



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6, No. 1, 2023, P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Strategi Pengembangan Organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka

Tentri Septiyani¹, Nurainiyah², Syatiri Ahmad¹, Iim Wasliman²,
Supyan Sauri²

1. STAI Al-Falah Cicalengka, Bandung
2. Universitas Islam Nusantara, Bandung

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 16, 2022

Revised : October 22, 2022

Accepted : November 30, 2022

Available online : January 20, 2023

How to Cite: Tentri Septiyani, Nurainiyah, Syatiri Ahmad, Iim Wasliman and Supyan Sauri (2023) "Strategi Pengembangan Organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(1), pp. 300–313. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i1.490

*Corresponding Author: Email: tentriseptiyani@staialfalah.ac.id (Tentri Septiyani)

Al-Falah Cicalengka Islamic College Organizational Development Strategy

Abstract. Organizational development is an important part of the education system at private universities, as well as at the Al-Falah Cicalengka Islamic College. This is because it has a strong influence on the success of achieving higher education goals, especially in organizational development concerning financial, service, learning and improvement perspectives. Balanced Scorecard (BSC) as an alternative to organizational development at STAI Al-Falah Cicalengka which is a private tertiary institution that wants to optimize educational services with the potential of existing resources in accordance with the current era, the demands of the internal and external environment. The purpose of this study is to determine the strengths, weaknesses, opportunities and threats faced in the development of Higher Education organizations at STAI Al-Falah Cicalengka. To determine the implementation of the vision, mission and strategies that have been implemented by STAI Al-Falah Cicalengka with strength analysis weaknesses, opportunities and threats. This type of research is a qualitative method, the data obtained is more complete, more in-depth, credible, and meaningful. The

results of this study are that organizational development is very important in improving organizational capabilities at STAI Al-Falah Cicalengka starting from an emphasis on relationships between individuals, groups and organizations relating to functional, structural, technical and personal. Organizational development is developed based on a clear vision and mission, and is followed and carried out by every individual involved in management, so that ultimately the quality of STAI Al-Falah Cicalengka tertiary institution is in line with expectations. The paradigm of educational development and the existence of regulations have had many impacts, human resource issues which have become crucial in increasing the competitiveness of tertiary institutions. The quality of lecturers and the effectiveness of educational staff is the main thing to increase the competitiveness of tertiary institutions, also in terms of increasing the competitiveness of tertiary graduates because the quality of tertiary graduates is one of the indicators to assess the strength of the competitiveness of a tertiary institution.

Keywords: Organizational Development, Balanced Scorecard (BSC). Education Quality

Abstrak. Pengembangan organisasi merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, begitupun di Perguruan Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka. Hal ini karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya dalam pengembangan organisasi yang menyangkut perspektif keuangan, layanan, pembelajaran dan peningkatan. Balanced Scorecard (BSC) sebagai alternatif pengembangan organisasi di STAI Al-Falah Cicalengka yang merupakan perguruan tinggi swasta yang hendak mengoptimalkan layanan pendidikan dengan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan Zaman sekarang, tuntutan lingkungan internal dan eksternal. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi dalam pengembangan organisasi Perguruan Tinggi di STAI Al-Falah Cicalengka., Untuk mengetahui penerapan visi, misi, dan strategi yang telah dilaksanakan oleh STAI Al-Falah Cicalengka dengan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Jenis penelitian ini adalah metode kualitatif, data yang didapatkan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, Hasil penelitian ini bahwa Pengembangan organisasi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi di STAI Al-Falah Cicalengka dimulai dari penekanan pada hubungan antar individu, kelompok dan organisasi yang berkaitan dengan fungsional, struktural, teknikal serta personal. Pengembangan organisasi dikembangkan berlandaskan visi dan misi yang jelas, dan diikuti serta dilaksanakan oleh setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan, yang akhirnya mutu perguruan tinggi STAI Al-Falah Cicalengka sesuai dengan harapan. Paradigma perkembangan pendidikan dan adanya regulasi banyak membawa dampak, masalah SDM yang menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Mutu dosen dan keefektifan pegawai kependidikan menjadi hal yang utama untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi, juga dalam hal meningkatkan daya saing lulusan perguruan tinggi karena mutu lulusan perguruan tinggi merupakan salah satu indikator untuk menilai kekuatan daya saing suatu perguruan tinggi.

Kata Kunci: Pengembangan Organisasi, Balanced Scorecard (BSC). Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dari pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Sedangkan perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi (PP No. 30/1990). Dalam PP tersebut dikemukakan bahwa pendidikan tinggi: 1). Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian. 2). Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal (19) menyebutkan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Dan pada pasal 24 ayat (2) berbunyi bahwa perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Berkenaan dengan pendanaan, ayat (3) berbunyi perguruan tinggi dapat memperoleh sumber dana dari masyarakat yang pengelolaannya dilakukan berdasarkan prinsip akuntabilitas publik.

Pendidikan tinggi, seperti halnya pendidikan dasar dan menengah, menurut UU Sisdiknas, bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Ini artinya, masyarakat memiliki hak untuk mendirikan dan mengelola perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan perguruan tinggi yang dilakukan masyarakat, dilaksanakan melalui badan yang sifatnya layanan sosial atau yayasan yang telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah. Peluang ini dimanfaatkan betul oleh masyarakat sehingga perguruan tinggi swasta menjamur di mana-mana. Persoalannya, seiring dengan kebebasan perguruan tinggi negeri membuka berbagai jurusan dan program studi, keberadaan perguruan tinggi swasta semakin terancam. Tak sedikit, perguruan tinggi swasta yang gulung tikar karena tidak mampu bersaing memperebutkan mahasiswa.

Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakberdayaan perguruan tinggi swasta ini, diantaranya strategi pengembangan organisasi Perguruan Tinggi Swasta yang kurang baik. Oleh karena itu, upaya mengoptimalkan mutu layanan Perguruan Tinggi Swasta sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal perlu dilakukan. Pengembangan organisasi Perguruan Tinggi Swasta harus mengalami pergeseran pada mutu layanan, dikelola dengan baik dan transparan, dikembangkan berlandaskan visi dan misi yang jelas, dan diikuti serta dilaksanakan oleh setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta tersebut.

Roberts S. Kaplan dan David P. Norton (2000:8) menawarkan sebuah konsep Balanced Scorecard (BSC) sebagai alternatif pengembangan organisasi, yaitu dengan memperluas kinerja eksekutif/personel ke empat persepektif: finansial, customer/pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Konsep ini sangat tepat bila diterapkan dalam pengembangan organisasi Perguruan Tinggi Swasta yang telah mengalami kemunduran ini.

Berdasarkan deskripsi di atas, dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1). Bagaimana merumuskan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi dalam pengembangan organisasi Perguruan Tinggi di STAI Al-Falah Cicalengka?, 2). Bagaimana penerapan visi, misi, dan strategi yang telah dilaksanakan oleh STAI Al-Falah Cicalengka dengan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman?

Tujuan Penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi dalam pengembangan organisasi Perguruan Tinggi di STAI Al-Falah Cicalengka, 2). Untuk mengetahui penerapan visi, misi, dan strategi yang telah dilaksanakan oleh STAI Al-Falah Cicalengka dengan analisis

kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

Tinjaun Pustaka

Konsep Strategi Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan upaya meningkatkan kemampuan organisasi berdasarkan perspektif waktu jangka panjang yang terdiri dari serangkaian penahapan dengan penekanan pada hubungan antar individu, kelompok dan organisasi sebagai keseluruhan. Pengembangan organisasi dapat juga dikatakan aplikasi pendekatan kesisteman terhadap hubungan fungsional, struktural, teknikal, dan personal dalam organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan suatu perubahan organisasi, oleh karena itu Sondang P Siagian (1995:21) mengatakan bahwa persepsi tentang perlunya perubahan harus dirasakan karena hanya dalam kondisi demikianlah para anggota organisasi dapat diyakinkan bahwa dalam upaya mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi, diperlukan cara kerja baru, metode kerja baru, dan bahkan mungkin strategi dan visi yang baru.

Salah satu ciri umum pengembangan organisasi adalah bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang terus menerus dandinamis. Pelaksana harus mampu mengubah strategi selama proses sedang berlangsung sebagai akibat masalah-masalah yang timbul dan kejadian-kejadian organisasi. Moekijat (1993:8) mengutip pendapat Gary Dessler mengatakan bahwa ciri umum pengembangan organisasi adalah suatu strategi pendidikan yang dimaksudkan untuk menimbulkan perubahan organisasi yang telah direncanakan.

Ada empat tipe pengembangan organisasi, yakni pengembangan teknologi, pengembangan produk, administratif dan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan teknologi berkenaan dengan proses pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan layanan yang strategis, dan teknologi pendidikan yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Sedangkan pengembangan produk adalah berkenaan dengan hasil atau layanan keluaran organisasi dalam proses pendidikan. Lain halnya dengan pengembangan administrasi yakni berkenaan organisasi pendidikan, mencakup struktur, tujuan, kebijakan, insentif, sistem informasi dan anggaran. Dan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan sikap, keterampilan, pengharapan, kepercayaan, perilaku para pegawai termasuk pimpinan.

Pengembangan organisasi adalah peningkatan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi manusia secara lebih efektif dan mengevaluasi setiap perubahan dan mengarahkannya secara konstruktif. Sementara itu, strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dengan daya dan sarana yang dapat dihimpun (Soekarton (1993:35).

Strategi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu Wahyudi (1996:17) mengemukakan sifat-sifat dari suatu strategi adalah sebagai berikut: 1). Menyeluruh (*comprehensive*), yaitu mencakup seluruh aspek dalam organisasi; 2). Integral (*integrate*), yaitu seluruh strategi akan cocok/sesuai dari seluruhtingkatan (*corporate business and functional*).

Selain strategi yang harus dimiliki lembaga pendidikan, visi dan misi juga harus dimiliki. Visi adalah bagaimana rupa yang seharusnya dari suatu organisasi kalau ia

berjalan dengan baik (Lonnie Helgeson dalam Salusu, 1996:12). Lebih lanjut Salusu menjelaskan bahwa visi keberhasilan dapat dijelaskan sebagai suatu deskripsi tentang bagaimana seharusnya rupa dari suatu organisasi pada saat ia berhasil dengan sukses melaksanakan strateginya dan menemukan dirinya yang penuh potensi yang mengagumkan.

