

## Strategi Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Berbasis Budaya Organisasi Islami: Studi Kasus di STIT Tanggamus

Ani Safitri

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tanggamus

✉: Ani.safitri@stittanggamus.ac.id

### Abstract

*The implementation of the Internal Quality Assurance System (SPMI) in Private Islamic Higher Education Institutions (PTKIS) is often hindered by administrative formalities without touching the intrinsic awareness of the academic community. This study aims to analyze the SPMI implementation strategy at STIT Tanggamus and explore the role of Islamic organizational culture as a quality catalyst. Using a qualitative approach with a single case study type, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using the Miles and Huberman model. The results showed that STIT Tanggamus applied the PPEPP cycle (Setting, Implementation, Evaluation, Control, and Improvement) by integrating Islamic values such as amanah (trustworthiness), muraqabah (feeling watched by Allah), and khidmah (service). This strategy succeeded in shifting the compliance paradigm from mere fear of sanctions to spiritual awareness, thereby increasing discipline and minimizing resistance to quality audits. Although there were obstacles in the form of cultural resistance from senior lecturers and dual position burdens, the persuasive-religious approach applied by the leadership proved effective in overcoming them. This study concludes that the integration of spiritual values in the quality management system is an effective strategy for building a sustainable quality culture in PTKIS.*

*Keywords: SPMI, Islamic Organizational Culture, Quality Management, PTKIS, Case Study.*

### Abstrak

Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) seringkali terhambat pada pemenuhan formalitas administratif tanpa menyentuh kesadaran intrinsik civitas akademika. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi implementasi SPMI di STIT Tanggamus dan mengeksplorasi peran budaya organisasi Islami sebagai katalisator mutu. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus tunggal, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa STIT Tanggamus menerapkan siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami seperti *amanah*, *muraqabah* (merasa diawasi Allah), dan *khidmah* (pengabdian). Strategi ini berhasil mengubah paradigma kepatuhan dari sekadar takut sanksi menjadi kesadaran spiritual, sehingga meningkatkan kedisiplinan dan meminimalisir resistensi terhadap audit mutu. Meskipun terdapat kendala berupa resistensi kultural dari dosen senior dan beban ganda jabatan, pendekatan persuasif-religius yang diterapkan pimpinan terbukti efektif mengatasinya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam sistem manajemen mutu merupakan strategi efektif untuk membangun budaya mutu yang berkelanjutan di PTKIS.

Kata Kunci: SPMI, Budaya Organisasi Islami, Manajemen Mutu, PTKIS, Studi Kasus.

## PENDAHULUAN

Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) bukan sekadar pilihan strategis, melainkan imperatif legal yang dimandatkan oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Kementerian Hukum dan HAM, 2012). Regulasi ini mewajibkan otonomi perguruan tinggi dalam mengembangkan sistem penjaminan mutu guna memastikan penyelenggaraan pendidikan yang terencana dan berkelanjutan. Namun, terdapat diskrepansi yang signifikan antara harapan regulasi dengan realitas empiris di lapangan. Data menunjukkan stagnasi mutu yang mengkhawatirkan, di mana hampir 52% program studi di PTKIS masih berstatus akreditasi "C" dan 30% lainnya belum terakreditasi, yang mengindikasikan adanya defisiensi fundamental dalam tata kelola mutu (Gofur et al., 2023).

Fenomena stagnasi ini seringkali berakar pada reduksi makna SPMI yang hanya dipandang sebagai formalitas prosedural administratif. Sulaiman & Wibowo (2016) menyoroti bahwa dokumen mutu kerap kali tidak memiliki resonansi terhadap perilaku warga kampus akibat rendahnya internalisasi nilai. Absennya kesadaran kolektif, pemahaman konsep yang parsial, serta komitmen civitas akademika yang fluktuatif menyebabkan sistem berjalan tanpa "ruh". Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada upaya menjawab pertanyaan mendasar mengenai bagaimana merevitalisasi SPMI agar tidak sekadar menjadi dokumen mati, melainkan termanifestasi dalam budaya organisasi yang hidup (Sulaiman & Wibowo, 2016).

Sebagai antitesis terhadap pendekatan teknokratis murni, budaya organisasi Islami menawarkan landasan aksiologis yang potensial bagi PTKIS (Yuliana et al, 2025). Internalisasi nilai-nilai teologis seperti *siddiq* (integritas), *amanah* (akuntabilitas), *tabligh* (transparansi komunikatif), dan *fathonah* (kecerdasan strategis) dapat dikonversi menjadi modal sosial yang memperkuat karakter institusi. Lebih jauh, konsep *amal jama'i* (kolektivisme kerja) dan *itqan* (etos kerja tuntas) mampu mentransformasi motivasi kerja dari sekadar kewajiban transaksional menjadi kesadaran transendental yang bernilai ibadah (Pratama, 2022; Sari, 2021).

