutu pendidikan tinggi sudah berjalan dengan baik mencapai sasaran organisasi. Pada kenyataannya, penerapan manajemen mutu terpadu pada awalnya tidaklah semudah yang diperkirakan karena mengalami beberapa kendala. Kendala penerapan manajemen mutu disebabkan antara lain oleh:

- Kurang komitmen dari pimpinan.
- Tidak melakukan sosialisasi dan pelatihan manajemen mutu terpadu secara efektif untuk semua unsur organisasi.
- Tidak membentuk komisi mutu dan tim perbaikan mutu.
- Tidak melakukan evaluasi diri secara baik dan terbuka.

-Tidak membuat rencana strategis: visi, misi, tata nilai institusi, dan program strategis.

-Tidak ada kesepakatan tentang kebutuhan pelanggan, dan cara pemenuhannya diantara unit/fungsi/orang-orang yang terlibat.

#### KESIMPULAN.

Keunggulan dan kelebihan dari manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi seperti telah teruji pada beberapa bentuk organisasi, akan tetapi untuk mengatasi kendala-kendala penerapannya pada pendidikan tinggi masih perlu didukung oleh beberapa iklim yang kondusif, terutama pada komponen pimpinan dan komisi mutu. Unsur Pimpinan, misalnya, hendaknya dapat memperhatikan beberapa hal di bawah ini:

-Harus merupakan tim yang kompak

-Harus selalu peduli/memperhatikan mutu kinerja

-Harus mempunyai jadwal pertemuan bersama membicarakan mutu kerja

-Selalu perhatikan kepentingan pelanggan internal dan eksternal

-Selalu menuntut kinerja staf sesuai standar kinerja yang telah ditentukan.

-Mengevaluasi kinerja staf atas dasar standar mutu yang ada

-Selalu berusaha memfasilitasi staf/bawahannya

Selanjutnya, komisi mutu hendaknya dapat:

- Membantu pimpinan memikirkan dan merancang hal hal yang perlu diperbaiki dan merekomendasi standar mutu
- Terdiri dari orang-orang berpengalaman yang masih memiliki waktu dan kepedulian pada mutu
- Melengkapi dirinya dengan berbagai data dan informasi yang berkaitan dengan mutu kinerja.
- Merekomendasi prioritas perbaikan mutu.
- Merekomendasikan kepada pimpinan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk perbaikan mutu

Selanjutnya, keputusan pimpinan dan komisi mutu harus dilaksanakan oleh orang-orang yang bersangkutan, baik di tingkat universitas/institut, fakultas, jurusan, laboratorium, sampai kelompok dosen serumpun. Berikut dicoba untuk mengajukan beberapa hal yang perlu dilaksanakan pada setiap tingkatan:

1. Tingkat fakultas:

Dibentuk tim untuk memperbaiki kurikulum, jadwal akademis/kuliah, alokasi/penggunaan fasilitas bersama, tim penyusunan standar kinerja perkuliahan, praktikum, bimbingan skripsi/tugas akhir, penelitian, pengabdian masyarakat, pengumpulan data, credit point, penyusunan anggaran, dan tim lain sesuai kebutuhan.

## 2. Tingkat Jurusan

Dibentuk tim perbaikan mutu perkuliahan, praktikum, penelitian, penggunaan fasilitas, pengelolaan jurusan, fungsi penasehat akademis, disiplin dosen/pegawai, himpunan mahasiswa jurusan, dan sebagainya

## 3. Tingkat Laboratorium

Dibentuk tim perbaikan mutu peralatan, penggunaan, sistem pengadaan, dan pengelolaan laboratorium, sistem pengadaan bahan, pembinaan/pengadaan tenaga teknisi, dan sebagainya yang dirasa perlu.

## 4. Tingkat kelompok Dosen

Dibentuk tim perbaikan materi pelajaran, silabus, SAP, perbaikan metoda mengajar, metoda evaluasi, bimbingan skripsi, pembinaan dosen muda, koleksi bahan bacaan ilmiah, mutu kegiatan terstruktur, dan sebagainya

Demikianlah beberapa pemikiran yang dapat disampaikan pada makalah ini, berkaitan dengan usaha-usaha penataan sistem pendidikan tinggi, terutama yang berkaitan dengan peningkatan mutu organisasi. Semoga dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak-pihak yang merasa risau dengan kualitas organisasinya.

Acuan Sandaran

Hradesky, John L. 1995. Total Quality Management Handbook. New York: Mc. Graw Hill.

Soehendro, Bambang. 1996. Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 1996-2005. Jakarta: Dirjen Dikti, Depdikbud.

Sallis, Edward. 1993. Total Quality Management in Education. London: Kogan Page.