Visi suatu organisasi juga merupakan suatu imajinasi/wawasan ke depan dari organisasi tersebut yang menerobos dimensi waktu didasarkan atas argumen rasional. Visi tertulis disebut dengan "*Mission Statement*" atau pernyataan misi. Suatu pernyataan misi yang baik adalah bagian penting untuk membuat, mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi. Mengembangkan dan mengomunikasikan pernyataan misi, merupakan tahapan yang terpenting didalam manajemen strategik. Sedangkan misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati diri yang khas yang membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Dalam melaksanakan misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai baik dalam jenis, jumlah dan mutu sumber daya manusia tersebut.

Pernyataan misi dapat bervariasi bentuk, panjang, isi dan spesifikasinya. Menurut Agustinus (1996:40) pernyataan yang dapat menjawab salah satu atau lebih karakteristik sebagai berikut: 1). Pelanggan, 2). Produk atau jasa, 3). Pasar dan saingan, 4). Teknologi yang digunakan, 5). Komitmen terhadap pertumbuhan, stabilitas, 6). Konsep organisasi, 7). Komitmen terhadap image masyarakat, 8). Komitmen terhadap karyawan.

Penyusunan misi organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen yang harus dipertimbangkan oleh pembuat atau perencana strategi agar misi tersebut dapat benar-benar mencerminkan apa yang ingin dilakukan oleh organisasi. Elemen tersebut adalah aspek sejarah organisasi, keinginan pimpinan puncak, perubahan lingkungan, keterbatasan sumber daya, keunggulan yang dimiliki untuk bersaing.

Di dalam manajemen strategik, peran Balanced Scorecard, menurut Mulyadi (2001:59) menempati posisi strategik dalam sistem manajemen strategik. Tahap perencanaan dalam sistem manajemen strategik (dikenal pula dengan sebutan *total business planning*) terdiri dari empat tahap, yakni: 1). Perumusan strategi, 2). Perencanaan strategi, 3). Penyusunan program, dan, 4). Penyusunan anggaran.

Berikut ini akan dijelaskan hubungan antara BSC dengan perumusan strategi, hubungan BSC dengan penyusunan program, penyusunan anggaran, implementasi dan pemantauan. Peran BSC dalam tahap perumusan strategi dilakukan terhadap trend perubahan lingkungan makro dan mikro. Peran BSC dalam tahap perencanaan strategik melalui strategi yang telah ditetapkan (misalnya strategi yang dipilih: *differentiation strategy* dan *lowcost strategy*), tujuan (*goals*) kemudian diterjemahkan menjadi sasaran-sasaran strategik ke dalam empat persepektif: keuangan, customer, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan. Pada tahap perencanaan strategik ini, untuk setiap sasaran strategik kemudian ditetapkan berbagai inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. BSC berperan menjadikan komprehensif dan koheren sasaran dan inisiatif strategik yang ditetapkan dalam tahap perencanaan strategik. Kekomprensian dan kekoherenan sasaran dan inisiatif strategik ini menjanjikan peliatgandaan kinerja keuangan dalam jangka panjang.

Peran BSC dalam tahap penyusunan program adalah inisiatif strategik yang komprehensif kemudian dijabarkan ke dalam program-program jangka panjang disertai taksiran sumber daya yang diperlukan untuk atau diperoleh dari pelaksanaan program tersebut. Oleh karena merupakan penjabaran inisiatif strategik yang komprehensif, maka program-program yang dihasilkan dalam tahap penyusunan program juga mencakup persepektif yang komprehensif. Peran BSC dalam tahap penyusunan anggaran (rencana jangka pendek), program-program yang komprehensif tersebut kemudian dijabarkan ke dalam rencana kegiatan jangka pendek, disertai dengan taksiran sumber daya yang diperlukan untuk dan diperoleh dari kegiatan tersebut. Oleh karena merupakan penjabaran program-program yang komprehensif, maka rencana kegiatan jangka pendek dihasilkan dalam tahap penyusunan anggaran juga mencakup persepektif yang komprehensif.

Sedangkan peran BSC dalam tahap implementasi dan tahap pemantauan, rencana kegiatan yang tercantum dalam dokumen anggaran dilaksanakan. Pada tahap implementasi, BSC digunakan untuk mengukur kinerja personel di keempat persepektif. Pada tahap pemantauan, hasil pengukuran kinerja personel di keempat persepektif BSC tersebut dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam anggaran dan target yang ditetapkan dalam perencanaan strategik. Hasil perbandingan antara hasil pengukuran kinerja dengan target anggaran digunakan untuk mengevaluasi kinerja jangka pendek personel; sedangkan hasil perbandingan antara hasil pengukuran kinerja dengan target yang ditetapkan dalam perencanaan strategik digunakan untuk mengevaluasi kinerja jangka panjang personel. Pengembangan organisasi merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan di Perguruan Tinggi. Hal ini karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya pengembangan organisasi yang menyangkut persepektif keuangan, customer, proses bisnis/jasa pendidikan, dan pembelajaran dan pertumbuhan.

