

Dr. Hotni Sari Harahap, M.Pd.
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.
Prof. Rahmah Fitriani, Ph.D.



KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN

dalam Peningkatan
Mutu Pendidikan Tinggi



KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN

dalam Peningkatan
Mutu Pendidikan Tinggi

Dr. Hotni Sari Harahap, M.Pd.
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.
Prof. Rahmah Fitriani, Ph.D.



KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI

Ditulis oleh:

Dr. Hotni Sari Harahap, M.Pd.
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.
Prof. Rahmah Fitriani, Ph.D.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Februari 2026

Perancang sampul: D Gea Nuansa
Penata letak: D Gea Nuansa

ISBN : 978-634-286-103-5

viii + 222 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Februari 2026

Prakata

Mutu pendidikan tinggi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, kurikulum, maupun sarana prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada tingkat komitmen organisasional dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi. Komitmen tersebut tercermin dalam tanggung jawab profesional, loyalitas terhadap institusi, serta kesediaan dosen untuk berkontribusi secara berkelanjutan dalam pengembangan akademik dan peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, komitmen organisasional dosen menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun budaya mutu di perguruan tinggi.

Buku ini membahas konsep dasar komitmen organisasional dosen, dimensi-dimensinya, faktor-faktor yang memengaruhi, serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan tinggi. Pembahasan disajikan secara sistematis dengan bahasa yang lugas dan mudah dipahami sehingga dapat dimanfaatkan oleh dosen, pimpinan perguruan tinggi, peneliti, mahasiswa, maupun pihak-pihak yang memiliki perhatian terhadap pengelolaan dan pengembangan pendidikan tinggi.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dalam berbagai aspek. Oleh karena itu, masukan dan saran yang konstruktif sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat nyata, menjadi rujukan akademik yang relevan, serta berkontribusi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan.

Daftar Isi

Prakata	iii
Daftar Isi	v

BAGIAN 1

Gambaran Umum.....	1
--------------------	---

BAGIAN 2

Komitmen Organisasional dalam Institusi Pendidikan	19
Komitmen Organisasional.....	19
Dimensi Komitmen Organisasional.....	25
Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional.....	32

BAGIAN 3

Dosen dan Komitmen Organisasional	41
Peran Dosen dalam Pendidikan Tinggi.....	41
Kompetensi dan Tugas Dosen.....	43
Komitmen Organisasional Dosen	45
Faktor Pembentuk Komitmen Dosen	47

BAGIAN 4

Mutu Pendidikan Tinggi.....	57
Konsep Mutu Pendidikan Tinggi.....	57

Dimensi Mutu Pendidikan Tinggi.....	61
Model Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi	67
Model Evaluatif Instrumentatif.....	72
Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi.....	73
Hubungan Komitmen Organisasional dan Mutu Pendidikan Tinggi.....	76

BAGIAN 5

Implementasi Komitmen Organisasional

Dosen dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi	79
Komitmen Organisasional Dosen di Perguruan Tinggi	79
Faktor yang Membentuk Organisasional Dosen di Perguruan Tinggi.....	85
Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen di Perguruan Tinggi	92

BAGIAN 6

Konsep *Total Quality Management* (TQM) di

Pendidikan Tinggi.....	99
Pengenalan <i>Total Quality Management</i> (TQM) dalam Pendidikan Tinggi.....	99
Prinsip Dasar TQM dalam Pendidikan Tinggi.....	102
Tujuan TQM dalam Pendidikan Tinggi	108
Implementasi TQM: Tantangan dan Best Practices di Pendidikan Tinggi.....	110
Tantangan dalam Menerapkan TQM di Pendidikan Tinggi	111
Evaluasi TQM di Pendidikan Tinggi.....	117
Pengukuran Kualitas Pendidikan dalam Konteks TQM	117
Dampak Penerapan TQM di Perguruan Tinggi.....	119
Pengumpulan Data untuk Evaluasi	120
Metode-Metode Evaluasi	122

BAGIAN 7

Dinamika Kepemimpinan dan Kinerja	127
Konsep Kepemimpinan dan Kinerja dalam Pendidikan Tinggi.....	127
Teori Kepemimpinan yang Memengaruhi Kinerja di Pendidikan Tinggi.....	134
Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja dalam Pendidikan Tinggi.....	138
Strategi Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan	141
Evaluasi dan Tantangan dalam Meningkatkan Kinerja di Pendidikan Tinggi.....	151

BAGIAN 8

Integrasi Teknologi dan Tantangan Loyalitas.....	161
Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan	161
Tantangan dalam Mengelola Loyalitas di Era Digital.....	167
Masa Depan Integrasi Teknologi dan Loyalitas dalam Pendidikan Tinggi.....	173

BAGIAN 9

Tranformasi Peran Dosen di Era <i>Artificial Intelligence</i>	179
Peran Dosen dalam Era Kecerdasan Buatan.....	182
Pengaruh AI terhadap Metode Pengajaran dan Pembelajaran	186
Tantangan dan Peluang bagi Dosen di Era Kecerdasan Buatan.....	192
Daftar Pustaka.....	199
Profil Penulis	219



BAGIAN 1

Gambaran Umum

Mutu pendidikan telah menjadi fokus utama di berbagai negara di seluruh dunia, terutama dalam era globalisasi yang menuntut peningkatan standar pendidikan untuk bersaing secara global. Pendidikan berkualitas tinggi dianggap sebagai kunci keberhasilan ekonomi dan sosial sehingga negara-negara di seluruh dunia berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan mereka. Berbagai inisiatif global, seperti tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa menekankan pentingnya pendidikan berkualitas (Mochizuki, 2019; Setyorini & Asmonah, 2023).

Negara-negara maju, seperti Amerika Serikat, Finlandia, dan Korea Selatan telah mengadopsi berbagai strategi untuk memastikan mutu pendidikan yang tinggi. Di Amerika Serikat, pengukuran kualitas pendidikan melalui berbagai standar akreditasi dan penilaian kinerja telah menjadi praktik umum (Dias, 2013). Sementara itu, Finlandia dikenal dengan sistem pendidikannya yang inklusif dan kualitas guru yang tinggi yang dianggap sebagai pilar utama keberhasilan pendidikan di negara tersebut (Mclane, 2019; Sahlberg, 2011). Di Korea Selatan, penekanan pada kompetisi akademik dan investasi besar dalam pendidikan telah

menghasilkan prestasi akademik yang tinggi di tingkat internasional (Zhang, 2018).

Mutu pendidikan tinggi sebagai salah satu target kebijakan dapat dicapai dan akan berkembang jika terdapat proses pembentukan budaya institusional yang positif dan benar-benar menjadi cermin penjabaran visi bersama (Asy'ari, 2020). de Matos Pedro dkk. (2022) kualitas dan pendidikan merupakan bagian penting dari masyarakat. Memperoleh pendidikan yang berkualitas tinggi adalah pilar fundamental dalam menilai masa depan suatu bangsa. Rao (2003) mutu pendidikan tinggi sebagai aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa institusi pendidikan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat di abad ke-21. Lim (2001) mutu dalam konteks pendidikan tinggi, mencakup input, proses, *output*, dan *outcome* pendidikan. Selain itu, penelitian Gunawan (2017) menunjukkan bahwa manajemen mutu yang efektif di perguruan tinggi Islam swasta dapat meningkatkan input dan output pendidikan.

Mutu dalam konteks pendidikan tinggi merujuk pada kemampuan institusi untuk memenuhi standar kualitas ditentukan; salah satunya diukur melalui akreditasi. Akreditasi menjadi instrumen penting untuk menilai sejauh mana institusi pendidikan tinggi melaksanakan tridarma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang didirikan pada tahun 1994 merupakan lembaga yang bertugas untuk memastikan mutu perguruan tinggi di Indonesia melalui sistem akreditasi. Keberadaan BAN-PT didasarkan pada landasan hukum Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengatur pelaksanaan pendidikan tinggi secara nasional. Kebijakan tersebut kemudian diperkuat dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan yang lebih terperinci dalam mengatur pengelolaan mutu pendidikan di tingkat perguruan tinggi.



BAGIAN 2

Komitmen Organisasional dalam Institusi Pendidikan

Komitmen Organisasional

Konsep komitmen organisasi telah berkembang pesat dalam berbagai literatur psikologi industri, organisasi, maupun pendidikan. Pada awalnya, komitmen organisasional mulai muncul pada 1960-an. Salah satu studi awal yang signifikan dilakukan Becker (1960) yang memperkenalkan konsep “*side-bet theory*” komitmen organisasional sebagai bentuk hubungan antara individu dengan organisasi karena mempertimbangkan kontrak atau keuntungan ekonomis. Seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah orang yang merasa memiliki investasi tersembunyi atau pertaruhan sisi dengan organisasi tempat bekerja. Sebaliknya, orang yang meninggalkan organisasi dianggap kurang berkomitmen karena tidak mempertimbangkan kerugian yang ditimbulkan karena meninggalkan organisasi.

