

Penguatan Budaya Mutu dalam Menghadapi Akreditasi Strategi Transformasi dari Kepatuhan Administratif Menuju Budaya Performa

¹Abdul Hamid ²Laelatul Badriah

^{1,2}Universitas Alma Ata Yogyakarta, Indonesia

Email: ¹251500070@almaata.ac.id ²laelatulbadriah@almaata.ac.id

Abstrak

Akreditasi pendidikan pada hakikatnya merupakan instrumen untuk mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, sebagian lembaga masih menghadapi *accreditation panic*, yaitu kecenderungan memusatkan perhatian pada penyiapan dokumen menjelang visitasi daripada membangun kualitas dalam praktik operasional sehari-hari. Kondisi tersebut berpotensi melahirkan *pseudo-compliance*, ketika pemenuhan standar hanya berlangsung secara administratif tanpa diikuti perubahan perilaku dan kinerja kelembagaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui *Systematic Literature Review* (SLR) berbasis pedoman PRISMA terhadap 32 artikel nasional dan internasional yang memenuhi kriteria inklusi. Analisis tematik dilakukan untuk mengidentifikasi pola penguatan budaya mutu, implementasi SPMI dan PPEPP, kepemimpinan, serta pemanfaatan sistem informasi dalam penjaminan mutu. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepatuhan semu terutama dipengaruhi oleh ketidakterhubungan antara indikator kinerja individu dan standar mutu kelembagaan. Integrasi standar akreditasi ke dalam siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) yang didukung sistem informasi mutu mendorong terbentuknya *quality habituation*, yaitu pembiasaan standar mutu dalam aktivitas kerja sehari-hari. Akreditasi unggul dengan demikian lebih tepat dipahami sebagai konsekuensi dari budaya mutu yang konsisten. Temuan ini menegaskan pentingnya penyelarasan IKU, PPEPP, kepemimpinan transformatif, dan digitalisasi mutu untuk membangun tata kelola pendidikan yang autentik dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Mutu; Akreditasi; SPMI; PPEPP; Kepemimpinan Transformatif

Abstract

Educational accreditation is fundamentally intended to promote continuous quality improvement. In practice, however, some institutions remain affected by accreditation panic, characterized by an excessive focus on preparing documents before external assessment rather than developing quality through everyday institutional practices. This condition may lead to pseudo-compliance, in which standards are fulfilled administratively without corresponding improvements in institutional behavior and performance. This study employs a qualitative approach through a PRISMA-based Systematic Literature Review (SLR) of 32 national and international articles that met the established inclusion criteria. Thematic analysis was conducted to identify patterns in quality culture development, the implementation of internal quality assurance and the PPEPP cycle, leadership, and the use of information systems for quality assurance. The synthesis indicates that pseudo-compliance is primarily associated with a lack of alignment between individual Key Performance Indicators and institutional quality standards. Integrating accreditation standards into the PPEPP cycle Establishment, Implementation, Evaluation, Control, and Improvement supported by digital quality management systems encourages quality habituation, whereby quality standards become embedded in everyday work practices. Superior accreditation should therefore be understood as a consequence of a consistent quality culture rather than merely an administrative target. These findings highlight the importance of aligning KPIs, PPEPP, transformational leadership, and digital quality systems to establish authentic and sustainable educational governance.

Keywords: Quality Culture; Accreditation; Internal Quality Assurance System; PPEPP; Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Dalam lanskap pendidikan modern, mutu lembaga pendidikan tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai kemampuan memenuhi sejumlah persyaratan administratif. Mutu telah berkembang menjadi indikator utama akuntabilitas publik, efektivitas tata kelola, kualitas layanan pendidikan, serta daya saing lembaga dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi. Perubahan paradigma tersebut turut memengaruhi praktik akreditasi yang semakin diarahkan pada penilaian terhadap kinerja, proses, luaran, dan dampak nyata yang dihasilkan oleh satuan pendidikan. Dalam konteks Indonesia, arah perubahan tersebut tercermin dalam kebijakan penjaminan mutu pendidikan melalui Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 serta instrumen akreditasi yang dikembangkan oleh BAN-S/M melalui IASP2020. Orientasi penilaian tidak lagi berhenti pada keberadaan dokumen atau kelengkapan input kelembagaan, tetapi semakin menekankan keterlaksanaan proses dan ketercapaian hasil secara berkelanjutan. Pergeseran tersebut menuntut lembaga pendidikan untuk menjadikan mutu sebagai bagian integral dari praktik kerja sehari-hari, bukan sekadar agenda administratif yang muncul ketika proses akreditasi berlangsung (Elken & Stensaker, 2018; Seyfried & Pohlenz, 2018).