Pengembangan organisasi Perguruan Tinggi hendaknya mengoptimalkan layanan pendidikan dengan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal. Perguruan Tinggi juga harus memperkuat komitmen personal yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi organisasi. Dan yang tak kalah pentingnya, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Semoga dengan adanya perubahan strategi pengembangan organisasi Perguruan Tinggi, pada akhirnya Perguruan Tinggi tetap eksis dan dapat membantu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities dan threats*). Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan tidak mencapai tujuan tersebut (Mariantha, 2018:13). *Strength* (kekuatan) dalam hal ini diartikan sebagai kekuatan atau hal positif yang menonjol dari perusahaan/produk

yang dapat dijadikan sebagai *competitive advantage* (kekuatan bersaing). *Weakness* (kelemahan) kebalikan dari *strength*, *weakness* merupakan kekurangan atau hal-hal yang tidak/belum dimiliki perusahaan untuk bersaing di pasar. *Opportunity* (peluang) dianggap sebagai bagian dari lingkungan eksternal perusahaan yang dapat menjadi potensi untuk meningkatkan profit, market share atau pertumbuhan. *Threat* (tantangan) adalah kebalikan dari *opportunity*, yang merupakan halangan atau ancaman bagi perusahaan dalam memperluas pasar atau mendapatkan profit.

Analisis SWOT biasanya adalah arahan/rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada, sambil mengurangi kekuatan dan menghindari ancaman. Jika digunakan dengan benar, analisis SWOT akan membantu kita untuk melihat sisi-sisi yang terlupakan atau tidak terlihat selama ini. Analisis ini bersifat deskriptif dan terkadang akan sangat subjektif, karena bisa jadi dua orang yang menganalisis sebuah organisasi akan memandang berbeda keempat bagian tersebut. Hal ini wajar terjadi, karena analisis SWOT adalah sebuah analisis yang akan memberikan output berupa arahan dan tidak memberikan solusi “ajaib” dalam sebuah permasalahan (Mariantha, 2018: 14).

Tujuan Analisis SWOT Konsep dasar pendekatan SWOT tampak sederhana sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Tzu (2004) bahwa “apabila kita telah mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan mengetahui kekuatan dan kelemahan lawan, sudah dapat dipastikan bahwa kita akan dapat memenangkan pertempuran”. Dalam perkembangannya saat ini, analisis SWOT tidak hanya dipakai untuk menyusun strategi di medan pertempuran, melainkan banyak diterapkan dalam penyusunan perencanaan strategi bisnis (*Strategic Business Planning*) yang bertujuan untuk menyusun strategi-strategi jangka panjang sehingga arah dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan jelas dan dapat segera diambil keputusan, berikut semua perubahannya dalam menghadapi pesaing.

Indikator SWOT Analisis SWOT mempertimbangkan faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang dihadapi di dunia bisnis. Analisis SWOT didahului dengan indentifikasi posisi perusahaan/institusi melalui faktor internal dan eksternal. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan penjelasan yang diungkapkan oleh Sari (2020:31) antara lain: a. Faktor Internal Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam lapangan usaha yang dimaksud adalah bisa seperti penguasaan, sumber daya, lahan bangunan, peralatan, finansial, keterampilan, penguasaan manajemen dan jejaring sosial yang dimiliki. b. Faktor Eksternal Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar lapangan usaha yang dimaksud adalah bisa seperti peraturan pemerintah, risiko, persaingan, dan prospek ekonomi.

Manfaat Analisis SWOT Metode analisis SWOT merupakan metode analisis yang paling dasar, yang bermanfaat untuk melihat suatu topik ataupun suatu permasalahan dari empat sisi yang berbeda. Hasil dari analisis biasanya berupa arahan ataupun rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan untuk menambah keuntungan dari sisi peluang yang ada, sambil mengurangi kekurangan dan juga menghindari ancaman. Jika digunakan dengan benar, analisis ini akan membantu untuk melihat sisi-sisi yang terlupakan atau tidak terlihat selama ini. Analisis SWOT merupakan instrument yang bermanfaat dalam melakukan analisis strategi. Analisis

SWOT berperan sebagai alat untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi serta menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi (Mariantha, 2018: 16-17).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai “penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. (Nanang Fatah: 2012,41) Dengan menggunakan metode kualitatif ini maka data yang didapatkan akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Desain penelitian kualitatif ini dibagi dalam empat tahap, yaitu: Analisis data dilakukan setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara mendalam terhadap Wakil Ketua 3 Bagian Kemahasiswaan dan Kerjasama, LPM.

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu “Peneliti dengan Narasumber”. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui strategi pengembangan organisasi perguruan tinggi agama Islam Al-Falah Cicalengka. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang berhubungan dengan organisasi pendidikan, mencakup struktur, tujuan, kebijakan, insentif, sistem informasi dan anggaran. Dan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan sikap, keterampilan, pengharapan, kepercayaan, perilaku para pegawai (pendidi, tenaga kependidikan termasuk ketua STAI Al-Falah Cicalengka sehingga menghasilkan kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran dan implementasi yang tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu hal penting dalam tujuan rencana strategis adalah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Perguruan Tinggi Swasta dalam hitungan jangka pendek (3 tahun), jangka menengah (5 tahun) dan jangka panjang (10 tahun). Visi dari Perguruan Tinggi Swasta, dapat dicapai dan diwujudkan dengan melibatkan semua pihak yang terkait dan adanya dukungan dari berbagai pihak, baik yang terkait dengan akademik maupun non-akademik dengan cara melaksanakan sistem penjaminan mutu secara konsisten dan berkelanjutan. Strategi yang dilakukan dalam mewujudkan peningkatan akreditasi dilakukan dengan cara membudayakan standar mutu akademik yang mencakup tujuh elemen sesuai yang tercantum dalam usulan akreditasi. Pelaksanaan peningkatan mutu akademik akan terus-menerus dilakukan secara konsisten, berkelanjutan dan bertahap sesuai kemampuan pendanaan dan tetap berpedoman pada standar penjaminan mutu. Strategi Pencapaiannya dalam percepatan peningkatan mutu akademik, maka dilakukan dengan langkah: (1) merancang kurikulum terpadu antara kurikulum nasional dan lokal, dengan mengacu pada kebutuhan perkembangan ilmu, teknologi komunikasi dan informasi serta

permintaan pasar, dan (2) Menyiapkan perangkat utama dan pendukung akademik serta pedoman akademik yang memadai.