Pada 1980-an, Meyer dan Allen (1991) mengembangkan model komitmen organisasional yang lebih komprehensif yaitu sebagai suatu

kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasinya dan memiliki implikasi atas keputusan individu untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Meyer dan Allen membagi komitmen menjadi tiga dimensi berikut.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan akan biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)
Komitmen normatif adalah perasaan kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi.

Kemudian Porter dkk. (1974) mengatakan komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Porter menekankan bahwa komitmen adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Mowday dkk. (1979) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Mowday dkk. (1979), komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk berupaya dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Menurut Ozdem (dalam Arumi, 2019), masalah komitmen organisasional perlu diperhatikan dan diutamakan agar karyawan yang sukses terus memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sama seperti yang disampaikan oleh Saraswati dan Sulistiyo



BAGIAN 3

Dosen dan Komitmen Organisasional

Peran Dosen dalam Pendidikan Tinggi

Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada peran dosen. Sebagai pengelola utama proses pembelajaran di perguruan tinggi, dosen tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan fasilitator dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Kata “dosen” berasal dari bahasa Sansekerta yang secara harfiah berarti ‘berat’, merujuk pada seorang pengajar ilmu tertentu. Dalam bahasa Indonesia, dosen umumnya dipahami sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Sinambela, 2017). Djamarah (2010) mendefinisikan dosen sebagai tenaga pendidik yang berpengalaman dalam bidang profesinya melalui transfer ilmu pengetahuan kepada anak didik.

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa “Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan,

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.” Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran dosen sebagai tenaga profesional sangatlah krusial dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu “Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.” Di sisi lain, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang syaratkan oleh satuan pendidikan tinggi tempat bertugas. Dosen juga harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kedudukan dan peran dosen sebagai tenaga profesional sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Komitmen organisasional dosen yang mencakup keterlibatan emosional, kesadaran akan tanggung jawab, dan loyalitas terhadap institusi pendidikan menjadi faktor penentu dalam efektivitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Komitmen ini bukan hanya penting untuk kinerja individu dosen, tetapi juga berdampak signifikan pada kualitas keseluruhan institusi pendidikan tinggi.

Dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa “Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana serta lulusan program doktor untuk program pascasarjana.” Selain itu, dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dijelaskan bahwa “Dosen memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas keprofesionalan, yang meliputi: melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran,



BAGIAN 4

Mutu Pendidikan Tinggi

Konsep Mutu Pendidikan Tinggi

Mutu pendidikan adalah konsep yang melibatkan berbagai hal terkait dengan proses dan hasil pendidikan. Definisinya bisa berbeda-beda, tergantung pada pandangan ahli atau organisasi yang mengemukakannya. Menurut Deming (1982), kualitas harus ditujukan kepada kebutuhan pelanggan saat ini dan masa depan. Kualitas ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perkembangan setiap lembaga pendidikan karena kualitas atribut wajib (*mandatory*) yang harus dihadirkan pada setiap unsur layanannya.

Menurut Patel (1994), komponen sistem kualitas meliputi: (1) kualitas pelanggan yang mengukur sejauh mana pelayanan memenuhi harapan pelanggan, dilihat dari penggunaan jasa seperti kepuasan atau keluhan pelanggan; (2) kualitas profesional yang menilai sejauh mana pelayanan memenuhi kebutuhan pelanggan berdasarkan standar profesional yang terpercaya serta sejauh mana prosedur dan standar tersebut menghasilkan produk atau jasa yang diinginkan; (3) kualitas proses yang mencakup

desain dan operasi proses pelayanan untuk menggunakan sumber daya secara efisien dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Dalam lingkup manajemen pendidikan, mutu adalah upaya untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif suatu organisasi melalui perbaikan terus-menerus terhadap kualitas personal, proses, produk, layanan, dan aspek lainnya (Goetsch dan Davis, 1997). Dari perspektif pedagogis, kualitas bersifat subyektif. Untuk itu, pengukuran kualitas harus menyeluruh yang didasarkan pada input, pelanggan, dan produk atau jasa secara fundamental. Lulusan pendidikan tinggi memang dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan intelektual, kemampuan untuk bekerja dalam organisasi modern, keahlian untuk berhubungan dengan orang lain, dan komunikasi (Harvey dan Green, 1993).

Menurut Feigenbaum (1991), kualitas pendidikan adalah faktor kunci yang tidak tampak, tetapi terjadi di berbagai bidang yang ditentukan oleh para pelakunya dalam membuat keputusan tentang kualitas (Owlia dan Aspinwall, 1996). Dengan demikian, pemangku kepentingan dalam pendidikan tinggi harus melakukan inovasi ke arah peningkatan kualitas dan daya saing baik dalam aspek mutu input, proses, *output*, dan *outcome*. Sallis (2014) menyimpulkan mutu merupakan suatu hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Garpresz (2001) mengatakan mutu adalah segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan ke arah perbaikan terus menerus yang pada dasarnya mengacu pada sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginan pelanggan.

Menurut UNESCO, mutu pendidikan didefinisikan sebagai suatu konsep multidimensional yang melibatkan relevansi, kecukupan, efektivitas, efisiensi, serta kualitas dari layanan pendidikan. UNESCO menekankan mutu pendidikan tidak hanya berkaitan dengan hasil belajar, tetapi juga dengan kesetaraan dalam akses, ketersediaan sumber daya, pengelolaan yang efektif, dan lingkungan belajar yang mendukung. Organisasi ini juga menyatakan bahwa pendidikan yang bermutu harus relevan dengan



BAGIAN 5

Implementasi Komitmen Organisasional Dosen dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi

Komitmen Organisasional Dosen di Perguruan Tinggi

Terdapat beberapa jenis komitmen organisasional dosen di perguruan tinggi yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional dosen terhadap universitas tempat mengabdikan. Kondisi ini sejalan dengan model tiga komponen komitmen organisasional Meyer dan Allen (1991) yang menekankan bahwa keterikatan emosional mendorong individu untuk bertahan bukan karena kebutuhan, melainkan karena keinginan. Chase (2023) mengatakan dukungan organisasi dalam pengembangan karier merupakan faktor kunci pembentuk komitmen afektif. Hal ini konsisten dengan studi Yusuf (2020) yang menyebutkan budaya organisasi yang kondusif memperkuat

kepuasan dan loyalitas dosen. Dengan demikian, komitmen afektif dosen tidak hanya bersumber dari kenyamanan emosional, tetapi juga hasil interaksi positif antara dukungan organisasi dan pengalaman profesional mereka.

Komitmen afektif juga berakar pada persepsi dosen terhadap makna eksistensial universitas sebagai tempat pengabdian. Dosen senior yang telah lama mengajar menggambarkan universitas sebagai “rumah kedua” menandakan internalisasi nilai institusional ke dalam identitas profesional dosen. Hal ini mengonfirmasi pandangan Porter dkk. (1974) bahwa komitmen merupakan ekspresi identifikasi dan keterlibatan individu terhadap nilai organisasi. Studi Hiswara dkk. (2023) menunjukkan budaya organisasi yang positif dan manajemen efektif meningkatkan loyalitas emosional dosen. Sementara itu, Amanah (2013) mengatakan komitmen afektif adalah prediktor paling dominan terhadap kinerja dosen. Keterpaduan hasil ini memperlihatkan bahwa dimensi afektif berfungsi sebagai energi afektif yang menumbuhkan rasa memiliki sehingga memperkuat stabilitas akademik.

Secara keseluruhan, kekuatan komitmen afektif dapat ditafsirkan sebagai refleksi dari efektivitas kebijakan internal dan sistem pengakuan akademik. Namun, temuan minor tentang dosen yang menunjukkan keterikatan rendah perlu dibaca sebagai sinyal adanya ketimpangan persepsi terhadap dukungan kelembagaan. Chen dkk. (2024) mengatakan persepsi negatif terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat komitmen afektif. Oleh karena itu, institusi perlu memastikan bahwa kebijakan promosi dan pengembangan karier berjalan transparan dan adil. Hal ini memperkuat argumen Kayani (2021) bahwa komitmen afektif tumbuh optimal ketika nilai keadilan dan dukungan psikologis diakui secara konsisten. Dengan demikian, peran kepemimpinan transformasional menjadi strategis dalam menjaga stabilitas emosional dosen.



