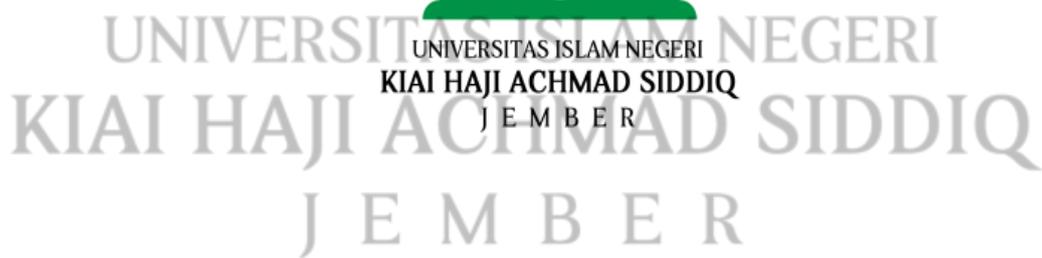


**MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME PENDIDIK DI SEKOLAH TINGGI AGAMA
ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO**

TESIS



Oleh:

RIFKI MUBAROK
NIM:223206010013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
MEI 2024**



**MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME PENDIDIK DI SEKOLAH TINGGI AGAMA
ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

RIFKI MUBAROK
NIM:223206010013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
MEI 2024**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso” yang ditulis oleh Rifki Mubarak ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 02 Mei 2024
Pembimbing I

Dr. H. Abdul Mu'is, S. Ag., M. Si
NIP. 197304242000031005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 02 Mei 2024
Pembimbing II

Dr. H. Abd. Muhith, S. Ag., M. Pd.I
NIP. 197210161998031003

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso” yang ditulis oleh Rifki Mubarak ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada Hari Senin, 14 Mei 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd., M.Pd
NIP. 196802251987031002
2. Anggota :
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M.
NIP. 195504051986031003
 - b. Penguji I : Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP. 197304242000031005
 - c. Penguji II : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197210161998031003

Jember, 27 Mei 2024

Mengesahkan,

Pascasarjana UIN KHAS Jember,
Direktur,



Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.
NIP. 197107272002121003



ABSTRAK

Rifki, Mubarak, 2024. Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN KHAS Jember. Pembimbing I: Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si, Pembimbing II: Dr. H. Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I

Kata kunci: Manajemen Mutu, Profesionalisme Pendidik

Mutu pendidikan merupakan hal penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian Standar Pendidikan Nasional yang bermutu, pendidik melakukan proses pematangan untuk kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara melibatkan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan peningkatan berkelanjutan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga.

Adapun Fokus penelitian ini ialah. Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Lokasi penelitian bertempat di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, Analisis data menggunakan Teknik pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, teknik dan *member check*.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa 1). Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan karena ada beberapa faktor. Mulai dari faktor banyaknya mahasiswa dan faktor dari beberapa dosen yang berhenti, adapun yang melakukan dalam proses perencanaan ialah pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan pondok pesantren Al-Utsmani Bondowoso 2).Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso meliputi rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan, serta standar kualifikasi tenaga pendidik. 3).Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso, dengan cara menganalisis kendala yang dialami tenaga pendidik, Memahami kekuatan dan kelemahan seluruh tenaga pendidik dan menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. 4).Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso dengan proses penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan serta pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti diklat, workshop, dan mengikuti pelatihan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran.



ABSTRACT

Rifki, Mubarak, 2024. Education Quality Management in the Development of Educators Professionalism and Education Staff at Al-Utsmani Bondowoso Islamic College. Thesis, Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program. State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si, Advisor II: Dr. H. Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I

Keywords: Quality Management, Educators, Education Staff

The quality of education is necessary for educators and educational personnel in achieving high-quality National Education Standards. Educators engage in a process of maturation to develop the quality of students by involving planning, implementation, evaluation, and continuous improvement of the education provided by an institution. This research focuses on planning, implementation, evaluation, and follow-up actions regarding the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at the Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso. Therefore, this study aims to describe the planning, implementation, evaluation, and follow-up actions regarding the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso.

This research used a qualitative approach with a case study design. The research location was the Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis involved data collection, condensation, presentation, and conclusion drawing. Data validity was source triangulation, technique triangulation, and member checking.

The results of this research explain that: 1) Planning for the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso is conducted when new educators are needed. Those involved in the planning process include the foundation chairperson and several leaders of Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso. 2) Implementing the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso includes recruitment, selection, acceptance, placement, and the standard qualifications of educators and educational personnel. 3) Evaluation of the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso involves analyzing the challenges educators face, understanding the strengths and weaknesses of all educators, and emphasizing discipline in carrying out their duties effectively. 3) Follow-up actions regarding the quality of education in developing the professionalism of educators and educational personnel at Al-Utsmani Islamic College in Bondowoso involve the process of drafting improvement plans, compiling education program reports, and empowering lecturers by involving them in activities such as training, workshops, and training sessions in curriculum development, creating teaching materials, developing syllabi, creating journals, and designing teaching strategies.

Diterima oleh:
UPT Pengembangan Bahasa
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Pada ...
Kepala UPT ...
H. Moch. Imam Mubandani
NIP. 19700126000031002

ملخص البحث

رفقي، مبارك، ٢٠٢٤. إدارة جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو. برنامج الدراسات العليا بقسم إدارة التربية الإسلامية. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (١) الدكتور الحاج عبد المعز الماجستير، و(٢) الدكتور الحاج عبد المحيط الماجستير.

الكلمة الرئيسية: إدارة جودة التربية، والمعلمين، والموظفين التربويين

إن جودة التربية من الأمور المهمة بالنسبة للمعلمين والموظفين التربويين في تحقيق معايير التعليم الوطنية الجيدة، حيث يقوم المعلمون بعملية تنمية ل جودة الطلاب التي يتم تطويرها من خلال مشاركة عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم والتحسين المستمر في جودة التربية التي تقدمها المؤسسة. ومحور هذا البحث هو التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والمتابعة في جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو. حيث يهدف هذا البحث إلى وصف التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والمتابعة في جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو.

استخدم الباحث في هذا البحث مدخل البحث الكيفي الوصفي من خلال دراسة الحالة. وموقع البحث هو جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو وطريقة جمع البيانات هي الملاحظة والمقابلة والتوثيق. وتحليل البيانات من خلال جمع البيانات وتكثيف البيانات وعرض البيانات والاستنتاج. وصحة البيانات باستخدام تثليث المصدر والتقنيات وفحص الأعضاء.

أما النتائج التي حصل عليها الباحث فهي: (١) تخطيط جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو يتم تنفيذها إذا كانت هناك حاجة إلى معلمين جدد، والذين يشاركون في عملية التخطيط هم رئيس المؤسسة والعديد من بعض الرؤساء من جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو؛ و(٢) تنفيذ جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو يشتمل على التوظيف، الاختيار، والقبول، والتوجيه، وكذلك تحديد معايير التأهيل للمعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو؛ و(٣) تقييم جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو بطريقة تحليل المعوقات التي يواجهها المعلمون، وفهم نقاط القوة والضعف، والتأكيد على الانضباط في أداء الوظيفة بصورة جيدة؛ و(٤) متابعة جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو من خلال عملية إعداد خطة التحسين، وإعداد التقارير الخاصة بالبرامج التعليمية وتمكين المحاضرين من خلال إشراك المحاضرين في الأنشطة، مثل التدريب وورشمة العمل والمشاركة في التدريب مثل صنع المواد التعليمية، وإعداد خطة التدريس (RPS)، وصنع المجلة العلمية وتصميم التعليم.

، وصنع المحلات، وتصميم التعلم

H. Moch. Imam Machfudi, S.S., Ph.D
NIP. 19700126000031002

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia dan limpahan Rahmat-Nya sehingga tesis dengan Judul “Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.” ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak yang terlibat membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a *jazakumullah ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menyediakan fasilitas untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Moch. Chotib, S.Ag.,M.M Selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberi motivasi sekaligus memberikan ilmu.
3. Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd.,M.Pd Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang selalu memberi motivasi sehingga tumbuh semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M selaku penguji utama yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. H. Abdul Muis, S.Ag., M.Si selaku dosen pembimbing I, dan Dr. H. Abd. Muhith, S. Ag., M.Pd.I selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu serta membimbing dalam penyusunan tesis ini.
6. Seluruh dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah meluangkan waktu mengajar, membimbing dan melatih diri

sesuai dengan visi-misi pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

7. Kedua orang tua bapak Tulis dan Ibu Tummyati yang selalu mendukung dan memberi do'a
8. Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Badri KH. Hafidz Habibullah dan KH. Mahfudz Habibullah yang selalu mendukung dan memberi do'a
9. Ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso Ibu Dawaimatus Sholihah dan seluruh dosen beserta karyawan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian
10. Teman-teman Mahasiswa Pascasarjana UIN KHAS Jember yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya Tesis ini.

Semoga penyusunan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 14 Mei 2024

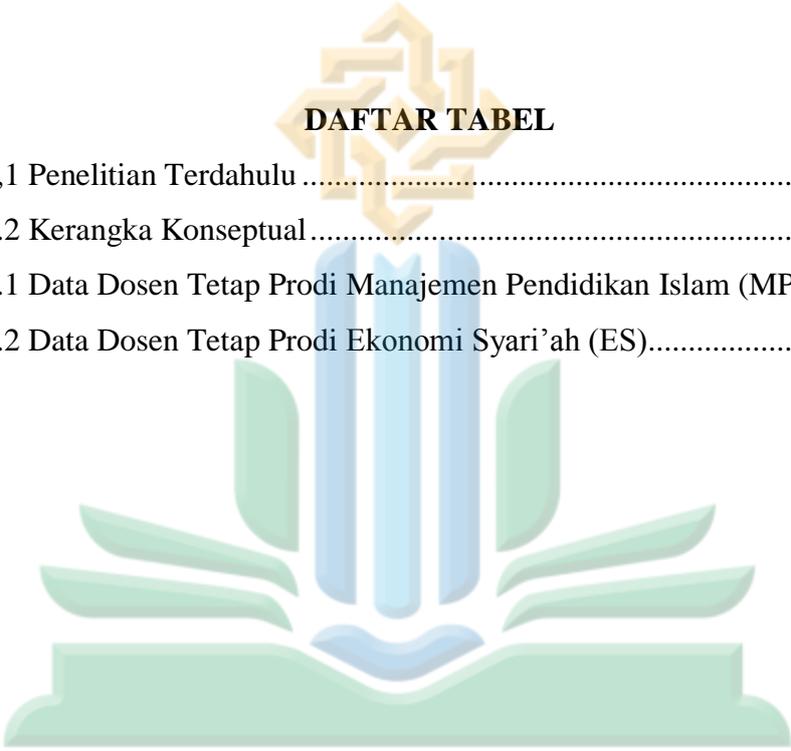
RIFKI MUBAROK



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TRANSLITERASI ARAB – LATIN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus penelitian	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	15
E. Definisi Istilah	16
F. Sistematika penelitian.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Penelitian Terdahulu.....	20
B. Kajian Teori	36
C. Kerangka konseptual	89
BAB III Metode Penelitian	91
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	91
B. Lokasi Penelitian	92
C. Kehadiran Peneliti	93
D. Subjek Penelitian	93
E. Teknik Pengumpulan Data	94
F. Analisis Data.....	97
G. Keabsahan Data	100
H. Tahapan-tahapan penelitian.....	101

BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS	103
A. Paparan data dan analisis	103
B. Temuan penelitian	146
BAB V PEMBAHASAN	156
A. Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso	156
B. Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso	161
C. Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso	169
D. Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso	172
BAB VI PENUTUP	177
A. Kesimpulan	177
B. Saran	179
DAFTAR PUSTAKA	183
Lempira-lampiran	



DAFTAR TABEL

Tabel 2,1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual	89
Tabel 4.1 Data Dosen Tetap Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)...	128
Tabel 4.2 Data Dosen Tetap Prodi Ekonomi Syari'ah (ES).....	129

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Interaktif Miles dan Huberman.....	99
Gambar 4.1 Rapat perencanaan kebutuhan dosen oleh ketua yayasan dan pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso	105
Gambar 4.2 Proses perkuliahan yang efektif dan dosen sudah sesuai di bidangnya	110
Gambar 4.3 Berkas para pelamar dosen baru.....	115
Gambar 4.4 Proses Perkuliahan sangat bagus dan dosen mampu mengajak aktif mahasiswa	118
Gambar 4.5 Proses Seleksi penerimaan tenaga pendidik baru	121
Gambar 4.6 Hasil proses penilaian evaluasi kineja dosen	136
Gambar 4.7 Pelatihan dosen dalam pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran serta cara menyusun RPS	140
Gambar 4.8 Pelatihan microteaching dosen dan Karyawan.....	143
Gambar 4.9 pelatihan untuk meningkatkan tingkat kompetensi dosen	145

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan Tunggal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Š	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	<i>Dad</i>	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ء	<i>'Ain</i>	‘	Apostrof terbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	E m
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

B. Vokal



Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اِي	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
اُو	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



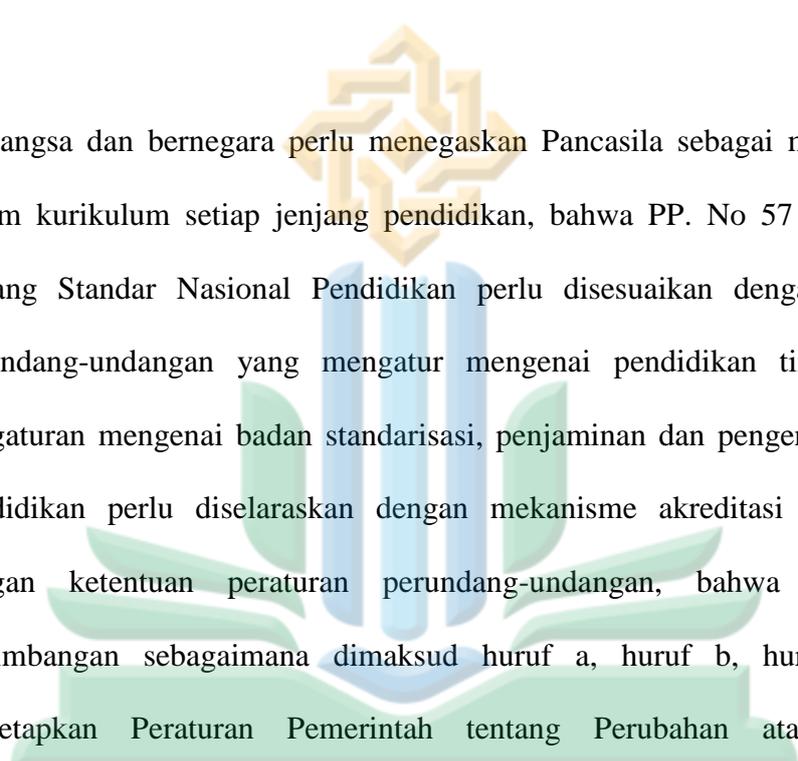
BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Mutu pendidikan merupakan ciri yang paling dasar atau ciri yang paling inti yang dilakukan lembaga dalam memenuhi mutu lulusan yang berkualitas yang acuannya berdasarkan standar nasional pendidikan. Mutu pendidikan sering disebut juga dengan kualitas pendidikan, pengembangan mutu pendidikan adalah masalah pokok yang harus dimaksimalkan untuk meraih keberhasilan ditengah-tengah persaingan dunia pendidikan. Lembaga pendidikan di Indonesia masih menjadi harapan bangsa dalam mencetak generasi-generasi bangsa untuk masa depan, seiring peradaban zaman yang semakin maju serta kebutuhan yang semakin tinggi membuat lembaga pendidikan berusaha lebih keras lagi dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan peserta didik, guna mendapatkan *output* yang mampu bersaing di luar.¹

Dari sini dapat diketahui bahwa suatu lembaga pendidikan perlu adanya pengembangan mutu pendidikan, sejalan dengan hal tersebut pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, yakni adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan dengan menimbang dalam rangka pengamalan nilai Pancasila dalam kehidupan

¹ Arikunto Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), 65



berbangsa dan bernegara perlu menegaskan Pancasila sebagai muatan wajib dalam kurikulum setiap jenjang pendidikan, bahwa PP. No 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pendidikan tinggi, bahwa pengaturan mengenai badan standarisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan perlu diselaraskan dengan mekanisme akreditasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.²

Pendidikan merupakan proses yang berlangsung sepanjang hayat, dengan pendidikan itu pula tujuan pembangunan dapat dicapai secara maksimal. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah melalui pengelolaan pendidikan dengan berbagai program yang dilakukan secara sistematis, terarah dan terencana serta mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi dan seni (IPTEKS) yang dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ).