Perubahan orientasi akreditasi tersebut pada dasarnya memberikan peluang bagi lembaga pendidikan untuk membangun sistem mutu yang lebih substantif. Persoalannya, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan berupa ketidaksesuaian antara standar formal dengan praktik operasional. Sebagian lembaga masih menempatkan akreditasi sebagai momentum tertentu yang harus dipersiapkan secara intensif menjelang visitasi asesor. Pola tersebut melahirkan apa yang dalam penelitian ini disebut sebagai kepatuhan semu (*pseudo-compliance*), yaitu kondisi ketika pemenuhan standar lebih berorientasi pada pembentukan citra kepatuhan melalui dokumen dan aktivitas temporer daripada perubahan nyata dalam perilaku, proses kerja, dan kualitas layanan pendidikan. Fenomena tersebut dapat terlihat melalui penyiapan dokumen secara mendadak, pelaksanaan

kegiatan yang bersifat insidental, serta meningkatnya aktivitas administratif menjelang visitasi tanpa diikuti dengan konsistensi setelah proses akreditasi selesai. Dalam perspektif manajemen mutu, kondisi demikian menunjukkan bahwa standar belum sepenuhnya menjadi bagian dari sistem kerja dan budaya organisasi, sehingga akreditasi berpotensi dipersepsikan sebagai tujuan akhir, bukan sebagai instrumen untuk melakukan perbaikan mutu secara berkelanjutan (Sallis, 2014; Diyani, 2025).

Permasalahan tersebut menjadi semakin penting karena predikat akreditasi yang tinggi tidak secara otomatis menunjukkan bahwa budaya mutu telah mengakar dalam seluruh aktivitas kelembagaan. Ketika standar hanya dipahami sebagai seperangkat persyaratan yang harus dipenuhi, warga lembaga cenderung bekerja berdasarkan tuntutan administratif dan instruksi struktural. Sebaliknya, budaya mutu menuntut adanya kesadaran kolektif bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap kualitas proses dan hasil pendidikan. Dengan demikian, persoalan utama bukan hanya terletak pada apakah lembaga memiliki dokumen mutu, tetapi apakah standar tersebut benar-benar dipahami, dilaksanakan, dievaluasi, dikendalikan, dan ditingkatkan oleh seluruh warga lembaga. Kesenjangan antara kepatuhan administratif dan praktik mutu substantif menunjukkan perlunya perubahan paradigma dari budaya kepatuhan menuju budaya perbaikan berkelanjutan, sehingga mutu tidak bergantung pada momentum akreditasi, melainkan menjadi karakter organisasi yang berlangsung secara konsisten.

Kajian mengenai Total Quality Management (TQM), Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), dan pengembangan budaya mutu telah berkembang cukup luas. TQM menekankan pentingnya keterlibatan seluruh anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, perbaikan berkelanjutan, serta pengelolaan proses sebagai dasar peningkatan kualitas (Deming, 2018; Tjiptono & Diana, 2019). Sementara itu, SPMI memberikan kerangka sistematis bagi satuan pendidikan untuk menjamin dan meningkatkan mutu melalui siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan

peningkatan standar. Meskipun demikian, sebagian kajian masih membahas penjaminan mutu internal dan akreditasi sebagai dua mekanisme yang berjalan secara terpisah. Padahal, efektivitas akreditasi sangat bergantung pada kekuatan sistem mutu internal yang bekerja secara konsisten sebelum, selama, maupun setelah proses akreditasi. Kesenjangan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengintegrasikan mekanisme penjaminan mutu internal dengan pembentukan budaya organisasi agar akreditasi tidak berhenti pada pemenuhan standar, tetapi menjadi bagian dari proses pembelajaran organisasi.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini menawarkan perspektif pembiasaan mutu (*quality habituation*) sebagai pendekatan untuk memperkuat budaya mutu lembaga pendidikan. Pembiasaan mutu dipahami sebagai proses internalisasi standar, nilai, dan praktik perbaikan secara berulang sehingga perilaku bermutu berkembang menjadi kebiasaan kerja kolektif dan tidak lagi bergantung pada tekanan eksternal, termasuk menjelang pelaksanaan akreditasi. Perspektif ini menempatkan budaya mutu bukan sebagai slogan kelembagaan, melainkan sebagai hasil dari proses pembentukan kebiasaan, kepemimpinan, penguatan sistem, evaluasi berkelanjutan, serta keterlibatan seluruh warga organisasi. Budaya mutu yang kuat ditandai oleh kemampuan lembaga untuk menjalankan standar secara konsisten, menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan, serta melakukan perbaikan berdasarkan kebutuhan nyata, bukan sekadar untuk memenuhi tuntutan administratif (Bendermacher et al., 2017; Fitriani & Kurniawan, 2022).

Penguatan budaya mutu juga membutuhkan kepemimpinan yang mampu menggeser orientasi organisasi dari sekadar kepatuhan menuju komitmen terhadap performa dan perbaikan berkelanjutan. Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam menerjemahkan standar mutu menjadi arah kerja yang dipahami bersama, membangun keteladanan, menyediakan dukungan terhadap pelaksanaan standar, serta menciptakan sistem

penghargaan yang mendorong keterlibatan warga lembaga. Pada saat yang sama, siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) perlu dioperasionalkan sebagai mekanisme yang berlangsung secara rutin dan terdokumentasi. Dengan demikian, bukti mutu tidak diproduksi hanya ketika diperlukan untuk akreditasi, tetapi terbentuk secara alamiah melalui aktivitas kelembagaan sehari-hari. Integrasi antara kepemimpinan, PPEPP, sistem insentif, dan pembiasaan mutu diharapkan dapat membangun organisasi pendidikan yang lebih adaptif, reflektif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Atas dasar argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor psikologis dan struktural yang menyebabkan munculnya kepatuhan semu dalam pelaksanaan akreditasi, mengkaji operasionalisasi siklus PPEPP beserta bukti empiris yang dihasilkan dalam praktik penjaminan mutu, serta merumuskan kerangka kepemimpinan transformatif dan sistem penguatan organisasi yang dapat mendorong terbentuknya budaya performa yang autentik. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan sistem penjaminan mutu pendidikan dengan menempatkan akreditasi bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai bagian dari ekosistem perbaikan mutu yang berlangsung secara terus-menerus. Melalui pendekatan tersebut, transformasi budaya mutu diharapkan mampu menggeser orientasi lembaga dari “memenuhi standar ketika dinilai” menuju “menjalankan mutu karena telah menjadi budaya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada protokol *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) untuk memperoleh pemahaman yang sistematis mengenai penguatan budaya mutu dalam penjaminan mutu pendidikan dan pelaksanaan akreditasi (Moher et al., 2009; Wahono, 2016). Penelusuran literatur dilakukan melalui database SINTA, Scopus, Google Scholar, dan DOAJ dengan menggunakan kombinasi

kata kunci Boolean ("*budaya mutu*" OR "*quality culture*") AND ("*akreditasi*" OR "*accreditation*") AND ("*SPMI*" OR "*PPEPP*"). Literatur yang dipertimbangkan meliputi artikel jurnal bereputasi pada rentang 2018–2026, baik berbahasa Indonesia maupun bahasa Inggris, yang membahas implementasi SPMI/PPEPP, budaya mutu organisasi pendidikan, akreditasi, serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Artikel yang bersumber dari sektor nonpendidikan, opini populer, prosiding tanpa proses *peer-review*, dan karya ilmiah yang belum dipublikasikan dalam jurnal dikeluarkan dari kajian. Buku yang memuat teori utama mengenai TQM dan manajemen mutu pendidikan tetap digunakan sebagai referensi konseptual untuk memperkuat landasan analisis.