Pengembangan institusi ke arah manajemen yang transparansi, bermutu dan modern perlu pengelola dan staf institusi yang siap dan professional, Hal yang paling utama dalam kaitan ini adalah penguasaan dan penyempurnaan job desk serta administrasi yang menunjang kegiatan kerja, termasuk sistem monitoring dan evaluasi yang dikelola oleh Perguruan Tinggi Agama Islam AL-Falah Cicalengka. Teridentifikasi berbagai masalah ketika kita mengevaluasi sistem pengendalian internal pada kegiatan/ pengembangan aktivitas penjaminan mutu internal, antara lain: (1) manajemen pengelolaan akademik, kemahasiswaan dan unit-unit kerja, termasuk Unit Penjaminan Mutu (UPM) masih kurang baik dan belum sistematis, (2) kelengkapan instrument dan SOP dalam melakukan kegiatan kerja masih sangat kurang, dan (3) kemampuan staf masih sangat minim tentang tata cara pengelolaan dan pelaporan pekerjaan.

1. Analisis Peluang Lingkungan Eksternal, berdasarkan analisis peluang lingkungan eksternal yang dapat dilaksanakan oleh STAI AL-Falah Cicalengka, antara lain: (1) Letak geografis yang dekat dengan pemukiman, transportasi yang gampang (2) Sumber daya manusia yang professional, minat menuntut ilmu di kalangan pegawai/karyawan, yang kebanyakan belum sarjana, sehingga menjadi penawaran yang positif untuk membuka kelas karyawan. (4) Tingginya tingkat kesadaran masyarakat untuk pendidikan.
2. Analisis Kekuatan (*Strength*) Lingkungan Internal (1) Lama berdirinya STAI AL-Falah Cicalengka telah memberikan kepercayaan kepada masyarakat. (2) Lokasi kampus/Kantor berada pada tempat yang strategis dan mudah diakses. (3) Jaringan operasional dan kemitraan sudah terbentuk. (4) Sumber Daya Manusia sebagian cukup memadai. (5) Kemampuan melakukan kegiatan kerja sama dengan pihak sekolah (Aliyah, SMA), ada kerja sama (MoU, MoA) dengan perguruan tinggi lain, perusahaan/instansi terkait dengan jurusan yang ada di STAI Al-Falah Cicalengka.
3. Analisis Kelemahan (*Weakness*) Lingkungan Internal Kelemahan internal yang bersifat strategis yang berhasil diidentifikasi adalah: (1) Sarana dan fasilitas yang dimiliki dalam proses peningkatan akademik masih terbatas dalam menunjang operasional. (2) Sumber dana/modal yang masih terbatas sehingga agak sulit untuk meningkatkan aktivitas yang membutuhkan dana besar, seperti promosi, pelatihan, studi banding, peningkatan pendidikan karyawan dan dosen, dan lain-lain. (3) Kerjasama yang telah di jalin belum berjalan optimal. (4) Teknologi Sistem Informasi (TSI) masih lemah, sehingga menghambat pelayanan dan pelaporan. (5) Masih terdapatnya jabatan rangkap dan belum adanya ketentuan kepegawaian terutama yang menyangkut reward dan punishment.
4. Analisis Kesempatan (*Opportunities*) Lingkungan Eksternal (1) Banyaknya lulusan SMU, Aliyah setiap tahun baik di perkotaan maupun di pedesaan. (2) Karyawan swasta dan pemerintah di sekitarnya yang membutuhkan upgrade pendidikan untuk mengembangkan karir mereka. (3) Memiliki sejumlah mahasiswa yang masih mengenyam pendidikan. (4) Tingginya persaingan dan biaya kuliah di PTN. (5) Beberapa mahasiswa pindahan dari perguruan tinggi lain.

5. Analisis Tantangan/Ancaman (*Threats*) Lingkungan Eksternal

Tantangan/ancaman akan selalu ada dan harus dihadapi, yang akan mendewasakan dan sesuatu yang akan membuat STAI Al-Falah Cicalengka selalu mengevaluasi diri untuk maju dari waktu ke waktu. Kondisi eksternal yang berpotensi menimbulkan masalah yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (lembaga pendidikan), baik yang sekarang maupun yang akan datang seperti: (1) Masih tingginya calon mahasiswa yang melanjutkan/berkeinginan kuliah ke Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki nama. (2) Masih tingginya minat dosen untuk menjadi Dosen PNS maupun Karyawan PNS. (3) Kesulitan dalam mengupayakan program-program penelitian karena belum dipahami arti dan manfaat hasil penelitian oleh pemerintah daerah, dunia bisnis, industri, dan masyarakat. (4) Kualitas sarana dan prasarana yang masih minim dapat menghambat minat calon mahasiswa baru. (5) Perguruan Tinggi Negeri yang membuka kelas buat mahasiswa dengan perekonomian menengah ke atas yang bisa dengan mudah mengenyam pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri dengan label Perguruan Tinggi Negeri. (6) Perguruan Tinggi swasta lain yang konsisten dengan kualitas dan memiliki nama besar (7) Krisis kepercayaan kepada pengelola kampus.

