



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.

MANAJEMEN UNIVERSITAS MODEL PERUSAHAAN: SEBUAH REFLEKSI BAGI PERGURUAN TINGGI ISLAM



MANAJEMEN UNIVERSITAS MODEL PERUSAHAAN: SEBUAH REFLEKSI BAGI PERGURUAN TINGGI ISLAM

Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA



MANAJEMEN UNIVERSITAS MODEL PERUSAHAAN:

Sebuah Refleksi Bagi Perguruan Tinggi Islam



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis
UIN Sunan Ampel Surabaya

Disampaikan pada Pengukuhan Guru Besar
UIN Sunan Ampel Surabaya
Tanggal 27 Desember 2023

Oleh:

Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur ke hadirat Allah subhanahu wata'ala, alhamdulillah naskah pidato pengukuhan jabatan akademik Guru Besar dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis telah diselesaikan dan dapat hadir di tengah-tengah pembaca.

Intisari dari naskah ini adalah perlunya pemikiran untuk penerapan manajemen universiats model perusahaan untuk maksimalkan productivity, sustainability, dan profitability dengan tetap mencapai misi utama universitas yaitu menyediakan excellent education. Ini semua memerlukan effort yang komprehensif dan vigilant supaya tidak berakhir salah pilihan.

Pencapaian jabatan Guru Besar dan implikasinya menulis naskah pengukuhan tidak akan berhasil dengan lancar tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini ijin saya menyampaikan terima kasih, kepada:

1. Menteri Agama dan segenap jajarannya.
2. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan segenap jajarannya.
3. Ketua, Sekretaris, dan anggota Senat Akademik;
4. Ketua, Sekretaris, dan anggota Dewan Guru Besar;

5. Rektor UIN Sunan Ampel dan segenap jajarannya.
6. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan segenap jajarannya.
7. Direktur Pascasarjana dan segenap jajarannya.

Akhirnya, apabila sebagian atau semua isi naskah ini kurang berkenan pada pembaca, saya mohon maaf sebesar-besarnya.

Surabaya, 27 Desember 2023

Penulis,

Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iv
I. Pendahuluan	1
II. Manajemen Pengetahuan.....	11
III. Sistem Pengukuran Kinerja	18
IV. Akuntabilitas dan Keterlibatan	22
V. Praktik Manajemen Mutu.....	26
VI. Tantangan Corporate University.....	33
VII. Implikasi Manajemen PTI	41
VIII. Model Kepemimpinan	44
IX. Peran Staf Akademik	47
X. Kurikulum dan Pembelajaran	50
XI. Ringkasan.....	53
XII. Rujukan	58
XII. Biografi	78

I

PENDAHULUAN

Dalam lanskap perkembangan pendidikan tinggi, konsep manajemen universitas model perusahaan telah muncul sebagai paradigma yang menarik. Pendekatan ini berusaha untuk menyelaraskan unsur-unsur yang tampaknya membenturkan antara efisiensi perusahaan dengan keunggulan akademik dalam manajemen universitas. Secara tradisional dipandang sebagai benteng pengetahuan dan pembelajaran, universitas semakin ditantang untuk mengadopsi praktik manajemen yang efisien mirip dengan yang ada di dunia bisnis. Hal ini didorong oleh banyak faktor, termasuk meningkatnya biaya, tuntutan akuntabilitas, dan kebutuhan akan kelincahan dalam lingkungan pendidikan yang berubah dengan cepat.

Manajemen universitas model perusahaan mengacu pada penerapan strategi dan praktik perusahaan dalam administrasi dan pengoperasian universitas. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga sambil mempertahankan fokus pada keunggulan pendidikan. Menyeimbangkan efisiensi dan keunggulan pendidikan sangat

penting, memastikan universitas tetap kompetitif dan relevan dalam lanskap pendidikan yang berubah dengan cepat. Namun, mencapai keseimbangan ini menghadirkan berbagai tantangan dan peluang.

Dalam konteks manajemen universitas model perusahaan, penting untuk memahami peran multifaset universitas korporat dan dampaknya terhadap manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kinerja. Corporate university semakin diakui fungsinya dalam transfer pengetahuan, penciptaan, dan layanan untuk intrapreneurship (Chen et al., 2019). Fungsi-fungsi ini memainkan peran penting dalam mempromosikan inovasi pengetahuan dan inkubasi pada tahap yang matang, berkontribusi pada manajemen pengetahuan secara keseluruhan dalam organisasi (Chen et al., 2022). Selain itu, akuntabilitas program corporate university dan keterlibatan manajer dalam program-program ini memperkuat keterlibatan karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan budaya organisasi (Tong et al., 2021).

Munculnya corporate university sebagai fenomena telah didorong oleh kebutuhan untuk mengelola pengetahuan organisasi dalam mendukung inisiatif strategis (Christopher, 2020; Sletli & Grønhaug, 2017). Ini mencerminkan sifat dinamis manajemen universitas model perusahaan dalam menanggapi tuntutan dan tantangan lembaga pendidikan modern yang terus berkembang. Selain itu, peran unit komunikasi perusahaan dan fungsinya di dalam universitas berkontribusi pada keseluruhan tata kelola perusahaan dan aspek tanggung jawab sosial manajemen perusahaan (Ekanem et al., 2020; Işık, 2021)

dan menghadirkan implikasi penting bagi manajer puncak universitas, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan di sektor pendidikan (Kariuki et al., 2021).

Tata kelola perusahaan dalam institusi pendidikan tinggi mencakup proses pengaturan pembagian dan manajemen kekuasaan, membentuk proses pengambilan keputusan dan budaya manajemen secara keseluruhan dan mendorong kinerja kerja individu dalam institusi pendidikan (Abun et al., 2022). Dampak tata kelola perusahaan terhadap kinerja, daya saing, dan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi merupakan pertimbangan dalam konteks manajemen universitas model perusahaan.

Pembelajaran inovatif di corporate university menekankan integrasi teknologi dan pendekatan pembelajaran inovatif dalam kerangka manajemen model perusahaan (Liu et al., 2017). Ini mencerminkan kemampuan beradaptasi dan responsif dari corporate university untuk memanfaatkan kemajuan teknologi untuk peningkatan pendidikan. Memahami fenomena corporate university dari perspektif teori human capital memberikan landasan teoritis untuk penerapan praktik manajemen model perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dalam pengelolaan universitas (Wang, 2010).

Adopsi manajemen model perusahaan di universitas didukung oleh berbagai inisiatif strategis dan implikasi praktis menekankan perlunya karyawan profesional yang dapat beradaptasi dengan kondisi kerja baru dan mengelola inovasi, menyoroti relevansi corporate university dalam mengembangkan personel yang dapat beradaptasi dan terampil (Grigorievna

et al., 2021). Selanjutnya, peran corporate university dalam memfasilitasi transfer pengetahuan, penciptaan, dan layanan untuk intrapreneurship menyarankan bahwa perusahaan harus sepenuhnya memanfaatkan corporate university untuk tujuan ini. Universitas korporat berpotensi meningkatkan basis pengetahuan dan keterampilan staf universitas dan mahasiswa, selaras dengan tujuan lembaga akademik. Dampak tata kelola perusahaan terhadap kinerja kerja individu menekankan pentingnya kejujuran, visi strategis, manajemen risiko, dan akuntabilitas dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik (Abun et al. 2022). Hal ini menunjukkan bahwa mengadopsi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dalam manajemen universitas dapat secara positif mempengaruhi kinerja dan motivasi staf akademik dan administrator.

Potensi industri dan universitas untuk bekerja sama dalam mempersiapkan mahasiswa untuk pemikiran kewirausahaan perusahaan menggarisbawahi peran universitas dalam menumbuhkan pola pikir kewirausahaan di kalangan mahasiswa, selaras dengan tujuan manajemen model perusahaan untuk mempromosikan inovasi dan pengembangan keterampilan praktis (Choi & Markham, 2019). Secara keseluruhan, adopsi manajemen model perusahaan di universitas didukung oleh potensi untuk mengembangkan personil yang mudah beradaptasi dan terampil, memfasilitasi transfer pengetahuan dan intrapreneurship, menyelaraskan pengetahuan organisasi dengan visi strategis, meningkatkan reputasi dan modal sosial, meningkatkan kinerja kerja individu, dan menumbuhkan pemikiran kewirausahaan di kalangan mahasiswa.

Menyeimbangkan efisiensi dan keunggulan pendidikan dalam manajemen universitas model perusahaan adalah upaya kompleks yang memerlukan pertimbangan cermat dari berbagai faktor. Manajemen universitas model perusahaan melibatkan integrasi prinsip-prinsip bisnis dengan tujuan akademik, yang bertujuan untuk mencapai efisiensi operasional sambil menjunjung tinggi standar kualitas pendidikan yang tinggi. Efisiensi dalam manajemen universitas model perusahaan mencakup alokasi sumber daya yang efektif, proses administrasi yang efisien, dan optimalisasi alur kerja operasional. Efisiensi ini sangat penting untuk memastikan efektivitas biaya dan pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan (Parker, 2013). Namun, mengejar efisiensi tidak boleh mengorbankan keunggulan pendidikan, karena sangat penting untuk mempertahankan fokus pada penyampaian program akademik berkualitas tinggi dan membina lingkungan belajar yang kondusif.

Keunggulan pendidikan dalam konteks manajemen universitas model perusahaan berkaitan dengan penyampaian kurikulum akademik yang ketat, pengembangan komunitas intelektual yang dinamis, dan kemajuan penelitian dan inovasi. Ini melibatkan penegakan standar akademik yang tinggi, mempromosikan pengembangan fakultas, dan memberikan mahasiswa pengalaman belajar yang memperkaya (Hassan et al., 2022). Berjuang untuk keunggulan pendidikan sangat penting bagi misi inti universitas dan berkontribusi pada reputasi dan kedudukannya di komunitas akademik.

Tantangannya terletak pada keseimbangan antara efisiensi dan keunggulan pendidikan. Sementara efisiensi operasional penting untuk keberlanjutan keuangan lembaga, itu tidak boleh membayangi tujuan utama memberikan pendidikan berkualitas tinggi. Keseimbangan ini membutuhkan pengambilan keputusan yang bijaksana, perencanaan strategis, dan pemahaman yang tajam tentang interaksi antara pertimbangan keuangan dan prioritas akademik (Hattke & Blaschke, 2015). Manajemen universitas model perusahaan harus mempertimbangkan beragam pemangku kepentingan yang terlibat, termasuk fakultas, mahasiswa, staf administrasi, dan mitra eksternal. Penyelarasan kepentingan para pemangku kepentingan ini dengan tujuan menyeluruh lembaga sangat penting untuk mencapai keseimbangan yang harmonis antara efisiensi dan keunggulan pendidikan (Mtange, 2022).

Dalam menavigasi keseimbangan ini, manajemen universitas model perusahaan dapat menarik wawasan dari praktik manajemen pengetahuan, strategi keterlibatan pemangku kepentingan, dan adopsi mekanisme evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan konteks unik pendidikan tinggi (Chen & Xu, 2021). Difusi karakteristik manajemen risiko perusahaan dan penggabungan praktik terbaik bisnis dapat berkontribusi pada tata kelola lembaga yang efektif sambil menegakkan standar akademik (Christopher & Sarens, 2017). Mengejar keunggulan dalam pendidikan bisnis dan mengadopsi pendekatan pemangku kepentingan dapat menginformasikan arah strategis manajemen universitas model perusahaan, membimbing lembaga menuju penekanan yang seimbang pada efisiensi dan keunggulan

pendidikan (Anninos & Chytiris, 2011). Dengan memanfaatkan wawasan dan pendekatan ini, manajemen universitas model perusahaan dapat menavigasi kompleksitas menyeimbangkan efisiensi dan keunggulan pendidikan, memastikan kemajuan berkelanjutan dari misi dan tujuan lembaga.

Evaluasi adalah aspek penting lainnya, dan penting untuk mempertimbangkan hubungan sebab akibat antara berbagai tingkat evaluasi di universitas korporat. Pendekatan evaluasi yang komprehensif dan saling berhubungan diperlukan untuk memastikan efektivitas dan dampak manajemen universitas model perusahaan. Proses desain corporate university harus mengadopsi pendekatan stakeholder, mempertimbangkan masukan dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan untuk meningkatkan generalisasi dan kreativitas (Patrucco et al., 2017). Akuntabilitas program corporate university dan keterlibatan manajer dalam program merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan (Tong et al., 2021). Melibatkan para pemimpin organisasi kunci dalam manajemen universitas model perusahaan penting untuk memastikan komitmen dan keselarasan dengan tujuan strategis secara keseluruhan. Selain itu, kegiatan jaringan memainkan peran penting dalam manajemen pengetahuan di dalam corporate university, menekankan sifat hubungan dan kolaborasi yang berkembang dalam konteks ini (Chen et al., 2022).

Di bidang manajemen pengetahuan, faktor-faktor seperti budaya, teknologi informasi, kepemimpinan, dan manajemen sumber daya manusia telah diidentifikasi berpengaruh dalam keberhasilan proyek penelitian universitas perusahaan (Ghomi

& Barzinpour, 2018). Ini menyoroti sifat multifaset manajemen pengetahuan dalam manajemen universitas model perusahaan dan kebutuhan akan pendekatan holistik untuk mengatasi berbagai faktor yang berkontribusi. Komitmen manajemen puncak dan visi perusahaan yang menarik sangat penting untuk keberhasilan corporate university (Baporikar, 2014). Ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang kuat dan arahan strategis dalam mendorong penerapan praktik manajemen model perusahaan dalam lingkungan universitas. Selain itu, implikasi jangka panjang dari strategi manajemen menekankan pentingnya transparansi dan perilaku etis dalam manajemen universitas model perusahaan (“Transparency is the best policy”, 2010).