Proses seleksi literatur dilakukan secara bertahap mengikuti alur PRISMA yang meliputi identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi (Miles et al., 2014; Triandini et al., 2019). Tahap identifikasi memperoleh 112 artikel dari seluruh basis data yang digunakan. Setelah proses pemeriksaan dan penghapusan artikel duplikat, diperoleh 65 artikel untuk tahap penyaringan berdasarkan judul dan abstrak. Selanjutnya, penilaian terhadap teks lengkap dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian fokus, kualitas sumber, rentang publikasi, dan relevansi terhadap tujuan penelitian. Tahap tersebut menghasilkan 32 artikel ilmiah yang terdiri atas 20 artikel nasional terakreditasi dan 12 artikel internasional bereputasi sebagai sumber utama analisis. Data dari artikel terpilih kemudian diekstraksi dan dianalisis menggunakan teknik *qualitative coding* dengan mengacu pada model analisis data Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), melalui proses kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola mengenai kepatuhan semu, pembiasaan mutu, implementasi PPEPP, kepemimpinan, serta strategi penguatan budaya mutu dalam mendukung akreditasi dan perbaikan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diagnosis Hambatan Budaya Mutu

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa persoalan budaya mutu dalam pelaksanaan akreditasi tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan struktural organisasi. Pada aspek psikologis, munculnya *accreditation anxiety* atau kecemasan institusional terjadi ketika akreditasi dipersepsikan sebagai bentuk penghakiman eksternal terhadap kinerja lembaga. Persepsi tersebut mendorong warga lembaga untuk memusatkan perhatian pada upaya memenuhi tuntutan asesor dalam waktu singkat, bukan pada proses perbaikan mutu yang berlangsung secara berkelanjutan. Kondisi tersebut kemudian memunculkan kecenderungan menyiapkan dokumen secara intensif menjelang visitasi dan melaksanakan kegiatan tertentu secara temporer. Pola ini menunjukkan bahwa akreditasi belum sepenuhnya dipahami sebagai instrumen refleksi dan peningkatan mutu, tetapi masih diposisikan sebagai agenda evaluasi eksternal yang harus dihadapi dan diselesaikan (Fitriani & Kurniawan, 2022).

Pada aspek struktural, kepatuhan semu juga dipengaruhi oleh belum terintegrasinya indikator mutu dengan tugas dan kinerja individu. Ketika standar mutu ditempatkan sebagai tanggung jawab unit penjaminan mutu semata, guru, dosen, tenaga kependidikan, dan pengelola program cenderung melihat aktivitas penjaminan mutu sebagai pekerjaan tambahan di luar tugas pokok. Kondisi tersebut menciptakan jarak antara kebijakan mutu pada tingkat kelembagaan dengan praktik kerja pada tingkat individu. Integrasi indikator mutu ke dalam sasaran kinerja individu menjadi penting karena dapat mengubah persepsi bahwa mutu merupakan pekerjaan administratif menjadi pemahaman bahwa mutu merupakan bagian inheren dari setiap pekerjaan. Dengan demikian, persoalan kepatuhan semu pada dasarnya tidak cukup diselesaikan melalui penambahan dokumen, tetapi memerlukan

perubahan pada struktur kerja, sistem evaluasi, pembagian tanggung jawab, dan pola kepemimpinan organisasi (Diyani, 2025; Hidayah & Prasetyo, 2021).

Operasionalisasi PPEPP sebagai Mekanisme Pembiasaan Mutu

Sintesis penelitian menunjukkan bahwa perubahan dari kepatuhan semu menuju pembiasaan mutu (*quality habituation*) membutuhkan penerjemahan standar akreditasi ke dalam aktivitas kerja yang konkret dan berulang. Siklus PPEPP menjadi instrumen strategis karena memungkinkan standar mutu tidak berhenti pada tahap penetapan, tetapi bergerak secara sistematis melalui pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan. Integrasi PPEPP dengan sistem informasi digital semakin memperkuat mekanisme tersebut karena aktivitas, capaian, dan bukti kinerja dapat terdokumentasi secara lebih sistematis. Dalam kerangka ini, dokumen mutu bukan lagi sesuatu yang diproduksi menjelang akreditasi, melainkan merupakan hasil alami dari aktivitas organisasi yang telah dilaksanakan secara konsisten.

Pada tahap penetapan, standar akreditasi perlu diterjemahkan menjadi indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan relevan dengan tugas setiap individu maupun unit kerja. Standar tersebut selanjutnya diturunkan ke dalam SOP dan target kinerja yang dapat dipantau melalui sistem informasi. Praktik integrasi indikator penilaian dosen dan tenaga kependidikan dengan standar mutu SPMI sebagaimana ditemukan pada sejumlah perguruan tinggi menunjukkan bahwa penyelarasan tersebut dapat memperjelas tanggung jawab individu terhadap pencapaian mutu (Yuliana & Suryadi, 2021). Penetapan yang demikian menjadikan standar mutu sebagai bagian dari sistem kerja, bukan sekadar dokumen kebijakan.