Dalam Undang-undang (Sisdiknas) Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa, Tujuan Pendidikan Nasional pada dasarnya adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia Indonesia yang seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan dan keterampilan, berbudi pekerti yang luhur,

² Undang-Undang Nomor 57 Tahun 2022 Tentang Standar Nasional Pendidikan

sehat jasmani dan rohani, cakap, kreatif, cerdas, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Sebagai implementasi undang-undang tersebut, maka lembaga pendidikan dalam pengembangan mutu pendidikan sangat penting dilakukan. Pentingnya lembaga pendidikan dalam upaya pengembangan mutu pendidikan ini tentu tidak hanya menekankan pada segi perencanaan, tetapi juga pada pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut yang baik. Manajemen adalah seni dalam mengatur dan menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain.⁴

Menurut Ramayulis menyatakan bahwa manajemen pada hakekatnya adalah al-tadbir (pengaturan) yang merupakan wazan dari kata dabbara yang berarti "mengatur".⁵ Dengan demikian, manajemen lembaga pendidikan dalam pengembangan mutu atau kualitas harus mampu menyelaraskan dan menyeimbangkan serta melibatkan semua komponen atau sumber daya manusia yang ada di madrasah/sekolah (baik guru, dosen, siswa, kepala madrasah, karyawan, orang tua, dan masyarakat) untuk dikelola dan diberdayakan secara efektif, efisien dan mandiri. Selain itu juga ikut berpartisipasi aktif secara langsung dalam proses pengambilan keputusan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan mutu pendidikan perguruan tinggi/sekolah.

Kontribusi pendidikan dalam kemajuan suatu bangsa adalah sangat besar. Pendidikan merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat suatu

³ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁴ Tim FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Manajemen Pendidikan* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 3.

⁵ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : PT. Kalam Mulia , 2018), 259.

pengajaran-pengajaran dalam mencapai tujuan yang baik. Manusia yang mempunyai pemikiran yang jernih akan membuahkan hasil yang baik di kemudian hari. Secara umum manusia yang mempunyai pemikiran yang jernih ia dapat mengolah atau mengatur dari sesuatu yang lemah menjadi sesuatu yang kuat. Menurut Mulyasa, langkah awal dalam mengolah Sumber Daya Manusia yang baik adalah dengan memperhatikan etika, keuletan, kecerdasan, kemandirian, hingga bagaimana ia dapat mengemban amanah dengan baik. SDM dapat terbentuk melalui pendidikan, maka pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan sebuah bangsa dan negara, dengan pendidikan keilmuan dan pengetahuan dapat dikuasai.⁶

Dalam pelaksanaan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan senjata yang paling kuat dan baik dalam dunia pendidikan. Sebab, sukses atau tidaknya peserta didik itu tergantung dengan tenaga pendidiknya yang kita sebut dengan guru atau dosen.⁷ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 58, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”⁸

⁶ E. Mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional* (Bandung: Remaja rosdakarya, 2003), 4.

⁷ Mujammil Qomar, *manajemen pendidikan islam*, (Surabaya: penerbit erlangga, 2010), 129

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006), 87

Ayat di atas menerangkan bahwa menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian di bidang tersebut. Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya.

Peran dan fungsi pendidik berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran pendidik mempunyai peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing dan memfasilitas peserta didik untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi dalam pendidikan dengan ungkapan: *Ing ngarsa sung tulada* berarti pendidik berada di depan memberi teladan, *ing madya mangun karsa*, berarti pendidik berada ditengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* berarti pendidik dari belakang memberikan dorongan dan arahan.⁹ Konsep yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara ini menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki posisi sangat strategis dalam sebuah lembaga pendidikan, artinya unsur pendidik dan tenaga kependidikan memegang peran penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Untuk itulah maka eksistensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap pendidik dan tenaga kependidikan secara memadai sehingga

⁹ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2018) 21

terciptalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, loyal dan berprestasi.¹⁰

Untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkompetensi dan memiliki kinerja yang baik, tentunya perlu manajemen sumber daya manusia yang baik pula, Seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa bahwa bahwa tujuan dari manajemen tenaga pendidik agar memperoleh tenaga pendidik yang baik secara efektif dan efisien. Hal tersebut untuk mencapai hasil dan tujuan sesuai harapan bersama.¹¹

Tenaga pendidik yang baik dan berkualitas ia akan melakukan upaya-upaya yang yang berkualitas agar rencana dan tujuannya dapat terwujud dengan baik pula.¹² Dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah sosok yang produktif dan memiliki kreatifitas yang memadai. Sehingga sumber daya manusia yang dikelola akan memiliki kualitas yang diharapkan dan sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

Mengenai problematika mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan, seharusnya dapat menjawab sebuah tantangan yang baru juga. Seorang manajer harus memberikan upaya-upaya dalam mempersiapkan seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik agar nantinya mutu pendidikan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik. Dengan adanya manajemen yang baik maka lapisan-

¹⁰ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 10.

¹¹ Mujammil Qomar, *manajemen pendidikan islam...*, 130.

¹² Adnan Tirta, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Erlangga, 2011), 32

lapisan suatu lembaga organisasu menjadi baik, teratur, dan berjalan lancar.¹³ Maka dari itu seorang pemimpin harus memahami betapa pentingnya sebuah manajemen dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Faktor yang sangat penting di dalam suatu Pendidikan adalah Tenaga Pendidik. Sebab di dalam dunia Pendidikan yang dijadikan panutan dan dijadikan sebagai tauladan adalah tenaga pendidik.¹⁴ Tercapainya suatu tujuan Pendidikan dipengaruhi oleh kesiapan tenaga pendidik. Sebab kesiapan tenaga pendidik sangat penting dalam menyelenggarakan suatu Pendidikan agar nantinya dapat terwujud suatu kesuksesan.¹⁵

Maka dari itu hal yang terpenting dalam pendidikan adalah bagaimana seorang tenaga pendik. Sebab sukses atau tidaknya peserta didik tergantung peran tenaga pendik. Dalam hal ini perlu yang namanya perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yang sangat bagus dan terbaik. Agar nantinya seorang peserta didik dapat menerima ilmu pengetahuan dengan baik juga.¹⁶ Perekrutan merupakan aktifitas dalam mencari pekerja untuk dipekerjakan di dalam suatu Lembaga atau organisasi. Apabila proses perekrutannya sukses dan berjalan lancar maka akan menentukan kesuksesan lembaga atau organisasinya.

Secara filosofi lembaga pendidikan merupakan bagian integral dari masyarakat, kerjasama antara lembaga dan masyarakat akan mendorong kemajuan lembaga sesuai dengan harapan masyarakat. Karena masyarakat

¹³ Ali Wafa, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Pustaka Ilmu, 2009), 53

¹⁴ Mujammil Qomar, *manajemen pendidikan islam...*, 67

¹⁵ Mujammil Qomar, *manajemen pendidikan islam...*, 69

¹⁶ R. Wayne Mondy, *manajemen sumber daya manusia* (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2008), 132.

dapat berperan serta dalam semua aspek manajemen lembaga mulai dari perencanaan program, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program termasuk pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Untuk menciptakan pendidikan tinggi yang bermutu tentunya tidak bisa lepas dari aspek manajemen perguruan tinggi yang baik dan berkualitas yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut, sebab untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh mutu proses yang dilaksanakan oleh setiap perguruan tinggi. Selanjutnya untuk menciptakan proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh seperangkat komponen, baik aspek SDM tenaga pendidikan, kurikulum, sarana prasarana, literatur yang lengkap serta tidak dapat dinafikan perlunya peran lembaga penjaminan mutu pada setiap perguruan tinggi. Karena lembaga penjaminan mutu merupakan penanggung jawaban inti atas terselenggaranya kualitas dan jaminan mutu pendidikan pada sebuah perguruan tinggi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan dosen baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Sekolah tinggi baru ini merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan partisipasi anak masuk ke perguruan tinggi agar makin besar. penting untuk STAI Al-Utsmani untuk memiliki distingsi, branding, inovasi dan kekhasan. Agar nantinya, sekolah tinggi ini mampu menjadi pelengkap atas sekolah tinggi lainnya yang

ada di Bondowoso. di STAI Al Utsmani ini ada dua program studi yakni Manajemen Pendidikan Islam dan Ekonomi Syariah. Pemilihan dua prodi tersebut tentunya berdasarkan kelayakan, dan telah diverifikasi oleh BAN-P.¹⁷

Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa. Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Penjaminan mutu pada pendidikan tinggi dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan Standar Pendidikan Tinggi.

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti) adalah rangkaian unsur dan proses terkait mutu pendidikan tinggi yang saling berkaitan dan tersusun secara teratur dalam menjamin dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan.¹⁸

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Begitu pula dengan pendidikan pada institusi perguruan tinggi, setidaknya memiliki pengertian dan ruang lingkup yang sama yakni pendidikan tinggi yang bermutu harus mampu mengantarkan output lulusan memiliki seperangkat pengetahuan, skill, berkarakter atau memiliki kematangan secara intelektual, emosional dan spiritual serta mampu menguasai dan diterima dalam persaingan dunia kerja

¹⁷ Dokumen, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, 23 November 2023

¹⁸ Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.

yang semakin kompetitif, atau bahkan mampu menciptakan lapangan kerja secara kreatif dan produktif.¹⁹ Sistem manajemen mutu. Plan, Do, Check dan Action yaitu siklus peningkatan proses (Process Improvement) yang berkesinambungan atau secara terus menerus seperti lingkaran yang tidak ada akhirnya. Konsep siklus PDCA (Plan, Do, Check dan Action) ini pertama kali diperkenalkan oleh seorang ahli manajemen kualitas dari Amerika Serikat yang bernama Dr. William Edwards Deming. Teori plan, Do, Check dan Action.

Pengembangan mutu pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mutu yang membawa kepada perubahan yang lebih baik secara individu maupun kelembagaan, sesuai dengan ayat Al-Qur'an dalam Q.S. Al-Qashash Ayat 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

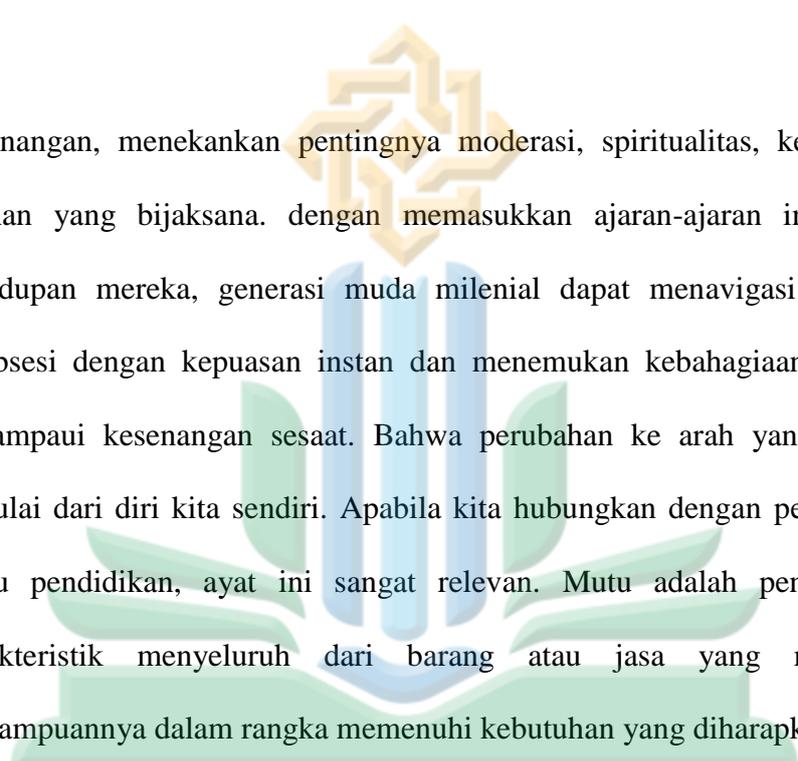
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya:“ Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash Ayat 77).²⁰

Dari ayat tersebut tampak menarik dalam budaya saat ini, penting bagi generasi muda milenial untuk memahami keterbatasan dan potensi efek negatifnya. Islam mengajarkan pendekatan yang seimbang terhadap

¹⁹ Safrudin Aziz, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2016), 25

²⁰ Al-qur'an dan terjemah, kementerian agama republik Indonesia, (Jakarta: sigma publishing 2007)



kesenangan, menekankan pentingnya moderasi, spiritualitas, kepuasan, dan pilihan yang bijaksana. dengan memasukkan ajaran-ajaran ini ke dalam kehidupan mereka, generasi muda milenial dapat menavigasi dunia yang terobsesi dengan kepuasan instan dan menemukan kebahagiaan sejati yang melampaui kesenangan sesaat. Bahwa perubahan ke arah yang lebih baik dimulai dari diri kita sendiri. Apabila kita hubungkan dengan pengembangan mutu pendidikan, ayat ini sangat relevan. Mutu adalah penjabaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Pengembangan mutu pendidikan adalah prioritas yang utama di sekolah, berbagai macam upaya bisa dilaksanakan dengan meningkatkan kualitas saat proses pembelajaran. Kualitas dalam proses pembelajaran bisa ditingkatkan dengan mengembangkan keahlian yang dimiliki dosen menjadi suatu unsur pada proses pembelajaran. kewajiban menjadi pendidik, tidak hanya memberikan ilmu semata akan tetapi bisa membarui sikap, memberikan motivasi yang positif yang membuat peserta didik termotivasi, dapat membuat suasana belajar yang menyenangkan supaya peserta didik mampu mengembangkan diri. pendidik yang melaksanakan proses pembelajaran harus mampu mendorong siswa agar berpartisipasi secara aktif saat proses belajar. Menjadi seseorang pendidik tentunya harus selalu berusaha supaya peserta didik bisa mengikuti pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dengan demikian semua aspek kompetensi yang diharapkan pendidik bisa tercapai. Tetapi dalam

kenyataannya masih cukup jauh dari harapan, kebanyakan peserta didik masih kurang antusias serta kurang memiliki minat saat menjalankan proses belajar.

Kualitas pendidikan nasional bergantung pada kualitas pendidikan setiap perguruan Tinggi. Kualitas perguruan Tinggi bergantung pada kualitas belajar mengajar dosen di perguruan tinggi. Kualitas dosen bergantung bagaimana didorong, dimotivasi, dan dibina komitmennya pada pekerjaannya, agar dosen mengajar lebih efektif dan produktif, karena akuntabilitasnya yang tinggi. Mutu pendidikan atau mutu lembaga bertujuan pada mutu lulusan. Menjadi hal yang mustahil, pendidikan atau lembaga yang menghasilkan lulusan yang bermutu, jika tidak melalui suatu proses pendidikan yang bermutu dan tidak di dukung oleh faktor-faktor penunjang proses pendidikan yang bermutu pula. Mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar secara optimal.²¹

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso yang selanjutnya peneliti menyebutnya sebagai STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai salah satu perguruan tinggi Swasta yang berdiri dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Utsmani Dusun Beddian Desa Jambesari Kecamatan Jambesari Darussholah Kabupaten Bondowoso. adalah perguruan tinggi yang baru berdiri pada tahun 2020, telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam segi kuantitas mahasiswa, akan tetapi sarana dan prasarannya masih kurang memadai dan pendidik dan tenaga kependidikan

²¹ Mujamil Qamar, Manajemen Pendidikan Islam, (Malang : Erlangga , 2007), 201.

yang sesuai kulaifikasi mampu membawa nama lembaga sesuai dengan apa yang mereka harapkan.²²

STAI Al-Utsmani Bondowoso ini, memiliki ciri khas menjadi Kampus berkeadaban berbasis Kampus santri yang didalamnya terdapat beberapa program dan kegiatan unggulan yaitu:1) Bidang keagamaan, menerapkan pembelajaran keterampilan baca Tulis Al Qur'an (BTQ), keterampilan membaca kitab kuning, dan keterampilan ilmu Keagamaan (Fiqh dan Aswaja), 2) Bidang Bahasa, mengembangkan bakat dan minat kemampuan bahasa asing (Arab dan Inggris), 3) Bidang Pembinaan Moral, mengarahkan mahasiswa menuju insan beradab dan bermoral islami dengan berdasar pada panca jiwa prinsip STAI Al-utsmani bondowoso, 4) On Line system yang di dukung oleh Sistem Informasi Akademik yang bersifat online, baik dari sisi pelayanan dan pembelajaran.²³ Diantaranya adalah peningkatan kualifikasi pendidikan dosen dan pengembangan mutu dosen dalam penggunaan IT dan penelitian serta penulisan karya ilmiah. Selain itu juga Memiliki Keunikan konsep dasar keilmuan yaitu character education, pembelajaran prinsip-prinsip Islam terhadap disiplin ilmu menggunakan system blended learning, istiqomah dan konsisten dalam pengembangan kultur dan keilmuan (Consistent Development).