Manajemen universitas model perusahaan mencakup berbagai dimensi, termasuk manajemen pengetahuan, keterlibatan pemangku kepentingan, komitmen kepemimpinan, transparansi, dan budaya organisasi. Menyeimbangkan efisiensi dan keunggulan pendidikan membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi yang mengatasi tantangan dan peluang multifaset model manajemen ini. Adopsi manajemen model perusahaan di universitas telah menjadi topik perdebatan, dengan beberapa perspektif menyoroti potensi kelemahan dan tantangan.

Christopher & Sarens (2015) menekankan meningkatnya tekanan pada universitas untuk mengadopsi manajemen risiko sebagai proses kontrol perusahaan untuk memfasilitasi akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas operasi melalui kontrol yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pengenalan karakteristik

manajemen risiko perusahaan dapat menyebabkan peningkatan proses birokrasi dan berpotensi menghambat fleksibilitas dan otonomi yang secara tradisional terkait dengan lembaga akademik. Tantangan muncul dari pergeseran persepsi, di mana mahasiswa dipandang sebagai pelanggan dan dosen sebagai mementingkan diri sendiri, membuat hubungan pedagogis sulit dibangun (Li & Liu, 2022). Ini menggarisbawahi potensi dampak negatif dari pendekatan manajemen perusahaan pada etos akademik tradisional dan kualitas hubungan mahasiswa-dosen.

Ideologi Manajemen Publik Baru yang diadopsi secara luas di universitas telah berkontribusi pada munculnya komunikasi perusahaan, yang berpotensi mengarah pada budaya promosi yang mungkin bertentangan dengan nilai-nilai inti akademisi (Väliveronen, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya korporatisasi universitas dapat membahayakan integritas dan misi akademik lembaga-lembaga ini. Korporatisasi universitas yang efektif, didorong oleh agenda pemerintah untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan penelitian terapan untuk industri, dapat menyebabkan pergeseran dalam tujuan mendasar pendidikan tinggi, berpotensi mengorbankan kebebasan akademik dan mengejar pengetahuan untuk kepentingannya sendiri (Parker, 2012).

Konflik antara budaya dan nilai-nilai korporasi dan akademik/sector publik, menunjukkan bahwa perguruan tinggi umumnya lambat mengadopsi proses kontrol perusahaan akibat konflik ini (Christopher, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pengenalan praktik manajemen perusahaan mungkin

menghadapi perlawanan dalam komunitas akademik, yang berpotensi menyebabkan ketegangan dan inefisiensi organisasi. Kelemahan potensial dari mengadopsi manajemen universitas model perusahaan termasuk penerapan proses birokrasi, tantangan terhadap etos akademik tradisional, munculnya budaya promosi yang bertentangan dengan nilai-nilai akademik, mengorbankan tujuan mendasar dari pendidikan tinggi, dan potensi resistensi dan ketegangan dalam komunitas akademik.

II

MANAJEMEN PENGETAHUAN

Dalam lanskap perusahaan dan pendidikan kontemporer, konvergensi prinsip-prinsip manajemen pengetahuan dengan ranah dinamis corporate university telah menjadi semakin penting. Pendirian corporate university menandakan komitmen untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan dalam kerangka organisasi. Inti keberhasilan lembaga-lembaga ini adalah manajemen pengetahuan yang efektif - keharusan strategis yang melampaui paradigma pendidikan tradisional.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) di corporate university telah berkembang secara signifikan, dengan fokus pada pemahaman pengaruh proses manajemen pengetahuan terhadap kinerja berkelanjutan (Shahzad et al., 2020). Manajemen pengetahuan sangat penting untuk kinerja perusahaan yang berkelanjutan, menyoroti perannya dalam mendorong green innovation dan pembelajaran organisasi. Manajemen pengetahuan berperan memperkuat hubungan

antara pembelajaran organisasi dan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Kordab et al., 2020).

Corporate university memainkan peran penting dalam memfasilitasi pembelajaran, pelatihan, dan peningkatan pengetahuan yang secara langsung mendukung kinerja bisnis (Madiawati et al., 2020). Literatur yang ada terutama berfokus pada proses manajemen pengetahuan dari perspektif sumber daya, operasi, dan transfer pengetahuan tetapi belum secara ekstensif mengeksplorasi aliran pengetahuan internal dan eksternal dalam corporate university (Chen & Xu, 2021). Namun, penelitian terbaru telah menyelidiki model evolusi dinamis fungsi manajemen pengetahuan di corporate university, menyoroiti interaksi fungsi-fungsi ini dan proses pengembangan dinamis (Chen et al., 2019). Selanjutnya, peran jaringan dalam manajemen pengetahuan dalam corporate menekankan pentingnya memahami evolusi kegiatan pengetahuan dan hubungannya, khususnya dalam konteks universitas korporat China (Chen et al., 2022).

Model evolusi simbiosis ekosistem manajemen pengetahuan yang efektif telah ditetapkan, menjelaskan tingkat kopling dan sinergi antara manajemen pengetahuan dan kinerja perusahaan di perusahaan multinasional dan perusahaan non-multinasional (Hu et al., 2021). Kehadiran manajer proyek yang kuat dan akuntabilitas yang jelas di corporate university menekankan pentingnya praktik manajemen dalam membina pengetahuan pemangku kepentingan dalam proyek-proyek pembangunan (Pellizzoni et al., 2020). Akuntabilitas program corporate university dan kontribusinya terhadap manajemen pengetahuan telah

dipelajari dalam konteks China, memberikan wawasan tentang pengembangan dan dampak corporate university terhadap manajemen pengetahuan (Tong et al., 2021).

Literatur juga menekankan perlunya fokus pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing pribadi karyawan dan mengintensifkan kolaborasi dan dukungan timbal balik untuk pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan melalui universitas perusahaan dan sistem e-learning (Zhykharieva et al., 2021). Corporate university telah diakui sebagai perpanjangan alami dari revolusi manajemen pengetahuan, mewujudkan prinsip-prinsip kritis manajemen pengetahuan, seperti perbedaan antara pengetahuan eksplisit dan diam-diam dan pengakuan kompleksitas proses pembelajaran (Scarso, 2017). Penyelarasan strategis untuk meningkatkan peran corporate university, menekankan pentingnya corporate university dalam memfasilitasi pembelajaran organisasi dan transfer pengetahuan (Lissillour et al., 2020).

Evolusi fungsi manajemen pengetahuan di corporate university memberikan wawasan berharga ke dalam pengembangan dinamis dan interaksi fungsi manajemen pengetahuan, peran jaringan, dan model evolusi simbiosis ekosistem manajemen pengetahuan yang efektif. Ini juga menggarisbawahi pentingnya praktik manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan penyelarasan strategis universitas korporat dalam memanfaatkan peran mereka dalam pembelajaran organisasi dan manajemen pengetahuan.

Dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi telah menjadi tema sentral dalam literatur,

menekankan peran manajemen pengetahuan sebagai pintu gerbang untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ahmad et al., 2015). Ini menggarisbawahi pentingnya strategis manajemen pengetahuan dalam mendorong hasil positif bagi organisasi. Selain itu, peran manajemen pengetahuan dan organisasi pembelajaran dalam menghasilkan keunggulan karyawan yang kompetitif di industri pelabuhan dan maritim menunjukkan pentingnya manajemen pengetahuan dalam membentuk kemampuan kompetitif (Djamaludin et al., 2022). Penelitian ini menekankan peran penting manajemen pengetahuan dalam mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pembelajaran organisasi.

Mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan alat manajemen pengetahuan dalam proyek-proyek penelitian, khususnya di dalam corporate university, telah memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor penentu utama implementasi manajemen pengetahuan yang efektif (Ghomi & Barzinpour, 2018). Penelitian ini telah berkontribusi untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan alat manajemen pengetahuan dalam pengaturan universitas perusahaan. Selain itu, literatur telah mengeksplorasi sistem manajemen pengetahuan perusahaan di pasar yang kompetitif, menjelaskan implikasi strategis manajemen pengetahuan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Lugovskaya et al., 2021). Penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran manajemen pengetahuan dalam membentuk strategi organisasi dalam pasar yang kompetitif.

Dampak manajemen pengetahuan pada pembelajaran organisasi telah menjadi subjek studi empiris, khususnya di sektor pendidikan, menekankan sifat manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi yang saling berhubungan (Alsabbagh & Al Khalil, 2017). Penelitian ini menyoroti perlunya penyelarasan strategis antara manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi untuk mendorong hasil positif dalam lembaga pendidikan. Selain itu, hubungan antara budaya perusahaan dan strategi transformasi digital di perguruan tinggi telah dikaji, menekankan pengaruh budaya perusahaan terhadap keberhasilan implementasi inisiatif transformasi digital (Hamdani et al., 2021). Penelitian ini menggarisbawahi peran manajemen pengetahuan dalam membentuk budaya organisasi dan memfasilitasi strategi transformasi digital.

Nomenklatur dan fungsi unit komunikasi perusahaan di perguruan tinggi telah menjalani pemeriksaan komparatif, memberikan wawasan tentang struktur dan fungsi organisasi yang terkait dengan manajemen pengetahuan dan komunikasi dalam institusi akademik (Ekanem et al., 2020). Analisis komparatif ini menawarkan pemahaman yang lebih dalam tentang beragam manajemen pengetahuan dan pendekatan komunikasi dalam pengaturan universitas yang berbeda. Selain itu, model konseptual untuk sukses dalam menerapkan manajemen pengetahuan telah dikembangkan, menyediakan kerangka kerja untuk memahami enabler kritis dan faktor keberhasilan dalam implementasi manajemen pengetahuan (Ansari et al., 2012). Model konseptual ini menawarkan panduan

praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan manajemen pengetahuan mereka.

Chen et al., (2019) melakukan studi kasus dari dua universitas korporat Tiongkok di industri TIK, memberikan wawasan tentang fungsi manajemen pengetahuan dan evolusinya dalam lembaga-lembaga ini. Studi ini menawarkan bukti empiris yang berharga dan implikasi praktis untuk keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan di corporate university. Selanjutnya, Chen et al. (2022) menyelidiki jaringan corporate university dalam manajemen pengetahuan, dengan fokus pada bukti dari China, khususnya mempekerjakan Haier, universitas korporat China paling awal di industri manufaktur sains dan teknologi, sebagai studi kasus. Studi ini menyoroti peran jaringan dalam manajemen pengetahuan di dalam corporate university, memberikan wawasan berharga tentang strategi implementasi yang sukses.

Ghomi & Barzinpour (2018) mengidentifikasi faktor keberhasilan alat manajemen pengetahuan dalam proyek penelitian, menggunakan corporate university sebagai studi kasus. Studi kasus ini menawarkan wawasan praktis tentang faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan alat manajemen pengetahuan di dalam corporate university. Selain itu, studi kasus mendalam longitudinal dari Severstal Corporate University, menggambarkan bagaimana corporate university berkontribusi pada manajemen pengetahuan yang dinamis dengan mengoordinasikan arus pengetahuannya (Slettli & Grønhaug, 2017). Studi kasus ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang

peran corporate university dalam mengkoordinasikan arus pengetahuan organisasi, menyoroti strategi sukses untuk implementasi manajemen pengetahuan.

Studi kasus ini secara kolektif berkontribusi untuk memahami keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan di corporate university, menawarkan wawasan tentang evolusi fungsi manajemen pengetahuan, peran jaringan, faktor penentu keberhasilan, dan koordinasi arus pengetahuan organisasi. Bukti empiris dan implikasi praktis yang berasal dari studi kasus ini memberikan panduan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan praktik manajemen pengetahuan mereka dalam pengaturan universitas perusahaan. Studi kasus keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan di corporate university memberikan wawasan berharga tentang strategi, tantangan, dan hasil inisiatif manajemen pengetahuan dalam lembaga-lembaga ini. Dengan memanfaatkan bukti empiris dan implikasi praktis, studi kasus ini menawarkan panduan berharga bagi organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan praktik manajemen pengetahuan dalam pengaturan universitas perusahaan.

Manajemen pengetahuan di corporate university mencakup berbagai topik, termasuk evolusi fungsi manajemen pengetahuan, dampak manajemen pengetahuan pada pembelajaran organisasi, dan studi kasus keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan. Sifat saling berhubungan dari manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan kinerja berkelanjutan menggarisbawahi perlunya pemahaman holistik tentang elemen-elemen ini dalam konteks universitas korporat.