BAGIAN 6

Konsep *Total Quality Management* (TQM) di Pendidikan Tinggi

Pengenalan *Total Quality Management* (TQM) dalam Pendidikan Tinggi

Total quality management (TQM) adalah sebuah filosofi manajerial yang berfokus pada kualitas dalam setiap aspek operasional suatu organisasi (In'airat & Al-Kassem, 2014). Dalam konteks pendidikan tinggi, penerapan TQM mencakup seluruh elemen dalam suatu perguruan tinggi, mulai dari pengajaran dan penelitian hingga manajemen administrasi dan layanan mahasiswa. TQM bertujuan untuk menciptakan pengalaman yang holistik dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk mahasiswa, staf pengajar, serta masyarakat luas yang menjadi stakeholder (Yusuf, 2023).

Pada dasarnya, TQM dalam pendidikan tinggi lebih dari sekadar pencapaian standar kualitas yang ditetapkan. TQM menekankan perbaikan berkelanjutan, inovasi, serta partisipasi aktif dari seluruh komponen dalam institusi untuk mencapai tujuan bersama, yaitu menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman. Pendekatan ini

melibatkan semua pihak untuk berkontribusi dalam upaya perbaikan berkelanjutan, guna memastikan perguruan tinggi tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan, teknologi, dan kebutuhan pasar.

TQM bukan hanya sebuah sistem atau alat manajerial, tetapi juga sebuah filosofi dan pendekatan budaya yang mengutamakan kualitas dalam segala hal. Filosofi ini tidak hanya terbatas pada proses pendidikan formal, tetapi juga mencakup berbagai elemen operasional dan kebijakan institusi. Sebagai contoh, aspek pelayanan administratif, pengelolaan keuangan, pengembangan kurikulum, serta fasilitas belajar juga perlu dipandang sebagai bagian dari totalitas kualitas yang diinginkan.

Di dunia pendidikan tinggi, TQM berfungsi sebagai kerangka untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta memastikan bahwa kualitas layanan dan hasil pendidikan memenuhi atau melampaui harapan mahasiswa, pengajar, dan masyarakat. Penerapan TQM membantu perguruan tinggi untuk terus memperbaiki sistem akademik dan administratif serta menjaga hubungan yang lebih erat dengan mahasiswa dan masyarakat luas. Dalam era globalisasi, pendidikan tinggi mengalami tantangan besar yang melibatkan perubahan cepat dalam teknologi, sistem informasi, serta kebutuhan pasar tenaga kerja (Dwaikat, 2021).

Dalam hal ini, TQM memberikan kontribusi besar dengan membantu perguruan tinggi beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan tersebut. Sebagai contoh, pendidikan jarak jauh yang semakin populer dalam beberapa tahun terakhir mengharuskan perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen agar dapat memenuhi tuntutan zaman. Selain itu, transformasi digital yang terjadi pada banyak perguruan tinggi dengan penerapan teknologi dalam pengajaran, penelitian, dan administrasi memerlukan kualitas yang konsisten untuk tetap menjaga kepercayaan mahasiswa dan masyarakat.

Perguruan tinggi juga dihadapkan pada tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai yang memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini membutuhkan kurikulum yang dinamis dan



BAGIAN 7

Dinamika Kepemimpinan dan Kinerja

Konsep Kepemimpinan dan Kinerja dalam Pendidikan Tinggi

Kepemimpinan dan kinerja merupakan dua konsep fundamental yang saling berkelindan dalam kerangka pengelolaan institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai proses pengambilan keputusan dari posisi otoritatif seperti rektor, dekan, atau kepala program studi, tetapi juga sebagai bentuk pengaruh yang dibangun melalui visi, nilai, dan strategi yang menekankan pencapaian kolektif. Kepemimpinan dalam perguruan tinggi memerlukan pendekatan yang partisipatif dan strategis untuk mengelola dinamika kompleks yang mencakup akademik, administrasi, pengembangan SDM, serta relasi eksternal dengan dunia industri dan masyarakat.

Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan dalam konteks pendidikan harus mampu memfasilitasi transformasi budaya organisasi. Mereka menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional yang

menekankan aspek motivasi intrinsik, pengembangan individu, dan inspirasi terhadap visi kolektif. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya sebagai pengatur, tetapi sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pendidikan tinggi saat ini menghadapi tantangan besar, mulai dari tuntutan globalisasi, disrupsi teknologi, hingga ekspektasi kualitas dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi prasyarat utama dalam menjaga relevansi dan daya saing institusi.

Kinerja dalam institusi pendidikan tinggi dapat didefinisikan sebagai derajat keberhasilan institusi dalam mencapai tujuannya yang mencakup aspek pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tata kelola yang baik. Kinerja ini tidak hanya diukur dari keluaran administratif, tetapi juga dari *outcome*-nya seperti jumlah publikasi ilmiah, kualitas lulusan, akreditasi program studi, serta daya saing di tingkat nasional maupun internasional. Rediyono dkk. (2025) mengemukakan bahwa adanya keterkaitan kuat antara kepemimpinan dan kinerja akademik di lingkungan perguruan tinggi Muhammadiyah, khususnya ketika nilai-nilai kepemimpinan dilandasi oleh etika keislaman yang mendorong kolaborasi, kejujuran, dan keadilan.

Dalam praktiknya, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja sangat kompleks. Seorang pemimpin tidak serta merta meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi melalui serangkaian proses seperti pengambilan keputusan strategis, pembentukan budaya kerja, pemberdayaan staf akademik, dan penetapan sistem evaluasi yang objektif. Banyak penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu, terutama transformasional dan transaksional, berdampak signifikan terhadap variabel-variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dosen, serta retensi staf akademik (Ghiyasvandian dkk., 2025; Ghasemi Hamedanie & Nouri, 2025).

Ghasemi Hamedanie dan Nouri (2025) mengatakan sistem manajemen kinerja di pendidikan tinggi harus didesain secara menyeluruh dengan mempertimbangkan faktor kepemimpinan strategis. Mereka menekankan



BAGIAN 8

Integrasi Teknologi dan Tantangan Loyalitas

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan

Kemajuan teknologi digital telah membawa transformasi besar-besaran dalam lanskap pendidikan tinggi. Di era di mana kecepatan informasi, konektivitas global, dan kecerdasan buatan menjadi fondasi perkembangan sosial dan ekonomi, institusi pendidikan tidak lagi dapat bergantung pada sistem tradisional. Integrasi teknologi dalam pendidikan tinggi bukanlah pilihan, melainkan kebutuhan strategis untuk tetap relevan, adaptif, dan berdaya saing dalam dunia yang kian terdigitalisasi. Transformasi ini menyentuh banyak aspek fundamental dalam ekosistem pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, manajemen kelembagaan, hingga cara institusi mengevaluasi mutu dan hasil akademik. Dalam konteks ini, pemanfaatan teknologi dapat dilihat sebagai instrumen multidimensi yang secara simultan mendorong efisiensi, memperbaiki kualitas, serta membuka jalan bagi pendidikan yang lebih inklusif dan dinamis.

Perubahan paling mencolok yang dihasilkan oleh integrasi teknologi dalam pendidikan tinggi terjadi pada proses belajar-mengajar. Metode pengajaran konvensional yang semata mengandalkan interaksi tatap muka secara perlahan mulai digantikan oleh pendekatan pembelajaran berbasis digital. Perkuliahan daring melalui platform seperti *Zoom*, *Google Meet*, dan *Microsoft Teams* telah menjadi bagian dari rutinitas akademik yang lazim, bahkan setelah pandemi mereda. *Platform Learning Management System* (LMS) memungkinkan dosen mendistribusikan materi, memberikan tugas, melakukan penilaian, dan memberi umpan balik dalam satu ekosistem digital yang terintegrasi. Lebih jauh, munculnya teknologi interaktif seperti *augmented reality* (AR) dan *virtual reality* (VR) memperkaya pengalaman belajar mahasiswa, terutama dalam bidang teknik, kedokteran, dan desain. Teknologi ini memberi mahasiswa kesempatan untuk berinteraksi dengan objek atau simulasi dunia nyata dalam ruang digital yang aman dan terkontrol. Selain itu, penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam sistem pembelajaran telah melahirkan pendekatan *adaptive learning*, di mana sistem dapat secara otomatis menyesuaikan tingkat kesulitan materi berdasarkan performa individu mahasiswa. Transformasi ini menunjukkan bahwa teknologi tidak sekadar alat bantu, melainkan agen perubahan yang mendalam dalam praktik pedagogis.