STAI Al-Utsmani Bondowoso diresmikan oleh Direktorat Jenderal Kementrian Agama RI meresmikan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Utsmani, di Ponpes Salafiyah Al Utsmani Dusun Beddian Desa Jambesari.

²² Dokumen profil, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, 23 November 2023

²³ Dokumen profil, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Pada hari Rabu, 26 Februari 2020. Peresmian tersebut juga turut dihadiri oleh Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Prof. Dr. H. Babun Suharto, dan Asisten 1 Pemkab Bondowoso Agung Trihandono.²⁴

STAI Al-Utsmani ini menjadi salah satu sekolah tinggi NU di Bondowoso. Karena itulah, dijadwalkan setiap dosen yang akan mengajar akan mengikuti PKP NU. di samping itu, materi-materi ke aswajaan, dan materi ke-NU-an akan masuk dalam kampus STAI Al-Utsmani.²⁵

Dari paparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai “Mutu Pendidikan dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso”. Dipilihnya STAI Al-Utsmani Bondowoso sebagai setting penelitian karena peneliti menganggap masih perlu evaluasi, meliputi pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan penelitian ini diharapkan terjadi perubahan ke arah yang lebih baik pada pola pikir dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Karena pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peluang dan kesempatan yang luas khususnya dalam mengembangkan potensi diri secara mandiri maupun kelembagaan.

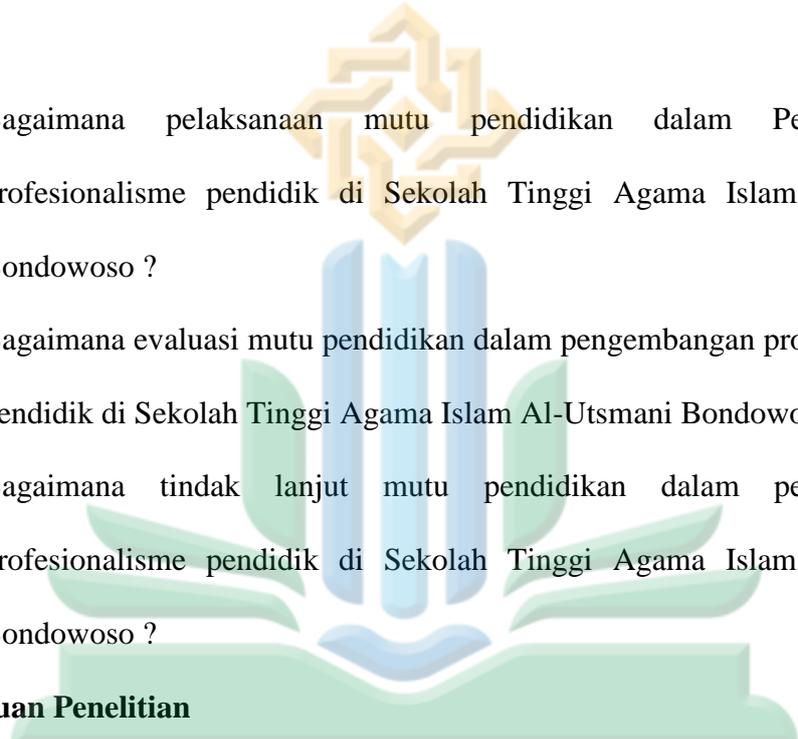
B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso ?

²⁴ Dokumen profil, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

²⁵ Dokumen profil, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

- 
2. Bagaimana pelaksanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso ?
 3. Bagaimana evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso ?
 4. Bagaimana tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso
2. Mendeskripsikan pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso
3. Mendeskripsikan evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso
4. Mendeskripsikan tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

D. Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu pengembangan kompetensi dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi penulis dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dijadikan bekal pengalaman dalam meningkatkan kualitas ilmu serta dapat di aplikasikan di masyarakat.

b. Bagi lembaga pendidikan khususnya di STAI Al-Utsmani Bondowoso yaitu sebagai sumbangsih pemikiran bagi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam pengembangan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

c. Bagi instansi Kampus Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember. penelitian ini diharapkan memberikan literature perpustakaan Jember dan kontribusi bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian dibidang pendidikan.

E. Defenisi istilah

1. Manajemen mutu pendidikan

Seni mengelola performasi secara terus menerus pada proses dan hasil sebuah institusi pendidikan dengan mendayagunakan sumber daya manusia dan mengundang investasional secara efektif dan efisien untuk menghasilkan mutu lulusan, dalam hal ini konsep untuk menghasilkan mutu lulusan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso berbagai input seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah. dukungan adminitrasi dan sarana prasarana serta penciptaan suasana yang kondusif.

2. Pengembangan profesionalisme pendidik

Upaya untuk meningkatkan taraf atau derajat profesi pendidik yang menyangkut kepuasan materi dan metode serta sikap, sehingga pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Pendidik terus berupaya untuk mengembangkan diri agar dalam menjalankan peran dan tugasnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi kepentingan pembangunan bangsa yang maju dan bermoral sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan definisi istilah di atas, mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu dalam proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta tindak lanjut yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan,

pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utmani Bondowoso.

F. Sistematika penulisan

Sistematika pembahasan berisi tentang deksripsi alur pembahasan tesis yang mulai dari bab pendahuluan hingga penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif.

Bab satu pendahuluan yang membahas tentang konteks penelitian yaitu landasan penulis mengapa tertarik mengkaji topik dalam penelitian ini, fokus penelitian, yang berisi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, sistematika penulisan.

Bab dua terdiri dari kajian kepustakaan, meliputi kajian terdahulu yang berisi tentang hasil rangkuman dan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya ada penelitian terdahulu, kajian teori, yang berisi teori yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian yang meliputi kajian teori tentang Manajemen mutu Pendidikan dalam upaya mengembangkan profesionalisme pendidik dan Tenaga Kependidikan dan kerangka konseptual penelitian.

Bab tiga membahas metode penelitian, berisikan pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih dalam melakukan penelitian. Jenis penelitian menjelaskan jenis penelitian yang dipilih dan alasan memilih jenis penelitian tersebut. Lokasi penelitian menjelaskan dimana penelitian dilakukan dan alasan memilih lokasi tersebut. Selanjutnya subjek penelitian menjelaskan teknik

penentuan subjek penelitian dan subjek yang diteliti. Teknik pengumpulan data menguraikan teknik pengumpulan data yang digunakan dan data yang diperoleh. Selanjutnya diuraikan tentang analisis data yang dilakukan, teknik pengujian keabsahan data yang digunakan, dan tahap-tahap penelitian yang dilakukan.

Bab empat berisi tentang paparan data dan analisis. Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisis data serta membahas tentang temuan dari penelitian lapangan.

Bab lima berisi tentang pembahasan. Pada bab ini peneliti mengintegrasikan temuan penelitian di lapangan dengan teori yang sudah ada dan disajikan secara eksplisit.

Bab enam penutup meliputi kesimpulan dan saran, pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan empiris (laporan hasil penelitian) yang merupakan jawaban dari fokus penelitian serta ditambah dengan beberapa saran yang diharapkan memiliki manfaat untuk pengembangan bagian akademik. Bab ini berfungsi untuk memperoleh suatu gambaran dari hasil penelitian berupa kesimpulan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan peneliti serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil tesis dan jurnal yang telah disetujui dan dipublikasikan. Tesis dan jurnal tersebut berhubungan dengan manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

1 Tesis Nurlindah, 2020, dengan judul “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng*”. Nurlindah menyebutkan bahwa: hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebelum merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan madrasah. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan.²⁶

²⁶ Nurliyah, Jurnal, *Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng*, (Universitas Negeri Bandung: Bandung, 2020)

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya ialah dalam penelitian tersebut meneliti tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

2 Tesis Neti Karnati, 2018 tentang *“Implementasi Manajemen Pendidik dan*

Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi.” Hasil penelitian; (1) Perencanaan

Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. (2) Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menetapkan tenaga kependidikan pada setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, akan tetapi masih banyak tenaga kependidikan yang belum menguasai pekerjaan mereka di karenakan kurangnya skill dan kemampuan mereka terutama dalam penggunaan komputer.²⁷

²⁷ Neti Karnati, *Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi*, (2018).

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan profesional.

- 3 Tesis Rahmania Ika, 2020. *“Berjudul Implementasi SPMI Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 21 Malang”*. tesis universitas muhamaddiyah Malang. Hasil penelitian ini bahwa implementasi SPMI di SMP Negeri 21 Malang terdokumentasi sejak tahun 2016 sampai 2019. Implementasi SPMI melibatkan seluruh komponen sekolah dari pucuk pimpinan sampai bawah. Implementasi SPMI diawali dari pemetaan mutu perencanaan pemenuhan mutu. implementasi pemenuhan mutu, evaluasi dan penetapan standar berjalan dengan baik. Keberhasilan implementasi SPMI mengalami peningkatan yang dibuktikan dengan lulusan tahun 2019 mendapatkan peringkat keempat hasil ujian nasional berbasis computer (UNBK) implementasi mutu telah menjadi budaya dan karakter yang berpengaruh terhadap kualitas lulusan SMP Negeri 21 Malang. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan.²⁸

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidik dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini adalah pada penelitian terdahulu bertema Implementasi SPMI dan perbedaan yang lain terdapat pada lokasi penelitian.

4 Tesis Tuti herawati 2020 meneliti tentang “*Manajemen Peningkatan*

Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas, Tesis IAIN Palangkarya. Peneliti ini menyimpulkan bahwa 1). Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas berorientasi untuk meningkatkan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal, dengan program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dosen ke jenjang S-2 dan jenjang S-1 untuk tenaga kependidikan kapasitas dosen, melalui program sertifikasi, kegiatan IHT, pengembangan SPMI (sistem penjaminan mutu internasional), IHT pengembangan RPP keterampilan, pembuatan video belajar dan belajar bersama, penguatan pendidikan karakter (PPK), pengembangan penilaian berbasis TIK, Bimtek pembelajaran dan penilaian soal HOTS. Supervise, pendalaman IT, dan pembinaan personal pendidik/ kependidikan. Sedangkan untuk tenaga kependidikan

²⁸ Rahmania Ika, *Implementasi SPMI Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negen 21 Malang*. (tesis universitas muhamaddiyah Malang, 2020)

peningkatan kapasitas dilakukan dengan program nimtek EMIS, praktek asisemen bimtek simpatika, bimtek keuangan, pendalaman IT, dan pembinaan personal pendidik/ kependidikan. Dari hasil perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan tiga tahun terakhir semua dosen telah memenuhi standard kualifikasi dan kompetensi yang disarankan oleh pemerintah. 2). Pelaksanaan penigkatan mutu pendidik dan kependidikan oleh MIN 1 kapuas dan kementerian agama kabupaten Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah disusun oleh MIN 1 kapuas dan pihak kementerian agama kabupaten Kapuas. 3). Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan kepala MIN 1 kapuas dengan menerapkan tiga tahap yaitu: pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan yang tertuai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) yang dilakukn setiap akhir tahun. Dari jumlah keseluruhan dosen yang tersertivikasi menunjukkan hasil yang baik.²⁹

Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dan sama –sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini adalah pada penelitian membahas pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dan perbedaan yang lain terdapat di lokasi penelitian.

²⁹ Tuti Herawati, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Di Min 1 Kapuas* (Tesis IAIN Palangkaraya: 2020)

5 Jurnal Yadhi facrudin 2021 dalam penelitiannya “*Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Berbasis Pesantren Jurnal STAI Binamadani Tangerang*” penelitian ini merupakan deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mengetahui strategi yang dilakukan kalangan pesantren dalam meningkatkan mutu sekolah dilingkungannya. Hasil dari penelitian ini adalah sekolah berbasis pesantren (SBP) menjadi model sekolah yang mengintegrasikan keunggulan sistem pendidikan yang diselenggarakan disekolah dan keunggulan "sistem" pendidikan di pesantren proses integrasi diharapkan agar peserta didik kedepan mampu menjadi pribadi yang handal, memiliki kecerdasan intelektual, sekaligus punya karakter dengan kekuatan spiritual dan sosial. Manajemen sekolah berbasis pondok pesantren pada hakikatnya dimaksudkan sebagai upaya pemanfaatan dari pemberdayaan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah dan pondok pesantren guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Berdasarkan acuan standar pendidikan nasional. Upaya-upaya yang dilakukan oleh kalangan pesantren dan mengembangkan sekolah formalnya dilakukan secara professional dengan upaya memenuhi ketentuan standar pendidikan nasional, memadukan kurikulum nasional dengan tetap mempertahankan materi keislaman, pendidikan tidak hanya di dalam kelas secara formal, tetapi dalam lingkungan pesantren sehingga pembinaan prestasi baik akademik dan non akademik dapat dilakukan secara optimal keunggulan dan peluang yang dimiliki sekolah berbasis pesantren dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan. Begitu juga kelemahan dan ancaman yang

ada, dapat segera dicarikan solusi agar mutu agas sekolah berbasis pesantren mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi, pesantren dapat menciptakan dirinya sebagai lembaga pendidikan di Indonesia yang modern.³⁰

Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan anatar penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini hanya pada per dosen an tinggi dan juga terletak dilokasi penelitian.

- 6 Jurnal Dedi Arianto 2019 berjudul “*Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren Universitas Garut*”. Dalam penelitian ini dikaji manajemen mutu Madrasah Aliyah berbasis pesantren dari tiga standar yaitu standar isi, standar proses dan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan field Research. dengan metode kualitatif pendekatan yang digunakari dalam penelitian ini adalah fenomenologi Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dukumentasi dan untuk mengecek keabsahan data menggunakan triangulasi Berdasarkan hasil penelitian Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Berbasis Pesantren di OKU Timur memiliki beberapa kesamaan terkait dengan standar isi standar proses dan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Hasil penelitian ini bahwa manajemen peningkatan mutu madrasah aliyah berbasis pesantren

³⁰ Yudhi fachrudin, *Strategi Mutu Pendidikan, Jurnal Dirsah*, (online) vol.4 no. 2, 2021.

terhadap produk Madrasah Aliyah berbasis pesantren adalah Madrasah Aliyah berbasis pesantren mendapat nilai akreditasi A. ujian nasional lulus: 100% Siswa-siwi memiliki kemampuan bahasa Arab dan Bahasa Inggris serta bisa membaca kitab kuning, keimanan dan ketaqwaan siswa-siwi meningkat, Sebagian alumni diterima diperdosen an tnga timur tengah pada tahun 2017 berjumlah 12 siswa. Kepercayaan masyarakat terhadap Madrasah Aliyah berbasis pesantren meningkat dengan dibuktikan jumlah pendaftar santri baru secara signifikan mengalami peningkatan kompetensi pendidik dan kependidikan meningkat yang akhirnya berdampak pada prestasi siswa.³¹ Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini hanya terletak pada lokasi penelitian dan variable perdososen an tingi.