III

SISTEM PENGUKURAN KINERJA

Sistem pengukuran kinerja memainkan peran penting dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas praktik manajemen di berbagai organisasi, termasuk lembaga universitas. Implementasi Balanced Scorecard (BSC) di lembaga universitas telah menjadi subjek yang menarik, dengan studi yang menyoroti keunggulan dan kontribusi yang diperoleh dari implementasinya (Quesado et al., 2018). BSC telah diakui karena potensinya untuk menyediakan kerangka kerja yang komprehensif untuk pengukuran kinerja dan manajemen strategis di lembaga pendidikan. Selanjutnya, integrasi sistem pengukuran kinerja, seperti BSC, telah diidentifikasi sebagai sarana untuk meningkatkan praktik manajemen dengan memberikan pandangan holistik tentang kinerja organisasi (Gianni et al., 2017). Integrasi ini memungkinkan pendekatan yang lebih seimbang dan strategis untuk evaluasi kinerja, selaras dengan sifat beragam manajemen universitas.

Hubungan antara pengukuran kinerja dan pencapaian keunggulan pendidikan telah menjadi titik fokus dalam

literatur, menekankan peran sistem pengukuran kinerja dalam mendorong kualitas dan hasil pendidikan. Studi telah mengeksplorasi pentingnya BSC sebagai alat untuk mengukur kinerja lembaga pendidikan tinggi, menyoroti potensinya untuk meningkatkan praktik jaminan kualitas dan berkontribusi pada keunggulan kelembagaan (Reda, 2017). Selain itu, pengaruh BSC pada kinerja sains dan inovasi universitas telah diteliti, menjelaskan dampaknya terhadap manajemen pengetahuan dan keunggulan organisasi (Peris-Ortiz et al., 2019). Temuan ini menggarisbawahi signifikansi strategis dari sistem pengukuran kinerja, seperti BSC, dalam membentuk kinerja keseluruhan dan keunggulan lembaga pendidikan.

Implementasi BSC di lembaga pemerintah berpotensi menciptakan lembaga berkinerja lebih baik (Ari Erawan, 2019). Studi ini menyoroti penerapan BSC di berbagai pengaturan organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Selain itu, desain dan implementasi BSC di lembaga universitas telah dievaluasi, menekankan perannya dalam mengelola hak kekayaan intelektual dan berkontribusi terhadap hasil ekonomi dan non-ekonomi (Philbin, 2011). Studi-studi ini memberikan wawasan berharga ke dalam aplikasi praktis BSC dalam konteks unik lembaga universitas.

Hubungan antara Total Quality Management (TQM), keunggulan organisasi, dan kinerja organisasi telah dieksplorasi, menawarkan perspektif yang lebih luas tentang elemen-elemen yang saling berhubungan yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Dawabsheh et al., 2019). Penelitian ini menekankan hubungan segitiga antara faktor-faktor ini

dan dampak kolektifnya terhadap kinerja organisasi. Selain itu, integrasi strategis TQM dan Enterprise Resource Planning (ERP) untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan organisasi telah diselidiki, memberikan bukti empiris tentang pengaruh gabungannya terhadap hasil organisasi (Al-Dhaafri & Alosani, 2021). Studi-studi ini menggarisbawahi potensi sinergi antara pendekatan manajemen yang berbeda dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh BSC terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) telah diperiksa, menyoroti perannya dalam mengukur kinerja dan keunggulan organisasi (Antony & Bhattacharyya, 2010). Penelitian ini memberikan wawasan tentang aplikasi praktis sistem pengukuran kinerja dalam konteks UKM, menekankan potensi mereka untuk mendorong keunggulan organisasi. Selanjutnya, peningkatan infrastruktur Teknologi Informasi (TI) di pendidikan tinggi menggunakan IT Balanced Scorecard telah dipelajari, menunjukkan penerapan BSC dalam meningkatkan praktik manajemen TI di lingkungan institusi pendidikan (Primasari & Setyohadi, 2018). Studi ini menawarkan contoh praktis tentang bagaimana sistem pengukuran kinerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks organisasi tertentu.

Literatur tentang sistem pengukuran kinerja, khususnya penerapan Balanced Scorecard di lembaga universitas, menyoroti signifikansi strategis dari sistem ini dalam mendorong keunggulan organisasi dan meningkatkan praktik manajemen. Integrasi sistem pengukuran kinerja, hubungan antara pengukuran kinerja dan pencapaian keunggulan pendidikan,

dan aplikasi praktis dari sistem ini dalam pengaturan organisasi yang beragam memberikan wawasan berharga tentang potensi mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi dan manajemen strategis.

IV

AKUNTABILITAS DAN KETERLIBATAN

Program corporate university telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir sebagai organisasi berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mereka untuk tetap kompetitif di pasar global. Keberhasilan program-program ini bergantung pada akuntabilitas dan keterlibatan manajer, serta hubungan antara tata kelola perusahaan dan keunggulan pendidikan. Penting untuk mengeksplorasi pentingnya akuntabilitas dan keterlibatan bagi manajer dalam program corporate university, hubungan antara tata kelola perusahaan dan keunggulan pendidikan, dan memberikan studi kasus atau contoh yang menunjukkan dampak akuntabilitas dan keterlibatan.

Akuntabilitas dan keterlibatan manajer dalam program corporate university sangat penting untuk keberhasilan implementasi dan hasil dari inisiatif ini. Manajer memainkan peran penting dalam mendorong agenda pembelajaran dan pengembangan dalam organisasi. Akuntabilitas mereka memastikan bahwa program corporate university selaras

dengan tujuan strategis organisasi dan berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan secara keseluruhan. Selanjutnya, keterlibatan manajer dalam program ini menumbuhkan budaya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, yang penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Bassi & McMurrer, 2007).

Akuntabilitas manajer dalam program corporate university meluas ke alokasi sumber daya, pemantauan kemajuan, dan evaluasi hasil. Manajer bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan, seperti waktu, anggaran, dan dukungan, dialokasikan untuk program corporate university (Holton, 2005). Keterlibatan mereka dalam memantau kemajuan karyawan yang berpartisipasi dalam program ini dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja mereka sangat penting untuk mengidentifikasi area perbaikan dan membuat keputusan berdasarkan informasi untuk inisiatif pembelajaran di masa depan.

Tata kelola perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk keunggulan pendidikan yang dicapai melalui program corporate university. Struktur tata kelola organisasi mempengaruhi arah strategis, proses pengambilan keputusan, dan standar etika yang mendukung program corporate university. Tata kelola perusahaan yang efektif memastikan bahwa tujuan dari program corporate university selaras dengan kepentingan jangka panjang organisasi dan para pemangku kepentingannya. Penyelarasan ini sangat penting untuk mendorong keunggulan pendidikan dan memaksimalkan laba atas investasi dalam inisiatif pembelajaran dan pengembangan.

Selain itu, hubungan antara tata kelola perusahaan dan keunggulan pendidikan terbukti dalam pembentukan kebijakan, prosedur, dan pedoman etika yang jelas yang mengatur desain, pengiriman, dan penilaian program corporate university. Seperti dicatat oleh Tricker (2015), kerangka kerja tata kelola yang kuat mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan program corporate university, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan relevansi konten pendidikan dan pengalaman yang ditawarkan kepada karyawan.

Beberapa studi kasus menggambarkan dampak akuntabilitas dan keterlibatan dalam program corporate university terhadap kinerja organisasi dan pengembangan karyawan. Salah satu contohnya adalah IBM, yang mengubah pendekatannya terhadap pembelajaran dan pengembangan melalui pembentukan IBM Corporate Service Corps. Inisiatif ini melibatkan manajer dalam proyek pengembangan kewarganegaraan dan kepemimpinan global, menekankan akuntabilitas manajer dalam mendorong dampak sosial dan menumbuhkan budaya keterlibatan dalam program universitas perusahaan. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif akuntabilitas manajerial dan keterlibatan pada keterlibatan karyawan, inovasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan (IBM Corp, 2012)

Selain itu, dampak akuntabilitas dan keterlibatan dalam program corporate university terlihat jelas dalam kasus Unilever, yang menerapkan Unilever Sustainable Living Plan. Inisiatif ini mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam agenda pembelajaran dan pengembangan, menekankan akuntabilitas manajer dalam mendorong tanggung jawab lingkungan dan

sosial dalam organisasi. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif dari keterlibatan manajerial dalam mempromosikan praktik bisnis yang berkelanjutan dan menumbuhkan rasa akuntabilitas atas dampak jangka panjang dari program corporate university (Unilever, 2018).

Manajer memegang peran penting dalam mendorong keberhasilan program corporate university dan kebutuhan akan struktur tata kelola yang efektif untuk memastikan keunggulan pendidikan. Studi kasus dan contoh telah menggambarkan dampak nyata dari akuntabilitas manajerial dan keterlibatan pada kinerja organisasi, pengembangan karyawan, dan integrasi praktik etis dan berkelanjutan dalam program corporate university. Ke depan, organisasi harus memprioritaskan akuntabilitas dan keterlibatan manajer dan memperkuat kerangka kerja tata kelola perusahaan mereka untuk memaksimalkan nilai yang berasal dari program corporate university dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang.

V

PRAKTIK MANAJEMEN MUTU

Integrasi Total Quality Management (TQM) praktek dalam manajemen pendidikan adalah bidang penting penelitian, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efisiensi organisasi. Literatur tentang implementasi TQM di lembaga pendidikan menekankan aspek teoritis dan empiris. Sementara aspek teoritis telah dibahas secara luas, ada sejumlah studi empiris yang relevan, menyoroti perlunya penelitian yang lebih empiris di bidang ini (Glaveli et al., 2021). Dalam konteks pendidikan tinggi, integrasi praktik manajemen mutu telah menjadi tren, yang mengarah pada pengembangan kerangka kerja manajemen mutu, sistem manajemen mutu internal, dan sistem akreditasi dan penilaian nasional (Manatos et al., 2017). Tren ini menggarisbawahi pentingnya memasukkan prinsip-prinsip TQM ke dalam sektor pendidikan tinggi untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dan jaminan kualitas.

Studi empiris telah menunjukkan pendekatan yang berhasil mendukung reliabilitas dan validitas Model Keunggulan Eropa sebagai kerangka acuan untuk implementasi, evaluasi,

dan peningkatan TQM di sektor publik dan pendidikan tinggi (Ronco & Hernández Mezquida, 2016). Ini menyoroti pentingnya model yang ditetapkan dalam memandu penerapan praktik TQM dalam manajemen pendidikan. Pengembangan dan validasi langkah-langkah untuk praktik manajemen mutu dalam pendidikan telah menjadi subjek penelitian, menunjukkan perlunya alat standar untuk menilai efektivitas implementasi TQM di lembaga pendidikan (Soria-García & Martínez-Lorente, 2012). Ini menekankan pentingnya memiliki langkah-langkah yang dapat diandalkan untuk mengevaluasi dampak praktik TQM pada manajemen pendidikan. Selanjutnya, literatur mengeksplorasi daftar lengkap praktik dalam manajemen mutu, menekankan perlunya pemahaman yang komprehensif tentang prinsip-prinsip TQM dan penerapannya dalam pengaturan pendidikan (Basu & Bhola, 2015). Pendekatan komprehensif ini sangat penting untuk mengatasi beragam tantangan dan persyaratan manajemen pendidikan.

Dalam konteks khusus lembaga pendidikan Islam, peningkatan manajemen mutu terpadu telah disorot, menekankan peran orang tua dalam motivasi diri dan keberhasilan anak di sekolah (Asnawan, 2021). Ini menggarisbawahi faktor sosial dan budaya yang lebih luas yang mempengaruhi penerapan praktik TQM dalam manajemen pendidikan. Selain itu, literatur menekankan perlunya model tata kelola yang dapat menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dan fungsi manajemen di pendidikan tinggi, khususnya di era pascapandemi (Jahidi et al., 2023). Ini menyoroti sifat manajemen pendidikan yang berkembang dan kebutuhan akan model tata kelola adaptif

yang mengintegrasikan praktik TQM. Integrasi praktik TQM dalam manajemen pendidikan, menekankan perlunya penelitian yang lebih empiris, langkah-langkah standar, dan pemahaman komprehensif tentang prinsip-prinsip TQM. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya model yang mapan, pengaruh budaya, dan tata kelola adaptif dalam memandu keberhasilan implementasi TQM di lembaga pendidikan.

Peran manajemen mutu dalam meningkatkan efisiensi dan mencapai hasil yang sangat baik adalah bidang penelitian yang penting, khususnya dalam konteks kinerja organisasi dan lembaga pendidikan. Kajian tentang topik ini mencakup berbagai dimensi, termasuk dampak kemampuan informasi, praktik manajemen kinerja, dan penerapan khusus manajemen mutu dalam pengaturan pendidikan. Zárraga-Rodríguez dan Álvarez (2016) mengeksplorasi praktik terkait informasi yang efisien di perusahaan yang berkomitmen pada EFQM. Studi kasus ini bertujuan untuk membuktikan apakah perusahaan berkomitmen terhadap manajemen mutu dalam kerangka EFQM Excellence Model secara efektif menggunakan dan mengelola informasi. Studi kasus ini memberikan wawasan praktis ke dalam manajemen informasi yang efisien dalam kerangka EFQM, berkontribusi pada keberhasilan implementasi manajemen mutu.