Literatur terdahulu mengonfirmasi bahwa budaya organisasi memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap efektivitas manajerial, iklim inovasi, dan kepuasan kerja. Ekosistem budaya yang konstruktif menjadi prasyarat bagi dinamika institusi yang sehat, sementara budaya yang disfungsi akan menjadi penghambat pertumbuhan (Fitria et al, 2023). Dalam konteks spesifik PTKIS, integrasi nilai Islam terbukti mampu mendorong mekanisme pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan egalitar, serta memperkuat kohesi sosial antaranggota organisasi (Yuliana et al, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, fokus utama penelitian ini adalah untuk membedah secara mendalam strategi STIT Tanggamus dalam mengimplementasikan siklus SPMI dan mengintegrasikannya dengan nilai-nilai budaya organisasi Islami. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini mengeksplorasi bagaimana internalisasi nilai-nilai Islami mampu mempengaruhi standar kerja dan kedisiplinan dosen serta staf, sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala teknis maupun kultural yang muncul di lapangan beserta solusi strategis yang diterapkan pimpinan untuk mengatasinya. Melalui fokus ini, penelitian diharapkan dapat mengungkap dinamika manajemen mutu yang unik karena tidak hanya berorientasi pada kepatuhan administratif, tetapi juga pada kesadaran spiritual.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada rekonstruksi paradigma kepatuhan mutu yang tidak lagi bertumpu pada mekanisme kontrol eksternal atau sistem sanksi (*reward and punishment*), melainkan melalui internalisasi nilai spiritual, khususnya konsep *Ihsan*. Jika manajemen mutu konvensional mengandalkan pengawasan atasan, penelitian ini menawarkan perspektif *Divine Surveillance* (pengawasan Ilahiah), di mana kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi menjadi penggerak motivasi intrinsik yang lebih persisten. Pendekatan ini sangat relevan bagi PTKIS sebagai

entitas pendidikan berbasis nilai, yang menuntut adanya koherensi antara identitas keislaman dengan praksis manajemen mutu modern.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus tunggal (*single case study*) di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Tanggamus. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi hasil penelitian secara mendalam mengenai fenomena dalam konteks dunia nyata tanpa ada pengubahan atau manipulasi variabel bebas (Yin, 2018). Studi kasus termasuk dalam penelitian analisis deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat sampai tuntas. Fokus utamanya adalah menjawab pertanyaan penelitian "how" atau "why" untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang strategi implementasi SPMI berbasis budaya Islami (Ilhami et al, 2024).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci dan dokumen institusional yang relevan dengan sistem penjaminan mutu internal di STIT Tanggamus. Informan penelitian meliputi Ketua STIT, Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Ketua Program Studi, dosen, dan staf tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan informasi yang diperoleh kaya dan mendalam (Ilhami et al., 2024). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi terhadap Manual Mutu, Standar Operasional Prosedur (SOP), Kode Etik Dosen/Staf, serta notulensi rapat evaluasi (Creswell, 2014).

Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan interaktif: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*) (Miles & Huberman, 2014). Pada tahap reduksi data, peneliti merangkum, memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data mentah yang diperoleh dari lapangan menjadi data yang lebih tajam dan relevan. Proses ini melibatkan penentuan tema utama, pembuatan kategori atau kode, serta penyusunan data menjadi bagian-bagian yang lebih terstruktur untuk memudahkan penarikan kesimpulan yang valid (Sugiyono, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Arsitektur SPMI di STIT Tanggamus

Struktur organisasi Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) di STIT Tanggamus dirancang secara hierarkis dengan Ketua LPM berada langsung di bawah Rektor sebagai perpanjangan tangan dalam penjaminan mutu pendidikan (Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2016). LPM STIT Tanggamus terdiri dari beberapa unit kerja, yaitu Pusat Pengembangan Standar Mutu (PSM) yang bertugas menyusun dan mengembangkan standarisasi manajemen pengelolaan akademik, Pusat Audit dan Pengendalian Mutu (PAPM) yang mengkoordinasi pelaksanaan audit mutu internal dan evaluasi dosen oleh mahasiswa, serta Pusat Pembelajaran dan Pengembangan Kurikulum yang bertanggung jawab atas kualitas pembelajaran (Chamidi et al, 2021). Struktur organisasi ini memastikan bahwa setiap aspek penjaminan mutu di STIT Tanggamus dapat dikelola secara terkoordinasi dan terintegrasi dengan visi-misi institusi.