- 7 Tesis Harli, 2017 meneliti *Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren Studi Di SMA Pondok Pesantren An Nur 2 Bululawang Kabupaten Malang* tetis UIN Matang Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi Teknik analisis data meliputi reduksi data. interpretasi data, penyajian data. verifikasi data dan penarikan kesimpulan, pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan cara teknik triangulasi antar sumber, member

³¹ Dedi Arianto 2019 berjudul "*Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren*, (jurnal uin malang 2019).

check, teknik diskusi, analisis kasus negatif dan perpanjangan waktu penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perencanaan mutu pendidikan berbasis pesantren dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, analisis data, perumusan mutu berdasarkan delapan standar nasional pendidikan (SNP) dan memperhatikan keinginan stakeholder (2) Implementasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren meliputi program unggulan (pembentukan kelas idaman) program harian (apel pagi absensi perjam), program mingguan (native speaker kontrol kehadiran bulanan kursus intensif bahasa Arab dan Inggris, work shop musyawarah dosen, dan istighosah dan pengajian dosen), program semesteran (lomba antar kelas dan wisata religi) (3) Implikasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren adalah Peningkatan Output dan Outcome, terbentuknya konsensus terhadap peningkatan mutu pengadaan sarana prasarana lebih cepat, kedisiplinan dosen meningkat terbentuknya hubungan kekeluargaan, semangat untuk melakukan inovasi dan improvisasi, kepercayaan masyarakat meningkat, posisi pesantren dan tradisi kepesantrenan semakin kuat, siswa tidak membedakan loyalitas dosen semakin tinggi.³² Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini hanya terletak pada lokasi penelitian.

³² Harli, meneliti *Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren* (tesis uin malang: 2017).

8 Jurnal Haryono. Budiyo. Istvariti. Wardi. A Ardiantoro, 2019 meneliti “*Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang*” jurnal panjar, Penjaminan mutu merupakan serangkaian proses dan sistem yang terkait untuk mengumpulkan menganalisis dan melaporkan data mengenai 13 kinerja dan mutu tenaga pendidik dan kependidikan program dan lembaga Proses penjaminan mutu mengidentifikasi aspek pencapaian dan prioritas peningkatan menyediakan data sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan serta membantu membangun budaya peningkatan berkelanjutan Pencapaian mutu pendidikan untuk pendidikan dasar dan menengah di Indonesia dikaji berdasarkan delapan Standar Nasional Pendidikan BSNP. Kebijakan otonomi daerah berdampak pada manajemen pendidikan di daerah Upaya standardisasi kualitas harus memadi fokus perhatian dalam upaya menjaga kualitas pendidikan secara nasional”³³ Persamaan dan penelitian tersebut adalah sama sama ntencilsts tentang manajemen mutu pendidikan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini adalah pada penelitian terdala tidak membahas basis pesantren dan perbedaan yang lam terdapat pada lokasi penelitian.

9 Tesis Triana Suprihastini, 2020 meneliti “*pengembangan mutu dosen sekolah tinggi agama islam at-taqwa bondowoso tahun akademik*

³³ Haryono, budiyno, istyarini, wardi, A. ardiantoro, *sistem penjaminan mutu pendidkan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar di kecamatan gajah mangkarkta semarang*, jurnal panjar. Pengadaan bidang pengadaan. (vol 1. No 1, 2019).

2019/2020". Hasil penelitian, Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berupa pelatihan, workshop dan subsidi biaya tugas belajar. Pengembangan profesi yang dilakukan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat beberapa jenis pelatihan dan pendidikan yaitu : *In House Training (IHT)*, Kemitraan sekolah, Pelatihan berjenjang dan khusus. Dalam pelaksanaannya untuk pengembangan mutu dosen yang akan melanjutkan studi lanjut mandiri tetap mendapatkan subsidi dari lembaga, dengan sumber utama pembiayaannya dari UKT Mahasiswa dan yayasan. Sedangkan studi lanjut bergelar dari lembaga, beasiswa berasal dari LPDP dan beasiswa 5000 doktor. Persamaan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menjelaskan tentang manajemen mutu per dosen an tinggi. Sedangkan perbedaannya ialah dalam penelitian tersebut yaitu dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.³⁴

10 Tesis, Ahmad Khoiri, 2022 "*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional Di Sekolah Menengah Pertama Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022*" hasil penelitian Kepala sekolah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen

³⁴ Triana Suprihastini, *pengembangan mutu dosen sekolah tinggi agama islam at-taqwa bondowoso tahun akademik 2019/2020*"(Tesis Uin Khas Jember, 2020)

Pendidik dan tenaga kependidikan dan juga kepala sekolah selalu hadir menemani dosen bila tidak ada kegiatan atau rapat dinas, agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya serta untuk mencapai visi dan misi lembaga. Dosen dan karyawan sebagai mitra kerja kepala sekolah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mengembangkan kemampuannya, serta mampu bekerja sama baik dengan kepala sekolah maupun dengan sesama dosen dan karyawan di SMP Plus Royatul Islam Jember. Persamaan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menjelaskan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional. Sedangkan perbedaannya ialah dalam penelitian tersebut meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dalam mengembangkan mutu pendidikan, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.³⁵

Untuk lebih memudahkan dalam menemukan perbedaan dan persamaan antara peneliti terdahulu, maka menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

³⁵ Ahmad Khoiri, *“Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional Di Sekolah Menengah Pertama Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022”*(Tesis Uin Khas Jember, 2022)

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Nurlindah, 2020, dengan judul “ <i>Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng</i> ”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebelum merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan madrasah.	Sama-sama meneliti tentang pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaan dalam meningkatkan mutu pendidikan, penelitian ini ialah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional, dan lokasi penelitian, dan fokus penelitian.
2	Neti Karnati tentang “ <i>Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi</i> ”	Perencanaan Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.	Sama-sama tentang Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	perbedaannya dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar
3	Rahmania Ika (2020) “ <i>Manajemen SPMI Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMPN 21 Malang</i> ”	Implementasi SPMI diawali dari pemetaan mutu, perencanaan pemenuhan mutu, evaluasi dan penetapan standar berjalan dengan baik. Keberhasilan implementasi SPMI mengalami peningkatan yang dibuktikan dengan lulus tahun 2019.	Sama-sama penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan	Tempat penelitian berbeda dan variabel awal implementasi

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Tuti herawati (2020), “ <i>Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas</i> ”	1). Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal. 2). Pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilengkapi oleh MIN 1 kapuas dan kementerian agama kabupaten Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah disusun. 3). Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dengan tiga tahapan. Pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan	penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan dan tenaga kependidikan	penelitian berbeda dan variable membahas peningkatan mutu
5	Yudhi fahrudin, (2021) “ <i>Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Berbasis Pesantren</i> ”	Hasil dalam penelitian ini adalah sekolah berbasis pesantren (SBP) menjadi model sekolah yang mengintegrasikan keunggulan sistem pendidikan yang diselenggarakan di sekolah keunggulan “sistem” pendidikan di pesantren. Proses integrasi diharapkan agar peserta didik kedepan mampu menjadi pribadi yang handal, memiliki kecerdasan intelektual, sekaligus spiritual punya karakter dengan kekuatan spiritual dan sosial,	Sama-sama penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan dan tenaga kependidikan	Tempat penelitian berbeda dan variable membahas konsep mutu
6	Arianto dedi (2019), “ <i>Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren</i> ”	Berdasarkan penelitian manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah berbasis pesantren di OKU timur memiliki berbagai kesamaan terkait dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.	Sama-sama penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan dan tenaga kependidikan	Tempat penelitian berbeda

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Harli (2017), “ <i>Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren Studi Di SMA Pondok Pesantren An Nur 2 Bululawang Kabupaten Malang</i> ”	1). Perencanaan mutu pendidikan berbasis pesantren dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, perumusan mutu berdasarkan delapan standar nasional pendidikan (SNP) dan memperhatikan keinginan stakeholder. 2). Implementasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren meliputi program unggulan (pembentukan kelas idaman) program harian (apel pagi absensi perjam). program mingguan (native speaker kontrol kehadiran bulanan kursus intensif bahasa Arab dan Inggris, work shop musyawarah dosen , dan istighosah dan pengajian dosen), program semesteran (lomba antar kelas dan wisata religi) (3) Implikasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren adalah Peningkatan Ouput dan Outcome.	Sama-sama penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan	Tempat penelitian berbeda
8	Haryono. Budiyono. Istvariti. Wardi. A Ardianntoro (2019), “ <i>Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang</i> ”	Sisitem penjaminan mutu pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar dan manajemen dalam menngkatkan mutu pendidikan di jurusan program keagamaan di kecamatan mungkur kota semarang.	Sama-sama penelitian kualitatif dan membahas tentang mutu pendidikan	Tempat penelitian berbeda dan membahas tentang sistem penjaminan mutu
9	Tesis Triana Suprihastini, 2020 <i>pengembangan mutu dosen sekolah tinggi agama islam at-taqwa bondowoso tahun akademik 2019/2020</i>	Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berupa pelatihan, workshop dan subsidi biaya tugas belajar. Pengembangan profesi yang dilakukan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.	sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menjelaskan tentang manajemen mutu per dosen an tinggi.	perbedaanya dalam penelitian tersebut yaitu dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Ahmad Khoiri, (2022) <i>“Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional Di Sekolah Menengah Pertama Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022”</i>	Kepala sekolah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan dan juga kepala sekolah selalu hadir menemani dosen bila tidak ada kegiatan atau rapat dinas, agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya serta untuk mencapai visi dan misi lembaga. Dosen dan karyawan sebagai mitra kerja kepala sekolah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mengembangkan kemampuannya, serta mampu bekerja sama baik dengan kepala sekolah maupun dengan sesama dosen dan karyawan di SMP Plus Royatul Islam Jember.	sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menjelaskan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional.	perbedaanya dalam meneliti tentang manajemen mutu pendidikan dalam mengembangkan mutu pendidikan, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

Berdasarkan beberapa uraian kajian penelitian terdahulu di atas, maka sebagian besar penelitian sebelumnya banyak penelitian yang membahas tentang manajemen mutu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam beberapa penelitian terdahulu tersebut fokus pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tetapi penelitian yang akan dilakukan ini peneliti mengambil judul manajemen mutu pendidikan dalam mengembangkan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini berfokus pada bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut manajemen mutu pendidikan dalam mengembangkan profesionalisme

pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Mutu Pendidikan

a. Pengertian manajemen mutu

Mutu merupakan aspek-aspek dari fungsi manajemen keseluruhan yang menetapkan dan menjalankan kebijakan mutu suatu perusahaan/organisasi. Dalam rangka mencukupkan kebutuhan pelanggan dan ketepatan waktu dengan anggaran yang hemat dan ekonomis, seorang manager proyek harus memasukkan dan mengadakan pelatihan management kualitas.

Mutu dalam bahasa inggris, yaitu *quality* artinya *goodness or worth*. Dengan demikian, secara definisi istilah mutu memiliki arti kebaikan atau nilai. Secara umum, mutu memiliki makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang atau jasa. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.³⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu adalah kebaikan atau nilai dari suatu produk baik berupa barang maupun jasa, untuk tercapainya suatu kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Deming mengemukakan *quality is a consistent quality development procedure Towards anticipated degree of consistency and*

³⁶ Rahmat Hidayat, *Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam di Kota Medan*, *Jurnal Islamic Educational Manajemen*, (Vol. 3, Tahun 2016), 20-21.

perseverance.³⁷ Memiliki arti bahwa mutu adalah suatu prosedur pengembangan kualitas yang konsisten (terus menerus) menuju konsistensi yang diantisipasi.

Sistem Manajemen Mutu (SMM) adalah sebuah sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan memungkinkan perbaikan yang berkelanjutan. SMM juga adalah kemampuan suatu organisasi dalam menjaga kualitas mutu dari jasa atau barang yang dilayanan. Salah satu jenis SMM yang sangat populer dan mungkin paling banyak diterapkan di seluruh dunia adalah

SMM yang dikeluarkan oleh organisasi standar internasional (International Standard Organization), ISO.

Menurut pakar mutu yaitu Josep M. Juran *quality is income oriented, and consists of those features of the product which meet customers' needs and thereby produce income. In this sense higher quality usually costs more*.³⁸ Memiliki arti bahwa mutu (kualitas) berorientasi pada pendapatan, dan terdiri dari fitur-fitur produk yang memenuhi kebutuhan pelanggan dan dengan demikian menghasilkan pendapatan. Dengan hal ini kualitas yang lebih tinggi harganya jauh lebih mahal. Mutu sebagai cocok/sesuai untuk digunakan (*fitness for use*), yang mengandung pengertian bahwa suatu produk atau jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh para pemakainya.

³⁷ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), 4.

³⁸ Bruce Brocca, M Suzanne Brocca, *Quality Management: Implementing The Best Ideas of The Master*, (United States of America, 1992), 80.

Pengertian cocok ini mengandung lima dimensi utama yaitu kualitas desain, kualitas kesesuaian, ketersediaan, keamanan, dan field use.

Sedangkan menurut Philip B. Crosby. Mutu adalah conformance to requirement, yaitu kesesuaian dengan yang disyaratkan atau di standarkan.”³⁹ Suatu produk yang memiliki kualitas apabila sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, yang dimaksud standar kualitas yaitu bahan baku, proses produksi dan juga produk jadi.

Crosby terkenal dengan anjuran manajemen zero defect dan pencegahan, yang menentang tingkat kualitas yang dapat diterima

secara statistic (acceptable quality level). Ia juga dikenal dengan Quality Vaccine dan Crosby’s Fourteen Steps to Quality Improvement

Pandangan-pandangan Crosby dirangkumnya dalam ringkasan yang ia sebut sebagai Dalil- dalil Manajemen Mutu.

Namun secara umum, mutu (kualitas) mempunyai makna derajat (tingkat) tentang keunggulan pada suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang atau jasa, baik yang tangible (berwujud) maupun yang intangible (tidak berwujud).⁴⁰ Pada hakikatnya beberapa pengertian mutu tersebut adalah sama dan mempunyai elemen dasar sebagai berikut: pertama, meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kedua, mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan. Ketiga perubahan yang terus menerus. Berdasarkan

³⁹ Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, (Bogor: Ghalia Indonesia), 2.

⁴⁰ Nur Zazin, “*Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*”, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 4.

elemen-elemen tersebut, maka mutu (kualitas) dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan pelanggan.

Sedangkan, Manajemen Mutu Terpadu atau disebut dengan Total Quality Management, secara harfiah berasal dari kata “total” yang berarti keseluruhan atau terpadu, sedangkan “quality” yang berarti kualitas, dan management telah disamakan dengan manajemen dalam bahasa Indonesia yang diartikan sebagai pengelolaan. Jadi, asal dari

kata Total Quality Management dapat diartikan sebagai Manajemen Mutu Terpadu atau Manajemen Kualitas Terpadu. Manajemen Mutu Terpadu atau Total Quality Management adalah pendekatan manajemen terhadap suatu organisasi, yang berpusat pada kualitas, melibatkan partisipasi seluruh anggotanya dan mempunyai tujuan yang jelas untuk kesuksesan dalam jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan manfaat untuk seluruh anggota organisasi dan masyarakat.⁴¹ Dapat disimpulkan, bahwa Manajemen Mutu Terpadu (TQM) adalah tentang pengelolaan dan perbaikan kualitas secara keseluruhan yang terus menerus dengan melibatkan seluruh anggota organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu (TQM) di sekolah sangat tepat, Karena Manajemen Mutu

⁴¹ Pandu Atmadi Putra, Retno Hidayati, Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Kelurahan (Studi pada Kelurahan di Kecamatan Banyumanik, Tembalang dan Candisari Kota Semarang)” *Diponegoro Journal of Management*, (Vol. 10, No 6, Tahun 2021), 2.