Dalam konteks administrasi publik dan lembaga pendidikan, asosiasi praktik manajemen kinerja dengan hasil yang lebih baik. Tantangan yang terkait dengan sistem manajemen berbasis hasil dan kebutuhan untuk mengarahkan perhatian manajer program ke kegiatan manajemen kinerja yang paling

produktif (Sun & Van Ryzin, 2012). Ini menyoroti kompleksitas terkait memanfaatkan data yang relevan dengan kinerja untuk mendorong efisiensi dan mencapai hasil yang sangat baik dalam manajemen pendidikan. Selanjutnya, Asnawan (2021) mengeksplorasi peningkatan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan Islam, menekankan peran manajemen mutu, kepemimpinan manajemen, perbaikan berkelanjutan, dan partisipasi karyawan dalam menumbuhkan budaya Total Quality Management (TQM). Ini menyoroti sifat multifaset dari praktik manajemen mutu dan potensinya untuk mendorong efisiensi dan keunggulan dalam pengaturan pendidikan

Ronco & Mezquida (2016) menyelidiki pengembangan model manajemen kinerja untuk penerapan praktik TQM di pusat-pusat pendidikan publik. menggarisbawahi esensi filosofi TQM dalam mencapai efisiensi, kemanjuran, dan ekonomi, terutama dalam memenuhi persyaratan pelanggan (warga negara) dengan biaya serendah mungkin. Ini menekankan prinsip-prinsip dasar TQM dalam mendorong efisiensi dan mencapai hasil yang sangat baik di sektor pendidikan publik. Basu & Bhola (2015) mengeksplorasi praktik manajemen mutu dan analisis pola mereka di UKM layanan India, yang bertujuan untuk memberikan daftar lengkap praktik dalam manajemen kualitas. Pendekatan kualitatif dan deskriptif mereka berkontribusi pada pemahaman komprehensif tentang beragam praktik yang terlibat dalam manajemen mutu, yang penting untuk mendorong efisiensi dan mencapai hasil yang sangat baik. Selain itu, Wiesner & Yuniarti (2018) fokus pada manajemen mutu sistematis di lembaga pendidikan kejuruan, menyoroti

peran guru dalam pengembangan kualitas organisasi. Mereka menekankan pentingnya partisipasi guru dalam kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan kejuruan, menggarisbawahi faktor manusia dalam mendorong kualitas dan efisiensi dalam lembaga pendidikan.

Secara keseluruhan, tinjauan literatur memberikan wawasan berharga tentang peran manajemen mutu dalam meningkatkan efisiensi dan mencapai hasil yang sangat baik. Ini menggarisbawahi sifat multifaset praktik manajemen mutu, tantangan yang terkait dengan manajemen kinerja, dan peran penting kemampuan informasi dan faktor manusia dalam mendorong keunggulan organisasi dan pendidikan.

Keberhasilan penerapan praktik manajemen mutu merupakan aspek penting dari kinerja dan keunggulan organisasi. Literatur memberikan wawasan berharga ke dalam berbagai studi kasus dan contoh yang menunjukkan penerapan praktik manajemen mutu yang efektif. Tinjauan komprehensif ini bertujuan untuk mensintesis referensi yang relevan untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang keberhasilan penerapan praktik manajemen mutu. O'Mahony dan Garavan (2012) menyajikan studi kasus yang menggambarkan dan mengevaluasi proses implementasi kerangka kerja manajemen mutu dalam organisasi pendidikan tinggi. Studi ini didasarkan pada tinjauan literatur yang relevan dan sumber primer seperti analisis dokumen, observasi partisipan, dan wawancara. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang tantangan dan keberhasilan dalam menerapkan praktik manajemen mutu dalam konteks pendidikan tinggi.

Di sektor publik, Sun & Ryzin (2012) memberikan bukti empiris dari sekolah umum New York, mengeksplorasi hubungan antara praktik manajemen kinerja dan hasil yang lebih baik. Data yang dikumpulkan dari sistem pengukuran kinerja memainkan peran penting dalam menginformasikan manajer publik tentang alokasi sumber daya dan upaya peningkatan. Studi kasus ini menawarkan wawasan tentang penerapan praktis praktik manajemen kinerja dan dampaknya terhadap pencapaian hasil yang sangat baik di lembaga pendidikan publik. Rodríguez-Sánchez et al. (2018) menyajikan studi kasus yang berfokus pada faktor manajemen sumber daya manusia yang sukses dalam merger dan akuisisi internasional. Studi ini menawarkan wawasan berharga dalam mengelola SDM dalam proses M&A, memberikan peta jalan berdasarkan pengalaman profesional dan keahlian para pemimpin bisnis. Studi kasus ini berkontribusi untuk memahami penerapan praktik manajemen mutu yang efektif dalam konteks perusahaan multinasional dan merger bisnis.

Model tata kelola pendidikan tinggi di Indonesia pasca pandemi Covid-19 menyajikan studi kasus yang menyoroti perubahan signifikan dalam pelaksanaan dan pengelolaan pendidikan, khususnya di pendidikan tinggi, akibat dampak pandemi Covid-19. Studi kasus ini memberikan wawasan tentang sifat adaptif dari praktik manajemen mutu dalam menanggapi gangguan eksternal, menekankan perlunya fleksibilitas dan ketahanan dalam mencapai hasil yang sangat baik. Asnawan (2021) menyajikan studi kasus yang berfokus pada peningkatan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan Islam. Studi

ini menekankan perlunya perubahan dalam sikap manajemen, proses pendidikan, evaluasi hasil, budaya komunikasi, dan hubungan interpersonal. Studi kasus ini menawarkan wawasan tentang keberhasilan penerapan praktik manajemen mutu dalam konteks lembaga pendidikan Islam, menyoroti faktor budaya dan organisasi yang mempengaruhi keunggulan. Manatos et al. (2017) membahas standar dan pedoman Eropa untuk penjaminan mutu internal di perguruan tinggi.

Para penulis menekankan gagasan integrasi yang berkembang dalam literatur tentang manajemen mutu di pendidikan tinggi. Studi kasus ini menawarkan wawasan tentang perubahan lanskap praktik manajemen mutu di pendidikan tinggi, menyoroti perlunya pendekatan terpadu untuk mencapai hasil yang sangat baik. Sintesis studi kasus dan contoh yang ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang keberhasilan penerapan praktik manajemen mutu. Kajian ini menawarkan wawasan berharga ke dalam aplikasi praktis manajemen mutu dalam konteks organisasi yang beragam, menekankan pentingnya kemampuan beradaptasi, manajemen informasi, dan faktor budaya dalam mencapai keunggulan.

VI

TANTANGAN CORPORATE UNIVERSITY

Universitas korporat memainkan peran penting dalam pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan karyawan dalam organisasi. Namun, mereka menghadapi banyak tantangan yang berdampak pada efektivitas dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi tantangan yang dihadapi corporate university, menarik wawasan dari berbagai referensi ilmiah.

Tantangan yang dihadapi corporate university beragam dan mencakup berbagai dimensi seperti manajemen pengetahuan, kendala keuangan, kolaborasi industri, visi strategis, dan adaptasi terhadap perubahan. Kemampuan corporate university untuk secara efektif mengatasi tantangan ini sangat penting untuk relevansi dan dampaknya yang berkelanjutan terhadap kinerja organisasi.

Referensi tersebut memberikan wawasan berharga tentang beragam tantangan yang dihadapi oleh corporate university, mulai dari kendala ekonomi dan keuangan hingga masalah sosial, pendidikan, dan tata kelola. Memahami dan mengatasi tantangan ini sangat penting bagi corporate university untuk memenuhi peran mereka dalam meningkatkan nilai dan daya saing pendidikan, berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi, dan berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan dan pengembangan organisasi. Di bawah ini adalah tiga tantangan penting yang dihadapi universitas korporat.

Tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam program akreditasi dan peningkatan kualitas beragam dan memerlukan pertimbangan yang cermat. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi dalam literatur adalah beban kerja tambahan dan kekurangan staf, yang dapat menghambat kemampuan universitas untuk secara efektif menyiapkan formulir dan dokumen yang diperlukan untuk akreditasi (Abou-Zeid & Taha, 2014). Selain itu, pelatihan yang tidak memadai dan kurangnya komitmen fakultas terhadap proses akreditasi menimbulkan tantangan yang signifikan. Pergantian fakultas dan kurangnya dukungan dari administrasi yang lebih tinggi semakin menambah tantangan ini. Penggabungan praktik keberlanjutan dan kualitas proses juga diidentifikasi sebagai tantangan aktual bagi universitas, seperti yang dirasakan oleh manajer strategis dari sistem akademik dan administrasi (Hernández-Díaz et al., 2020). Ini menyoroti kompleksitas mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam program akreditasi dan peningkatan kualitas.

Akreditasi diakui sebagai sarana praktis untuk menyelaraskan program pendidikan dengan kebutuhan bisnis dan pasar yang lebih luas, memungkinkan sekolah terakreditasi untuk membedakan diri sebagai penyedia pendidikan berkualitas (Kafaji, 2020). Namun, penyelarasan ini menghadirkan tantangan tersendiri, terutama dalam memastikan bahwa program pendidikan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Evaluasi eksternal kualitas universitas di Chili telah mengidentifikasi kemajuan dan keterbatasan dalam peningkatan dan jaminan kualitas dalam program universitas (López et al., 2022). Ini menggarisbawahi perlunya pemahaman yang komprehensif tentang tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam mengejar akreditasi dan peningkatan kualitas.

Dampak proses akreditasi terhadap peningkatan kualitas berkelanjutan telah diselidiki, mengungkapkan adanya tantangan yang perlu ditangani (Alzahem, 2022). Ini menekankan sifat berkelanjutan dari tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas program mereka.

Dalam konteks akreditasi SMA, desain akreditasi unggul ditemukan sebagai proses yang kompleks, memerlukan perhatian yang cermat terhadap berbagai kriteria dan pemenuhan bukti fisik yang diperlukan untuk memenuhi setiap kriteria (Yusuf & Basrowi, 2021). Kompleksitas ini menambah tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam memastikan kualitas program mereka.

Dampak dari proses penilaian diri pada peningkatan kualitas institusi pendidikan tinggi telah dipelajari, dengan

temuan yang berbeda mengenai kemampuan akreditasi kualitas untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Q. T. Pham & Tran, 2020). Ini menyoroti perlunya pemahaman yang bernuansa tentang efektivitas akreditasi dalam mendorong peningkatan kualitas.

Di bidang kesehatan, pembentukan sistem akreditasi rumah sakit nasional diusulkan sebagai sarana untuk mencapai perawatan kesehatan berkualitas universal, menekankan pentingnya kepemimpinan, tata kelola, pembiayaan, dan peningkatan kualitas berkelanjutan (Borlongan et al., 2020). Ini menggarisbawahi sifat beragam dari tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam program akreditasi dan peningkatan kualitas.

Akhirnya, faktor penentu keberhasilan untuk kualitas dan akreditasi telah ditentukan melalui teknik Delphi, mengungkapkan tantangan seperti produktivitas penelitian yang rendah, kurangnya minat dalam akreditasi, dan kurangnya peningkatan berkelanjutan dalam pendidikan tinggi (Ilyas, 2019). Tantangan-tantangan ini lebih lanjut berkontribusi pada kompleksitas memastikan kualitas dan akreditasi program corporate university.

Tantangan yang dihadapi oleh corporate university dalam program akreditasi dan peningkatan kualitas beragam dan beragam, meliputi isu-isu yang berkaitan dengan beban kerja, komitmen fakultas, keberlanjutan, penyelarasan pasar, perbaikan berkelanjutan, dan efektivitas proses akreditasi. Mengatasi tantangan ini membutuhkan pemahaman yang komprehensif tentang seluk-beluk yang terlibat dalam mempertahankan dan

meningkatkan kualitas program corporate university.

Alokasi sumber daya yang memadai untuk mengkonkretkan pernyataan misi menghadirkan tantangan yang signifikan bagi universitas korporat. Pernyataan misi memainkan peran penting dalam memandu alokasi sumber daya, memberikan dasar untuk prioritas, dan mengatur pekerjaan di sekitar tujuan bersama (Dong et al., 2019). Namun, alokasi sumber daya yang efisien dapat terganggu jika pernyataan misi tidak dikonkretkan secara efektif dan diintegrasikan ke dalam proses manajemen strategis (Arvidsson, 2011). Kerangka peraturan, kerangka standar, dan kerangka nilai semuanya diberlakukan melalui pernyataan misi lembaga pendidikan tinggi, menekankan peran penting pernyataan misi dalam alokasi sumber daya (Kallio et al., 2020).

Selain itu, pemahaman yang jelas tentang pernyataan visi dan misi organisasi dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan perusahaan, sehingga membantu dalam alokasi sumber daya (John et al., 2022). Selain itu, publisitas yang memadai, visibilitas program, dan alokasi sumber daya diidentifikasi sebagai enabler penting yang berkontribusi pada strategi perusahaan, menyoroti peran penting alokasi sumber daya dalam mencapai tujuan strategis (Mehrajunnisa & Jabeen, 2020).

Sejalan dengan literatur manajemen, pernyataan misi dianggap penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan, berfungsi sebagai alat untuk proses manajemen strategis dan mempengaruhi keputusan alokasi sumber daya (Penco et al., 2017). Selain itu, proses manajemen strategis melibatkan alokasi sumber daya berdasarkan perumusan

tujuan, misi, dan pernyataan visi organisasi, menggarisbawahi hubungan integral antara alokasi sumber daya dan arah strategis (Omoarebun & Zwingina, 2022).

