

ORGANISASI DAN MANAGEMEN PENDIDIKAN KEJURUAN

TUGAS REVIEW JURNAL

“Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan”

OLEH:

HANRIANSYAH JAYA

12B08096

PENDIDIKAN TEKNOLOGI

KEJURUAN

PPs UNIVERSITAS NEGERI

MAKASAR

2013



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
A. LATAR BELAKANG DAN TUJUAN	2
B. KAJIAN	4
KEPEMIMPINAN AKADEMIS.....	4
PERUBAHAN MANAGEMEN.....	6
C. PEMBAHASAN	8
D. KELEBIHAN DAN KEKURANGAN	8
Kelebihan.....	8
Kekurangan.....	9
E. KESIMPULAN	9



Role of Academic Leadership in Change Management for Quality in Higher Education in Pakistan

Ijaz Mehmood

Lecturer (Education)Islamia University, Bahawal Pur (Bahawalnagar Campus)

Shahinshah Babar Khan

Pakistan Atomic Energy Commission Model College, Islamabad, babar_pmc@yahoo.com

Khan Raziq

M. Phil, Allama Iqbal Open University, Islamabad.

Shaheen Ashraf Tahirkheli

Research Associate, Allama Iqbal Open University, Islamabad.

Peran Kepemimpinan Akademik dalam Manajemen Perubahan untuk Mutu Pendidikan Tinggi di Pakistan

A. LATAR BELAKANG DAN TUJUAN

Benar bahwa Peran kepemimpinan akademik adalah satu-satunya sarana yang dapat membawa perubahan yang diinginkan dalam manusia yang dapat dimanfaatkan saat serta untuk masa depan. Di globalisasi, semua negara di dunia, yang berusaha untuk mendidik massa untuk memainkan peran mereka untuk pembangunan ekonomi bangsa. Pendidikan tingkat apapun ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi bangsa mereka, individu minimal tahun sekolah bermanfaat bagi bangsa mereka dibandingkan dengan siapa yang pernah mengunjungi sekolah untuk pendidikan. Dengan berlalunya waktu, pengetahuan lama diarahkan pengetahuan baru dan juga memberikan pandangan baru dalam berpikir; Sekarang arti pendidikan berada di luar membaca dan menulis. Ada perlombaan untuk menjadi yang “terbaik”, di belakang perlombaan ini pendidikan bekerja sebagai rangsangan dan setiap bangsa berusaha untuk mengalahkan pesaing nya di bidang pendidikan. Peran pendidikan tinggi unik untuk pembangunan bangsa; Hal ini bertanggung jawab anggota untuk mempersiapkan diri mereka sesuai dengan kebutuhan



waktu dan laki-laki siswa di garis depan tuntutan. Dalam lembaga-lembaga pendidikan tinggi, ini adalah anggota fakultas yang dapat membuat pengaturan untuk kualitas dalam pendidikan tinggi. Kualitas tidak bisa dipaksakan dari luar lembaga, di luar tim atau di luar individu (Carr dan Burnham, 1994).

Di Pakistan, situasi pendidikan tinggi jauh lebih baik dibandingkan dengan tiga dekade terakhir. Pendidikan tinggi di Pakistan menghadapi lingkungan miskin penelitian besar tantangan dan kesulitan yang berhubungan dengan siswa, staf, pembiayaan, infrastruktur, dan kemampuan kerja lulusan (Aadil, Khan dan Fahim, 2010). Pendidikan tinggi Komisi (HEC) telah mengambil langkah-langkah yang penting untuk jaminan kualitas dalam pendidikan tinggi. Motivasi untuk penelitian, pelatihan anggota fakultas dan pemimpin pada pola-pola yang mapan, lebih bantuan-bantuan keuangan dan kemitraan Universitas-industri adalah beberapa tanda tanah dari Komisi pendidikan tinggi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendapat dari anggota fakultas tentang manajemen perubahan dan peran pemimpin akademis untuk menerima perubahan ini dan menerapkan untuk kemajuan pendidikan tinggi. Sampel untuk penelitian ini adalah anggota fakultas dari lembaga pendidikan tinggi yang diambil dari Islamabad dan Lahore. Hal ini ditemukan bahwa Integrasi perubahan diperlukan untuk peningkatan kualitas yang lebih tinggi pendidikan dan itu adalah tanggung jawab dari pemimpin akademik untuk memainkan peran mereka untuk bekerja dalam perubahan manajemen.