Terpadu adalah strategi yang menekankan pada kemajuan yang konstan dan tidak hanya membantu mengurangi masalah di dalam kelas.

b. Impelementasi Manajemen Mutu

1) Perencanaan (*Plan*)

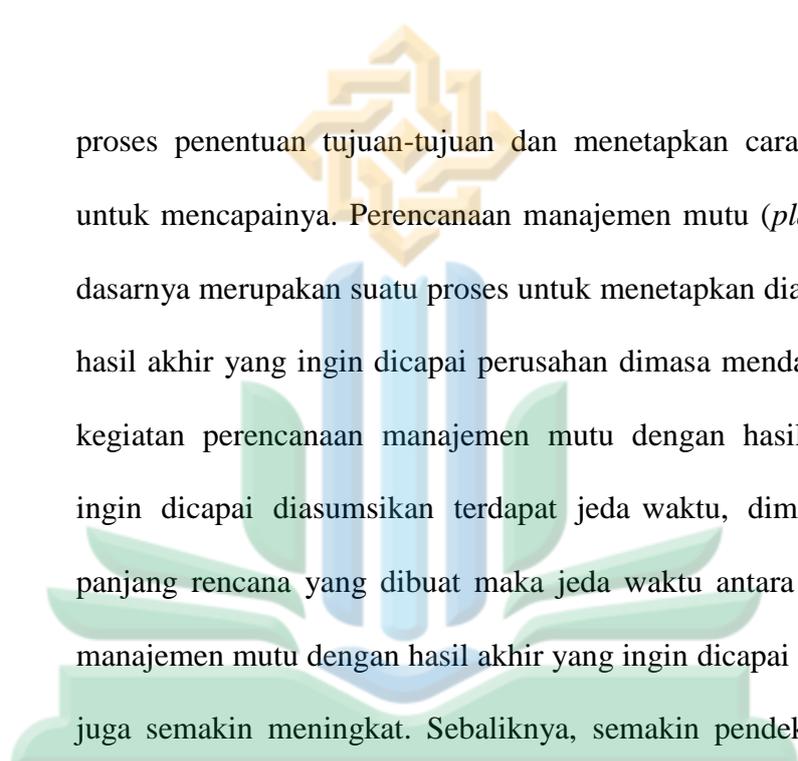
Perencanaan berasal dari kata rencana yang diberi imbuhan pe- dan an. Rencana adalah produk perencanaan, sedangkan perencanaan adalah proses penentuan rencana.⁴² Perencanaan berasal dari bahasa latin yaitu Planus yang berarti flat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, perencanaan adalah fungsi dasar (fundamental) karena organizing, directing, controlling, evaluating, dan reporting harus terlebih dahulu direncanakan.⁴³ Perencanaan merupakan hal yang penting dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Ia mengemukakan pentingnya perencanaan, yaitu:

- a) Tanpa perencanaaan berarti tidak ada tujuan yang ingin dicapai.
Mengurangi ketidakpastian
- b) Tanpa perencanaaan tidak ada pedoman pelaksanaan sehingga banyak pemborosan.
- c) Perencanaan adalah dasar pengendalian, karena tanpa ada rencana pengendalian tidak dapat dilakukan.
- d) Tanpa perencanaan, tidak ada keputusan dan proses manajemen.

Segala bentuk definisi perencanaan manajemen mutu dari sudut pandang yang berbeda tetap memiliki makna yang sama yaitu

⁴² Syahu sugian. *Kamus manajemen mutu*, 2006. jakarta : gamedia pustaka utama. hal 191

⁴³ Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 91



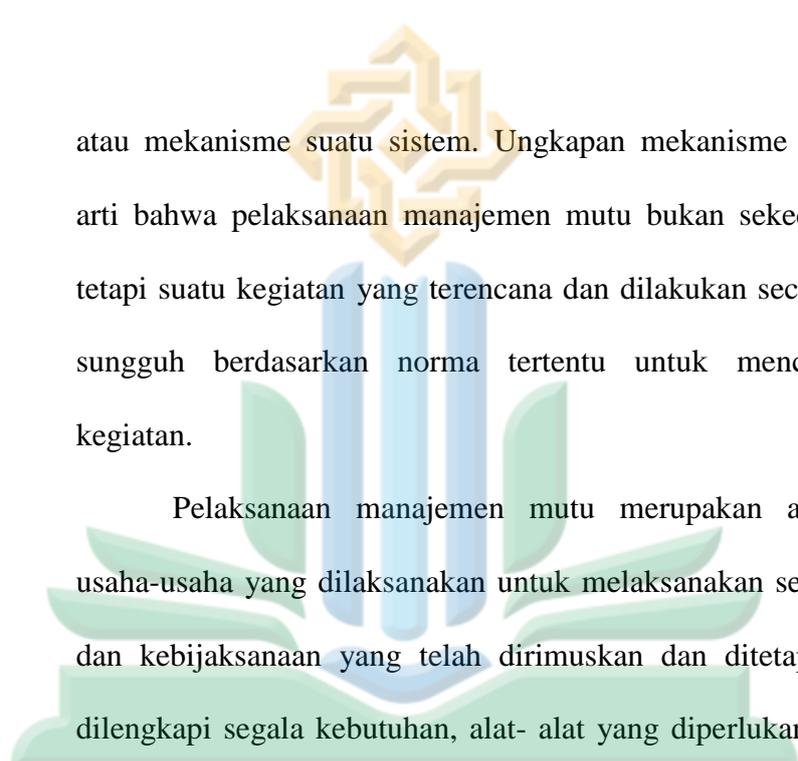
proses penentuan tujuan-tujuan dan menetapkan cara-cara terbaik untuk mencapainya. Perencanaan manajemen mutu (*planning*) pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan diawal berbagai hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan dimasa mendatang. Antara kegiatan perencanaan manajemen mutu dengan hasil akhir yang ingin dicapai diasumsikan terdapat jeda waktu, dimana semakin panjang rencana yang dibuat maka jeda waktu antara perencanaan manajemen mutu dengan hasil akhir yang ingin dicapai hasil tersebut juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin pendek jeda waktu

antara perencanaan manajemen mutu yang dibuat dengan target hasil yang ingin dicapai maka derajat ketidakpastian pencapaian hasil akan menurun.

2) Pelaksanaan (*Do*)

Konsep pelaksanaan manajemen mutu adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan manajemen mutu sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan manajemen mutu adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan manajemen mutu bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan,



atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan manajemen mutu bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan manajemen mutu merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat- alat yang diperlukan, siapa yang

melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula. Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan manajemen mutu suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Organisasi harus melaksanakan (do) perencanaan-perencanaan yang telah ditetapkan dalam proses realisasi. Artinya

melaksanakan rencana yang telah disusun. Jika pelaksanaan rencana tersebut membutuhkan keterlibatan staf lain diluar anggota tim, perlu terlebih dahulu diselenggarakan orientasi, sehingga staf pelaksana tersebut dapat memahami dengan lengkap rencana yang akan dilaksanakan.

Pada tahap ini diperlukan suatu kerjasama dari para anggota dan pimpinan manajerial. Untuk dapat mencapai kerjasama yang baik, diperlukan keterampilan pokok manajerial, yaitu:

- a) Keterampilan komunikasi (*comunication*) untuk menimbulkan pengertian staf terhadap cara penyelesaian mutu yang akan dilaksanakan
- b) Keterampilan motivasi (*motivation*) untuk mendorong staf bersedia menyelesaikan cara penyelesaian masalah mutu yang direncanakan.
- c) Keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengkoordinasikan kegiatan cara penyelesaian mutu yang dilaksanakan
- d) Keterampilan pengarahan (*directing*) untuk mengarahkan kegiatan yang dilaksanakan.

Artinya melakukan perencanaan manajemen mutu proses yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran-ukuran proses ini juga telah ditetapkan dalam tahap plan. Dalam konsep *do* ini kita harus benar-benar menghindari penundaan, semakin kita menunda

pekerjaan maka waktu kita semakin terbuang dan yang pasti pekerjaan akan bertambah banyak.⁴⁴

3) Evaluasi (*Check*)

Konsep check pada siklus PDCA ini berarti mengukur/memantau seberapa jauh hasil actual yang dicapai sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Serta memonitor proses dan produk, kemudian membandingkan dengan kebijakan, sasaran dan persyaratan produk yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dianalisa dan dilaporkan hasilnya. Serta memperbaiki dan

mengembangkan manajemen mutu, dan konsekuen melaksanakan rencana kerja tersebut (melakukan koreksi dan belajar dari kesalahan yang lalu untuk mengembangkan rencana kerja ke depan guna mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang).

Tahapan ini dijalankan dengan melakukan evaluasi manajemen mutu terhadap hasil implementasi dari masing-masing project.⁴⁵ Tahap check adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang manajemen mutu serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan ditahap do. Melakukan perbandingan antara hasil actual yang dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan. action (Menindak Lanjuti) Tahap action adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap check.

⁴⁴ Patton M.Q. *Metode Evaluasi Kualitatif*, (yogyakarta: pustaka pelajar), 2009.

⁴⁵ Diana Porwanti Siswanto dan Debora Anne Yang Aysia, *PDCA sebagai Upaya Peningkatan Target Perusahaan Plant B di PT X.*, 131.

Terdapat 2 jenis tindakan evaluasi manajemen mutu yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain :

- a) Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*), yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target, tindakan perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai target yang telah direncanakan.
- b) Tindakan Standarisasi (*Standardization Action*), tindakan untuk men-standarisasikan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan, tindakan standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah direncanakan.⁴⁶

Tahap evaluasi manajemen mutu di implementasikan dengan mengawasi proses 'do'. Proses yang dilakukan adalah melihat apakah hasil yang ada sudah sesuai dengan perencanaan, meneliti apa yang telah dilaksanakan, dan menemukan kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, buatlah rencana perbaikan untuk dilaksanakan selanjutnya. Dengan kata lain, tahap 'Check' merupakan evaluasi terhadap hasil perbaikan. Kita harus melakukan evaluasi terhadap perubahan atau perbaikan, dan mempelajari seberapa efektifkah pengaruhnya langkah perbaikan tersebut terhadap project yang telah kita lakukan. Pada tahap ini, Pimpinan organisasi memeriksa, memonitor, mengecek, mengukur, mengevaluasi segala hal yang dikerjakan pada

⁴⁶ Putri Rizky Zakaria, *Perbaikan Mesin Digester dan Press untuk Menurunkan Oil Losses Di Stasiun Press dengan Metode PDCA (Studi Kasus Di PT. XYZ)*, Jurnal PASTI Volume VIII No 2., 289

tahap "mengerjakan". Berikut adalah tahap- tahap evaluasi manajemen mutu, yaitu:

- a) Memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi, serta melaporkan hasilnya.
- b) Teknik yang digunakan adalah observasi dan survei. Apabila masih menemukan kelemahan-kelemahan, maka susunlah rencana perbaikan untuk dilaksanakan selanjutnya. Jika gagal, maka cari pelaksanaan lain. Jika berhasil, lakukan secara rutinitas.
- c) Perhatikan lagi, apakah penerapan tersebut sesuai dengan rencana peningkatan dan perbaikan yang diinginkan

4) Tindak lanjut (*Action*)

Konsep *Action* pada manajemen mutu ini berarti melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja secara kontinyu. *Act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *check*. Artinya melakukan evaluasi total terhadap hasil Sasaran dan Proses dan menindak lanjuti dengan perbaikan-perbaikan. Jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih ada yang kurang atau belum sempurna, segera melakukan *action* untuk memperbaikinya. Proses *act* ini sangat penting artinya sebelum kita melangkah lebih jauh ke proses perbaikan selanjutnya.

Proses pada tahap *action* yaitu menindak lanjuti hasil manajemen mutu untuk membuat perbaikan yang diperlukan. Ini

berarti juga meninjau seluruh langkah dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya sebelum implementasi berikutnya. Implementasi tahap *action* ini dimaksudkan untuk menhawah bagaimana tindak lanjut manajemen mutu untuk melaksanakan keseluruhan rencana peningkatan perbaikan, termasuk perbaikan kelemahan-kelemahan yang telah ditemukan.

Ada 2 Jenis tindakan manajemen mutu yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain:

- a) Tindakan perbaikan (*Corrnective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target. Tindakan perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
- b) Tindakan standarisasi (*Standarization Action*), yaitu tindakan untuk menstandarisasikan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan. Tindakan standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah ditetapkan. Seperti mempertimbangkan area mana saja yang mungkin diterapkan, merevisi proses yang sudah diperbaiki, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf, pelanggan dan supplier atas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas, dan mendokumentasikan proyek. Selain itu, juga perlu

memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.⁴⁷

Siklus manajemen mutu tersebut akan kembali lagi ke tahap perencanaan (*Plan*) untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya sehingga terjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continuous Process Improvement*).⁴⁸

c. Mutu pendidikan

1) Pengertian mutu pendidikan

Secara Bahasa “mutu” artinya “karat”. Secara istilah adalah segala sesuatu yang mencakup kelebihan, posisi, derajat, dan baik buruknya sesuatu.⁴⁹

Pendidikan adalah kegiatan yang tujuannya mencerdaskan anak bangsa dalam mencapai suatu mutu yang diharapkan baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.⁵⁰

Jadi mutu Pendidikan adalah hubungan antara pendidik dengan peserta didik dalam proses belajar dan mengajar sampai tujuan kualitas yang diharapkan dapat tercapai.

Istilah mutu menurut Erfi Ilyas, “Mutu adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan

⁴⁷ Gasper z, Vincent, *Penerapan Total Quality Management in Education* (Jakarta : Gramedia, 2001), 50-53

⁴⁸ Amiruddin, *Pendekatan Mutu dan Kepuasan dalam Pelayanan*, (Jakarta: Prenada Media, 2007), 43-44.

⁴⁹ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976). 604

⁵⁰ Tetuko Nawang, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan*, (Lampung: UIN Raden Intan, 2018), 67

atau ditetapkan”.⁵¹ Sedangkan menurut Depdiknas menyatakan bahwa mutu adalah deskripsi berupa jasa atau barang yang berkualitas, sehingga kualitas tersebut kepuasannya dapat dirasakan. Cakupan dari mutu dalam ranah Pendidikan meliputi input, proses, dan outputnya.⁵² Mutu Pendidikan merupakan kecocokan atas segala sesuatu

Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Managemen In Education*, menyatakan bahwa mutu merupakan suatu ide yang dinamis. Sedangkan definisi yang kaku sama sekali tidak membantu.

Oleh karenanya beliau mendefinisikan mutu dalam dua konsep, yakni konsep yang absolut dan konsep relative. Pertama, konsep absolut tentang mutu yakni dalam artian mutu dalam percakapan sehari-hari sering difahami sebagai sesuatu yang absolut yang mana mutu samu halnya dengan sifat baik cantik dan benar. Sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi. yang tidak dapat diungguli Produk-produk yang bermutu adalah sesuatu yang dibuat dengan sempurna dan dengan biaya yang mahal Produk-produk tersebut dapat dinilai serta membuat puas dan bangga para pemiliknya Mutu dalam pandangan ini digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan posisi kepemilikan terhadap sesuatu yang memiliki mutu akan membuat pemiliknya berbeda dengan orang lain yang tidak mampu memilikinya, mutu dalam

⁵¹ Nanang Hanifiah, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 82

⁵² Erfi Ilyas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001). 24

pengertian ini disebut dengan high quality atau top quality (mutu tinggi).⁵³

layanan Pendidikan meliputi input, proses, dan outputnya dengan apa yang dibutuhkan oleh orang yang memang memiliki kepentingan.⁵⁴

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan proses kegiatan mengatur aspek dari hal persiapan dan dan pengolahan pendidikan secara maksimal dalam meningkatkan lulusan yang berkualitas.