Selain membawa dampak pada dimensi pembelajaran, teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Digitalisasi manajemen akademik melalui sistem informasi akademik memungkinkan pencatatan nilai, pengarsipan data mahasiswa, pengelolaan kurikulum, dan proses akreditasi dilakukan secara terstruktur, terukur, dan transparan. Sistem manajemen kampus berbasis digital tidak hanya mempermudah birokrasi internal, tetapi juga meningkatkan daya respons institusi terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen secara real-time. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan akademik dan administratif. Dalam konteks efisiensi operasional, penggunaan teknologi telah mengurangi redundansi proses manual, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, dan mengurangi



BAGIAN 9

Tranformasi Peran Dosen di Era *Artificial Intelligence*

Perkembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) dalam pendidikan tinggi telah menciptakan perubahan mendasar dalam ekosistem akademik, termasuk dalam hal redefinisi peran dosen. Jika dahulu dosen dipandang sebagai pusat otoritas pengetahuan dan satu-satunya sumber informasi, kini peran tersebut mengalami pergeseran struktural dan fungsional akibat kehadiran teknologi AI yang mampu menyimpan, mengelola, bahkan menginterpretasi data pembelajaran dalam skala besar dan kecepatan tinggi. Perubahan ini bukan sekadar teknis, melainkan bersifat paradigmatik menyangkut hubungan antara dosen, mahasiswa, pengetahuan, dan institusi pendidikan itu sendiri.

Kecanggihan sistem berbasis AI seperti chatbots pendidikan, sistem pembelajaran adaptif, asisten virtual, dan penilaian otomatis telah memperkaya pengalaman belajar mahasiswa. namun, sekaligus juga mendorong pergeseran dari peran dosen sebagai “penyampai materi” menjadi fasilitator, mentor, dan pengembang pengalaman belajar yang personal dan reflektif. Penelitian oleh Lestari dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa 71% dosen menyadari peran mereka kini lebih

berfokus pada pembimbingan, penguatan *critical thinking*, dan pengelolaan proses belajar ketimbang sekadar penyampaian konten. AI telah mengambil alih sebagian fungsi teknis pengajaran, namun bukan menggantikan dosen, melainkan mendesak mereka untuk mentransformasi pendekatan pedagogisnya.

Dalam dunia di mana mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan teknis dan teoretis langsung dari platform AI seperti tutor digital berbasis NLP atau sistem prediktif pembelajaran, nilai tambah seorang dosen kini bergeser ke kemampuan membangun dialog, kontekstualisasi materi dengan situasi nyata, serta pengembangan dimensi etis dan afektif dalam pembelajaran. Mahasiswa tidak hanya membutuhkan jawaban atas soal akademik, tetapi juga bimbingan dalam navigasi kompleksitas dunia digital, pengambilan keputusan kritis, dan pengembangan integritas akademik hal-hal yang tidak dapat diberikan oleh AI secara penuh. Dalam konteks ini, peran dosen menjadi semakin bernuansa humanistik.

AI juga telah memengaruhi cara dosen mengajar, merancang materi, dan berinteraksi dengan mahasiswa. Sistem pembelajaran berbasis big data dapat memberikan analisis performa mahasiswa secara real-time, memungkinkan dosen menyusun intervensi yang lebih tepat sasaran. Alat bantu seperti *AI-based feedback generators*, *plagiarism detectors berbasis machine learning*, dan analitik prediktif kini memperkaya peran dosen dalam mengelola kelas dengan presisi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Namun, semua keunggulan tersebut hanya akan berdampak positif bila dosen memiliki kompetensi literasi digital dan etika teknologi yang memadai. Tanpa pemahaman kritis terhadap algoritma yang digunakan, risiko ketergantungan terhadap sistem yang tidak transparan bisa mengancam otonomi profesional dosen itu sendiri.

Meskipun integrasi AI menawarkan peluang besar untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan riset, ia juga menghadirkan tantangan struktural dan epistemologis yang signifikan. Banyak dosen menghadapi kesulitan dalam adaptasi teknologi karena keterbatasan pelatihan, infrastruktur, atau resistensi terhadap perubahan. Studi oleh Arifin dan Sudrajat (2022)

Daftar Pustaka

- Ababneh, Omar Mohammed Ali, dkk. “Engaging Hearts and Minds In Hospitality: The Interplay Between Authentic Leadership, Affective Commitment, And The Et-Moone Cultural Bond”. dalam *Current Issues in Tourism*, 1—20. 2024.
- Adams, J. Stacy. “Inequity in Social Exchange”. dalam *Advances in experimental social psychology*. 2: 267—299. 1965.
- Adewale, Adebayo Saheed dan Simin Ghavifekr. “Leadership Self-Efficacy and Staff Organizational Citizenship Behavior In Higher Education Institutions: Experience From Nigeria”. dalam *International Journal of Leadership in Education*, 22(1): 116—133. 2019.
- Adhan, Muhammad, dkk. “Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan”. dalam *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1): 1—15. 2020.
- Adiyono, dkk. “Learning Interaction In The Digital Era: Technological Innovations And Education Management Strategies To Enhance Student Engagement”. dalam *Journal of Research in Instructional*, 4(1): 205—221. 2024.
- Alainati, Shaikhah, Nouf Almonawer, dan Faisal Al-Hammad. “Transformational leadership in education: review of literature”. dalam *Int. J. Bus. Manag*, 11(2): 73—88. 2023.
- Al-Kharabsheh, S. “Benchmarking As A Strategic Tool For Achieving Excellence In Higher Education In Jordan”. dalam *International Journal Of Business And Social Science*, 11(7): 64—70. 2020.
- Amtu, O. “Improving The Quality Of Higher Education Through The Role Of Leadership And Organizational Commitment”. dalam

- International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(10): 1240—1243. 2019.
- Anghel, Gabriela-Alina, Georgescu Diana-Nicoleta, dan Vulpenaru Iuliana-Oana. “Quality of Education in Romania. Case Study - School Results”. dalam *Journal of Education, Society & Multiculturalism*, 16(5): 1—13. 2021.
- Antunes, M. Godinho, dkk. “The Role of TQM, Innovation And Internationalization Strategies On The Financial Sustainability Of Higher Education Institutions (HEIS)”. dalam *ICERI2018 Proceedings*. IATED, 9778—9787. 2018.
- Anwar, Saiful, Lodya Sesriyani, dan Rusmaini. “Upaya Peningkatan Komitmen Profesi Dosen (Studi Empiris Menggunakan Squential Explanatory di FKIP Universitas Pamulang)”. dalam *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 11(1): 1—8. 2023.
- Armstrong, Michael dan Duncan Brown. 2006. *Strategic Reward: Making It Happen*. New York: Kogan Page Publishers.
- Ashkanasy, Neal M., Celeste PM Wilderom, dan Mark F. Peterson (ed.). 2000. *Handbook of organizational culture and climate*. California: Sage Publication.
- Asi, Lisda L. Dan Achmad Gani. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo”. dalam *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1): 1—24. 2021.
- Asikin, I. “Implementasi Total Quality Management (TQM) di Pendidikan Tinggi”. *Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2): 318—334. 2018.
- Astuti, Dwi Setyo, dan Murwanto Setyo Nugroho. “Optimalisasi Sarpras Berbasis Teknologi untuk Peningkatan Efektivitas Proses Pembelajaran di Era TQM”. dalam *Journal Scientific of Mandalika*, 6(5): 1227—1240. 2025.
- Asy’ari, H. 2020. *Manajemen Mutu Pendidikan Tinggi: Kiat Sukses Mengelola Kinerja dan Membangun Keunggulan*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Bahadır, Fatma, dkk. “The Relation Between Perceived Organizational Support and Employee Satisfaction: The Role of Relational Psychological Contract and Reciprocity Ideology”. dalam *Kybernetes*, 53(1): 102—122. 2024.
- Bankins, Sarah, dkk. “A Multilevel Review of Artificial Intelligence In Organizations: Implications For Organizational Behavior Research And Practice”. dalam *Journal of organizational behavior*, 45(2): 159—182. 2024.
- Bass, Bernard M. 1990. *Transformational Leadership Development: Manual For The Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Bass, Bernard M. Dan Bruce J. Avolio (ed.). 1994. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Los Angeles: Sage Publication.
- Becker, Howard S. “Notes on The Concept of Commitment”. dalam *American journal of Sociology*, 66(1): 32—40. 1960.
- Boyatzis, Richard E. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley Science Publication.
- Brika, Said Khalfa M., dkk. “Quality Of Higher Education: A Bibliometric Review Study”. dalam *Frontiers in Education*. 6: 1—15. 2021.
- Bush, Tony dan David Middlewood. 2005. *Leading And Managing People In Education*. London: Sage Education.
- Camp, Robert C. 2024. *Benchmarking: The Search For Industry Best Practices That Lead To Superior Performance*. Florida: CRC Press.
- Casper, Wendy J., dkk. “The Jingle-Jangle of Work–Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement”. dalam *Journal Of Applied Psychology*, 103(2): 182—214. 2018.
- Chen, Shenquan, Suhaida Abdul Kadir, dan Enio Kang Mohd Sufian. “Factors Influencing Lecturers’ Organizational Commitment in