Pada tahap pelaksanaan, standar yang telah ditetapkan harus diwujudkan melalui rutinitas kerja sehari-hari. Guru, dosen, dan tenaga kependidikan menjalankan tugas berdasarkan SOP tanpa menunggu adanya agenda visitasi. Dokumentasi pembelajaran, pelayanan, evaluasi, dan capaian peserta didik dilakukan secara berkala melalui sistem yang telah disediakan.

Praktik pengunggahan perangkat pembelajaran dan portofolio peserta didik secara rutin melalui sistem pembelajaran digital menunjukkan bagaimana aktivitas harian dapat sekaligus menjadi sumber bukti mutu (Setiawan & Maulida, 2019). Pola tersebut mengurangi kebutuhan untuk melakukan rekonstruksi dokumen secara mendadak karena bukti kinerja telah terbentuk selama proses kerja berlangsung.

Tahap evaluasi berfungsi memastikan bahwa pelaksanaan standar benar-benar menghasilkan capaian sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Audit Mutu Internal (AMI) perlu ditempatkan sebagai mekanisme pembelajaran organisasi dan bukan sebagai instrumen untuk mencari kesalahan individu. Pelaksanaan AMI secara berkala dengan dukungan sistem informasi memungkinkan lembaga mengidentifikasi ketidaksesuaian berdasarkan bukti yang terdokumentasi. Penerapan Sistem Informasi Audit Mutu Internal (SI-AMI) sebagaimana dilaporkan dalam kajian Darmanto et al. (2022) menunjukkan pentingnya digitalisasi dalam meningkatkan keterlacakan data dan efisiensi proses audit. Evaluasi yang dilakukan secara rutin juga memungkinkan masalah terdeteksi lebih awal sehingga lembaga tidak perlu menunggu proses akreditasi eksternal untuk mengetahui kelemahan sistem mutunya.

Tahap pengendalian dilakukan dengan memastikan bahwa setiap temuan evaluasi memperoleh tindak lanjut yang jelas. Hasil AMI perlu dibahas dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) untuk menetapkan Rencana Tindak Lanjut (RTL), penanggung jawab, indikator keberhasilan, dan batas waktu penyelesaian. Mekanisme tersebut menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi. Studi mengenai pengelolaan tindak lanjut audit pada lembaga pendidikan menunjukkan bahwa penetapan tanggung jawab dan tenggat penyelesaian dapat mempercepat penyelesaian temuan serta mencegah terulangnya ketidaksesuaian (Prasetyo & Lestari, 2022). Pengendalian dengan demikian tidak hanya berfungsi memperbaiki

kesalahan, tetapi juga membangun disiplin organisasi dalam memastikan bahwa setiap temuan benar-benar ditindaklanjuti.

Tahap peningkatan menjadi pembeda utama antara sistem mutu yang sekadar mempertahankan standar dengan budaya mutu yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Setelah suatu standar tercapai secara konsisten, lembaga perlu melakukan *benchmarking*, menetapkan target baru, dan meningkatkan kualitas proses maupun hasil secara bertahap. Prinsip *kaizen* dapat diterapkan melalui perbaikan kecil yang dilakukan secara konsisten berdasarkan hasil evaluasi dan kebutuhan organisasi. Peningkatan standar akademik, kualitas lulusan, produktivitas penelitian, maupun publikasi dapat menjadi contoh konkret bagaimana hasil evaluasi diterjemahkan menjadi target pengembangan berikutnya (Sukoco et al., 2020). Siklus tersebut menjadikan PPEPP sebagai proses yang terus bergerak dan mencegah budaya mutu berhenti pada pencapaian predikat akreditasi tertentu.