Mutu pendidikan meliputi metode atau cara pendidik dalam menciptakan suasana yang baik dalam pendidikan yang berdasarkan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik yang didukung oleh fasilitas-fasilitas dan sarpras yang terdapat di dalam suatu institusi atau lembaga.⁵⁵

Dalam mutu pendidikan tidak lepas dari yang namanya proses. Proses itu sendiri merupakan susunan yang dibuat oleh suatu pendidikan sebagai acuan dalam peningkatan kemampuan peserta didik dalam menghasilkan lulusan yang baik dan berkualitas.⁵⁶

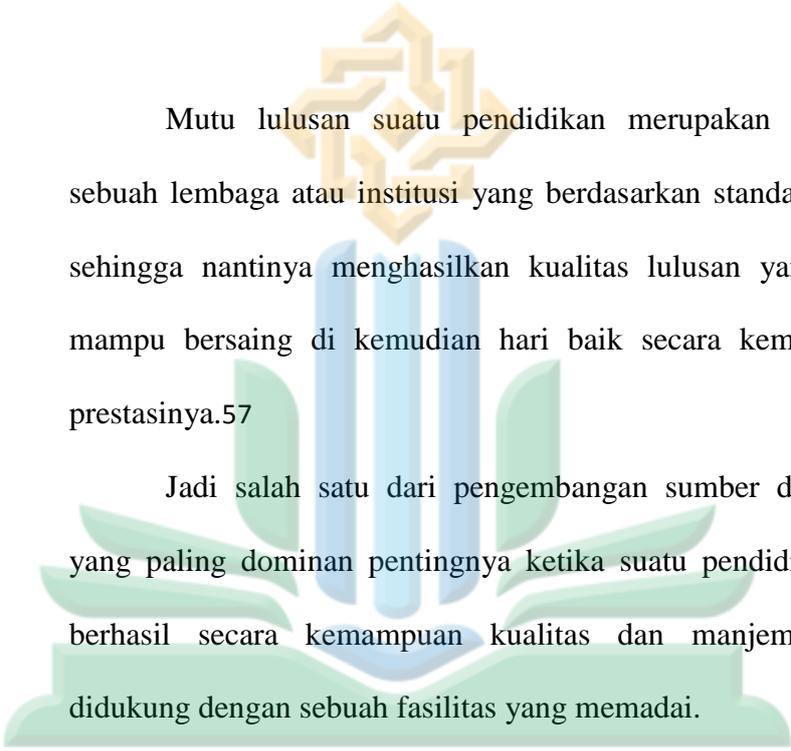
Jadi berhasil atau tidaknya suatu proses dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan tergantung bagaimana cara mengolah suasana kelas dengan baik secara kondusif dan menenangkan.

⁵³ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta Ircisod, 2017), 51-52

⁵⁴ Nanang Hanifiah, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 83

⁵⁵ Syaikhul Islam, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), 43

⁵⁶ Syaikhul Islam, *Konsep Strategi Pembelajaran*,...46



Mutu lulusan suatu pendidikan merupakan proses kerja sebuah lembaga atau institusi yang berdasarkan standar pendidikan sehingga nantinya menghasilkan kualitas lulusan yang baik dan mampu bersaing di kemudian hari baik secara kemampuan dan prestasinya.⁵⁷

Jadi salah satu dari pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan pentingnya ketika suatu pendidikan tersebut berhasil secara kemampuan kualitas dan manajemennya yang didukung dengan sebuah fasilitas yang memadai.

2) Standar Matu Pendidikan

Di Indonesia terdapat badan standart nasional Pendidikan yang disingkat BSNP adalah badan mandiri dan independen yang bertugas mengembangkann memantau pelaksanaan dan mengevaluasi standar nasional pendidikan Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia Kemudian BSNP menetapkan delapan standar nasional yang harus dicapai, PP Nomor 4 Tahun 2022 merupakan perubahan atas PP Nomor 57 Tahun 2021.⁵⁸ Dalam PP ini pemerintah telah menetapkan 8 standar pendidikan nasional, antara lain yaitu:

⁵⁷ Arikunto Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), 33

⁵⁸ PP Nomor 4 Tahun 2022 merupakan perubahan atas PP Nomor 57 Tahun 2021. tentang standar pendidikan nasional

a) Standar isi

Ruang lingkup materi dan kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.⁵⁹

Standar nasional pendidikan yang mencakup lingkup materi pembelajaran dan kompetensi yang tertuang dalam kualifikasi kompetensi tamatan atau lulusan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dikuasai oleh peserta didik pada setiap satuan pendidikan dan jenis pendidikan.⁶⁰

b) Standar proses

Standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif inspiratif, menyenangkan, menantang memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat,

⁵⁹ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. (Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2017), 52

⁶⁰ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berkarya Saing*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 147.

dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan.

Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar.⁶¹ Ruang lingkup dari standar proses ini adalah segala yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran pada setiap satuan pendidikan, untuk mencapai standar kompetensi kelulusan.⁶²

c) Standar kompetensi kelulusan

Kualifikasi kemampuan lulusan yang meliputi sikap, pengetahuan dan ketrampilan Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah. Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan

⁶¹ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan....* 52.

⁶² Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berkarya Saing....*, 147.

jenjang pendidikan. Kompetensi lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan,

pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai kejuruannya.⁶³

d) Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Standar pendidikan yang berkaitan dengan kriteria atau kualifikasi seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri dari pendidikan prajabatan, kelayakan fisik dan mental, serta pendidikan dalam jabatan.⁶⁴

Kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional Kualifikasi akademik

⁶³ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan....* 52.

⁶⁴ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berkarya Saing....*, 147.

adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁵

e) Standar sarana prasarana

Merupakan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat olahraga, tempat ibadah perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi dan berkreasi, serta fasilitas sumber belajar yang lain, yang menjadi penunjang proses pembelajaran.⁶⁶

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi,

⁶⁵ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*.... 52.

⁶⁶ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berkarya Saing*, 147.

dan ruang tempat lam yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.⁶⁷

f) Standar pengelolaan

Pada standar ini mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada semua tingkat satuan pendidikan, dengan tujuan agar tercapainya penyelenggaraan pendidikan efektif dan efisien.

Standar Pengelolaan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat

satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapat efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan

Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi,

keterbukaan, dan akuntabilitas Pengelolaan satuan pendidikan

pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perdesan an

tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan

perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan

mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik,

operasional, personal keuangan, dan arca fungsional

kepengelolaan lainnya Sang diatur oleh masing-masing perguruan

tinggi.

⁶⁷ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. 52.

g) Standar pembiayaan

Standar biaya adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan selama satu tahun. Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi dan biaya personal. Biaya investasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal sebagaimana meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.⁶⁸

h) Evaluasi

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Dalam konteks pendidikan, lembaga pendidikan dikategorikan bermutu apabila dapat sesuai dengan standar nasional di atas. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan mutu pendidikan pada standar pendidik, standar isi, standar proses dan sarana prasarana.

3) Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang

⁶⁸ Abd Muhith, *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. 52.

dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ke tidak tahuan, ketidak berdayaan, ketidak benaran, ketidak jujur dan dari buruknya akhlak dan keimanan.

Begitu pula dengan pendidikan pada institusi perguruan tinggi, setidaknya memiliki pengertian dan ruang lingkup yang sama yakni pendidikan tinggi yang bermutu harus mampu mengantarkan output lulusan memiliki seperangkat pengetahuan, skill, berkarakter atau memiliki kematangan secara intelektual, emosional dan spiritual serta mampu menguasai dan diterima dalam persaingan dunia kerja

yang semakin kompetitif, atau bahkan mampu menciptakan lapangan kerja secara kreatif dan produktif.⁶⁹

Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa. Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Penjaminan mutu pada pendidikan tinggi dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan Standar Pendidikan Tinggi.

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti) adalah rangkaian unsur dan proses terkait mutu pendidikan tinggi yang saling berkaitan dan tersusun secara teratur dalam menjamin

⁶⁹ Safrudin Aziz., *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi...*, 25

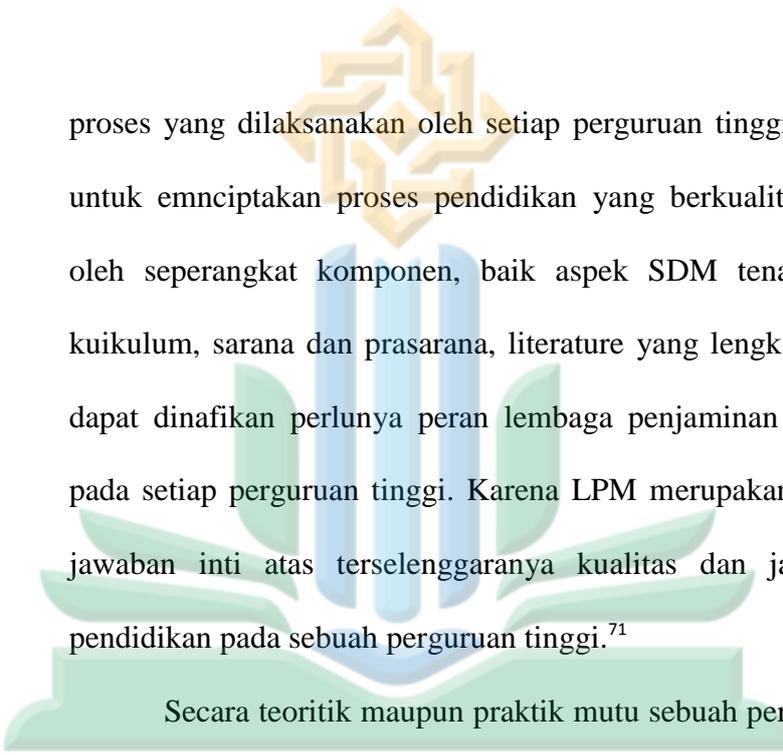
dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan.⁷⁰

Dalam istilah lain satuan perguruan tinggi dikatakan berkualitas apabila dapat mengantarkan peserta didiknya untuk mampu mengembangkan potensi dirinya sehingga dapat menjadi manusia unggul yang mempunyai wawasan keilmuan yang luas, terampil dalam menguasai teknologi, etos kerja yang tinggi, mempunyai kesadaran hidup sosial, berakhlakul karimah serta sehat jasmani dan rohani. Adapun salah satu indikator keberhasilan pendidikan adalah penghasilan output lulusan yang meningkat kesejahteraan ekonominya, mampu bersaing dengan masyarakat local dan global, serta berdedikasi terhadap moral yang tinggi.

Disisi lain, mutu pendidikan yang lebih ditekankan pada aspek kelembagaan dikemukakan mulyasa bahwa pendidikan bermutu tidak dapat hanya dilihat dari kualitas lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standard mutu yang berlaku.

Untuk menciptakan pendidikan perguruan tinggi yang bermutu tentunya tidak bisa lepas dari aspek manajemen perguruan tinggi yang baik dan berkualitas yang mencakup aspek Input, Proses, Output (hasil dari kegiatan pendidikan) serta evaluasi. Sebab untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas tentunya oleh mutu

⁷⁰ Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.



proses yang dilaksanakan oleh setiap perguruan tinggi. Selanjutnya untuk menciptakan proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh seperangkat komponen, baik aspek SDM tenaga pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana, literature yang lengkap serta tidak dapat dinafikan perlunya peran lembaga penjaminan mutu (LPM) pada setiap perguruan tinggi. Karena LPM merupakan penanggung jawaban inti atas terselenggaranya kualitas dan jaminan mutu pendidikan pada sebuah perguruan tinggi.⁷¹

Secara teoritik maupun praktik mutu sebuah perguruan tinggi

ditentukan oleh manajemen mutu yang didalamnya memuat sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan mutu sebagai upaya melakukan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan organisasi perguruan tinggi dalam menyelenggarakan tri dharma perguruan tinggi yang memenuhi standar mutu serta kepuasan stakeholder dan pemangku kepentingan pendidikan tinggi, sehingga kapabilitas suatu perguruan tinggi semakin meningkat semakin kuat untuk bertahan dan berkembang dalam situasi lingkungan yang kompetitif.⁷²

Sistem penjaminan mutu pendidikan di perguruan tinggi sebagaimana dikutip Bambang Sumardjoko juga dapat dilakukan melalui model PDCA (plan, Do, Check and Action) yang akan menghasilkan pengembangan berkelanjutan (Continuous

⁷¹ Saifrudin Aziz, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi...*, 25

⁷² Saifrudin Aziz, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi...*, 28

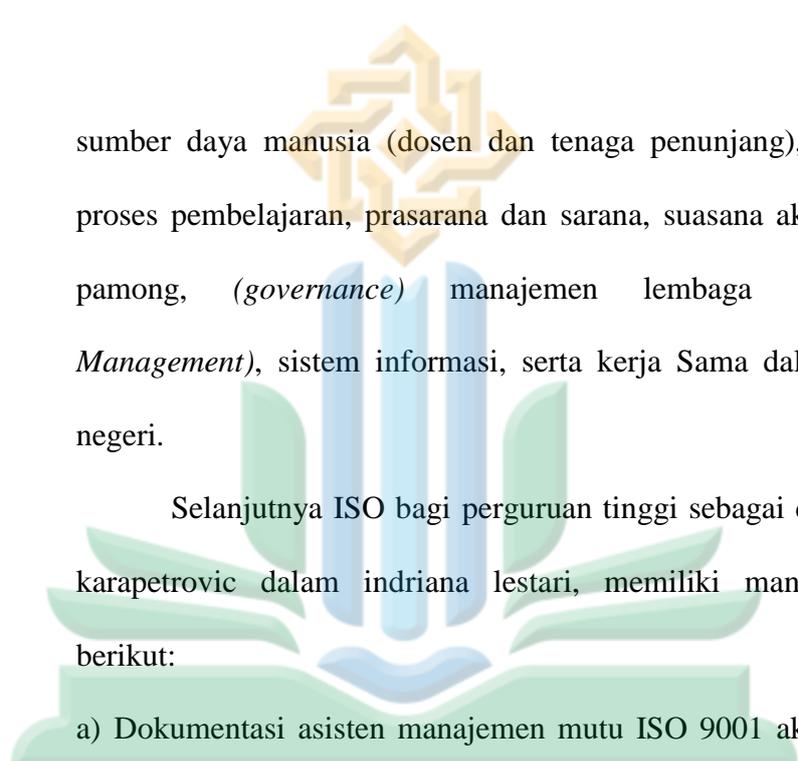
Improvement) total quality management (TQM) sistem manajemen ISO, model penjaminan mutu Lewis Elton dan model penjaminan mutu yang dikembangkan oleh Universitas Gadjah Mada (UGM).

Prinsip kendali mutu berbasis PDCA ini mencakup beberapa unsur diantaranya: pertama, *quality first* yakni semua pikiran dan pola tindakan pengelola pendidikan tinggi harus memprioritaskan mutu. Kedua, *stakeholder* yakni semua pikiran dan tindakan pengelola pendidikan harus ditujukan pada kepuasan stakeholder.

Adapun secara khusus dalam tahap *Check* pada manajemen kendali mutu berbasis PDCA terdapat titik kendali mutu (*quality check point*) yang didalamnya setiap pelaksanaan pendidikan tinggi harus mengaudit hasil pelaksanaan tugasnya dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa manajemen mutu perguruan tinggi merupakan sebuah langkah menjawab berbagai tantangan dan tuntutan stakeholder dalam dunia pendidikan tinggi mutu pendidikan pada perguruan tinggi menggunakan pendekatan manajemen kendali mutu berbasis PDCA yang dilakukan secara dinamis, objektif dan berkelanjutan.

Adapun beberapa bidang yang harus dikonsultasikan dalam manajemen mutu pendidikan pada perguruan tinggi sebagaimana diungkapkan dalam pedoman penjaminan mutu yang dikeluarkan oleh Dirjen Dikti tahun 2003 mencakup kurikulum program studi,



sumber daya manusia (dosen dan tenaga penunjang), mahasiswa, proses pembelajaran, prasarana dan sarana, suasana akademik, tata pamong, (*governance*) manajemen lembaga (*Institutional Management*), sistem informasi, serta kerja Sama dalam dan luar negeri.

Selanjutnya ISO bagi perguruan tinggi sebagai dikemukakan karapetrovic dalam indriana lestari, memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Dokumentasi asisten manajemen mutu ISO 9001 akan membuat proses kegiatan belajar mengajar dan penelitian berlangsung nyaman, terarah dan dapat dipercaya.
- b) Dokumentasi juga meningkatkan pengertian antara fakultas dan staf dan dapat digunakan untuk melatih staf baru.
- c) Operasional perguruan tinggi lebih efisien, masalah mutu dapat diidentifikasi, diperbaiki dan dicegah serta kegiatan pengembangan dapat dilakukan secara sistematis.
- d) Audit mutu internal memungkinkan setiap fakultas dan staf untuk mengemukakan dan memecahkan persoalan-persoalan yang ada, baik yang timbul dari sisi pandang fakultas terhadap departemen maupun dalam aspek pengelolaan yang dilakukan fakultas.