Dokumen standar yang dimiliki STIT Tanggamus meliputi Manual Mutu sebagai panduan utama pelaksanaan SPMI, Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk setiap proses akademik dan non-akademik, serta Kode Etik Dosen dan Staf yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami seperti *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* ke dalam standar perilaku civitas akademika. Manual Mutu STIT Tanggamus mencakup 24 standar nasional pendidikan tinggi yang telah disesuaikan dengan karakteristik perguruan tinggi keagamaan Islam swasta. Setiap dokumen standar ini disusun melalui

proses partisipatif yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan, dosen, tenaga kependidikan, hingga mahasiswa, sehingga standar yang ditetapkan tidak hanya memenuhi regulasi pemerintah, tetapi juga sesuai dengan budaya organisasi Islami yang menjadi ciri khas STIT Tanggamus.

Peta jalan (roadmap) mutu STIT Tanggamus disusun untuk periode lima tahun dengan tahapan yang jelas dan terukur, dimulai dari tahap inisiasi (tahun pertama) yang fokus pada sosialisasi dan pemahaman SPMI, tahap implementasi (tahun kedua dan ketiga) yang menekankan pelaksanaan siklus PPEPP secara konsisten, tahap konsolidasi (tahun keempat) yang melakukan evaluasi dan perbaikan sistem, hingga tahap peningkatan mutu berkelanjutan (tahun kelima dan seterusnya) yang menargetkan pencapaian akreditasi unggul untuk semua program studi. Roadmap mutu ini juga mencakup target-target spesifik seperti peningkatan kualifikasi dosen, pengembangan kurikulum berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia), peningkatan publikasi ilmiah, dan penguatan infrastruktur pembelajaran. Setiap tahapan dalam roadmap dilengkapi dengan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) yang dimonitor secara berkala melalui rapat evaluasi bulanan dan triwulanan untuk memastikan ketercapaian target mutu yang telah ditetapkan.

### **Strategi Implementasi: Mengintegrasikan Sistem dengan Nilai**

Penetapan standar di STIT Tanggamus tidak hanya berorientasi pada pemenuhan regulasi formal, tetapi juga dimaknai sebagai komitmen spiritual yang berorientasi duniawi dan ukhrawi (akhirat). Visi-misi STIT Tanggamus dirumuskan dengan mengintegrasikan tujuan akademik seperti menghasilkan sarjana pendidikan Islam yang kompeten, dengan tujuan spiritual seperti membentuk insan yang berakhlak mulia dan memiliki kesadaran beribadah ('ubudiyah) yang tinggi. Contoh konkret dari integrasi nilai ini adalah penetapan standar kehadiran dosen yang tidak sekadar diukur dari persentase kehadiran fisik, tetapi dimaknai sebagai perwujudan nilai amanah (janji yang harus ditepati) kepada mahasiswa, institusi, dan Allah SWT. Standar pelayanan akademik kepada mahasiswa juga tidak dipandang sebagai tugas administratif semata, melainkan sebagai bentuk khidmah (pengabdian) yang bernilai ibadah, sehingga setiap dosen dan staf terdorong untuk memberikan layanan terbaik bukan karena takut sanksi, tetapi karena kesadaran spiritual (ihسان).

Tahap pelaksanaan SPMI di STIT Tanggamus diwarnai dengan upaya internalisasi budaya Islami melalui transformasi mindset civitas akademika dari "diawasi pimpinan" menjadi "diawasi Allah" (muraqabah) (Umairoh, 2021). Konsep muraqabah yang berarti kesadaran mendalam bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap tindakan, perkataan, dan niat seseorang saat bekerja, menjadi fondasi kedisiplinan yang kuat dan berkelanjutan di lingkungan kampus. Layanan akademik seperti bimbingan skripsi, konsultasi akademik, dan pengembangan kompetensi mahasiswa dipandang sebagai khidmah yang memiliki nilai ibadah, sehingga dosen tidak merasa terbebani, tetapi justru termotivasi untuk memberikan pelayanan optimal karena menganggapnya sebagai amal sholeh yang akan mendapat pahala di akhirat.