Secara keseluruhan, kelima tahapan PPEPP menunjukkan bahwa budaya mutu terbentuk melalui hubungan antara standar, tindakan, bukti, evaluasi, tindak lanjut, dan peningkatan. Digitalisasi memperkuat hubungan tersebut dengan menyediakan sistem dokumentasi dan pemantauan yang lebih terintegrasi. Konsekuensinya, bukti akreditasi tidak lagi dipandang sebagai produk administratif yang harus dikumpulkan secara mendadak, tetapi sebagai rekaman autentik dari aktivitas kelembagaan. Pergeseran inilah yang menjadi inti dari *quality habituation*, yaitu ketika perilaku bermutu dilakukan secara berulang hingga menjadi bagian normal dari budaya kerja organisasi.

Kepemimpinan Transformatif sebagai Penggerak Budaya Mutu

Penerapan PPEPP tidak akan berjalan optimal tanpa kepemimpinan yang mampu mengubah orientasi organisasi dari kepatuhan administratif menuju komitmen terhadap mutu. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun pemahaman bersama mengenai tujuan mutu, memastikan

transparansi hasil evaluasi, menyediakan sumber daya, serta memberikan teladan dalam menjalankan standar. Kepemimpinan transformatif dalam konteks penjaminan mutu tidak berarti sekadar memberikan instruksi, tetapi membangun kesadaran bahwa setiap warga lembaga memiliki kontribusi terhadap pencapaian mutu. Transparansi hasil AMI, misalnya, perlu diarahkan sebagai sarana pembelajaran dan perbaikan bersama, bukan sebagai mekanisme untuk mencari pihak yang harus disalahkan (Hidayah & Prasetyo, 2021; Seyfried & Pohlenz, 2018).

Dukungan kepemimpinan juga tercermin dalam keberpihakan terhadap penyediaan sumber daya dan sistem penghargaan. Alokasi anggaran untuk pengembangan mutu, peningkatan kompetensi, digitalisasi sistem, serta pemberian apresiasi terhadap unit atau individu yang menunjukkan kinerja bermutu dapat memperkuat motivasi internal. Ketika pencapaian mutu dihubungkan dengan sistem kinerja dan penghargaan, warga lembaga memiliki insentif yang lebih kuat untuk menjadikan standar sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari. Sintesis literatur menunjukkan bahwa integrasi kepemimpinan, PPEPP, dan sistem informasi dapat memperkuat konsistensi pelaksanaan penjaminan mutu sekaligus mengurangi ketergantungan organisasi terhadap persiapan administratif menjelang akreditasi (Darmanto et al., 2022; Sukoco et al., 2020).

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa predikat akreditasi yang baik seharusnya dipahami sebagai konsekuensi dari sistem mutu yang sehat, bukan sebagai sasaran yang dicapai melalui persiapan sesaat. Lembaga yang memiliki budaya mutu akan menghasilkan bukti kinerja secara alami karena setiap aktivitas telah dilaksanakan berdasarkan standar, dievaluasi secara berkala, dan diperbaiki secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan akreditasi bukan semata-mata ditentukan oleh kemampuan lembaga menyiapkan dokumen, tetapi oleh kemampuan organisasi membangun konsistensi antara kebijakan, praktik, bukti, evaluasi, dan peningkatan mutu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan semu (*pseudo-compliance*) dalam akreditasi terutama berkaitan dengan dua persoalan mendasar, yaitu kecemasan institusional terhadap evaluasi eksternal dan belum terintegrasinya indikator mutu dengan tugas serta kinerja individu. Kondisi tersebut menyebabkan penjaminan mutu cenderung dipahami sebagai aktivitas administratif yang meningkat menjelang visitasi, bukan sebagai proses perbaikan yang berlangsung secara terus-menerus. Temuan sintesis juga menunjukkan bahwa perubahan orientasi tersebut membutuhkan pembentukan budaya mutu melalui pembiasaan kerja yang konsisten.

Pembiasaan mutu (*quality habituation*) dapat diperkuat melalui operasionalisasi PPEPP yang terintegrasi dengan sistem informasi, kepemimpinan transformatif, dan mekanisme penguatan kinerja. Setiap tahapan PPEPP memiliki fungsi yang saling berkaitan, mulai dari menetapkan standar, melaksanakan standar dalam pekerjaan sehari-hari, mengevaluasi capaian, mengendalikan ketidaksesuaian, hingga meningkatkan standar secara berkelanjutan. Dalam kerangka tersebut, akreditasi tidak lagi menjadi tujuan akhir, tetapi menjadi konsekuensi dari sistem mutu internal yang telah berjalan secara konsisten. Transformasi yang diharapkan adalah pergeseran dari “menyiapkan mutu ketika akan dinilai” menuju “menjalankan mutu karena telah menjadi budaya organisasi.”