Strategi yang harus dimiliki lembaga pendidikan yaitu visi dan misi. Visi adalah bagaimana seharusnya dari suatu organisasi. (Lonnie Helgeson dalam Salusu, 2006). Lebih lanjut Salusu menjelaskan bahwa visi merupakan keberhasilan yang bisa dijelaskan, bagaimana seharusnya suatu organisasi berhasil dan sukses dengan cara melaksanakan strategi dan menemukan potensinya. STAI AL-Falah Cicalengka Bandung Sebagai Perguruan Tinggi yang berada di lingkungan Yayasan Asyhadidiah yang dibina langsung oleh KH. Q. Ahmad Syahid, M.Sc. sebagai pembaca Al-Qur'an terbaik Tingkat Nasional Tahun 1968. Perguruan Tinggi ini untuk pertama kali didirikan pada tahun 1980 dengan nama Akademik Ilmu Al-Qur'an Al-Falah Didorong oleh keharusan pembinaan dan atas anjuran Ketua Kopertais Wilayah II Jawa Barat dan dengan mempertimbangkan masa depan mahasiswa, maka pada tahun 1981 Akademik Ilmu Al-Qur'an Al-Falah berubah namanya menjadi Perguruan Tinggi Islam Al-Falah (PTIA) dengan membuka Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah. Untuk lebih terbinanya mahasiswa serta lebih ringannya pengurus dengan mempertimbangkan berbagai saran yang masuk, pada tanggal 25 Mei 1983, Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah difungsikan menjadi satu fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah, namun karena hanya ada satu jurusan, yaitu Pendidikan Agama Islam namanya sekaligus dirubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Falah (STITA) dengan status tercatat di Kopertais Wilayah II Jawa Barat. Status ini berlangsung sampai awal 1986. Pada tanggal 15 Januari 1986 Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Falah (STITA), mendapat kepercayaan dengan dengan perubahan status dan tercatat menjadi terdaftar untuk Program Sarjana Muda (Sarmud) melalui Surat Keputusan Direktorat Jendral Bimbingan Agama Islam (DIRJEN BINBAGA ISLAM) Nomor : 06/E/1986 tertanggal 15 Januari 1986 dan sampai sekarang ada perubahan dan perkembangan yang mana terdapat 3 prodi Pendidikan Agama Islam, Manajemen Pendidikan Islam dan Hukum Ekonomi Syariah.

Adapun Visi STAI Al-Falah Cicalengka, dengan Visi : “Mewujudkan perguruan tinggi islam yang Qur’ani (Qualified, Unggul, Responsive, Adaktif, Nasionalis, Islami) di tingkat nasional pada tahun 2035”, Sedangkan Misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati diri yang khas yang membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Dalam melaksanakan misi tersebut maka senada pula dengan STAI AL-Falah Cicalengka, diantaranya: 1). Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang Qur’ani, 2). Menyelenggarakan sistem akademik dan pembelajaran berbasis teknologi informasi yang *qualified* dalam mengakomodasi kebutuhan nasional.

Penyusunan misi organisasi di pengaruhi oleh beberapa elemen yang harus dipertimbangkan oleh pembuat atau perencana strategi di STAI AL-Falah Cicalengka, agar misi dapat benar-benar mencerminkan apa yang di inginkan. Elemen tersebut adalah: 1). Aspek sejarah organisasi STAI AL-Falah Cicalengka, 2). Keinginan pimpinan, 3). Perubahan lingkungan, 4). Keterbatasan sumber daya, 5). Keunggulan yang dimiliki untuk bersaing.

Di dalam manajemen strategik STAI Al-Falah Cicalengka, dalam peran *Balanced Scorcard*, Yaitu: 1). Tahap perencanaan, dalam sistem manajemen strategik STAI Al-Falah Cicalengka diantaranya sebagai berikut: a). Perumusan strategi dimulai dari visi, misi, tujuan ; b). Perencanaan strategi; c). Penyusunan program yang akan dilaksanakan sesuai dengan visi, misi, tujuan STAI AL- Falah Cicalengka; d). Penyusunan anggaran. 2). Tahap Impelementasi, yang mana STAI AL-Falah Cicalengka dihubungkan dengan BSC berperan dalam memperluas ukuran kinerja civitas akademika.

Penyusunan misi organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen yang harus dipertimbangkan oleh pembuat atau perencana strategi agar misi tersebut dapat benar-benar mencerminkan apa yang ingin dilakukan oleh organisasi. Elemen tersebut adalah aspek sejarah organisasi, keinginan pimpinan puncak, perubahan lingkungan, keterbatasan sumber daya, keunggulan yang dimiliki untuk bersaing.