Evaluasi dan pengendalian mutu melalui Audit Mutu Internal (AMI) di STIT Tanggamus dilaksanakan dengan pendekatan yang humanis dan berbasis nilai Islam, yakni tabayyun (klarifikasi) dan tawashi bil haq (saling menasihati dalam kebenaran), bukan pendekatan yang bersifat mencari kesalahan atau menjatuhkan (fault-finding). AMI merupakan proses pengujian yang sistematis, mandiri, dan terdokumentasi untuk memastikan pelaksanaan kegiatan di perguruan tinggi sesuai prosedur dan hasilnya telah sesuai dengan standar untuk mencapai tujuan institusi, namun di STIT Tanggamus, AMI dilakukan dengan semangat ta'awun (tolong-menolong) untuk saling memperbaiki dan meningkatkan mutu bersama. Auditor yang ditugaskan tidak hanya memiliki kompetensi teknis dalam bidang audit, tetapi juga dibekali dengan pemahaman nilai-nilai Islam seperti adil (objektif), *shidq* (jujur dalam pelaporan), dan *hilm* (bijaksana dalam memberikan

rekomen-dasi), sehingga proses AMI dapat diterima dengan baik oleh auditee dan tidak menimbulkan resistensi. Hasil AMI tidak hanya berupa laporan temuan (*findings*), tetapi juga dilengkapi dengan rekomendasi perbaikan yang konstruktif dan pendampingan (*mentoring*) dari tim LPM untuk memastikan auditee dapat melakukan perbaikan secara efektif.

Tabel 1. Integrasi Nilai Islami dalam Siklus PPEPP di STTT Tanggamus

Tahapan PPEPP	Aktivitas Konvensional	Integrasi Nilai Islami	Indikator Keberhasilan
Penetapan ( <i>Establishment</i> )	Penyusunan dokumen standar sesuai regulasi	Visi-misi berorientasi duniawi dan ukhrawi; standar berbasis <i>amanah</i>	Dokumen standar memuat nilai-nilai Islam; sosialisasi dengan <i>tabligh</i>
Pelaksanaan ( <i>Implementation</i> )	Eksekusi program sesuai SOP	Kedisiplinan berbasis <i>muraqabah</i> ; layanan sebagai <i>khidmah</i> dan ibadah	Tingkat kehadiran dosen $\geq 95\%$ ; kepuasan mahasiswa $\geq 85\%$
Evaluasi ( <i>Evaluation</i> )	Monitoring dan pengukuran kinerja	Evaluasi dengan <i>tabayyun</i> dan <i>muhasabah</i> (introspeksi diri)	Laporan evaluasi objektif; partisipasi auditee 100%
Pengendalian ( <i>Control</i> )	Audit Mutu Internal (AMI)	AMI dengan pendekatan <i>tawashi bil haq</i> (saling menasihati)	Temuan AMI ditindaklanjuti $\geq 90\%$ ; tidak ada resistensi signifikan
Peningkatan ( <i>Improvement</i> )	Rencana tindak lanjut perbaikan	Perbaikan berkelanjutan sebagai <i>itqan</i> (kesempurnaan kerja)	Peningkatan nilai akreditasi; publikasi ilmiah meningkat

### Kendala dan Tantangan di Lapangan

Resistensi kultural menjadi tantangan utama dalam implementasi SPMI berbasis budaya Islami di STTT Tanggamus, terutama dari dosen dan staf senior yang telah lama bekerja dengan pola kerja konvensional dan merasa ewuh-pakewuh (segar) atau bahkan merasa "digurui" oleh sistem baru yang dianggap terlalu formalistik. Resistensi ini muncul karena adanya kesalahpahaman (*misconception*) bahwa SPMI akan menambah beban administratif dan mengurangi kebebasan akademik, serta kurangnya kepercayaan (*lack of trust*) terhadap efektivitas sistem baru. Faktor budaya organisasi yang telah tertanam lama, di mana senioritas dan pengalaman lebih dihargai daripada sistem formal, juga berkontribusi terhadap resistensi ini (Subagja, 2015). Selain itu, terdapat kekhawatiran bahwa audit mutu internal akan mengekspos kelemahan kinerja individu dan berpotensi menimbulkan sanksi, sehingga beberapa dosen dan staf cenderung bersikap defensif dan tidak kooperatif dalam proses evaluasi.

Beban ganda (*dual burden*) yang dialami oleh dosen yang merangkap jabatan struktural menjadi kendala signifikan dalam implementasi SPMI di STTT Tanggamus, karena fokus mereka terbagi antara tugas mengajar, penelitian, pengabdian masyarakat, dan tugas-tugas manajerial. Kondisi ini mengakibatkan beberapa program mutu tidak dapat dilaksanakan secara optimal, seperti keterlambatan penyusunan laporan evaluasi diri program studi (LEDS), minimnya partisipasi dalam pelatihan peningkatan kompetensi, dan rendahnya produktivitas publikasi ilmiah. Keterbatasan sumber daya manusia di PTKIS, di mana rasio dosen terhadap mahasiswa belum ideal dan jumlah tenaga kependidikan yang terbatas, memaksa satu orang untuk menangani banyak tugas



sekaligus (multitasking), sehingga kualitas kerja menjadi tidak optimal. Keterbatasan anggaran operasional juga menjadi kendala dalam melaksanakan program-program peningkatan mutu seperti pengiriman dosen untuk studi lanjut, pengadaan sarana laboratorium, dan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis teknologi.