- Higher Education: A Systematic Literature Review”. dalam *Journal Of Curriculum And Teaching*, 13(4): 192—208. 2024.
- Chen, Zhen Xiong, Anne S. Tsui, dan Jiing-Lih Farh. “Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China”. dalam *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3): 339—356. 2002.
- Chernyak-Hai, Lily, Liad Bareket-Bojmel, dan Malka Margalit. “A Matter of Hope: Perceived Support, Hope, Affective Commitment, And Citizenship Behavior in Organizations”. dalam *European Management Journal*, 42(4): 576—583. 2024.
- Colquitt, Jason A., Michael J. Wesson, dan Jeffery A. LePine. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ohio: McGraw-Hill Education.
- Conger, Jay A. “Charismatic and Transformational Leadership In Organizations: An Insider’s Perspective On These Developing Streams Of Research”. dalam *The leadership quarterly*, 10(2): 145—179. 145—179. 1999.
- Crato, Nuno. 2021. *Improving A Country’s Education: PISA 2018 Results In 10 Countries*. Berlin: Springer Nature.
- Danna, Karen dan Ricky W. Griffin. “Health and Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of The Literature”. dalam *Journal of management*, 25(3): 357—387. 1999.
- Darling-Hammond, Linda. 2015. *The flat world and education: How America’s commitment to equity will determine our future*. New York: Teachers College Press.
- Day, Christopher, Qing Gu, dan Pam Sammons. “The Impact Of Leadership On Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational And Instructional Strategies To Make A Difference”. dalam *Educational administration quarterly*, 52(2): 221—258. 2016.

- de Matos Pedro, Eugénia, Helena Alves, dan João Leitão. “In Search Of Intangible Connections: Intellectual Capital, Performance And Quality Of Life In Higher Education Institutions”. dalam *Higher Education*, 83(2): 243—260. 2022.
- de Oliveira, Davi Fideles, dkk. “Frederick Herzberg And The Theory Of The Two Factors In The Contribution To The Prevention Of Absenteeism At Work”. dalam *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 15(12): 17557—17569. 2023.
- Deming, William Edwards. 1986. *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.
- Dewi, Putu Yulia Angga dan Kadek Hengki Primayana. “Peranan Total Quality Management (TQM) di Sekolah Dasar”. dalam *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2): 226—236. 2019.
- Dian, Rufina dan Fransisca Hermawan. “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Keinginan untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di RS Fatima Ketapang)”. dalam *Bina Ekonomi*, 17(2): 45—56. 2013.
- DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell. “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality In Organizational Fields”. dalam *American sociological review*, 48(2): 147—160. 1983.
- Dwaikat, Nidal Yousef. “A comprehensive model for assessing the quality in higher education institutions”. dalam *The TQM Journal*, 33(4): 841—855. 2021.
- Dwisusanti, Rofiqoh dan Mukhroji. “Siklus TQM dalam Pendidikan: Planning, Do, Check, Act dalam Dunia Pendidikan, Prinsip Kaizen Pada TQM”. dalam *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2): 328—338. 2025.
- Edwards, Martin R., dkk. “Anticipated Organizational Identity Change, Job Anxiety and Affective Commitment During Macro-Level Turbulence: A Cross-Lagged Study in The Shifting Sands of

- Brexit”. dalam *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5): 671—687. 2024.
- Eisenberger, Robert, dkk. “Reciprocation Of Perceived Organizational Support”. dalam *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42—51. 2001.
- Ezeudu, Benedicta, dkk. “Enhancing Organizational Commitment Among Academic Librarians: Career Development Indicators as Facilitating Conditions”. dalam *International Information & Library Review*, 56(3): 264—274. 2024.
- Fauzi, Achmad, dkk. “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”. dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6): 629—638. 2022.
- Fitriyyah, Rofii’atul. “Manajemen Sistem Penilaian Yang Efektif dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam”. dalam *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1): 66—85. 2025.
- Gani, Achmad, Suriyanti, dan Mahathir Mohamad. “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen”. dalam *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3): 623—630. 2022.
- Gautam, Thaneswor, dkk. “Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal”. dalam *Asian journal of social psychology*, 8(3): 305—314. 2005.
- Gautam, Thaneswor, Rolf Van Dick, dan Ulrich Wagner. “Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts”. dalam *Asian Journal of social psychology*, 7(3): 301—315. 2004.
- Gaviria-Rivera, Jorge Imer, dan Esteban López-Zapata. “Transformational Leadership, Organizational Climate, And Job Satisfaction in Work Teams”. dalam *European Research Studies Journal*, 22(3): 68—82. 2019.

- Ghosh, Pratik, Chanmeet Kaur, dan Larry Yu. "Faculty Resilience And Performance: The Mediating Roles Of Work Engagement And Affective Commitment". dalam *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1—13. 2024.
- Greenberg, Jerald. "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". dalam *The Academy of Management Review*, 12(1): 9—22. 1987.
- Greenhaus, Jeffrey H., dan Gary N. Powell. "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment". dalam *Academy of management review*, 31(1): 72—92. 2006.
- Gunawan. 2017. "Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Islam Swasta (Studi Kasus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dalam Meningkatkan Input dan Output UM Metro, IAIM NU, dan STIT Agus Salim Metro)". Disertasi pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hadijaya, Yusuf, dkk. "Penerapan Sistem Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Management (TQM) di Lembaga Pendidikan". dalam *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, 11(1): 92—95. 2024.
- Hallinger, Philip dan Ronald H. Heck. "Collaborative Leadership and School Improvement: Understanding the Impact on School Capacity and Student Learning". dalam *School leadership and management*, 30(2): 95—110. 2010.
- Hanoum, Farah Chalida, Fajar Gumilang Kosasih, dan Ratna Tri Hari Safariningsih. "Penerapan Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit". dalam *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3): 804—815. 2022.
- Harahap, Muhammad Ade Kurnia, dkk. "Pemanfaatan Teknologi Artificial Intelligences (AI) Bagi Dosen dalam Menghadapi Tantangan Perguruan Tinggi Pada Era Disrupsi". dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5): 10566—10576. 2023.

- Hartati, Suci dan Mustaqim Hasan. “Manajemen Strategi Menggunakan TQM dan Swot dalam Menganalisis Maju Mundurnya Sebuah Organisasi”. dalam *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)*, 2(2): 14—23. 2023.
- Heryanto, Dwi Priyanti, dan Mangatas Parhusip. “Peran Komitmen Afektif Dosen terhadap Keberlanjutan Pendidikan Berkualitas di Era Revolusi Pendidikan 5.0”. dalam *Jurnal Darma Agung*, 30(3): 647—663. 2022.
- Hiswara, Abrar, Ni Nyoman Sawitri, dan Zahara Tussoleha Rony. “Lecturer’s Performance in Java Island in Review of and Lecturer Performance in Review of Organizational Culture, Management Effectiveness and Organizational Commitment”. dalam *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(11): 1133—1145. 2023.
- Hoang, Ngoc Tue dan Ba Phong Le. “The Impact of Interactive Teaching Methods on Students’ Learning Outcomes in Blended Learning Environment at Higher Education Institutions”. dalam *Journal of Posthumanism*, 5(4): 1447—1458. 2025.
- Hogue, Wayne. 2013. *Elements of Leaders of Character: Attributes, Practices, and Principles*. Bloomington: WestBow Press.
- Humphrey, Ronald H., Chao Miao, dan Anthony Silard. “Work–Family Enrichment: Prospects for Enhancing Research”. dalam *Emotion in Organizations: A Coat of Many Colors*, 19: 155—178. 2024.
- Ibrahim, Muhammad Buchori, dkk. “Optimalisasi Riset Berbasis Artificial Intelligence dalam Meminimalisir Prokrastinasi Akademik Mahasiswa”. dalam *Jurnal Informatika dan Teknologi Pendidikan*, 5(2): 100—112. 2025.
- Idrus, M. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta Timur: Prenada Media.
- In’airat, Mohammed Hasan dan Amer Hani Al-Kassem. “Total Quality Management In Higher Education: A Review”. dalam *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3): 294—307. 2014.