Tujuan Studi

Tujuan dari studi ini adalah untuk:

1. Mengetahui pendapat anggota fakultas tentang manajemen perubahan.



2. Mengetahui pendapat fakultas tentang peran pemimpin akademis untuk menerima perubahan dan menerapkan ini berubah demi kualitas dalam pendidikan tinggi.

B. KAJIAN

Saat ini, pendidikan tinggi adalah tugas untuk pembangunan suatu bangsa. Tugas ini mempersiapkan dan melatih kekuatan bekerja untuk menuju abad ke-21. Pendidikan tinggi telah memperluas bidang pengetahuan karena yang berbeda perubahan yang terjadi dalam setiap bidang kehidupan serta di bidang pendidikan tinggi dan mengundang akademik pemimpin untuk mengintegrasikan perubahan dan inovasi untuk bekerja efektif di era global. Perubahan ini memiliki menciptakan banyak tantangan bagi para pemimpin akademik, sekarang pemimpin akademis bertanggung jawab untuk melacak perubahan ini dan menambahkannya untuk keunggulan dalam pendidikan tinggi. Dalam beberapa situasi, pemimpin akademis merasakan tekanan sebagai perubahan manajemen diperlukan untuk kemajuan, sementara di sisi lain norma-norma lokal dan budaya membuat beberapa rintangan bagi mereka. Terserah pemimpin akademis untuk memotivasi anggota fakultas untuk menerima perubahan ini untuk perbaikan dari standar pendidikan yang lebih tinggi dan juga mempersiapkan anggota fakultas untuk mengintegrasikan perubahan ini untuk kebugaran dalam globalisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendapat dari anggota fakultas tentang manajemen perubahan dan peran pemimpin akademis untuk menerima perubahan ini dan menerapkan untuk kemajuan pendidikan tinggi. Sampel untuk penelitian ini adalah anggota fakultas dari lembaga pendidikan tinggi yang diambil dari Islamabad dan Lahore. Hal ini ditemukan bahwa Integrasi perubahan diperlukan untuk peningkatan kualitas yang lebih tinggi pendidikan dan itu adalah tanggung jawab dari pemimpin akademik untuk



memainkan peran mereka untuk bekerja dalam perubahan manajemen.

KEPEMIMPINAN AKADEMIS

Pemimpin adalah orang yang memiliki kapasitas untuk mendorong orang lain dengan melihat manfaat dari organisasi serta hormat diri para pengikut. Hal ini diperlukan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa visi yang jelas dan bekerja untuk kemajuan pengikut. Pemimpin akademik adalah orang yang memiliki visi yang lebih luas dari ladangnya dan memiliki kekuasaan untuk membawa perubahan dalam bidang mereka. Ia harus memiliki kekuatan komunikasi untuk memotivasi rekan-rekan mereka untuk berubah. Pemimpin akademik harus merangkul perubahan untuk menguntungkan / organisasi luar seperti mereka atau tidak suka. Dia tahu apa kebutuhan pasar dan bagaimana itu dapat didekati.

Moore dan Diamond (2000) menyatakan karakteristik kepemimpinan akademik sbb :

- Kepemimpinan adalah kemampuan untuk melepaskan dan melibatkan potensi manusia dalam mengejar penyebab umum.
- berkelanjutan dan perubahan harus datang dari dalam unit akademik, didorong dan digerakkannya dengan visi dan komitmen kepemimpinannya akademik.
- Unit-unit akademik menjadi tantangan dalam fokus mencapai kesatuan sekitar misi karena pemikiran independen yang meliputi budaya akademis.
- Pribadi kepemimpinan, tatap muka perusahaan. Pemimpin memberdayakan orang lain melalui contoh dan pengajaran.