Selanjutnya model penjaminan mutu yang dikembangkan oleh levis sebagaimana dikutip eko supriyanto, mencakup tiga dominan yakni: input, proses dan out put. Dalam dominan input

penjaminan mutu dilaksanakan dengan menerapkan akreditasi yang dikenakan terhadap tujuan aspek dalam cakupan input. Dalam kerangka ini misalnya akan dinilai bagaimana sumber pendanaan, apakah akan terjadi disalokasi dana dalam pelaksanaan pendidikan di perguruan tinggi, bagaimana kelayakan dan kecukupan fasilitas pokok dan pendukungnya, sedangkan dalam proses, selalu dilakukan peningkatan secara terus menerus baik dalam desain input, mutu, diterapkan pengukuran dalam beberapa aspek melalui asesmen atas pencapaian akademik mahasiswa, lulusan dan seterusnya.⁷³

2. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan

a. Pengertian manajemen pendidik

Kata manajemen diambil dari kata *manage* artinya pengatur, pengelola, pelaksana, atau tenaga pendidik.⁷⁴ Dalam KBBI manajemen diartikan alat dalam mencapai suatu sasaran yang tepat.⁷⁵ Menurut G.R. Terry dalam Samsudin, manajemen adalah proses yang dilakukan dalam menggerakkan seseorang dimulai dari hal merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan, sampai tahap evaluasinya.⁷⁶ Menurut Maisah, manajemen adalah kegiatan mengatur untuk mencapai tujuan yang baik sesuai harapan yang diinginkan bersama.⁷⁷

⁷³ Saifrudin Aziz, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi...*, 29-33

⁷⁴ Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), 372

⁷⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), 553

⁷⁶ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), 17

⁷⁷ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), 1

Sedangkan menurut Robbins, Decenzo, dan Caulter, manajemen adalah melibatkan orang lain dalam membantu cita-cita yang ingin dicapai.⁷⁸

Menurut French Wendel, *personnel management is the recruitment, selection, development, utilization of and accomodation to human resources by organization.*⁷⁹ manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo, "Personal management is the planning, organizing directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintance, and separation of human resource to the and that individual, organizational, and societal objectives arre accomlshed".⁸⁰ Manajemen Personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian.

Menurut R. Morrel "hat vity in the organization and deciding upon thr ends of the on aninahon and deciding upon the means by which the goals are to be efektifely reached."⁸¹ "Manajemen adalah kegiatan di dalam sebuah organisasi dan penetapan tujuan organisasi serta penetapan pebggunaan alat-alat untuk mencapai tujuan."

⁷⁸ Sthepen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter, *Fundamental of Management* (United State of America: Pearson, 2011), 32

⁷⁹ French Wendell, *The Personal Management Process*, (Houghton Mifflin Company, Boston, 1974) 3

⁸⁰ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (McGraw-Hill, Inc., Singapore, 1980) 5

⁸¹ R. Morrel, *Management*, (Florida: The Dryden Press, 2002), 44

Menurut Peter Druker “management is discipline. But management is also people. Every achievement of management is the achievement of a manager.”⁸² “Manajemen merupakan disiplin. Tapi manajemen juga orang. Setiap pencapaian manajemen adalah pencapaian seorang manajer.” Demikian juga seperti yang dikemukakan oleh Earl Lundgren yang mendefinisikan manajemen sebagai berikut “management is the one that through decision making based on knowledge and understanding, interrelates, via appropriate linking processes all the elemental system in the manner designed to achieve an objective.”⁸³ “Manajemen adalah sebuah kekuatan melalui pembuatan keputusan yang didasari pengetahuan dan pengertian yang saling terkait dan terpadu melalui lingkungan proses yang tepat dari semua unsur sistem organisasi dalam suatu yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi.”

George Terry mendefinisikan manajemen sebagai berikut “management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling perform to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.”⁸⁴ Definisi tersebut intinya untuk mencapai sasaran tujuan yang baik.

Di dalam al-qur’an istilah manajemen memiliki dua pengertian yaitu At-tadbir yang berarti pengaturan dan Ar-robbu yang berarti

⁸² Peter Druker, *Management Tasks, Responsibilities, Practices, Post Capitalist Society*, (California: Claremont, 1985), 32

⁸³ Earl Lundgren, *Management*, (Florida: The Dryden Press, 2000), 27

⁸⁴ George Terry, *Management*, (California: Claremont, 1992), 24

penguasa. Manajemen diistilahkan sebagai At-tadbir dapat dilihat di QS. As-sajadah ayat 5 yang artinya: “dia mengatur urusan dari langit ke bumi kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungan.”⁸⁵ Berdasarkan dari terjemahan ayat tersebut bahwa Allah telah menata semua amal manusia di dunia ini, di mana semua urusan yang ada di langit dan di bumi merupakan kehendak Allah. Manajemen yang berarti Ar-robhu sebagaimana dapat dilihat di QS. Al-Fatihah ayat 2 yang artinya: “Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam.”⁸⁶ Ayat tersebut

menunjukkan bahwa manajemen dalam al-qur’an memang diistilahkan secara tegas.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, manajemen adalah suatu alat dalam menyelesaikan suatu permasalahan di dalam organisasi ataupun lembaga sehingga tujuan yang ingin dicapai akan berhasil secara maksimal.

Adapun pengertian tenaga pendidik adalah manusia yang mengabdikan diri kepada suatu organisasi.⁸⁷ Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 6, bahwa “pendidik adalah seseorang yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan

⁸⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Tafsirnya, (Jakarta: 2011)

⁸⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Tafsirnya, (Jakarta: 2011)

⁸⁷ Luluk Fajriyah Izzah Maulidia, *Manajemen Sumber daya Manusia di Ma’had Aly PP.Salafiyah Syafi’iyah*, (Jember: Pascasarjana IAIN Jember, Tesis, 2015), 23

kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”⁸⁸ Selain itu menurut Uray Iskandar, bahwa pendidik adalah seseorang yang melakukan inovasi terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran.⁸⁹ Manajemen Tenaga Pendidik adalah aktifitas yang harus ada di suatu lembaga dimulai dari perencanaan analisa, pelaksanaan, sampai ke tahap evaluasinya.⁹⁰ Dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah proses dimulai dari perencanaan analisa kebutuhan tenaga pendidik sampai tahap evaluasi yang dilakukan secara baik dan konsisten.

b. Ruang Lingkup Manajemen pendidik dan Tenaga kependidikan

Menurut Lia Yuliana, manajemen tenaga pendidik adalah proses perencanaan sampai evaluasi sehingga tenaga pendidik dapat mengikuti proses sesuai prosedur yang ada.⁹¹ Menurut Prabu Fadil manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dimulai dari awal sampai akhir.⁹² Sedangkan menurut Faqih Dinanta manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan yang diikuti oleh tenaga pendidik di dalam suatu lembaga mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir yaitu proses pengevaluasian.⁹³

Dari beberapa teori di atas maka dapat digolongkan proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut ini:

⁸⁸ UU No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 6

⁸⁹ Uray Iskandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017), 34

⁹⁰ Aidi Nur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Penerbit Bildung, 2016), 28

⁹¹ Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: GPU, 2014), 23

⁹² Prabu Fadil, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 31

⁹³ Faqih Dinanta, *Manajemen Pendidikan*, (Pontianak: Fahrana Bahagia, 2010), 55

1) Perencanaan

Perencanaan SDM berdasarkan dengan kemampuan, tanggung jawab, kompetensi, dan aktualisasinya di dalam suatu organisasi atau lembaga.⁹⁴

Jika perencanaan tenaga pendidik ingin berhasil maka langkah awal adalah menentukan analisis kebutuhan tenaga pendidik. Mulai dari kekurangan tenaga pendidik sampai kelebihan adanya siswa maupun siswi.

Proses perencanaan sumberdaya manusia meliputi beberapa tahapan sebagai berikut: *Pertama* menetapkan hasil tujuan yang ingin dicapai, *Kedua* menghitung sumber daya yang masih aktif. *Ketiga*, identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, *Keempat*, menganalisa kebutuhan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan.

2) Perekrutan

Menurut Mulyasa, pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan dan kependidikan merupakan aktifitas dalam pemenuhan tenaga di suatu Lembaga sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu.⁹⁵ Memang untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas sesuai yang diinginkan Lembaga, maka harus melakukan proses perekrutan. Perekrutan itu sendiri merupakan suatu kegiatan mencari calon tenaga pendidik dan tenaga

⁹⁴ Hariono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 43

⁹⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2005), 67

kependidikan sebanyak mungkin lalu diseleksi sesuai kebutuhan lalu diterima.

Perekrutan itu sendiri dapat dimaknai suatu kegiatan mencari calon pelamar yang sesuai dengan kriteria Lembaga untuk ditempatkan pada posisi yang memang Lembaga butuhkan.⁹⁶ Nasihin dalam bukunya mendefinisikan rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari calon pelamar yang sesuai kriteria Lembaga yang difungsikan di masa sekarang dan di masa selanjutnya.⁹⁷

Dapat disimpulkan dari beberapa teori di atas maka rekrutmen adalah proses mencari calon pelamar untuk menempati posisi yang longgar sesuai kriteria yang dibutuhkan suatu lembaga.

Pernyataan Gorton yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, adapun tujuan dari perekrutan adalah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga sebagai calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.⁹⁸

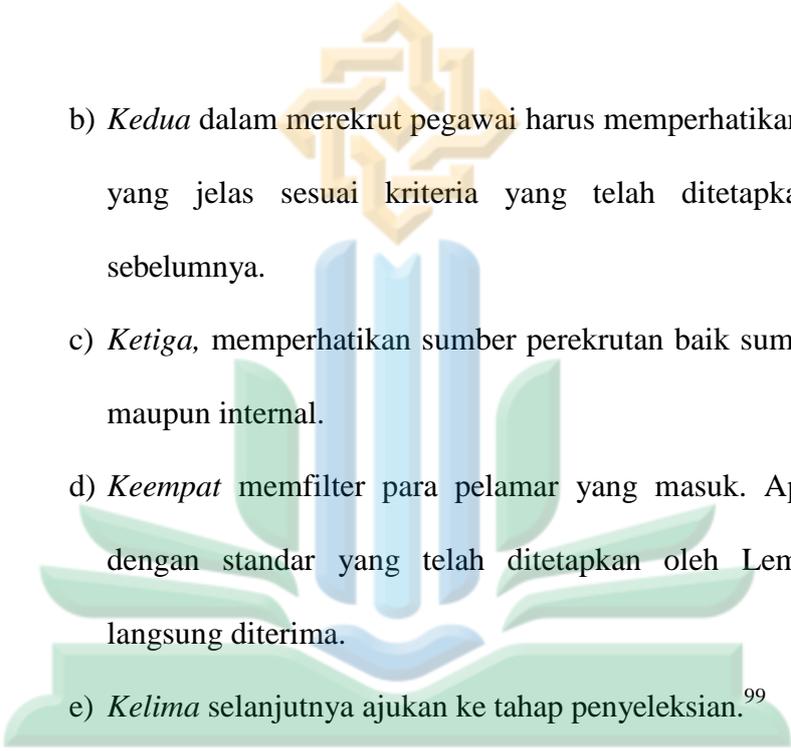
Dari beberapa definisi rekrutmen di atas, terdapat juga proses perekrutan calon tenaga pendidik. Alur perekrutan pegawai dimulai dari awal proses masuk sampai ketahap proses berakhirnya suatu perekrutan. Di bawah ini proses perekrutan sebagai berikut:

a) *Pertama* perencanaan proses perekrutan dilakukan sesuai standar yang ada di Lembaga tersebut.

⁹⁶ Nanang Rosyid, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 58

⁹⁷ Nasihin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 66

⁹⁸ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 87

- 
- b) *Kedua* dalam merekrut pegawai harus memperhatikan *step by step* yang jelas sesuai kriteria yang telah ditetapkan Lembaga sebelumnya.
- c) *Ketiga*, memperhatikan sumber perekrutan baik sumber eksternal maupun internal.
- d) *Keempat* memfilter para pelamar yang masuk. Apabila sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga, maka langsung diterima.
- e) *Kelima* selanjutnya ajukan ke tahap penyeleksian.⁹⁹

3) Seleksi dan Penerimaan

Proses seleksi merupakan proses di mana para calon pelamar melakukan tes sesuai standar kriteria lembaga atau organisasi yang pada akhirnya nanti jika layak sesuai ketentuan maka akan diterima, begitupun sebaliknya. Seleksi adalah kegiatan hasil dari tes yang mana tujuannya sebagai penentuan siapa yang layak untuk bekerja atau mengabdikan.¹⁰⁰ Menurut Rivai seleksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi untuk mengetes kemampuan calon pelamar sesuai ketentuan yang disepakati untuk ditempatkan pada posisi yang mana memang dibutuhkan.¹⁰¹

⁹⁹ Nur Buzairi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2008), 33-35

¹⁰⁰ Mahmud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 54

¹⁰¹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 34

Jadi proses ini dilakukan untuk uji kelayakan atau tidak di dalam suatu institusi atau lembaga. Jika calon pelamar layak, maka akan diterima. Jika calon pelamar tidak layak, maka akan ditolak.

Memang terdapat beberapa alur dalam proses penyeleksian di antaranya adalah surat lamaran dari calon pelamar akan diseleksi secara administrasi oleh pihak penyelenggara, para calon pelamar akan diwawancarai sepenuhnya, kegiatan seleksi beground pendidikan dan pengalaman yang tercantum dalam ijazah terakhir dan berupa sertifikat-sertifikat, seleksi calon pelamar apakah

mempunyai riwayat penyakit serius atau tidak, seleksi bagi calon pelamar apakah mempunyai riwayat kriminalitas, seleksi tulis, seleksi khusus dari institusi, hasil dari kegiatan seleksi.¹⁰²

Setelah dilakukan kegiatan penyeleksian, selanjutnya calon tenaga pendidik akhirnya diterima di tempat kerja barunya tersebut. Kegiatan inilah yang dinamakan dengan dengan kegiatan penerimaan. Kegiatan penerimaan bagi para calon pelamar ditentukan oleh setiap lembaga atau institusi itu sendiri.

Penerimaan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga atau institusi setelah melaksanakan kegiatan penyeleksian.¹⁰³ Penerimaan merupakan kegiatan setelah melaksanakan proses penyeleksian bagi para calon pelamar.¹⁰⁴ Penerimaan adalah kegiatan yang ditentukan oleh lembaga atau institusi yang

¹⁰² Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 35

¹⁰³ Davi Amudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 25

¹⁰⁴ Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Media Utama, 2011), 65

diperuntukkan bagi para calon pelamar yang dinyatakan lulus atau layak setelah melaksanakan kegiatan penyeleksian.¹⁰⁵

Jadi penerimaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh institusi itu sendiri atas dasar kelayakan dari para calon pelamar setelah melaksanakan kegiatan penyeleksian dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan institusi tersebut.

4) Penempatan

Penempatan adalah pegawai baru yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja di dalam suatu institusi.

Penempatan pegawai baru dilakukan dan diarahkan langsung oleh guru yang senior. Pegawai baru ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja. Penempatan tersebut dikenalkan meliputi tugas baru, tanggung jawab baru, dan segala sesuatu yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh atasan.¹⁰⁶

Dalam lingkungan kerja, kegiatan penempatan bagi pegawai baru meliputi tempat duduk dan ruangan yang akan ditempati, macam-macam tugas dan tanggung jawab baru, dan lain sebagainya.