Di dalam manajemen strategik, peran *Balanced Scorcard*, menurut Mulyadi (2001:59) menempati posisi strategik dalam sistem manajemen strategik. Tahap perencanaan dalam sistem manajemen strategik (dikenal pula dengan sebutan *total business planning*) terdiri dari empat tahap, yakni: 1). Perumusan strategi, 2). Perencanaan strategi, 3). Penyusunan program, program-program yang komprehensif tersebut kemudian dijabarkan ke dalam rencana kegiatan jangka pendek, disertai dengan taksiran sumber daya yang diperlukan untuk dan diperoleh dari kegiatan tersebut. 4). Penyusunan anggaran. Peran BSC dalam tahap penyusunan anggaran di STAI Al-Falah Cicalengka (rencana jangka pedek dan rencana Panjang),

STAI Al-Falah Cicalengka memperkuat komitmen civitas akademika yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan melalui visi dan misi. Yang tak kalah penting, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. STAI Al-Falah Cicalengka juga berperan dalam memproses sumberdaya manusia secara total. Untuk mencapai hal tersebut berbagai upaya dilakukan oleh STAI Al-Falah Cicalengka untuk menarik minat peserta didik (mahasiswa), strategi bersaing untuk mengembangkan proses pembelajaran, dan strategi bersaing untuk menghilangkan batas.

1. Strategi Bersaing untuk Menyaring Peserta Didik (mahasiswa)
Mutu peserta didik akan mempengaruhi proses dan hasil pendidikan. Mutu peserta didik juga ikut menentukan peran dalam menentukan program studi dan pada gilirannya akan menentukan citra perguruan tinggi swasta yang bersangkutan. Perguruan tinggi yang favorit mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk menarik peserta didik/mahasiswa terbaik. Adapun langkah-langkah yang diperlukan untuk menarik peserta didik/mahasiswa adalah sebagai berikut: a). STAI Al-Falah Cicalengka Menyebarkan visi dan misi serta menginformasikan profil peserta didik/mahasiswa kepada masyarakat, b). Pemberian beasiswa kepada mahasiswa yang berprestasi, c). Mengembangkan instrumen seleksi yang telah ditetapkan.
2. Strategi Bersaing untuk Mengembangkan Proses Pembelajaran.
Dalam era global yang ditandai oleh proses perubahan yang begitu cepat, maka peningkatan kemampuan belajar lebih penting daripada penguasaan atas pengetahuan teknis. Implikasi strategi bersaing dalam pengembangan proses pembelajaran di STAI Al-Falah Cicalengka adalah sebagai berikut: a). Dosen, b). Menyusun RPS dan silabus matakuliah, c). FGD (Forum Group Discussion), d). Tri Dharma Perguruan Tinggi

Analisis Matriks SWOT

Matriks SWOT adalah alat lanjutan yg digunakan untuk mengembangkan 4 tipe pilihan strategi: SO, WO, ST dan WT. Kunci keberhasilan penggunaan matriks TOWS adalah mempertemukan faktor kunci internal dan eksternal untuk membentuk satu strategi.

1. Strategi SO adalah strategi yang dibuat dengan menggunakan kekuatan internal STAI AL-Falah Cicalengka untuk mengambil keuntungan dari kesempatan eksternal.
2. Strategi WO adalah strategi yang dibuat untuk memperbaiki kelemahan internal dan menggunakan kesempatan eksternal. WO juga menunjukkan kesempatan yang ada dalam jangkauan yang bisa diraih oleh STAI AL-Falah Cicalengka jika berhasil memperbaiki kelemahan internal.
3. Strategi ST dibuat STAI AL-Falah Cicalengka untuk mengantisipasi ancaman eksternal dengan menggunakan kekuatan internal yang dimiliki.
4. Strategi WT mungkin saja terjadi terutama jika STAI AL-Falah Cicalengka menghadapi faktor-faktor kelemahan dan ancaman yang tidak dapat ditangani dengan menggunakan kekuatan dan peluang yang ada.

Analisis SWOT Strengths-Opportunities (S-O)

1. Mengeksploitasi pengalaman dan Akreditasi maupun adanya pencitraan promosi STAI AL-Falah Cicalengka sebagai Lembaga swasta ke masyarakat, sekolah-sekolah, kantor-kantor dan kegiatan organisasi dalam masyarakat, seperti karang taruna, PKK melalui brosur/brosur, baliho di titik-titik strategis, dan membentuk agen-agen marketing di beberapa kabupaten dan kecamatan.
2. Mengundang Stakeholder dan alumni yang telah bekerja untuk turut menjadi pembicara di kampus STAI AL-Falah Cicalengka. (Kegiatan MATAKU PEKA, Silaturahmi dan diskusi)

3. Mengeksploitasi pindahan mahasiswa dari Perguruan Tinggi Swasta

Weakness- Opportunities (W-O)

1. STAI AL-Falah Cicalengka Melakukan promosi secara efektif dan kontinyu dengan menggunakan media elektronik, media cetak, dan media ruang publik melalui pamflet, brosur-brosur dan baliho juga melakukan promosi ke daerah.
2. STAI AL-Falah Cicalengka Melakukan sharing dengan dosen-dosen perihal ketidakpuasan maupun keadaan lembaga, sehingga kinerja pengelola dapat diperbaiki guna menjaga kualitas belajar-mengajar (FGD)
3. Memberikan discount biaya kuliah bagi mahasiswa yang mampu mengajak dan mengantar tetangga maupun sanak saudaranya kuliah.
4. KIP Kuliah bagi yang berprestasi dan yang tidak mampu.