- Indadihayati, Warda dan V. Lilik Hariyanto. “Tinjauan Literatur Tentang Penerapan Prinsip Total Quality Management Dalam Pendidikan Vokasi: Tantangan dan Peluang”. dalam *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 7(1): 1—20. 2023.
- Indrajit, Richardus Eko. 2016. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Jakarta: Gramedia.
- Isanbor, Philip Osarobu. “Philosophy of ‘education for all’(EFA) post-2015 agenda: a universal thrust for peace development”. dalam *West African Journal of Philosophical Studies*, 17: 1—11. 2020.
- Isrial, dkk. “Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan”. dalam *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2): 110—119. 2020.
- Jamhadi, Adhie, Deviyantoro, dan Deni Sunaryo. “Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Implikasinya Pada Mutu Perguruan Tinggi Universitas Swasta di Kota Serang”. dalam *Jurnal Manajemen*, 14(2): 92—120. 2024.
- Judijanto, Loso, dkk. 2024. *Research Design: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kartikowati, R.S., dan M. Bus 2025. *Transformasi Pendidikan Berbasis Total Quality Management (TQM) Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis Dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045*. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Kayani, Bilal Nawaz dan Umar Nawaz Kayani. “Factors Affecting Organizational Commitment of Employees: Evidence from Pakistan”. dalam *Journal Of Business and Management Research*, 6(1): 13—27. 2021.
- Komara, E., dkk. “Comparative Study of Quality Assurance Standards between the Indonesian National Accreditation Board and Malaysian Qualifications Agency in Higher Education”. dalam *Journal of Psychology and Sustainable Education*, 2(1): 7—19. 2025.

- Kusfiansyah, A. P. Dan A. Darmiyanti. “Pengaruh Kebijakan Publik terhadap Administrasi Pendidikan Di Tingkat Nasional”. dalam *IJM: Indonesian Journal Of Multidisciplinary*, 1(6): 2255—2262. 2023.
- Leithwood, Kenneth, Alma Harris, dan David Hopkins. “Seven Strong Claims About Successful School Leadership”. dalam *School leadership and management*, 28(1): 27—42. 2008.
- Lestari, Ika Wahyuni. “Flipped Classroom In Indonesian Higher Education: A Mixed-Method Study On Students’ Attitudes And Experiences”. dalam *Studies in English Language and Education*, 8(1): 243—257. 2021.
- Lim, David. 2018. *Quality Assurance In Higher Education: A Study Of Developing Countries: A Study Of Developing Countries*. Milton Park: Routledge.
- Linda, Rita. “Model Manajemen Kualitas Terpadu dalam Peningkatan Standar Akademik di Perguruan Tinggi Islam”. dalam *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)*, 3(2): 52—57. 2024.
- Lokman, Asmidar, dkk. “Investigating Motivation for Learning Via Vroom’s Theory”. dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1): 540—530. 2022.
- Lowe, Kevin B., K. Galen Kroeck, dan Nagaraj Sivasubramaniam. “Effectiveness Correlates Of Transformational And Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review Of The MLQ Literature”. dalam *The leadership quarterly*, 7(3): 385—425. 1996.
- Marlin, Khairul, dkk. “Manfaat dan Tantangan Penggunaan Artificial Intelligences (AI) Chat GPT Terhadap Proses Pendidikan Etika dan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi”. dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6): 5192—5201. 2023.
- Masjhur, Kemal dan Masduki Ahmad. “Manfaat Akreditasi dan TQM Sebagai Alat Penjamin Mutu di Lembaga Pendidikan”. dalam *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 7(2): 213—221. 2024.

- Maslow, Abraham Harold. 2023. *Motivation and Personality*. New Delhi: Prabhat Books.
- Maula, Rizal. 2021. *Merdeka Belajar*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Maulidia, dkk. "Implementasi Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". dalam *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8): 6424—6431. 2023.
- McClelland, David C. "Testing for Competence Rather Than for Intelligence". dalam *American psychologist*, 28(1): 1—14. 1973.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". dalam *Human Resource Management Review*, 1(1): 61—89. 1991.
- _____. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: Sage Publication.
- Meyer, John P., dan Natalie J. Allen. "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment". dalam *Human Resource Management Review*, 1(1): 61—89. 1991.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith. "Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization". dalam *Journal Of Applied Psychology*, 78(4): 538—551. 1993.
- Meyer, John P., Timothy A. Jackson, dan Elyse R. Maltin. "Commitment in The Workplace: Past, Present, and Future". dalam *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1: 35—53. 2008.
- Mochizuki, Yoko. "Rethinking Schooling for the 21st Century: UNESCO-MGIEP's Contribution to SDG 4.7". dalam *Sustainability: The Journal of Record*, 12(2): 88—92. 2019.
- Morse, Janice M. "The Significance of Saturation". dalam *Qualitative health research*, 5(2): 147—149. 1995.

- Mowday, R., R. Porter, dan R.S. “A Review And Conceptual Analysis Of Organizational Commitment”. dalam *Academy Of Management Review*, 7(3), 427—436. 1982.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, dan Lyman W. Porter. “The Measurement Of Organizational Commitment”. dalam *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2): 224—247. 1979.
- Murtafi'ah, Nurul Hidayati. “Penerapan Total Quality Management (Tqm) Dalam Lembaga Pendidikan Islam”. dalam *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 4(1): 38—43. 2024.
- Najiah, Layli dan Hasan Baharun. “Implementation of Total Quality Management (TQM) as a Continuous Improvement Model in Educational Management: Implementasi Total Quality Management (TQM) Sebagai Model Perbaikan Berkelanjutan Dalam Pengelolaan Pendidikan”. dalam *JEMINOV (Journal of Education Management and Innovation)*, 1(2): 14—23. 2025.
- Narwadan, Rosario. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan”. dalam *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2): 399—412. 2021.
- Nugraha, dkk. “Quality Assurance In Higher Educational Institutions: Empirical Evidence In Indonesia”. dalam *Sage Open*, 13(4): 1—12. 2023.
- Owlia, Mohammad S. Dan Elaine M. Aspinwall. “TQM in Higher Education-A Review”. dalam *International Journal Of Quality & Reliability Management*, 14(5): 527—543. 1997.
- Pakpahan, Roida. “Analisis Aspek Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan”. dalam *Cakrawala*, 17(1): 15—61. 2017.
- Parasuraman, Anantharathan, Valarie A. Zeithaml, dan Leonard L. Berry. “A Conceptual Model Of Service Quality And Its Implications For Future Research”. dalam *Journal of marketing*, 49(4): 41—50. 1985.

- Permana, R. Dan Sulisty, A. “Pedagogi Digital dalam Pembelajaran Tinggi: Peluang dan Tantangan Integrasi Teknologi”. dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(3): 199—214. 2022.
- Peterson, Marvin W., dan Lisa A. Mets. 1987. *Key Resources on Higher Education Governance, Management, and Leadership. A Guide to the Literature*. California: Jossey-Bass Publishers.
- Pimenta, Sara, Ana Patrícia Duarte, dan Eduardo Simoes. “How Socially Responsible Human Resource Management Fosters Work Engagement: The Role Of Perceived Organizational Support And Affective Organizational Commitment”. dalam *Social Responsibility Journal*, 20(2): 326—343. 2024.
- Pongtambing, Yulita Sirinti, dkk. “Peluang dan Tantangan Kecerdasan Buatan bagi Generasi Muda”. dalam *Bakti Sekawan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1): 23—28. 2023.
- Porter, Lyman W., dkk. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”. dalam *Journal of applied psychology*, 59(5): 603—609. 1974.
- Prastyo, Eko dan Dylmoon Hidayat. “A Closer Look On Lecturer’s Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Survey On Selected University”. dalam *Utamax: Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 4(3): 213—227. 2022.
- Pratama, A. Dan Yuliana, R. “Integrasi Sistem Cerdas dalam Pembelajaran: Studi Efektivitas Pembelajaran Adaptif di Perguruan Tinggi Indonesia”. dalam *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 11(2): 135—150. 2023.
- Purnell, Philip J. “The Effect Of The Indonesian Higher Education Evaluation System On Conference Proceedings Publications”. dalam *arXiv preprint arXiv*, 6: 1—26. 2019.
- Puspita, Dian Grace dan DwiEsti Andriani. 2021. “Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama dan Permasalahannya”. dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(1): 54—77. 2021.

- Putri, F. N. "Personalization, Engagement, and Student Loyalty in the Age of Artificial Intelligence". dalam *Journal of Digital Education Research*, 6(2): 99—115. 2021.
- Rabiah, Sitti. "Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". dalam *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1): 58—67. 2019.
- Rachman, H. Dan Wulandari, S. "Reposisi Peran Dosen di Era Digital: Perspektif Mahasiswa terhadap Perubahan Pedagogis". dalam *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 18(1): 21—36. 2023.
- Rahayu, Muji, dkk. "Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta". dalam *Visipena*, 11(2): 377—392. 2020.
- Rahmah, Eva, Marlina, dan Gustina Erlianti. *Manajemen Perpustakaan Penerapan TQM dan CRM*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Rao, Digumarti Bhaskara. 2003. *Higher Education In The 21st Century : Vision And Action*. New Delhi: Discovery Publisihing House.
- Reichers, Arnon E., dan Benjamin Schneider. "Climate And Culture: An Evolution Of Constructs". dalam *Organizational climate and culture*, 1: 5—39. 1990.
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, dan Stephen Armeli. "Affective Commitment To The Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support". dalam *Journal of applied psychology*, 86(5): 825—836. 2001.
- Richardson, Valerie Edwards. 2022. "The Impact of Transformational Leadership on Postsecondary Student Affairs Division Employee Job Satisfaction, Commitment, and Engagement". Disertasi pada Columbus State University.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2012. *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, Timothy A. Judge, dan K. Breward. 2016. *Essentials Of Organizational Behaviour*. London: Pearson Canada.