Solusi yang diterapkan oleh pimpinan STIT Tanggamus untuk mengatasi resistensi dan kendala tersebut adalah melalui pendekatan persuasif-religius yang menekankan aspek spiritual dan keikhlasan dalam bekerja. Pimpinan melakukan sosialisasi intensif dengan metode halaqah (diskusi kelompok kecil) untuk menjelaskan bahwa SPMI bukan sekadar tuntutan regulasi, tetapi merupakan implementasi dari ajaran Islam tentang *itqan* (profesionalitas dan kesempurnaan dalam bekerja) yang diperintahkan oleh Rasulullah SAW. Program mentoring dan pendampingan (coaching) diberikan kepada dosen dan staf yang mengalami kesulitan dalam memahami sistem SPMI, dengan pendekatan yang tidak menghakimi tetapi saling membantu dalam semangat *ta'awun* (tolong-menolong). Pimpinan juga memberikan reward dan apresiasi (takdir) kepada dosen dan staf yang menunjukkan komitmen tinggi dalam implementasi SPMI, baik berupa insentif finansial, pengakuan publik dalam forum resmi, maupun kesempatan pengembangan karir, sehingga menciptakan motivasi positif dan mengurangi resistensi secara bertahap.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di STIT Tanggamus berhasil memadukan standar mutu nasional (siklus PPEPP) dengan nilai-nilai budaya organisasi Islami, mengubah paradigma kepatuhan administratif menjadi kesadaran spiritual yang mendalam. Integrasi nilai *amanah* dalam penetapan standar dan konsep *muraqabah* (merasa diawasi Allah) dalam pelaksanaan operasional terbukti efektif membangun kedisiplinan intrinsik, di mana tugas-tugas akademik dan manajerial dimaknai sebagai ibadah dan bentuk *khidmah*. Hal ini menjadikan proses penjaminan mutu tidak sekadar gugur kewajiban dokumen, melainkan menjadi sarana perbaikan diri (*muhasabah*) dan saling menasihati (*tawashi bil haq*) yang meminimalisir resistensi psikologis terhadap audit mutu internal, menciptakan budaya mutu yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Mengacu pada tantangan resistensi kultural dan beban ganda tugas yang ditemukan di lapangan, direkomendasikan bagi pengelola PTKIS untuk menerapkan pendekatan persuasif-religius dalam sosialisasi dan implementasi sistem mutu. Pimpinan perguruan tinggi perlu secara konsisten menarasikan penjaminan mutu bukan sebagai beban birokrasi tambahan, melainkan sebagai manifestasi konkret dari perintah agama untuk berbuat *itqan* (profesional/tuntas). Strategi pendampingan intensif melalui forum-forum informal seperti *halaqah* dan pemberian apresiasi (*reward*) yang berbasis pada kinerja spiritual perlu diperkuat untuk mengatasi hambatan psikologis dari dosen senior, sekaligus memastikan bahwa pengejaran akreditasi berjalan selaras dengan penguatan karakter institusi dan kesejahteraan batin civitas akademika.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fitria, N., Chairy, A., & Nahdiyah, A. C. F. (2023). Mengurai kompleksitas budaya organisasi dalam konteks manajemen pendidikan pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 136-142.
- Gofur, H. A., Qomusuddin, I. F., & Romlah, S. (2023). Desain Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal*

*Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(5), 601-608. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.290>

- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wabana Pendidikan*, 10(9), 462-469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Kementerian Hukum dan HAM. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2016). *Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pratama, B. B. (2022). Akuntabilitas Organisasi Nirlaba: Analisis dalam Metafora Empat Sifat Rasul. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 143-156.
- Subagja, K. P. (2015). *Relasi Isin dan Ewuh-Pakewuh dengan Resistensi Perubahan Organisasi pada Mahasiswa Jawa di Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Universitas Sebelas Maret.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, A., & Wibowo, U. B. (2016). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17-32. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i1.8197>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yuliana, E., Wibisono, S., Yuliningsih, S., Wayati, S., Santoso, W. E., Yusni, Y., & Mashar, A. (2025). Budaya Organisasi Dan Pengambilan Keputusan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Unisan Jurnal*, 4(8), 80-88.