Namun, kurangnya alokasi sumber daya yang efisien di pasar saham dapat dihasilkan dari asimetri informasi antara manajer dan pemegang ekuitas, menekankan pentingnya proses alokasi sumber daya yang transparan dan efektif yang dipandu oleh pernyataan misi (Nygård, 2020). Pernyataan misi mengkomunikasikan identitas perusahaan kepada pemangku kepentingan eksternal, memberikan panduan untuk alokasi sumber daya, dan memotivasi pemangku kepentingan internal untuk tingkat kinerja yang lebih tinggi, lebih lanjut menggarisbawahi dampaknya terhadap alokasi sumber daya (Baral & Pokharel, 2016).

Universitas, mirip dengan perusahaan, mengartikulasikan pernyataan visi dan misi mereka untuk diferensiasi merek dan kampanye pemasaran, menyoroti peran pernyataan misi dalam memandu keputusan alokasi sumber daya dalam sektor pendidikan tinggi (Drori, 2015). Selain itu, hubungan antara pernyataan misi dan kinerja sosial perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas alokasi aset perusahaan dan ukuran karyawan, lebih menekankan hubungan antara pernyataan misi dan alokasi sumber daya (Er-ming & Yan-yan, 2011).

Konkretisasi pernyataan misi dan integrasinya ke dalam proses manajemen strategis menimbulkan tantangan signifikan bagi corporate university dalam mengalokasikan sumber daya secara efektif. Pernyataan misi memainkan peran penting dalam memandu keputusan alokasi sumber daya, menginspirasi

karyawan, dan mengkomunikasikan identitas dan arah strategis organisasi kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Globalisasi fakultas, badan mahasiswa, dan kurikulum untuk mencapai keunggulan dan inovasi menghadirkan tantangan multifaset bagi universitas korporat. Integrasi perspektif global ke dalam lingkungan akademik memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup pengembangan fakultas, retensi mahasiswa internasional, dan adaptasi kurikulum dengan standar global. Globalisasi fakultas merupakan aspek penting untuk mencapai keunggulan dan inovasi di corporate university. Mempertahankan anggota fakultas internasional menimbulkan tantangan yang signifikan, karena memerlukan penanganan masalah yang berkaitan dengan bimbingan, inisiatif globalisasi kampus, dan pengembangan fakultas (Spitzer & Zhou, 2018). Internasionalisasi badan fakultas sangat penting untuk menanamkan beragam perspektif dan keahlian ke dalam lingkungan akademik, berkontribusi pada budaya inovasi dan keunggulan (Witkowsky & Gibbes, 2020).

Selain itu, globalisasi tubuh mahasiswa merupakan bagian integral untuk menciptakan lingkungan belajar yang beragam dan inklusif. Kehadiran badan mahasiswa multikultural dan multinasional memperkaya pengalaman akademik, membina kewarganegaraan global dan pemahaman antar budaya (Caruana, 2014). Namun, tantangan yang terkait dengan pendaftaran mahasiswa internasional, peluang belajar di luar negeri, dan dampak faktor geopolitik pada mobilitas mahasiswa dapat menghambat pencapaian badan mahasiswa yang benar-benar global (Lewis & Markey, 2020).

Selain itu, globalisasi kurikulum sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa untuk mengatasi tantangan global dan terlibat dalam pembelajaran lintas budaya. Penggabungan pendidikan kesehatan global, keragaman budaya, dan kompetensi kewarganegaraan global ke dalam kurikulum sangat penting untuk mendorong pemahaman yang komprehensif tentang isu-isu global dan mempromosikan faktor penentu sosial dan lingkungan kesehatan (Arthur et al., 2011). Namun, mengadaptasi kurikulum dengan standar global dan mempromosikan pemikiran desain lintas budaya selama acara seperti pandemi COVID-19 menghadirkan tantangan tambahan (Lewis & Markey, 2020).

Selain itu, dampak globalisasi pada sistem universitas modern sangat mendalam, karena universitas beralih dari “aparatus ideologis negara-bangsa” ke sistem birokrasi yang relatif independen dengan tujuan global (Maltsev et al., 2021). Pergeseran ini memerlukan evaluasi ulang pendekatan tradisional untuk pendidikan dan adopsi strategi inovatif untuk memenuhi tuntutan dunia global.

Globalisasi fakultas, badan mahasiswa, dan kurikulum menghadirkan tantangan yang kompleks bagi universitas korporat. Mengatasi tantangan ini membutuhkan pendekatan holistik yang mencakup pengembangan fakultas, retensi mahasiswa internasional, dan adaptasi kurikulum dengan standar global. Dengan merangkul keragaman, membina kewarganegaraan global, dan mempromosikan kompetensi lintas budaya, corporate university dapat berusaha untuk mencapai keunggulan dan inovasi dalam lanskap akademik global.

VII

IMPLIKASI MANAJEMEN PTI

Merancang universitas Islam model perusahaan melibatkan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam tata kelola, pengambilan risiko, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), struktur organisasi, visi, branding, dan tata kelola. Tata kelola perusahaan Islam menekankan fondasi dan nilai epistemologis tertentu, yang memengaruhi pengambilan risiko dan kinerja (Choudhury & Alam, 2013; Mollah et al., 2016). Universitas harus memprioritaskan CSR sejalan dengan prinsip-prinsip perbankan syariah, mengembangkan indeks pengungkapan CSR untuk mengukur tingkat pengungkapan CSR (Zafar & Sulaiman, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa nilai-nilai Islam mempengaruhi pengungkapan tata kelola perusahaan secara sukarela, mempromosikan transparansi dalam praktik tata kelola perusahaan (Al-Bassam & Ntim, 2017). Selain itu, tata kelola Syariah secara signifikan mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan di bank syariah, menekankan

pentingnya memasukkan prinsip-prinsip Syariah ke dalam kerangka universitas (Ridwan & Mayapada, 2020).

Dalam konteks struktur organisasi, universitas harus mewujudkan ambidexterity organisasi, menggabungkan eksplorasi dan eksploitasi secara strategis, dan secara dinamis terkait dengan pengembangan kemampuan (Lissillour & Rodríguez-Escobar, 2022). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip universalitas Islam, menekankan pentingnya prinsip universalitas dalam menegakkan penilaian kinerja di lembaga pengembangan Islam (Ibrahim et al., 2020). Selain itu, kesatuan ilmu pengetahuan dan Islam di perguruan tinggi Islam sangat penting, menekankan hubungan dengan moderasi beragama dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai iman, sikap, dan keterampilan hidup (Kholis, 2020).

Pernyataan visi universitas harus mencerminkan integrasi ajaran Islam, sains, teknologi, dan seni, yang bertujuan untuk menjadi institusi pendidikan tinggi pilihan pertama secara global (Rifa'i et al., 2021). Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk memperbarui kurikulum universitas untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan tentang perbankan dan keuangan syariah, menghasilkan lulusan yang kompeten untuk pertumbuhan dan perkembangan industri (Umar et al., 2021). Selanjutnya, branding universitas harus menekankan perannya sebagai pusat sains, selaras dengan fokus pada ajaran dan sains Islam (Asiyah et al., 2022).

Dalam hal tata kelola, universitas harus membahas infus nilai-nilai moral toleran Islam di kalangan mahasiswa, yang mencerminkan peran silabus kursus budaya Islam dalam

mempromosikan nilai-nilai ini (Alwadai & Alhaj, 2023). Hal ini sejalan dengan kebutuhan akan itikad baik dan kepercayaan dalam tata kelola universitas, terutama karena universitas semakin berperilaku seperti perusahaan bisnis (Carson, 2020). Selain itu, universitas harus mengelola identitas dan reputasi perusahaannya sejalan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dan keterlibatan pemangku kepentingan (Mtange, 2022).

Merancang universitas Islam model perusahaan melibatkan integrasi prinsip-prinsip Islam ke dalam tata kelola, pengambilan risiko, CSR, struktur organisasi, visi, branding, dan tata kelola. Pendekatan ini memastikan bahwa universitas mewujudkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam sambil mempertahankan standar tinggi tata kelola perusahaan dan tanggung jawab sosial.

VIII

MODEL KEPEMIMPINAN

Peran kepemimpinan dalam universitas Islam model perusahaan memiliki banyak segi dan sangat penting bagi keberhasilan institusi. Kepemimpinan di lembaga pendidikan tinggi, khususnya dalam konteks perguruan tinggi Islam, mencakup berbagai dimensi, termasuk responsif gender, kinerja organisasi, dan implementasi nilai-nilai universal Islam. Model kepemimpinan di perguruan tinggi Islam dipengaruhi oleh ajaran Islam, menekankan tanggung jawab suci pemimpin dan pemasukan nilai-nilai Islam ke dalam praktik pendidikan (Ayub et al., 2020; Mulya & Sakhiyya, 2020). Selanjutnya, implementasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam dipandu oleh perspektif Alquran, yang sepenuhnya membahas nilai-nilai dan etika kepemimpinan, selaras dengan prinsip-prinsip ajaran Islam (Sarnoto & Rahmawati, 2022).

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Evolusi penelitian kepemimpinan di pendidikan tinggi telah menjadi

subjek studi ekstensif, menekankan pentingnya kepemimpinan dalam membentuk lintasan lembaga pendidikan (Esen et al., 2018). Selain itu, peran mediasi inovasi antara kepemimpinan transglobal dan kinerja organisasi dalam pendidikan tinggi Islam menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam menumbuhkan kreativitas dan mendorong keberhasilan institusional (Junusi & Mubarak, 2021).

Selain itu, peran kepemimpinan di universitas Islam meluas ke implementasi kebijakan program responsif gender dan kemajuan perempuan sebagai pemimpin di pendidikan tinggi. Model kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam telah menjadi subjek penelitian, menyoroti perlunya program dan kebijakan responsif gender untuk mengatasi kesenjangan dalam peran kepemimpinan (Meria et al., 2022). Ini sejalan dengan tujuan yang lebih luas untuk mempromosikan inklusivitas dan keragaman dalam kepemimpinan dalam konteks universitas Islam. Lebih lanjut, implementasi kekuatan kepemimpinan berbasis nilai-nilai universal Islam di perguruan tinggi Islam menekankan pada gaya kepemimpinan yang beragam yang digunakan di perguruan tinggi Islam, mulai dari gaya transformasional hingga karismatik, yang mencerminkan integrasi prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik kepemimpinan (Irawan et al., 2022). Integrasi ini semakin diperkuat oleh Islamisasi Pengetahuan Manusia (IOHK), yang memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual Islam dan kompetensi kepemimpinan pemimpin mahasiswa, menyoroti pendekatan unik untuk pengembangan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam (Solih & Bin Ibrahim, 2023).

Peran kepemimpinan di universitas Islam model perusahaan berakar kuat dalam ajaran Islam, yang mencakup responsif gender, kinerja organisasi, dan pemasukan nilai-nilai universal Islam ke dalam praktik kepemimpinan. Sifat kepemimpinan yang beragam di universitas-universitas Islam menggarisbawahi signifikansinya dalam membentuk budaya kelembagaan, mendorong inovasi, dan mendorong inklusivitas dan keragaman dalam peran kepemimpinan.

IX

PERAN STAF AKADEMIK

Peran staf akademik di universitas-universitas Islam model perusahaan sangat penting untuk keberhasilan dan pengembangan lembaga-lembaga ini secara keseluruhan. Staf akademik bertanggung jawab langsung untuk membentuk pendidikan dan karakter mahasiswa, dan mereka memainkan peran yang menentukan dalam memastikan kualitas pendidikan tinggi (D. H. Pham, 2021). Keberhasilan visi dan misi sebuah perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kontribusi staf akademik (Beluhu, 2020). Selain itu, staf akademik dianggap sebagai sumber daya utama di institusi pendidikan tinggi dan memiliki peran utama dalam mencapai tujuan institusi tersebut (Kimbavala, 2021).

Dalam konteks universitas Islam, peran staf akademik menjadi lebih penting. Kontribusi praktis staf akademik memandu praktik pengembangan dan manajemen di lembaga pendidikan tinggi Islam Indonesia dan daerah lain, menunjukkan pentingnya praktik pengembangan dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peran silabus budaya Islam dalam

menanamkan nilai-nilai moral yang toleran di kalangan mahasiswa merupakan aspek penting yang melibatkan anggota staf akademik, menyoroti dampak yang lebih luas dari peran mereka dalam membentuk perilaku dan sikap positif mahasiswa yang cocok untuk pembelajaran multikultural (Alwadai & Alhaj, 2023).

Namun, staf akademik di universitas-universitas Islam yang mirip dengan perusahaan menghadapi berbagai tantangan. Ada pergantian staf akademik yang berkelanjutan dari universitas ke sektor lain, yang dapat berdampak pada stabilitas dan kelangsungan program akademik dan pengembangan kelembagaan (Kuuyelleh et al., 2022). Selain itu, keraguan staf akademik untuk terlibat dalam pengembangan keberlanjutan universitas karena kurangnya pemerataan semakin menggarisbawahi tantangan yang dihadapi oleh staf akademik dalam berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang dan pertumbuhan lembaga-lembaga ini (Nabakiibi, 2022).

Peran staf akademik di universitas-universitas Islam model perusahaan juga meluas ke manajemen dan jaminan kualitas program pendidikan. Strategi peningkatan kualitas program studi pendidikan agama Islam dengan total quality management bergantung pada kerja sama staf akademik dan keterlibatan mereka dalam pengembangan sumber daya manusia, menekankan peran penting mereka dalam menjamin kualitas pendidikan (Jami & Muharam, 2022). Selain itu, pengembangan layanan akademik berbasis situs web di universitas Islam menunjukkan tanggung jawab staf akademik yang terus berkembang dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan

meningkatkan pengalaman pendidikan secara keseluruhan bagi mahasiswa (Taqwa & Raupu, 2022).