- Rowold, Jens. 2005. *Multifactor leadership questionnaire: Psychometric properties of the German translation by Jens Rowold*. California: Mind Garden, Inc.
- Rozi, Mohammad Fahrur, Suhaimi, dan Sapto Wahyono. “Tantangan dan Peluang Dosen Pendidikan Agama Islam dalam Mengintegrasikan Kecerdasan Buatan di Universitas Madura”. dalam *Dirosat: Journal of Islamic Studies*, 9(1): 59—70. 2024.
- Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. “Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being”. dalam *American psychologist*, 55(1): 68—78. 2000.
- Sahlberg, Pasi. 2011. *Finnish Lessons: What Can British Columbia Learn From Educational Change In Finland?* New York: Teacher College Press.
- Sahyar dan Murhaban. (2010). “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Dosen terhadap Kinerja Program Studi di Pendidikan Tinggi: Studi Pada Program S1 Manajemen PTS Sumatera Utara”. dalam *Sosiohumaniora*, 12(2): 138—152. 2010.
- Salas-Zapata, Walter Alfredo, Leonardo Alberto Ríos-Osorio, dan Jaiberth Antonio Cardona-Arias. “Knowledge, Attitudes, and Practices of Sustainability: Systematic Review 1990—2016”. dalam *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 20(1): 46—63. 2018.
- Sallis, Edward. 2014. *Total Quality Management In Education*. New York: Routledge.
- Sampe, Novihita dan Zainal Arifin. “Internal Quality Assurance System in Indonesia Higher Education: Literature Review”. dalam *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 7(1): 73—84. 2024.
- Scheerens, Jaap. “School Effectiveness Research And The Development Of Process Indicators Of School Functioning”. dalam *School effectiveness and school improvement*, 1(1): 61—80. 1990.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture And Leadership*. New Jersey: Jossey-Bass.

- Sethi, Upasna Joshi dan Harwinder Bharthy. "Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Study Of College Teachers". dalam *Journal of Namibian Studies*, 33: 1303—1320. 2023.
- Setyaningsih, Sri. "Peningkatan Komitmen Profesi Dosen Melalui Pengembangan, Pemberdayaan, Budaya Akademik dan Kompetensi Pedagogik". dalam *Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia UIN Sunan Ampel Surabaya*, 1(69): 5—24. 2015.
- Setyorini, Nur Maria dan Alrista Qhori Asmonah. "Pendidikan sebagai Langkah Awal Mencapai Sustainable Development Goals (SDGs) di Indonesia". dalam *Annual International Conference on Islamic and Science Integration (AICCII)*, 1(1): 141—149. 2023.
- Setyowati, Trias dan Fefi Nurdiana Widjayanti. "Organizational Citizenship Behavior, Variable Antecedents and Their Effect On Performance Lecturer". dalam *Proceeding International Conference on Economics, Business and Information Technology*, 12: 322—332. 2021.
- Sheikh, Wahidul, TM Rabiul Islam, dan Hasibul Islam. "Analyzing The Impact Of Organizational Justice On Seafarers' Commitment: Job Satisfaction As A Key Mediator". dalam *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 9: 1—31. 2024.
- Sihotang, Hotmaulina dan Erni Murniarti. "Strategy to Optimize Quality Culture to Increase Lecturer's Commitment to Implementing Three Pillars in Higher Education". dalam *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(8): 3524—3524. 2024.
- Sinambela, Lijan Poltak. "Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi". dalam *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2): 579—596. 2017.
- Siregar, B. Dan Utami, D. "Fragmentasi Sistem Digital dalam Perguruan Tinggi dan Dampaknya terhadap Kinerja Akademik". dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1): 88—103. 2024.

- Slaughter, Sheila dan Gary Rhoades. 2004. *Academic Capitalism And The New Economy: Markets, State, And Higher Education*. Maryland: JHU Press.
- Spady, William G. 1994. *Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers*. Arlington: American Association of School Administrators.
- Spencer, Lyle M. Dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work: Models For Superior Performance*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- St Germain, David. “Leadership Impact On Lecturer Retention At University Preparation Programs In Malaysia”. dalam *International Journal For Leadership In Learning*, 23(1): 107—135. 2023.
- Stroh, Linda K., dkk. 2001. *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Inggris: Psychology Press.
- Sukamto, Harwin, dkk. “Analisa-Pengaruh-Komitmen-Afektif-Komitmen”. dalam *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2): 466—478. 2018.
- Sumardjo, Mahendro dan Yudi Nur Supriadi. “Perceived Organizational Commitment Mediates The Effect Of Perceived Organizational Support And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior”. dalam *Calitatea*, 24(192): 376—384. 2023.
- Suprayetno, Djoko, dkk. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen: Bagaimana Peran Komitmen Individu?” dalam *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1): 52—64. 2021.
- Susanti, Ratna Koba dan Mohammad Yahya Arief. “Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Di Lingkungan LLDIKTI Wilayah VII Jawa Timur”. dalam *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(1): 33—47. 2023.
- Susanto, Teguh Trianung Djoko, Alfiani Nur Julia, dan Jihan Fadia Salsabila. “Literature review: Tantangan dan Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Institusi Pendidikan”. dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1): 1405—1418. 2024.

- Suwono dan Reza Rahmadi Hasibuan. “Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Keuangan dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perusahaan Manufaktur”. dalam *Jurnal E-Bis*, 6(2): 606—619. 2022.
- Syakur, Abd, dkk. “Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust, and Leadership Style For Lecturer Commitments In Higher Education”. dalam *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2): 1325—1335. 2020.
- Tasopoulou, Konstantina dan George Tsiotras. “Benchmarking Towards Excellence In Higher Education”. dalam *Benchmarking: An International Journal*, 24(3): 617—634. 2017.
- Trianung, Teguh, Handyka Oktra Rajagukguk, dan Dian Sartika. “Total Quality Management untuk Mewujudkan Perguruan Tinggi Bermutu”. dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1): 1387—1396. 2024.
- Tsung, Fugee dan Kai Wang. *Six Sigma*. London: Springer London.
- Utami, L. Dan Prasetyo, D. “Kesiapan Dosen dalam Mengintegrasikan Teknologi AI dalam Proses Pembelajaran”. dalam *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(3): 245—263. 2023.
- Utami, Sri. “Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru”. dalam *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1): 518—527. 2019.
- Wang, John Chee Keng, dkk. “Measuring educational leadership in Singapore: re-examining the psychometric properties of the Multifactor Leadership Questionnaire”. dalam *Frontiers in Psychology*, 14: 1—10. 2023.
- Wayne, Julie Holliday, Hoda Vaziri, dan Wendy J. Casper. “Work-Nonwork Balance: Development And Validation Of A Global And

- Multidimensional Measure”. dalam *Journal of Vocational Behavior*, 127(3): 103—565. 2021.
- Wijaya, M. “Loyalitas dan Kepuasan Kerja Staf Akademik di Era Teknologi Pendidikan”. dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1): 55—70. 2022.
- Yollanda, Febri. “Tren penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam meningkatkan pembelajaran mahasiswa: Kajian literatur”. dalam *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2): 225—234. 2024.
- Yuliani, Wiwin dan Ecep Supriatna. 2023. *Metode Penelitian bagi Pemula*. Bandung: Penerbit Widina.
- Yulianti, E. “Menjaga Loyalitas Mahasiswa dalam Lingkungan Kampus Digital: Pendekatan Humanistik”. dalam *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(2): 187—202. 2023.
- Yusa, Maulidia Zahra. 2023. “Persepsi Pengguna terhadap Penggunaan Dapur Tradisional dan Dapur Baru pada Rumah di Desa Wisata Lubok Sukon”. Skripsi pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Yusuf, Furtasan Ali. “The Effect of Organizational Culture on Lecturers’ Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia”. dalam *International Journal of Higher Education*, 9(2): 16—24. 2020.
- _____. “The Role of Organizational Culture of Private Universities on Lecturer Satisfaction and Trust”. dalam *Journal of Educational and Social Research*, 10(1): 167—172. 2020.
- Yusuf, Furtasan Ali. “Total Quality Management (TQM) and Quality Of Higher Education: A Meta-Analysis Study”. dalam *International journal of instruction*, 16(2): 161—178. 2023.
- Zamili, Moh. “Menghindar dari Bias: Praktik Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif”. dalam *Lisan Al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 9(2): 283—304. 2015.
- Zehndorfer, Eles. 2020. *Leadership: Performance Beyond Expectations*. Oxfordshire: Routledge.