Pada gilirannya, pemimpin yang diberdayakan untuk tingkat bahwa orang lain terlibat dalam mengejar misi lembaga

- fokus pada proses perencanaan strategis adalah sebuah alat untuk berolahraga bagi kepemimpinan akademik yang berkesempatan untuk membawa bersama-sama dan mengarahkan kemitraan stakeholder dalam mengejar misi lembaga

Para pemimpin akademis yang bertanggung jawab untuk membawa perubahan tersebut yang perlu waktu. Pelanggan merasa kepuasan adalah di bagian atas untuk keberhasilan bisnis. Nama merek mencerminkan sisi dalam lembaga. Di lapangan, pendidikan yang lebih tinggi nama besar tergantung pada para akademisi pemimpin. Gaya Para pemimpin akademik bekerja, tingkat penerimaan dan akan untuk mengubah yang paling penting faktor-faktor yang mengatur kredibilitas lembaga-lembaga pendidikan. yang lebih tinggi Di era saat ini pengetahuan berbasis ekonomi ada tekanan pada lembaga-lembaga pendidikan yang lebih tinggi untuk memastikan bahwa lulusan bertemu dengan tuntutan industri dan masyarakat. Untuk para pendidik dan kebijakan penata adalah penting untuk mengetahui bagaimana cara terbaik tujuan ini akan tercapai (siddique, 2008).

PERUBAHAN MANAGEMEN

Perubahan adalah fenomena yang normal di dunia hari ini. Setiap saat, perubahan yang terjadi di hampir semua bidang kehidupan. Perubahan manajemen adalah bertujuan untuk mengelola perubahan untuk manfaat dan untuk bertahan hidup di dunia yang berubah. Situasi pasar, teknologi, undang-undang pemerintah dan peraturan dan ekonomi beberapa kekuatan-kekuatan eksternal yang



membawa perubahan sementara pada strategi perusahaan, tenaga kerja, teknologi dan peralatan dan karyawan sikap kekuatan-kekuatan internal beberapa perubahan (Passenheim, 2010).

Perubahan manajemen adalah sebuah aktivitas strategis yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari perubahan proses (Australian National Training Authority, 2003). Perubahan manajemen memiliki pendekatan yang sistematis untuk berurusan dengan perubahan, baik dari perspektif sebuah organisasi dan pada tingkat individu. Perubahan manajemen setidaknya memiliki tiga aspek, yang berbeda termasuk: beradaptasi dengan perubahan, mengendalikan perubahan, dan mempengaruhi perubahan (<http://searchcio-midmarket.techtarget.com/definisi/change-management>).

Passenheim (2010) mendefinisikan manajemen perubahan sebagai:

1. Pemahaman yang benar tentang organisasi yang ingin atau perlu diubah.
2. Pemahaman yang benar dari orang-orang yang mau atau dipaksa untuk berubah.
3. Realisasi perubahan efektif.
4. Memahami dinamika perubahan.

Stanley (2006) menjelaskan tujuh prinsip berikut untuk manajemen perubahan:

1. Rencana perubahan dari dasar yang solid.
2. Mengidentifikasi perbedaan antara latihan formal dan informal dalam organisasi.
3. Kontrol harapan tentang perubahan yang diusulkan.
4. Pilih agen perubahan dengan hati-hati.
5. Membangun dukungan di antara orang yang berpikiran namun mereka direkrut.
6. Mengidentifikasi mereka yang menentang perubahan dan mencoba untuk menetralsirnya.
7. Menghindari kejutan di masa depan.



Australian National Training Authority (2003)

mendokumentasikan alasan khusus berikut untuk mengelola perubahan :

- Memaksimalkan kesempatan yang diberikan oleh perubahan yang diajukan
- Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan
- Minimalkan gangguan terhadap program dan layanan
- Memastikan staf terlibat dengan proses perubahan untuk mencapai hasil terbaik
- Menjaga keharmonisan dan hubungan baik dalam organisasi dan eksternal
- Siapkan, dan mahasiswa dukungan dan staf, untuk memastikan perubahan yang efektif dan strategis untuk mencapai tujuan dan visi.

C. PEMBAHASAN

Dalam jurnal ini, menggunakan questioner sebagai berikut :

ITEM	PERNYATAAN	SAA	A	UNC	DA	SD A	χ^2
Sepakat Dengan Perubahan							
1	Perubahan yang terjadi di segala bidang dan perubahan dalam proses belajar mengajar adalah kebutuhan dari waktu.						
2	Perubahan melalui penelitian dapat menjamin kualitas dalam pendidikan tinggi						
3	Perubahan melalui penelitian dapat menjamin kualitas dalam kepemimpinan Akademik tinggi harus memiliki mata pada perubahan di lapangan						
4	Kepemimpinan akademik harus mengelola perbandingan dengan tren internasional dan membawa perubahan untuk kualitas dalam pendidikan tinggi.						
5	Waktu untuk perubahan waktu yang diperlukan untuk bekerja di globalisasi.						
Pelaksanaan Prubahan							