Selain itu, dampak tindakan staf akademik, seperti aksi mogok, pada mahasiswa sarjana di universitas negeri menyoroti keterkaitan staf akademik dan mahasiswa, menekankan perlunya komunikasi yang efektif dan penyelesaian masalah untuk menjaga lingkungan belajar yang kondusif (Awe et al., 2022). Urgensi peran motivasi organisasi dalam mengelola lembaga pendidikan Islam swasta menggarisbawahi pentingnya manajemen dan motivasi staf akademik yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing lembaga tersebut secara keseluruhan (Suhada et al., 2021).

Peran staf akademik di universitas-universitas Islam seperti perusahaan beragam dan penting untuk keberhasilan, keberlanjutan, dan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga ini. Staf akademik tidak hanya berkontribusi pada pengembangan pendidikan dan moral mahasiswa tetapi juga memainkan peran penting dalam manajemen kelembagaan, jaminan kualitas, dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Namun, mereka juga menghadapi tantangan seperti pergantian dan keraguan untuk terlibat dalam pembangunan berkelanjutan. Mengatasi tantangan ini dan mengakui pentingnya kontribusi staf akademik sangat penting untuk pertumbuhan dan keberhasilan universitas Islam seperti Perusahaan yang berkelanjutan.

X

KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

Desain model kurikulum dalam manajemen universitas model perusahaan adalah aspek penting yang membentuk kerangka pendidikan dan mempersiapkan mahasiswa untuk lingkungan perusahaan. Sementara referensi yang diberikan membahas persepsi manajer tentang akuntabilitas program corporate university, keterlibatan dalam program corporate university, dan komitmen terhadap organisasi, itu tidak secara langsung membahas desain model kurikulum. Oleh karena itu, referensi ini tidak secara langsung relevan dengan tugas yang ada.

Dalam konteks manajemen universitas seperti perusahaan, desain model kurikulum harus fokus pada mengintegrasikan pengetahuan praktis dan teoritis yang relevan dengan tata kelola perusahaan, akuntabilitas, dan kreativitas. Kurikulum harus menekankan pengembangan keterampilan dan kompetensi yang penting untuk manajemen perusahaan yang efektif. Selain itu, model kurikulum harus menggabungkan unsur-unsur yang

menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, selaras dengan lingkungan seperti perusahaan.

Penting untuk mempertimbangkan pentingnya akuntabilitas, kreativitas, dan tata kelola perusahaan dalam desain model kurikulum. Kurikulum harus mencerminkan sifat dinamis dari lingkungan perusahaan dan mempersiapkan mahasiswa untuk menavigasi tantangan organisasi yang kompleks sambil menjunjung tinggi praktik etis dan akuntabel.

Desain model pengajaran dan pembelajaran dalam manajemen universitas model perusahaan mengintegrasikan berbagai pendekatan untuk memastikan kerangka pendidikan yang komprehensif dan efektif. Nallaluthan et al. (2022) membahas penerapan pendekatan pengajaran berbasis triple, khususnya model 'Student as Manager', dalam studi bisnis. Pendekatan ini menekankan keterlibatan mahasiswa aktif dan aplikasi praktis dari konsep manajerial, selaras dengan lingkungan seperti perusahaan dengan membina pengalaman belajar langsung. Model 'Student as Manager' mempromosikan lingkungan belajar yang dinamis, di mana mahasiswa mengambil peran manajerial, meningkatkan pemahaman mereka tentang konsep bisnis dan mempersiapkan mereka untuk skenario perusahaan dunia nyata. Pendekatan ini sejalan dengan pengaturan seperti perusahaan dengan mensimulasikan pengalaman perusahaan nyata dan menanamkan keterampilan manajerial praktis pada mahasiswa.

Selanjutnya, Abubakar et al. (2022) menyoroti pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai strategi untuk keunggulan kompetitif berkelanjutan universitas. Pendekatan

ini menekankan integrasi prinsip-prinsip CSR ke dalam model pengajaran dan pembelajaran, selaras dengan lingkungan seperti perusahaan dengan menanamkan rasa tanggung jawab sosial dan praktik bisnis yang etis pada mahasiswa. Dengan memasukkan strategi CSR ke dalam kerangka pendidikan, mahasiswa dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mengatasi masalah masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan, ekonomi, aspek sosial budaya, dan lingkungan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen universitas seperti perusahaan untuk menghasilkan lulusan yang bertanggung jawab secara sosial yang menyadari dampak sosial yang lebih luas dari peran manajerial masa depan mereka.

Desain model pengajaran dan pembelajaran dalam manajemen universitas model perusahaan mencakup penerapan pendekatan pengajaran inovatif seperti model 'Student as Manager' dan integrasi strategi CSR, memastikan bahwa mahasiswa dilengkapi dengan keterampilan manajerial praktis dan rasa tanggung jawab sosial yang kuat.

XI

RINGKASAN

Konsep manajemen universitas model perusahaan telah muncul sebagai paradigma yang menarik dalam lanskap pendidikan tinggi yang berkembang. Pendekatan ini berusaha untuk menyelaraskan efisiensi perusahaan dan keunggulan akademik dalam pengaturan universitas, yang semakin ditantang oleh faktor-faktor seperti meningkatnya biaya, tuntutan akuntabilitas, dan kebutuhan akan kelincahan dalam lingkungan pendidikan yang berubah dengan cepat. Corporate university memainkan peran penting dalam manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kinerja, mempromosikan inovasi pengetahuan dan inkubasi, membentuk budaya organisasi dan keterlibatan karyawan, dan berkontribusi pada manajemen pengetahuan secara keseluruhan dalam organisasi.

Munculnya fenomena corporate university menggarisbawahi kepentingan strategis corporate university dalam manajemen pengetahuan dan pengembangan organisasi. Praktik tata kelola perusahaan juga memainkan peran penting dalam membentuk proses pengambilan keputusan, budaya manajemen, dan

kinerja kerja individu dalam lembaga pendidikan. Namun, sementara universitas berusaha untuk efisiensi, penting untuk mempertahankan komitmen terhadap keunggulan pendidikan. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan model manajemen universitas yang efisien dan unggul secara pendidikan, membentuk masa depan pendidikan tinggi secara berkelanjutan dan bermanfaat.

Manajemen universitas model perusahaan mengacu pada penerapan strategi dan praktik perusahaan dalam administrasi dan pengoperasian universitas. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sambil mempertahankan fokus pada keunggulan pendidikan. Mencapai keseimbangan ini menghadirkan berbagai tantangan dan peluang, termasuk manajemen pengetahuan, menyelaraskan tujuan dan sumber daya di antara para pemangku kepentingan, dan mendorong budaya proyek dan pengembangan kompetensi. Pembelajaran inovatif, pengembangan sumber daya manusia, dan tata kelola perusahaan juga memainkan peran penting dalam manajemen universitas model perusahaan.

Adopsi pendekatan manajemen ini didukung oleh potensi untuk mengembangkan tenaga terampil, memfasilitasi transfer pengetahuan, menyelaraskan pengetahuan organisasi dengan visi strategis, meningkatkan reputasi dan modal sosial, meningkatkan kinerja kerja individu, dan menumbuhkan pemikiran kewirausahaan di kalangan mahasiswa. Menyeimbangkan efisiensi dan keunggulan pendidikan dalam manajemen universitas model perusahaan adalah kompleks dan memerlukan pertimbangan yang cermat dari berbagai faktor.

Manajemen universitas model perusahaan melibatkan integrasi prinsip-prinsip bisnis dengan tujuan akademik untuk mencapai efisiensi operasional sambil mempertahankan standar kualitas pendidikan yang tinggi. Tantangannya terletak pada keseimbangan antara efisiensi dan keunggulan pendidikan, yang membutuhkan pengambilan keputusan yang bijaksana dan pemahaman yang tajam tentang interaksi antara pertimbangan keuangan dan prioritas akademik.

Berbagai faktor, termasuk praktik manajemen pengetahuan, strategi keterlibatan pemangku kepentingan, dan mekanisme evaluasi kinerja, dapat berkontribusi untuk mencapai keseimbangan ini. Namun, adopsi manajemen model perusahaan di universitas juga menghadirkan tantangan, termasuk kelemahan potensial seperti peningkatan proses birokrasi, tantangan terhadap etos akademik tradisional, konflik dengan nilai-nilai akademik, mengorbankan tujuan mendasar pendidikan tinggi, dan potensi resistensi dan ketegangan dalam komunitas akademik.

Corporate university memainkan peran penting dalam pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan karyawan dalam organisasi. Namun, mereka menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada efektivitas dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Tantangan ini termasuk manajemen pengetahuan, kendala keuangan, kolaborasi industri, visi strategis, dan adaptasi terhadap perubahan. Kemampuan corporate university untuk mengatasi tantangan ini sangat penting untuk relevansi dan dampaknya yang berkelanjutan terhadap kinerja organisasi.

Beberapa tantangan kritis termasuk akreditasi dan program peningkatan kualitas, alokasi sumber daya yang memadai, dan globalisasi fakultas, badan mahasiswa, dan kurikulum untuk mencapai keunggulan dan inovasi. Tantangan-tantangan ini memerlukan pemahaman yang komprehensif dan pertimbangan yang cermat untuk memastikan peningkatan dan efektivitas program corporate university yang berkelanjutan.

Implikasi untuk manajemen universitas Islam melibatkan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam tata kelola, pengambilan risiko, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), struktur organisasi, visi, branding, dan tata kelola. Ini memastikan bahwa universitas mewujudkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam sambil mempertahankan standar tata kelola perusahaan dan tanggung jawab sosial yang tinggi. Selain itu, peran kepemimpinan dalam universitas Islam model perusahaan beragam dan penting, mencakup berbagai dimensi seperti responsif gender, kinerja organisasi, dan implementasi nilai-nilai universal Islam.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, peran staf akademik di universitas-universitas Islam model perusahaan sangat penting untuk keberhasilan dan pengembangan lembaga-lembaga ini secara keseluruhan. Staf akademik tidak hanya berkontribusi pada pengembangan pendidikan dan moral mahasiswa tetapi juga memainkan peran penting dalam manajemen kelembagaan, jaminan kualitas, dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi.

Terakhir, desain model pengajaran dan pembelajaran dalam manajemen universitas model perusahaan mencakup penerapan pendekatan pengajaran inovatif seperti model 'Student as Manager' dan integrasi strategi CSR, memastikan bahwa mahasiswa dilengkapi dengan keterampilan manajerial praktis dan rasa tanggung jawab sosial dan agama yang kuat.

XII

RUJUKAN

- Abou-Zeid, A. A., & Taha, M. A. (2014). *Accreditation Process for Engineering Programs in Saudi Arabia: Challenges and Lessons Learned*. <https://doi.org/10.1109/educon.2014.6826250>
- Abubakar, A., Yauta, S. A., & Khalifa, M. M. (2022). Corporate Social Responsibility (CSR): Strategy for University Sustainable Competitive Advantage. *Business Management and Strategy*. <https://doi.org/10.5296/bms.v13i2.19294>
- Abun, D., Ranay, F. B., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2022). The Effect of Corporate Governance on the Individual Work Performance of Employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1763>
- Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2015). Knowledge Management: A Gateway for Organizational Performance. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0282-3>
- Al-Bassam, W. M., & Ntim, C. G. (2017). The Effect of Islamic Values on Voluntary Corporate Governance Disclosure.

Journal of Islamic Accounting and Business Research. <https://doi.org/10.1108/jiabr-09-2015-0046>

Al-Dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2021). Integration of TQM and ERP to Enhance Organizational Performance and Excellence: Empirical Evidence From Public Sector Using SEM. *World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-12-2020-0170>

Alsabbagh, M., & Al Khalil, A. H. (2017). The Impact of Knowledge Management on Organizational Learning (An Empirical Study on the Education Sector in Damascus City). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i4/2833>

Alwadai, M. A. M., & Alhaj, A. A. M. (2023). Investigating the Role of the Islamic Culture Course Syllabi in Infusing Islamic Tolerant Moral Values among University students: Staff Members' Perspectives at King Khalid University. *Technium Social Sciences Journal*, 40, 71–83. <https://doi.org/10.47577/tssj.v40i1.8426>

Alzahem, A. (2022). Institutional Academic Accreditation Journey and Challenges. *Journal of Medicine and Health Studies*. <https://doi.org/10.37881/jmahs.124>

Anninos, L., & Chytiris, L. (2011). Searching for Excellence in Business Education. *The Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/02621711111164358>

Ansari, M., Youshanlouei, H. R., & Mood, M. M. (2012). A Conceptual Model for Success in Implementing Knowledge Management: A Case Study in Tehran Municipality. *Journal*

- of Service Science and Management*. <https://doi.org/10.4236/jssm.2012.52026>
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring Organizational Performance and Organizational Excellence of SMEs – Part 2: An Empirical Study on SMEs in India. *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/13683041011074209>
- Ari Erawan, I. G. (2019). Implementation of Balanced Scorecard in Indonesian Government Institutions: A Systematic Literature Review. *Journal of Public Administration Studies*. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2019.004.02.4>
- Arthur, M. A. M., Battat, R., & Brewer, T. F. (2011). Teaching the Basics: Core Competencies in Global Health. *Infectious Disease Clinics of North America*. <https://doi.org/10.1016/j.idc.2011.02.013>
- Arvidsson, S. (2011). Disclosure of Non-financial Information in the Annual Report. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/14691931111123421>
- Asiyah, N., Umam, R. K., & Sartika, Y. (2022). An Analysis of Branding at Islamic Universities Using Mark and Pearson's Archetypes. *Lensa Kajian Kebahasaan Kesusastraan Dan Budaya*. <https://doi.org/10.26714/lensa.12.2.2022.282-303>
- Asnawan, A. (2021). Enhancement Integrated Quality Management in Islamic Education Institutions. *Bulletin of Science Education*. <https://doi.org/10.51278/bse.v1i1.108>
- Awe, B. A., Tilije, R. N., Balogun, B. N., & Olajide, O. I. (2022). Collateral Effects of Strike Actions by Academic Staff on Undergraduates in Public Universities in South West Nigeria.