DAFTAR PUSTAKA

- AL JABER, Z. K., HILALLUDIN, H., & KHAER, S. M. (2026). Transformasi pendidikan Islam: Peran madrasah, pesantren, dan universitas dalam menjawab tantangan zaman. *ABDUSSALAM: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Islam*, 2(1), 161-171.
- Al-Baihaqi, Z. I., Haironi, A., & Hilalludin, H. (2024). Strategi guru pendidikan agama Islam dalam membentuk karakter religius. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 19(1), 1290-1295.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M). (2020). *Perangkat Akreditasi Satuan Pendidikan: Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020 (IASP2020)*. Jakarta: BAN-S/M.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bendermacher, G. W., Egbrink, M. G., Wolhagen, I. H., & Dolmans, D. H. (2017). Unravelling quality culture in higher education: a narrative review. *Higher Education Studies*, 7(3), 39–60.
- Crosby, P. B. (2016). *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. New York: McGraw-Hill.
- Darmanto, D., Indra, S. S., Supiarti, S., & Senderela, K. (2022). Penerapan Sistem Informasi Audit Mutu Internal Untuk Meningkatkan Kinerja Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. *Smart Comp: Jurnalnya Orang Pintar Komputer*, 11(4), 589–596.
- Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis: Quality, Productivity and Competitive Position*. Cambridge: MIT Press.
- Diyani, L. A. (2025). Peningkatan Budaya Mutu Melalui Workshop Sistem Pengendalian Mutu Internal. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 9(4), 3612–3620.
- Elken, M., & Stensaker, B. (2018). Conceptualising 'quality work' in higher education. *Quality in Higher Education*, 24(3), 189–202.
- Fitriani, D., & Kurniawan, R. (2022). Implementasi sistem penjaminan mutu internal dalam mendukung akreditasi perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 215–227.
- Hardjosoedarmo, S. (2018). *Bacaan Terpilih tentang Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harvey, L., & Green, D. (2013). Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(1), 9–34.
- Hasan, L. A., & Hilalludin, H. (2025). Integrasi nilai syariah dalam ekonomi digital dan gaya hidup Muslim kontemporer. *TAKAFUL: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 53-64.
- Hidayah, N., & Prasetyo, A. (2021). Kepemimpinan mutu dan pengelolaan perubahan dalam peningkatan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 45–58.
- Hilalludin, H., & Izzah, L. (2026). Multicultural Learning Strategies in Islamic Religious Education at Salafiyah Wustho Pondok Pesantren Islamic Centre Bin Baz, Yogyakarta. *Andragogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 41-57.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering* (Tech. Rep. EBSE-2007-01). Keele University and University of Durham.
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R., & Widodo, S. (2017). Audit mutu internal sebagai instrumen pengendalian mutu perguruan tinggi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 147–158.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang *Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*.
- Prasetyo, E., & Lestari, S. (2022). Peningkatan mutu berkelanjutan melalui siklus PPEPP pada sistem penjaminan mutu internal perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 65–78.
- Said, G. H. N., & Hilalludin, H. (2025). Integrasi nilai-nilai ekonomi Islam dalam kurikulum: Pendidikan ekonomi di sekolah menengah. *TAKAFUL: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 43–52.
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). London: Routledge.
- Setiawan, A., & Maulida, S. (2019). Peran kepemimpinan dalam pelaksanaan standar mutu internal perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 95–108.
- Seyfried, M., & Pohlenz, P. (2018). Looking into the black box: Accreditation and improvement in higher education. *Higher Education Management and Policy*, 26(1), 55–72.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, I., Hardhienata, S., & Wibowo, U. B. (2020). Internal quality assurance as a strategy for sustainable higher education governance. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 24(1), 45–56.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2019). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werstate, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems (IJIS)*, 1(2), 63–77.
- Wahono, R. S. (2016). A Systematic Literature Review of Software Defect Prediction: Research Trends, Datasets, Methods and Frameworks. *Journal of Software Engineering*, 1(1), 1–16.
- Yuliana, R., & Suryadi, A. (2021). Penguatan budaya mutu melalui implementasi PPEPP pada perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(1), 45–58.