- Zhang, Wei. “Shadow Education in East Asia: Interactions between Government Policy and Private Supplementary Tutoring”. Makalah pada Faculty of Education, East China Normal University. China: Institute of Curriculum and Instruction.
- Zibenberg, Alexander dan Yael Grinshtain. “Parental Involvement In School And Teachers’ Affective Commitment: The Role Of Political Skills”. dalam *Leadership and Policy in Schools*, 1—15. 2024.
- Zulkarnain, A. “Kecerdasan Buatan dan Masa Depan Loyalitas Mahasiswa: Studi Prediktif dalam Sistem Akademik Berbasis AI”. dalam *Jurnal Riset Teknologi Pendidikan*, 10(4): 299—315. 2023.

Profil Penulis



Dr. Hotni Sari Harahap, M.Pd.

Lahir di Desa Purbatua Dolok pada 16 April 1991. Beliau menempuh pendidikan dasar hingga menengah atas di kabupaten kelahirannya sebelum melanjutkan studi di Universitas Alwashliyah Medan dan meraih gelar sarjana pendidikan pada 2013. Selain pendidikan formal, beliau juga mengikuti pendidikan nonformal melalui kursus ilmu komputer di Medicom Medan sebagai bentuk penguatan kompetensi profesional.

Beliau kemudian melanjutkan studi Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor dan berhasil menyelesaikan magister pendidikan pada 2016. Komitmennya dalam pengembangan akademik berlanjut dengan menamatkan Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara sehingga semakin memperkuat kapasitasnya sebagai akademisi dan praktisi pendidikan.

Karier profesional beliau dimulai pada 2011 sebagai staf keuangan di FKIP Universitas Alwashliyah Medan, posisi yang diemban hingga tahun 2018. Pada 2018, beliau diangkat sebagai dosen tetap Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Alwashliyah Medan dan sejak itu aktif dalam berbagai tugas akademik dan kelembagaan. Beliau pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam (2018–2022), kemudian dipercaya sebagai Wakil Dekan II FAI (2022–2025), dan saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Teknik Universitas Al Washliyah Medan.

Selain menjalankan tugas tridarma perguruan tinggi, beliau juga aktif dalam berbagai organisasi profesi, antara lain Asosiasi Dosen

Indonesia (ADI), Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), serta Ikatan Guru dan Dosen Alwashliyah (IGDA). Di luar aktivitas akademik dan organisasi, beliau turut terlibat dalam dunia usaha dan saat ini menjabat sebagai Komisaris CV Haizunka Auto Car.

Di bidang ilmiah, Hotni Sari Harahap dikenal produktif menghasilkan karya tulis berupa buku dan publikasi lain, yaitu *Digital Pedagogy: Opportunities for Collaborative Learning*; *Manajemen Pendidikan di Era Digital: Konsep, Strategi dan Aplikasi*; *Manajemen Profesi Pendidik & Tenaga Kependidikan: Prinsip Dasar, Strategi dan Implementasi*; *Manajemen Risiko: Berbasis Teori dan Praktik*; dan *Analisis dan Inovasi Kebijakan*. Informasi lebih lanjut mengenai publikasi ilmiah dan rekam jejak akademiknya dapat diakses melalui profil Google Scholar beliau <https://scholar.google.com/citations?user=BjiD6dYAAAAJ&hl=id>.



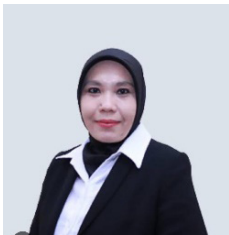
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.

Lahir di Tanjung Balai, Sumatera Utara, pada 6 Oktober 1960. Ia merupakan putra dari Achmad Siahaan (alm.), seorang purnawirawan TNI Angkatan Darat. Pendidikan dasarnya diselesaikan di Pematang Siantar, masing-masing tamat sekolah dasar pada 1972 dan PGA 4 tahun pada 1976. Pendidikan selanjutnya ditempuh di sekolah persiapan (SP) IAIN Sumatera Utara dan tamat pada 1979.

Pendidikan sarjana diraih pada 1988 di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Jurusan Pendidikan Agama Islam. Pendidikan magister Studi Administrasi Pendidikan diselesaikan di Universitas Negeri Padang dan lulus pada 2000 dengan gelar M.Pd. Gelar doktor diperoleh dari Pascasarjana Jurusan Pendidikan Islam UIN

Sumatera Utara Medan. Beliau merupakan Guru Besar Bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Sebagai akademisi dan penulis, Amiruddin Siahaan telah menghasilkan berbagai karya di bidang pendidikan dan keislaman. Buku yang telah diterbitkan antara lain *Pendidikan Agama Islam untuk Siswa SMP, Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, Manajemen Pengawas Pendidikan, Dasar-Dasar Kependidikan, Pendidikan dan Pengembangan Kepribadian, Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer, Mendidik Mencerdaskan Bangsa, Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru, Pendidikan dan Transformasi Sosial, Pendidikan Islam dan Masyarakat Pembelajar, Manajemen Perubahan, Tafsir Tarbawi, Epistemologi Islam dan Pendekatan Saintifik dan Pembelajaran, Anak Desa Tak Bertuan Jadi Profesor, Bimbingan dan Konseling di Sekolah, Epistemologi Islam, Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan, serta Perencanaan Pendidikan.*



Prof. Rahmah Fithriani, Ph.D.

Merupakan Guru Besar Bidang Pendidikan Bahasa Inggris pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Ia mengabdikan diri sebagai dosen dan peneliti pada Program Studi Tadris

Bahasa Inggris (TBI) serta berperan aktif dalam pengembangan mutu akademik di lingkungan FITK UINSU. Selain itu, beliau tercatat sebagai Ketua Program Studi pertama Magister Tadris Bahasa Inggris.

Pendidikan doktoralnya ditempuh di University of New Mexico, Albuquerque, New Mexico, Amerika Serikat, pada bidang Language, Literacy, and Sociocultural Studies dan diselesaikan pada 2017 melalui Fulbright Presidential Ph.D Program. Dalam rangka penguatan kompetensi pengajaran bahasa Inggris,

beliau juga meraih *graduate certificate* in TESOL dari Summer Institute, University of New Mexico. Sebelumnya, ia menyelesaikan pendidikan magister humaniora (M.Hum.) serta sarjana sastra (S.S.). Selain aktivitas akademik dan penelitian, beliau juga aktif sebagai narasumber dalam berbagai forum ilmiah, termasuk kegiatan sosialisasi dan informasi beasiswa *fulbright* yang diselenggarakan oleh AMINEF (American Indonesian Exchange Foundation).



KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN

dalam Peningkatan
Mutu Pendidikan Tinggi



Dosen menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Berangkat dari gambaran umum mengenai peran institusi pendidikan, penulis menguraikan konsep dasar komitmen organisasional, dimensi-dimensi yang membentuknya, serta faktor internal dan eksternal yang memengaruhi loyalitas dan dedikasi seorang dosen terhadap institusinya. Pada bagian berikutnya, buku ini menyoroti peran strategis dosen dalam ekosistem pendidikan tinggi. Kompetensi, tugas, dan tanggung jawab akademik dibahas secara mendalam, sekaligus menunjukkan bagaimana tingkat komitmen seorang dosen dapat berdampak langsung pada kualitas tridharma perguruan tinggi. Faktor pembentuk komitmen dosen, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan penghargaan institusi, menjadi fokus analisis yang memperkaya pemahaman pembaca. Selanjutnya, buku ini mengupas konsep mutu pendidikan tinggi, dimensi-dimensinya, dan berbagai model peningkatan mutu yang bisa diterapkan, termasuk model evaluatif instrumentatif. Di bagian ini, penulis menegaskan hubungan erat antara komitmen dosen dan mutu perguruan tinggi—bahwa lembaga yang mampu membangun komitmen tinggi di antara para dosennya cenderung memiliki kualitas akademik dan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Pada bagian akhir, dijelaskan implementasi nyata komitmen organisasional dosen di berbagai perguruan tinggi, termasuk faktor pembentuknya di tingkat institusi dan strategi yang dapat dilakukan kampus untuk meningkatkan komitmen tersebut.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📺 Literasi Nusantara
📞 literasinusantara_
☎ 085755971589

Pendidikan

+17

ISBN 978-634-286-103-5



9 786342 861035