Religación Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v7i33.933>

- Ayub, N. S., Hamzah, M. I., & Razak, K. A. (2020). The Practice of Ta'dib Leadership Among Islamic Education Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.* <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i3/7352>
- Baporikar, N. (2014). Corporate University Edification in Knowledge Society. *International Journal of Strategic Change Management.* <https://doi.org/10.1504/ijscm.2014.060258>
- Baral, N., & Pokharel, M. P. (2016). How Sustainability Is Reflected in the S&P 500 Companies' Strategic Documents. *Organization & Environment.* <https://doi.org/10.1177/1086026616645381>
- Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your return on people. *Harv. Bus. Rev.*, 85(3), 115–123. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17348175>
- Basu, R., & Bhola, P. (2015). Exploring Quality Management Practices and Its Pattern Analysis in Indian Service SMEs. *Journal of Enterprising Culture.* <https://doi.org/10.1142/s0218495815500077>
- Beluhu, R. D. (2020). Effect of Adopting Hardship Allowance Academic Staffs in Jig-Jiga University, Somali Regional State, Ethiopia. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences.* <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v10-i3/7935>
- Borlongan, G. R., Zarsuelo, M.-A. M., F. Mendoza, M. A., C. Silva, Ma. E., & Estacio, L. R. (2020). Towards Universal

- Quality Health Care Through an Independent Accreditation Agency: A Review. *Acta Medica Philippina*. <https://doi.org/10.47895/amp.v54i6.2620>
- Carson, A. S. (2020). Good Faith and Trustworthiness in University Governance. *Journal of Philosophy of Education*. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12434>
- Caruana, V. (2014). Re-thinking Global Citizenship in Higher Education: From Cosmopolitanism and International Mobility to Cosmopolitanisation, Resilience and Resilient Thinking. *Higher Education Quarterly*. <https://doi.org/10.1111/hequ.12030>
- Chen, Y., & Xu, Y. (2021). Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/k-03-2021-0218>
- Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. (2019). The Knowledge Management Functions of Corporate University and Their Evolution: Case Studies of Two Chinese Corporate Universities. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/jkm-04-2018-0228>
- Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. (2022). Networking of Corporate Universities in Knowledge Management: Evidence From China. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/md-05-2021-0679>
- Choi, J.-I., & Markham, S. K. (2019). Creating a Corporate Entrepreneurial Ecosystem: The Case of Entrepreneurship Education in the RTP, USA. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*. <https://doi.org/10.3390/joitmc5030062>

- Choudhury, M. A., & Alam, M. N. (2013). Corporate Governance in Islamic Perspective. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. <https://doi.org/10.1108/imefm-10-2012-0101>
- Christopher, J. (2020). Implementation of Performance Management in an Environment of Conflicting Management Cultures. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-02-2019-0071>
- Christopher, J., & Sarens, G. (2017). Diffusion of Corporate Risk-Management Characteristics: Perspectives of Chief Audit Executives Through a Survey Approach. *Australian Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12257>
- Dawabsheh, M., Hussein, A., & Jermisittiparsert, K. (2019). The Triangular Relationship Between TQM, Organizational Excellence and Organizational Performance: A Case of Arab American University Palestine. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.010>
- Djamaludin, A., Madhakomala, R., & Tunas, B. (2022). Generating Employee Competitive Advantage in the Port and Maritime Industry: Knowledge Management and Learning Organization Role. *International Journal of Social Science Research and Review*. <https://doi.org/10.47814/ijssr.v5i2.206>
- Dong, F., Xie, Y., & Cao, L. (2019). Board Power Hierarchy, Corporate Mission, and Green Performance. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su11184826>

- Drori, G. S. (2015). Branding Universities: Trends and Strategies. *International Higher Education*. <https://doi.org/10.6017/ihe.2013.71.6083>
- Ekanem, T., Olatunji, R. W., Amodu, L. O., Odiboh, O., & Imhonopi, D. (2020). Nomenclature and Functions of Corporate Communication Units of Nigerian Universities: A Comparative Examination. *Wseas Transactions on Environment and Development*. <https://doi.org/10.37394/232015.2020.16.81>
- Er-ming, X., & Yan-yan, X. (2011). The relationship between mission statements and corporate social performance. *2011 International Conference on Management Science & Engineering 18th Annual Conference Proceedings*, 287–295. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2011.6069977>
- Esen, M., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2018). The Evolution of Leadership Research in Higher Education for Two Decades (1995-2014): A Bibliometric and Content Analysis. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1508753>
- Ghomi, H., & Barzinpour, F. (2018). Identifying the Success Factors of Knowledge Management Tools in Research Projects (Case Study: A Corporate University). *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.006>
- Gianni, M., Gotzamani, K., & Tsiotras, G. (2017). Multiple Perspectives on Integrated Management Systems and Corporate Sustainability Performance. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.061>

- Glaveli, N., Vouzas, F., & Roumeliotou, M. (2021). The Soft Side of TQM and Teachers Job Satisfaction: An Empirical Investigation in Primary and Secondary Education. *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/tqm-11-2020-0269>
- Grigorievna, B. T., Alekseevna, P. N., Viktorovna, S. L., & Vladimirovna, K. O. (2021). Development of a Corporate University Institution: Strategic Initiatives. *Linguistics and Culture Review*. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns1.1439>
- Hamdani, N. A., Fatah Maulani, G. A., Nugraha, S., Sapril Mubarak, T. M., & Herlianti, A. O. (2021). Corporate Culture and Digital Transformation Strategy in Universities in Indonesia. *Studies of Applied Economics*. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i10.5352>
- Hassan, H., Kamaluddin, A., Saad, S., 'Aini Haron, N. Q., Hamzah, N., & Kusumaningtias, R. (2022). Intellectual Capital Performance in Higher Education Institutions: Evidence From Public Universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i11/15305>
- Hattke, F., & Blaschke, S. (2015). Striving for Excellence: The Role of Top Management Team Diversity in Universities. *Team Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/tpm-03-2014-0019>
- Hernández-Díaz, P. M., Polanco, J., & Castaño, S. M. (2020). Do Sustainability Practices Influence University Quality? A Colombian Case Study. *International Journal of*

- Sustainability in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/ijshe-03-2020-0087>
- Holton, E. F. (2005). Holton's Evaluation Model: New Evidence and Construct Elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 37–54. <https://doi.org/10.1177/1523422304272080>
- Hu, Y., Zhang, Q., Yang, Z., & Su-jian, H. (2021). Competition or Reciprocity? A Study on the Symbiosis of Effective Knowledge Management Between MNCs and Non-MNCs. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/jkm-05-2020-0380>
- IBM Corp. (2012). *2012 IBM Annual Report*.
- Ibrahim, A., Mhd Poad, A. F., & Yusof, Ab. A. (2020). Principles of Islamic Universality in the Implementation of Performance Appraisal in Islamic-Based Development Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i9/7887>
- Ilyas, M. (2019). Determining Critical Success Factors for Quality and Accreditation Through Delphi Technique. *International Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n3p148>
- Irawan, A., Supriyatno, T., & Fatahillah, F. R. (2022). Implementation of Islamic Universal Values-Based Leadership Power at State Islamic Higher Education. *Nazhruna Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i3.2531>

- Işık, Ö. (2021). Corporate Identity Building of Universities in the Context of Organizational Communication: An Analysis on University Websites. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*. <https://doi.org/10.7456/11102100/021>
- Jahidi, I., Okky Rizkia, Y., Indrawati, D., Permana, G., & Setiawan, I. (2023). Governance Model for Higher Education in Indonesia Post-Pandemic of Covid-19 Towards a New Normal Era. *JHETP*, 23(6). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i6.5965>
- Jami, D. Z., & Muharam, A. (2022). Strategy for Improving the Quality of Islamic Religious Education Study Programs With Total Quality Management. *Nidhomul Haq Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2096>
- John, O., Ayomiposi, D. O., Esther, A. O., Itunuoluwa, O. A., & Abraham, S. O. (2022). Content Analysis of Vision and Mission Statements of Selected Petroleum Companies in Nigeria. *The International Journal of Business & Management*. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2022/v10/i6/bm2206-028>
- Junusi, R. E., & Mubarok, F. K. (2021). The Mediating Role of Innovation Between Transglobal Leadership and Organizational Performance in Islamic Higher Education. *Jurnal Minds Manajemen Ide Dan Inspirasi*. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i2.22265>
- Kafaji, M. (2020). The Perceived Benefits of Accreditation on Students' Performance: The Case of Private Business Schools. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/0950422220902698>

- Kallio, T. J., Kallio, K.-M., & Blomberg, A. (2020). From Professional Bureaucracy to Competitive Bureaucracy – Redefining Universities’ Organization Principles, Performance Measurement Criteria, and Reason for Being. *Qualitative Research in Accounting & Management*. <https://doi.org/10.1108/qram-10-2019-0111>
- Kariuki, P., Ombaka, B., & Mburu, P. K. (2021). Influence of Corporate Governance on Performance of Public Universities in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1402>
- Kholis, N. (2020). Islamic Universities Facing Disruptive Era: Implication for Management Change. In *Proceedings of the 19th Annual International Conference on Islamic Studies, AICIS 2019, 1-4 October 2019, Jakarta, Indonesia*. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.1-10-2019.2291688>
- Kimavala, V. (2021). Assessing Motivational and Retention Strategies Employed to Retain Academic Staff: Evidence From Selected Universities. *International Journal of Innovative Research and Development*. <https://doi.org/10.24940/ijird/2021/v10/i10/oct21011>
- Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidute-Kavaliauskiene, I. (2020). Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship Between Organizational Learning and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su122310061>
- Kuuyelleh, E. N., Alqahtani, M., & Akanpaadgi, E. (2022). Exploring Academic Staff Retention Strategies: The Case

- of Ghanaian Technical Universities. *Sa Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1975>
- Lewis, M., & Markey, M. K. (2020). From Study-Abroad to Study-at-Home: Teaching Cross-Cultural Design Thinking During COVID-19. *Biomedical Engineering Education*. <https://doi.org/10.1007/s43683-020-00018-9>
- Li, Y., & Liu, X. (2022). A Phenomenological Psychology Study of University Teachers' Lived Experience of Being Pedagogical in Neoliberalism. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895635>
- Lissillour, R., & Rodríguez-Escobar, J. A. (2022). Organizational Ambidexterity and the Learning Organization: The Strategic Role of a Corporate University. *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/tlo-01-2021-0011>
- Lissillour, R., Rodríguez-Escobar, J. A., & Wang, Y. (2020). A Strategic Alignment to Leverage the Role of Corporate Universities. *Gestion 2000*. <https://doi.org/10.3917/g2000.373.0039>
- Liu, D., Huang, R., & Wosinski, M. (2017). *Smart Learning in Corporate University*. https://doi.org/10.1007/978-981-10-4343-7_6
- López, D., Espinoza, O., Rojas, M. J., & Crovetto, M. (2022). External Evaluation of University Quality in Chile: An Overview. *Quality Assurance in Education*. <https://doi.org/10.1108/qae-08-2021-0141>

- Lugovskaya, M. V., Каменева, Т. Н., Malygina, V., Selyukov, M. V., & Vash, Y. (2021). *Corporate Knowledge Management System in the Conditions of Competitive Market*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210710.020>
- Madiawati, P. N., Pradana, M., & Sulistijono, S. (2020). The Importance of Organizational Commitments and Performance: Studies of Corporate University in West Java. *Mimbar Jurnal Sosial Dan Pembangunan*. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v36i2.5941>
- Maltsev, K. G., Alaverdyan, A. L., & Maltseva, A. V. (2021). National and State Classical University in a Globalizing Modernity. *E3s Web of Conferences*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202129505004>
- Manatos, M. J., Sarrico, C. S., & Rosa, M. J. (2017). The European Standards and Guidelines for Internal Quality Assurance. *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/tqm-01-2016-0009>
- Mehrajunnisa, M., & Jabeen, F. (2020). Antecedents to Employee Suggestion Schemes: The Study of UAE. *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/tqm-12-2018-0217>
- Meria, A., Hakim, L., Hasnah, R., Nursa, R. A., & Hadi, R. T. (2022). Women Leadership Model in Islamic Religious College (PTKIN) in Implementing Gender Responsive Program Policies (Gender Studies at IAIN Bukittinggi, IAIN Ponorogo, and IAIN Metro Lampung). *Gender Equality International Journal of Child and Gender Studies*. <https://doi.org/10.22373/equality.v8i2.13224>