Strengths-Threats (S-T)

1. STAI AL-Falah Cicalengka Mengembangkan sistem sharing saham bagi dosen-dosen yang memiliki loyalitas dan bekerja dalam jangka waktu periode tertentu.
2. STAI AL-Falah Cicalengka Mengundang alumni yang telah bekerja untuk mempromosikan keunggulan kompetitif yang membantu mereka di dunia kerja.

Weakness-Threats (W-T)

1. Mengurangi dominasi keluarga pengelola dalam kepengurusan dan melibatkan dosen-dosen dan elemen-elemen yayasan lainnya untuk memilih individu-individu yang berkualitas untuk menduduki jabatan-jabatan di lingkungan STAI AL-Falah Cicalengka.
2. Melakukan komunikasi dan pertemuan secara kontinyu baik formal maupun informal untuk meningkatkan hubungan yang harmonis guna meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap Pengelola di STAI AL-Falah Cicalengka.
3. Memfasilitasi dosen-dosen/Staf yang ingin meningkatkan level akademiknya dan membantu baik finansial maupun non-finansial dosen/Staf yang melakukan penelitian, memberikan penghargaan untuk dosen/Staf yang telah melakukan banyak penelitian dan pengabdian masyarakat dengan menetapkan target tertentu di STAI AL-Falah Cicalengka.

KESIMPULAN

Dari apa yang telah diuraikan di atas, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan civitas akademika STAI Al-Falah mengalami pergeseran pada mutu layanan, dikelola dengan baik dan transparan, dikembangkan berlandaskan visi dan misi yang jelas, dan diikuti serta dilaksanakan oleh setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan.
2. Visi STAI Al-Falah Cicalengka merupakan suatu imajinasi/wawasan ke depan yang menerobos dimensi waktu didasarkan atas argumen rasional. Visi tertulis disebut dengan *QURANI*. Visi STAI Al-Falah Cicalengka dengan Visi mewujudkan perguruan tinggi islam yang Qurani (Qualified, Unggul, Responsive, Adaktif, Nasionalis, Islami) di tingkat nasional pada tahun 2035,

3. Misi STAI AL-Falah Cicalengka adalah menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang qurani, menyelenggarakan sistem akademik dan pembelajaran berbasis teknologi informasi yang qualified dalam mengakomodasi kebutuhan nasional.
4. Pengembangan organisasi merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta Agama Islam Al-Falah Cicalengka. Hal ini karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi, khususnya dalam pengembangan organisasi yang menyangkut perspektif keuangan, layanan, pembelajaran dan pertumbuhan. Balanced Scorecard (BSC) sebagai alternatif pengembangan organisasi di STAI Al-Falah Cicalengka yang merupakan perguruan tinggi swasta yang hendak mengoptimalkan layanan pendidikan dengan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal.
5. Strategi STAI AL-Falah Cicalengka melakukan hubungan baik dengan mahasiswa serta membangun profesionalisme dalam manajemen di STAI Al-Falah cicalengka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus S. Wahyudi, 1996, *Manajemen Strategik, Pengantar Proses Berpikir Strategik*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Dale S. Beach, 1975, *Personel: The Management of People at Work*, Third Edition, New York: MacMillan Publishing Co. Inc.
- Edward Sallis, 2006. *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD
- Freddy Rangkuti. 2011. *SWOT Balanced Scorecard Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Freddy Rangkuti. 2003. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Tahapan Perencanaan Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siti Khotimah. 2011. "Perumusan Strategi bagi Perguruan Tinggi Swasta untuk Meraih Keunggulan Bersaing." Tesis, Program MM Universitas Brawijaya
- Koontz, Harlod, Donnell Cynlo, Weinrich Heinz, 1995, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Moekijat, 1993, *Pengembangan Organisasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robert S. Kaplan & David P. Norton, (2000), *Balanced Scorecard, Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*, Jakarta: Erlangga;
- Siagian, P. Sondang, 1995, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara; Soekarton, 1992, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Salusu J., 1996, *Pengambilan keputusan strategik untuk organisasi publik dan organisasi nonprofit*, Jakarta: PT Gramedia
- Soraya, Hanuma dan Endang Kiswara. 2008. *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Astra Honda Motor)*, Jakarta.
- Stewart, T. A. 1999. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Currency/ Doubleday, New York, NY.
- Stewart, T. A. 2001. *The Wealth of Knowledge Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization*, Nicholas Brealey, London.
- www.kemendiknas.go.id, 2012, *Undang-undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sembel dan Santo.

الأفكار : مجلة الدراسات الإسلامية

al-Afkar

Journal For Islamic Studies

Vol. 6, No. 1, January 2023

al-Afkar, Journal for Islamic Studies is on publishing original empirical research articles and theoretical reviews of Islamic Studies, it covers various issues on the Islamic studies within such number of fields as Islamic Education, Islamic thought, Islamic law, political Islam, and Islamic economics from social and cultural perspectives and content analysis from al-Qur'an and Hadist.

ISSN Online : 2614-4905



www.al-afkar.com

**Fakultas Agama Islam Universitas Wiraloda Indramayu
STAI DR. HHEZ. Muttaqien Purwakarta,
Asosiasi Dosen DPK UIN Sunan Gunung Djati Bandung**