6	Kepemimpinan akademik harus mengumpulkan pendapat anggota fakultas tentang perubahan.						
7	Kepemimpinan akademik harus mempersiapkan fakultas anggota untuk pelaksanaan perubahan proses belajar mengajar.						
8	Kepemimpinan akademik bertanggung jawab untuk merancang pendekatan baru dan menerapkan pendekatan ini untuk meningkatkan kualitas di pendidikan tinggi.						
9	Kepemimpinan akademik bertanggung jawab untuk melatih anggota fakultas sesuai dengan perubahan baru untuk perbaikan kualitas lebih tinggi pendidikan.						
10	Kepemimpinan akademik harus memfasilitasi dan memotivasi anggota fakultas untuk membawa positif hasil perubahan.						

Pengetahuan baru menghasilkan seluruh dunia dan mempengaruhi seluruh dunia sama. Fenomena ini memiliki menciptakan banyak perubahan di hampir semua bidang kehidupan dan menjadi penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk menerima perubahan ini untuk bekerja dalam globalisasi. Dalam skenario ini, pendidikan tinggi bertanggung jawab untuk banyak tugas, penelitian di perguruan tinggi adalah membawa perubahan baru yang memfasilitasi manusia serta menciptakan tantangan baru bagi manusia. Responden penelitian setuju bahwa perubahan dalam proses belajar mengajar kebutuhan waktu. Penelitian di perguruan tinggi adalah membawa banyak perubahan setelah memberikan kesaksian setiap persamaan yang menjamin kualitas dalam pendidikan tinggi. Responden beranggapan bahwa pemimpin akademik harus memiliki mata pada perubahan dan harus membuat perbandingan pendidikan mereka dengan perubahan internasional untuk peningkatan kualitas dalam pendidikan tinggi. Responden setuju bahwa pemimpin akademis harus mengetahui pendapat anggota fakultas tentang perubahan dan harus



mempersiapkan anggota fakultas untuk menerima perubahan dalam pengajaran proses pembelajaran. Responden berpendapat bahwa pemimpin akademis harus melatih anggota fakultas untuk menerima perubahan untuk perbaikan dan mendorong mereka untuk mengadopsi perubahan.

Dari data di atas ditemukan bahwa :

1. Integrasi perubahan diperlukan untuk peningkatan kualitas dalam pendidikan tinggi.
2. Penelitian dapat meningkatkan tingkat kualitas dalam pendidikan tinggi.
3. Kepemimpinan akademik bertanggung jawab untuk menyelidiki perubahan baru dan membuat perbandingan dengan perubahan internasional untuk peningkatan kualitas pendidikan tinggi.
4. Kepemimpinan akademik harus mengetahui pendapat anggota fakultas tentang perubahan mempersiapkan anggota fakultas untuk menerima perubahan.
5. Kepemimpinan akademik bertanggung jawab untuk melatih dan memotivasi para dosen untuk menerima perubahan.

D. KELEBIHAN DAN KEKURANGAN

Kelebihan

- Hasil penelitian pada Jurnal ini membahas tentang strategi apa yang harus dilakukan seorang pemimpin akademik dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi



- Jurnal ini dapat memberikan pandangan bagi para pemimpin dalam mengambil keputusan pada suatu perubahan

Kekurangan

- Hasil penelitian pada jurnal ini hanya dapat diterapkan pada lingkungan pendidikan tinggi
- Jurnal ini hanya membahas besar tentang peran seorang pemimpin akademik yang ideal tetapi tidak membahas tentang perlakuan yang mungkin dilakukan oleh bawahan terhadap seorang pemimpin
- Kebanyakan memberikan pandangan yang subyektif

E. KESIMPULAN

Pemimpin adalah orang yang memiliki kapasitas untuk mendorong orang lain dengan melihat manfaat dari organisasi serta hormat diri para pengikut. Hal ini diperlukan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa visi yang jelas dan bekerja untuk kemajuan



pengikut. Pemimpin akademik adalah orang yang memiliki visi yang lebih luas dari ladangnya dan memiliki kekuasaan untuk membawa perubahan dalam bidang mereka. Ia harus memiliki kekuatan komunikasi untuk memotivasi rekan-rekan mereka untuk berubah. Pemimpin akademik harus merangkul beberapa perubahan yang menguntungkan organisasi lembaga.