- Mollah, S., Hassan, M. K., Farooque, O. A., & Mobarek, A. (2016). The Governance, Risk-Taking, and Performance of Islamic Banks. *Journal of Financial Services Research*. <https://doi.org/10.1007/s10693-016-0245-2>
- Mtange, M. (2022). Managing Corporate Identity During Organisational Transformation in a Public Institution in Kenya. *International Journal of Communication and Public Relation*. <https://doi.org/10.47604/ijcpr.1564>
- Mulya, T. W., & Sakhiyya, Z. (2020). 'Leadership Is a Sacred Matter': Women Leaders Contesting and Contextualising Neoliberal Meritocracy in the Indonesian Academia. *Gender and Education*. <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1802407>
- Nabakiibi, A. (2022). University Sustainable Development and Management of Academic Staff in Higher Institutions of Learning in Central Uganda. *Tuher*. <https://doi.org/10.58653/nche.v10i1.06>
- Nallaluthan, K., Suhaimi, S., Gopal, R., & Zainal, M. (2022). Triple-Based Teaching Approach: 'Student as Manager' Model in Business Studies (Evaluation and Result). *Global Advances in Business Studies*. <https://doi.org/10.55584/gabs001.02.2>
- Nygård, R. (2020). Trends in Environmental CSR at the Oslo Seafood Index: A Market Value Approach. *Aquaculture Economics & Management*. <https://doi.org/10.1080/13657305.2019.1708996>
- O'Mahony, K., & Garavan, T. N. (2012). Implementing a Quality Management Framework in a Higher Education

- Organisation. *Quality Assurance in Education*. <https://doi.org/10.1108/09684881211219767>
- Omoarebun, N. P., & Zwingina, C. T. (2022). Strategic Management Practices and the Performance of First Bank Branches in Abuja, Nigeria. *International Journal of Research Publications*. <https://doi.org/10.47119/ijrp10011411220224173>
- Parker, L. D. (2012). From Privatised to Hybrid Corporatised Higher Education: A Global Financial Management Discourse. *Financial Accountability and Management*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.2012.00544.x>
- Parker, L. D. (2013). Contemporary University Strategising: The Financial Imperative. *Financial Accountability and Management*. <https://doi.org/10.1111/faam.12000>
- Patrucco, A. S., Pellizzoni, E., & Buganza, T. (2017). The Design Process of Corporate Universities: A Stakeholder Approach. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/jwl-04-2016-0024>
- Pellizzoni, E., Trabucchi, D., Frattini, F., Buganza, T., & Benedetto, A. D. (2020). Leveraging Stakeholders' Knowledge in New Service Development: A Dynamic Approach. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2019-0532>
- Penco, L., Profumo, G., & Scarsi, R. (2017). Stakeholder Orientation in Cruise Lines' Mission Statements. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su9112151>

- Peris-Ortiz, M., Hurtado, D. G., & Devece, C. (2019). Influence of the Balanced Scorecard on the Science and Innovation Performance of Latin American Universities. *Knowledge Management Research & Practice*. <https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1569488>
- Pham, D. H. (2021). The Professional Development of Academic Staff in Higher Education Institution. *Journal of Teacher Education for Sustainability*. <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0009>
- Pham, Q. T., & Tran, T. P. (2020). The Acceptance of E-Learning Systems and the Learning Outcome of Students at Universities in Vietnam. *Knowledge Management and E-Learning*, 12(1), 63–84.
- Philbin, S. P. (2011). Design and Implementation of the Balanced Scorecard at a University Institute. *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/13683041111161148>
- Primasari, C. H., & Setyohadi, D. B. (2018). Improvement of Information Technology Infrastructure in Higher Education Using IT Balanced Scorecard. *Proceeding of the Electrical Engineering Computer Science and Informatics*. <https://doi.org/10.11591/eecsi.v5.1590>
- Quesado, P. R., Guzmán, B. A., & Rodrigues, L. L. (2018). Advantages and Contributions in the Balanced Scorecard Implementation. *Intangible Capital*. <https://doi.org/10.3926/ic.1110>
- Reda, N. W. (2017). Balanced Scorecard in Higher Education Institutions. *Quality Assurance in Education*. <https://doi.org/10.1108/qa-09-2015-0038>

- Ridwan, R., & Mayapada, A. G. (2020). Does Sharia Governance Influence Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesia Islamic Banks? *Journal of Sustainable Finance & Investment*. <https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1749819>
- Rifa'i, A. A., Rahman, P. K., Wibowo, A., Triana, Y., Fadholi, A., & Ibrahim, R. (2021). Study on Higher Education Vision Statement: Case From State Islamic Universities in Indonesia. *JHETP*, 21(16). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v21i16.4921>
- Ronco, A. M., & Hernández Mezquida, J. M. (2016). Developing a Performance Management Model for the Implementation of TQM Practices in Public Education Centres. *Total Quality Management & Business Excellence*. <https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1216309>
- Sarnoto, A. Z., & Rahmawati, S. T. (2022). Quranic Perspective on Leadership in Educational Institutions. *The International Journal of Education Management and Sociology*. <https://doi.org/10.58818/ijems.v1i1.2>
- Scarso, E. (2017). Corporate Universities as Knowledge Management Tools. *Vine Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/vjikms-12-2016-0074>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the Influence of Knowledge Management Process on Corporate Sustainable Performance Through Green Innovation. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/jkm-11-2019-0624>

- Sletli, V. K., & Grønhaug, K. (2017). Coordinating Flows of Organisational Knowledge: The Role of the Corporate University. *Russian Management Journal*. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.103>
- Solih, M., & Bin Ibrahim, M. B. (2023). Islamization of Human Knowledge (Iohk) Mediates the Relationship Between Islamic Spiritual Intelligence (Isi) and Leadership Competencies of Student Leaders (Lcsl). *International Journal of Education Humanities and Social Science*. <https://doi.org/10.54922/ijehss.2023.0492>
- Soria-García, J., & Martínez-Lorente, A. R. (2012). Development and Validation of a Measure of the Quality Management Practices in Education. *Total Quality Management & Business Excellence*. <https://doi.org/10.1080/14783363.2011.637790>
- Spitzer, L., & Zhou, J. (2018). Retaining International Faculty: Meeting the Challenge. *Global Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.22158/grhe.v2n1p46>
- Suhada, D., Ahyani, H., Syamsudin, & Sartono. (2021). The Urgency of the Role of Organizational Motivation in Managing Private Islamic Education Institutions in Era 4.0. *Jurnal Alwatzikhoebillah Kajian Islam Pendidikan Ekonomi Humaniora*. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v7i2.623>
- Sun, R., & Van Ryzin, G. G. (2012). Are Performance Management Practices Associated With Better Outcomes? Empirical Evidence From New York Public Schools. *The*

- American Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1177/0275074012468058>
- Taqwa, T., & Raupu, S. (2022). Website-Based Academic Service Development With ADDIE Design in Higher Education. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1323>
- Tong, X., Jacobs, R. L., & Wang, Y. (2021). Managers' Perceptions of the Accountability of Corporate University Programs, Involvement in the Corporate University Programs and Commitment to the Organization. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/jwl-06-2021-0077>
- Tricker, R. I. (2015). *Corporate Governance: Principles, Policies, and Practices*. Oxford University Press. https://books.google.co.id/books/about/Corporate_Governance.html?id=X4qQBgAAQBAJ&redir_esc=y
- Umar, U. H., Abubakar, M., Baita, A. J., Kademi, T. T., & Haron, H. (2021). Do Academic and Professional Institutions Promote the Awareness and Knowledge of Islamic Banking and Finance in Nigeria? *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/jiabr-05-2020-0171>
- Unilever. (2018). *2018 Unilever Annual Report*. <https://www.unilever.co.id/files/92ui5egz/production/3c2daf937f6427151f2f7c621dca258302804486.pdf>
- Väliverronen, E. (2021). *Mediatization of Science and the Rise of Promotional Culture*. <https://doi.org/10.4324/9781003039242-8-8>

- Wang, T. J. (2010). Educational Benefits of Multimedia Skills Training. *TeachTrends*, 54(1).
- Wiesner, G., & Yuniarti, N. (2018). Systematic Quality Management in Vocational Educational Institutes: Role of Teachers in Development of Organizational Quality. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 24(1), 162–170. <https://doi.org/10.21831/jptk.v24i1.18835>
- Witkowsky, P., & Gibbes, C. (2020). Preparing Faculty for Internationalization: Opportunities Through Teaching, Research, and Service. *New Directions for Higher Education*. <https://doi.org/10.1002/he.20393>
- Yusuf, F. A. & Basrowi. (2021). Excellent Accreditation Design in High School. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21009/jtp.v23i3.23112>
- Zafar, M. B., & Sulaiman, A. A. (2020). Measuring Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: What Matters? *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. <https://doi.org/10.1108/imefm-05-2019-0227>
- Zhykharieva, V., Vlasenko, O., Poznanska, I., Matviienko, M., & Sokolova, M. (2021). The Role of Human Resource Management in the Concept of Sustainable Enterprise Development. *E3s Web of Conferences*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125501024>

XII

BIOGRAFI



Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D., seorang pendidik dan akademisi, lahir 57 tahun lalu di Desa Jatisari, Kecamatan Senori, Kabupaten Tuban, Indonesia. Beliau adalah putra dari Bapak Yasir dan Ibu Hj. Muzayanah (almarhum), dan menantu dari Bapak H. Soepandi dan Hj. Ipah (almarhum). Beliau berbagi hidupnya dengan Dra. Imas Maesaroh, M.Lib., Ph.D., dan mereka dianugerahi tiga anak: Alfin Gustav Wijaya, S.Si, Mayda Rahmania, dan Aryan Shafa Wardana. Beliau juga memiliki menantu, Sri Lestari, S. Kep., Ns.

Dibesarkan dalam keluarga sederhana, Nur Kholis menghabiskan masa remajanya membantu orang tuanya dalam

berbagai kegiatan ekonomis, termasuk pertanian, peternakan, pertukangan, perdagangan, dan usaha rumahan. Meski demikian, beliau tetap menjaga keseimbangan antara bekerja dan pendidikan.

Pendidikan Nur Kholis dimulai dari Raudlotul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, hingga Madrasah Aliyah, semua berbasis pesantren, di desa kelahirannya. Selama proses pendidikannya, beliau aktif sebagai santri kalong di beberapa pesantren dekat rumahnya untuk mempelajari kitab kuning dari masyayikh dan ulama ternama. Beberapa pesantren yang pernah ditempati diasuh oleh Syaikh Abul Fadhol, KH. Masyhuri, KH. Abdul Ghofur, KH. Muhammad Muhyiddin, KH. Muayyad, KH. Makmun Junaid, dan K. Nur Salim. Beliau juga sering mengikuti ‘ngaji pasan’ di beberapa pesantren di kabupaten Rembang dan Pati untuk *tabarruk*.

Nur Kholis meraih gelar S1 Pendidikan Agama Islam dari Fakultas Tarbiyah Islam IAIN Sunan Ampel, Malang. Beliau melanjutkan pendidikan S2 di bidang Educational Administration di University of New South Wales, Australia, dan meraih gelar S3 dalam bidang Economics and Business Administration dari Vrije University Amsterdam (VUA), Belanda. Selain itu, Nur Kholis juga menyelesaikan Diploma in Development Leadership di Coady International Institute, St.FX University, Canada.

Selama karier akademisnya, Nur Kholis menjabat sebagai Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam, Kepala Pusat Pengembangan Pembelajaran, dan Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama di kampusnya. Beliau telah

menghasilkan 75 buah judul karya ilmiah yang diseminasikan dalam bentuk buku, artikel jurnal ilmiah dan seminar atau konferensi nasional dan internasional, dan terlibat dalam pengelolaan dan reviewer jurnal ilmiah nasional dan internasional. Beliau juga penerima dana bantuan penelitian baik dari kampusnya maupun dari Kemenag,

Sebagai konsultan profesional, Nur Kholis bergabung dalam proyek-proyek pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, baik yang didanai dalam negeri (Kemenag dan Kemendikbudristek) maupun luar negeri (ADB, AusAID, dan USAID), dan sering kali memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan dan kademis baik level sekolah maupun perguruan tinggi.

Saat ini, beliau menjabat sebagai Guru Besar dan mengajar di program S1 Manajemen Pendidikan Islam, S1 Ekonomi dan Bisnis Islam, serta S2 dan S3 Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dan Universitas Kiai Abdullah faqih (UNKAFA) Gresik. Mulai tahun 2023, Prof. Nur Kholis aktif sebagai Fasilitator Program Sekolah Penggerak dengan tugas mendampingi sekolah dasar di Kota Kediri, dan Asesor Lembaga Akreditasi Mandiri Kependidikan (LAMDIK) untuk rumpun ilmu Manajemen dan Administrasi Pendidikan.

Dalam perjalanan hidupnya, Nur Kholis pernah mengunjungi beberapa negara di dunia untuk berbagai keperluan, seperti Malaysia, Brunei Darussalam, Singapura, Australia, Arab Saudi, Belanda, Jerman, Belgia, Spanyol, Swiss, Yunani, Perancis, Inggris, Canada, dan US.