Tujuan dengan adanya proses penempatan ini agar pegawai baru paham dan mengetahui dengan tugasnya tersebut.¹⁰⁷

Penempatan pegawai baru tujuannya untuk mengisi kekosongan

¹⁰⁵ Kamil Maulana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Skana Publisher, 2008), 54

¹⁰⁶ Sadid Nidlom, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 42

¹⁰⁷ Sadid Nidlom, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 43

tugas, tanggung jawab, dan jabatan yang terdapat dalam suatu institusi atau lembaga.¹⁰⁸

Penempatan setiap personel harus merujuk pada prinsip “*the right man on the right place*”, “yakni menempatkan seseorang yang tepat pada posisi yang tepat pula.”¹⁰⁹

Dalam lingkungan kerja, seorang pemimpin harus pandai dalam memosisikan pegawai baru ke dalam lingkungan kerja barunya meliputi dari kedisiplinan waktu, tugas dan tanggung jawabnya, sampai beban kerja yang diembannya. Sebab jika seorang

pemimpin bisa memosisikan pegawai barunya sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, maka akan tercipta kualitas mutu dan tujuan yang diharapkan.

5) Pelatihan dan Pengembangan

Tahap proses selanjutnya adalah pengembangan dan pelatihan. Menurut Purwanto pengembangan adalah kegiatan dalam memajukan masa depan pegawai sesuai jerih payahnya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.¹¹⁰ Sedangkan menurut Rivai pengembangan merupakan kegiatan yang didapatkan oleh pegawai sesuai hasil dari pekerjaannya untuk dikembangkan menjadi lebih baik lagi yang dipimpin langsung oleh atasannya.¹¹¹ Pengembangan

¹⁰⁸ Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 156

¹⁰⁹ Hartati Sukirman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 37

¹¹⁰ Purwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 26

¹¹¹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 32

merupakan pegawai atau karyawan yang memang dipersiapkan untuk jangka panjang ke depan.¹¹²

Jadi pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memajukan pegawai atau karyawan dalam meningkatkan kualitas keahlian dan kemampuannya.

Adapun pengertian pelatihan menurut Bayhaki suatu proses yang didapatkan oleh pegawai atau karyawan berupa pengetahuan baru yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja.¹¹³ Sedangkan menurut Rifki Munahwan pelatihan adalah

kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai atau karyawan atas dasar dalam meningkatkan keahlian dan kemampuannya untuk mendapatkan pengetahuan dan tanggung jawab baru.¹¹⁴

Adapun teori lain menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan untuk mengasah keahlian dan kemampuannya agar semakin terbiasa dalam melakukan suatu pekerjaan.¹¹⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dalam memajukan tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai atau karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

¹¹² Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 19

¹¹³ Bayhaki, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 54

¹¹⁴ Rifki Munahwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo Persada, 2010), 43

¹¹⁵ Nilam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), 22

6) Pembinaan

Pembinaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya atas dasar menilai dari kinerja dan tanggung jawabnya di dalam melakukan pekerjaannya. Setelah orientasi dan penempatan dilakukan, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah pembinaan.

Tujuan dari pembinaan adalah untuk mengetahui kinerja dari setiap masing-masing pegawai atau karyawan di dalam suatu institusi tertentu. Pembinaan dilakukan oleh seorang pemimpin

terhadap bawahannya meliputi penilaian tugasnya, penilaian tanggung jawab, dan penilaian kedisiplinannya.¹¹⁶

Pembinaan dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk mengetahui segala sesuatu kinerja dan tanggung jawabnya. Apabila terdapat pegawai atau karyawan yang menyalahi aturan, maka pegawai tersebut perlu adanya pembinaan.

Jadi pembinaan adalah segala sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menilai bawahannya dalam hal kerjanya selama ia bekerja.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah tugas dan tanggung jawab seorang pegawai atau karyawan yang dilepas oleh institusi dikarenakan telah melakukan suatu pelanggaran yang melampaui batas.

¹¹⁶ Zainal Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 38

Jika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai atau karyawan tidak sesuai dengan standar perusahaan, maka tugas dan tanggung jawab tersebut akan dilepas atau diberhentikan.¹¹⁷

Pemberhentian merupakan jalan yang paling akhir dalam suatu manajemen sumber daya manusia.¹¹⁸ Buzairi mengartikan pemberhentian dengan makna yang lebih luas. Pemberhentian merupakan pegawai yang diberhentikan oleh perusahaan yang mana mendapat ganti rugi hanya satu kali saja jika penyebabnya melakukan suatu pelanggaran. Akan tetapi jika pegawai diberhentikan sebab pensiun, maka akan diberhentikan dan diberikan kontribusi berupa jaminan di hari tuanya secara berkala.¹¹⁹

Husnan berpendapat bahwa pemberhentian adalah pegawai yang diputus kontrak kerjanya sebab melakukan pelanggaran tertentu yang menyebabkan kerugian di dalam perusahaan.¹²⁰ Nanang berpendapat bahwa pemberhentian adalah tidak ada kelanjutan kontrak pekerjaan seorang pegawai terhadap perusahaan sebab permasalahan yang telah dilakukan.¹²¹ Hasibuan berpendapat bahwa pemberhentian merupakan akhir dari seorang pegawai tidak melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan.¹²²

¹¹⁷ Lutfianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Lkis Group, 2010), 77

¹¹⁸ Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2008), 85

¹¹⁹ Buzairi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Thursina Media Utama, 2009), 45

¹²⁰ Husnan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: GPU, 2010), 66

¹²¹ Nanang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), 49

¹²² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), 88

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberhentian adalah pegawai yang diberhentikan dari pekerjaannya sebab permasalahan tertentu di institusi maupun perusahaan.

3. Tenaga pendidik dan kependidikan profesional

a. Pengertian tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang sistem

pendidikan nasional menyatakan bahwa, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.¹²³

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.

¹²³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, (2003), Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.

Orang yang disebut dosen adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.¹²⁴ Hal ini dikuatkan dalam Alquran pada surat Al-Mujadilah ayat 11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ حَبِيْرٌ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “berlapanglapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹²⁵

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

¹²⁴ Dadi Permadi. (2007), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, hal. 78.

¹²⁵ Endang Hendra, Al-Qur'an dan Terjemah, Bandung: (PT Cordoba International Indonesia, 2012). 515.

Seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Dan Allah telah menjadikan sumber daya alam dan lingkungan sebagai daya dukung lingkungan bagi kehidupan manusia. Yang demikian hanya ditangkap oleh orang-orang yang memiliki daya nalar memadai.” (QS Al Jatsiyah: 13).

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan

benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

b. Kompetensi tenaga pendidik

Berdasarkan Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen BAB I Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi,

dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.¹²⁶

Kompetensi menurut Usman dalam Mulyono Abdurrahman, adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.¹²⁷

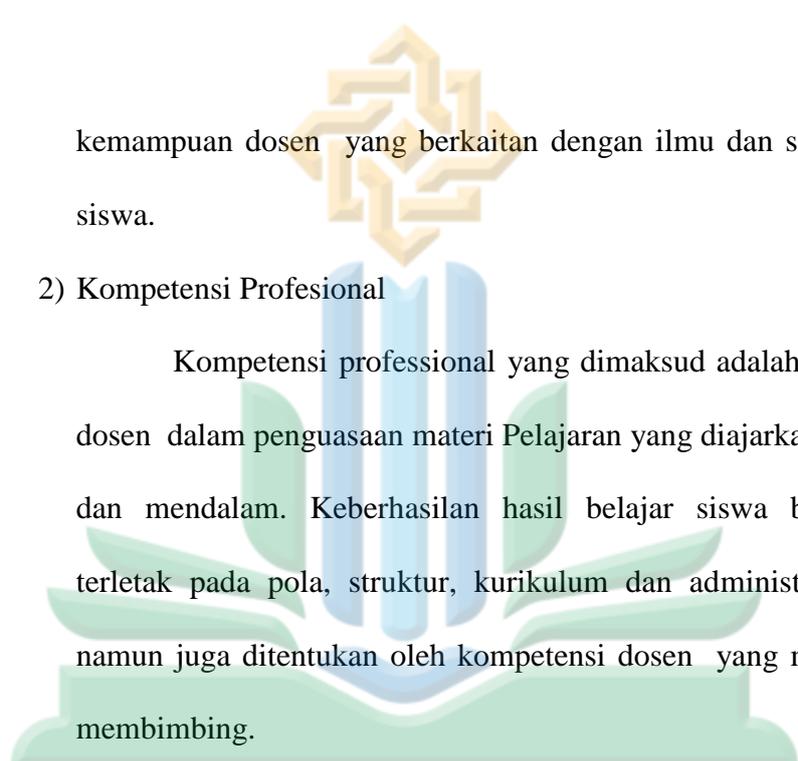
1) Kompetensi Pedagogik

Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni *paedos* yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah membantu anak laki-laki zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya pergi ke sekolah.

Secara umum istilah pedagogik (pedagogik) dapat beri makna sebagai ilmu dan seni mengajarkan anak-anak. Sedangkan ilmu mengajarkan untuk orang dewasa ialah andragogi. Berdasarkan pengertian seperti tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Sedangkan kompetensi pedagogik adalah sejumlah

¹²⁶ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

¹²⁷ Mulyono Abdurrahman, 10.



kemampuan dosen yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi professional yang dimaksud adalah kemampuan dosen dalam penguasaan materi Pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam. Keberhasilan hasil belajar siswa bukan hanya terletak pada pola, struktur, kurikulum dan administrasinya saja, namun juga ditentukan oleh kompetensi dosen yang mengajar dan membimbing.

Kompetensi ini juga berkaitan dengan bidang studi yang terdiri dari sub kompetensi: (1) memahami mata Pelajaran; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi; (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuwan yang berkaitan dengan materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata Pelajaran; dan (5) menerapkan konsep keilmuwan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi pendidik yang mencakup kompetensi inti pendidik diantaranya:(1) menguasai materi dan pola piker keilmuwan yang mendukung mata Pelajaran yang diampu;(2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata Pelajaran yang diampu;(3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;(4) mengembangkan keprofesionalan secara

berkelanjutan dan(5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

3) Kompetensi Kepribadian

Menurut Kunandar menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri dalam melakukan transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.¹²⁸

Dari pernyataan di atas, maka kompetensi kepribadian pendidik meliputi: (1) memiliki kepribadian stabil sesuai dengan norma,(2) memiliki kepribadian dewasa, (3) memiliki kepribadian arif, (4) memiliki kepribadian yang berwibawa, (5) memiliki akhlak yang mulia. Sehingga dalam kepribadian dosen menjadi teladan bagi anak didiknya

4) Kompetensi sosial

Kompetensi social yang dimaksud adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, yang dalam hal ini dosen sebagai Masyarakat dan makhluk sosial. Sagala menyebutkan bahwa kemampuan sosial dosen terdiri dari mampu berkomunikasi dan bergaul dengan belajar, sesame pendidik dan tenaga kependidikan,

¹²⁸ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 55

orang tua dan wali murid, Masyarakat dan lingkungan sekitar serta mampu mengembangkan jaringan.¹²⁹

Dari pengertian di atas, maka kompetensi sosial pada dosen adalah kemampuan dalam bersosialisasi yang disampaikan secara langsung maupun tidak langsung karena komunikasi adalah bagian integral dalam proses perubahan.

c. Tenaga Kependidikan Profesional

1) Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.¹³⁰ tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Tenaga Struktural

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. (Kepsek, Wakepek, urusan kurikulum, kesiswaan, sapsras, dan pelayanan khusus).

¹²⁹ Sagala S, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 39

¹³⁰ Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapuran Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Diss. IAIN Surakarta, 2017.

b) Tenaga Fungsional

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. (guru, guru BP, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan).

2) Tenaga Kependidikan Profesional

Kata profesional erat kaitannya dengan kata profesi. Profesi adalah pekerjaan yang untuk mengerjakannya memerlukan persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan hanya difahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat. Salah satu contoh pekerjaan profesi ialah pendidik dan tenaga kependidikan.

Diana W. Kommers dalam Rodliyah menyebutkan profesi sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan untuk menciptakan keterampilan, pekerjaan yang bernilai tinggi sehingga keterampilan dan pekerjaan itu diminati, disenangi oleh orang lain dan dia dapat melakukan pekerjaan itu dengan mendapatkan imbalan berupa bayaran, upah

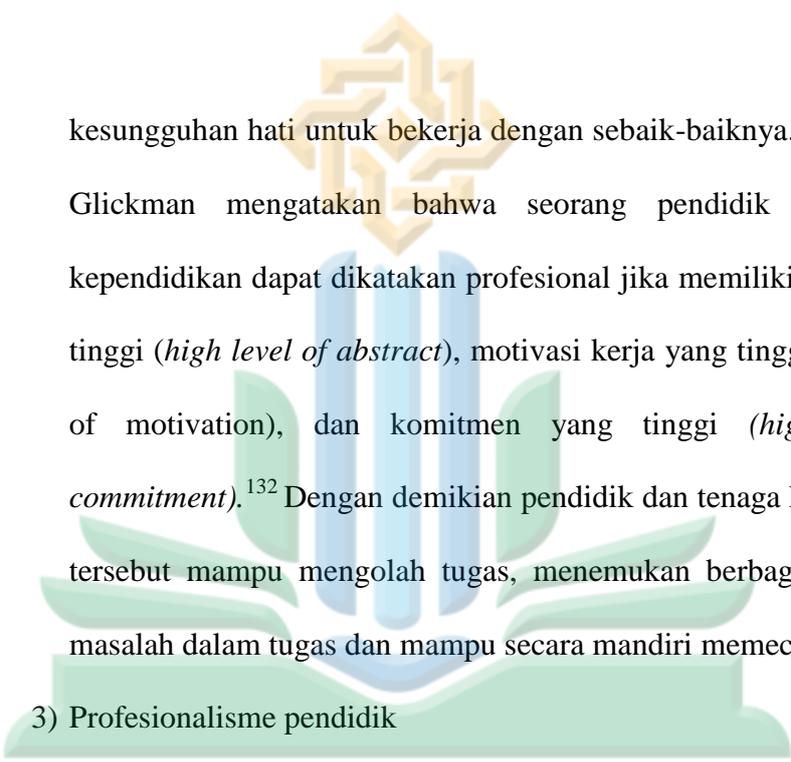
dan gaji.¹³¹ Sedangkan, sebutan profesional mengacu pada sebutan bagi orang yang menyanggah profesi tertentu dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.

Menurut Mantja dalam Rodliyah, profesional merujuk pada seseorang yang memegang jabatan tertentu atau pekerjaan dalam sebuah organisasi yang memenuhi persyaratan yang dicirikan oleh profesi itu sendiri.

Pendidik sebagai salah satu penyanggah profesi harus dapat menjalankan pekerjaannya secara profesional karena dosen tersebut mendapat pengakuan secara formal dari suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisasi profesi. Dalam menjalankan profesinya, pendidik dan tenaga kependidikan harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur, norma, dan prinsip yang digunakan sebagai pedoman agar output kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi.

Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki beberapa kemampuan dan motivasi. Maksudnya ialah seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan

¹³¹ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014)



kesungguhan hati untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Lebih lanjut Glickman mengatakan bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan dapat dikatakan profesional jika memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*), motivasi kerja yang tinggi (*high level of motivation*), dan komitmen yang tinggi (*high level of commitment*).¹³² Dengan demikian pendidik dan tenaga kependidikan tersebut mampu mengolah tugas, menemukan berbagai pemecaha masalah dalam tugas dan mampu secara mandiri memecahkannya.

3) Profesionalisme pendidik

Menurut Sanusi dalam buku Buchari Alma Secara harfiah kata profesi berasal dari kata *profession* (Inggris) yang berasal dari bahasa latin profesus yang berarti “Mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan”. Profesi adalah suatu “keterampilan yang dalam praktiknya didasarkan atas suatu struktur teoritis tertentu dari beberapa bagian pelajaran atas ilmu pengetahuan’. Dengan demikian tidak semua pekerjaan dapat disebut suatu profesi, karena hanya pekerjaan yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat dikatakan profesi.¹³³

Profesi menunjukkan bahwa ada batasan-batasan atau penilaian khusus atas pendidikan dan penguasaan pengetahuan maksimal yang dimiliki seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian

¹³² St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran*,... 70

¹³³ Buchari Alma, *Guru Professional*, (Bandung: Alfabeta.2013)..115

(expertise) dari anggotanya. Artinya tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang yang tidak terlatih dan dan tidak disiapkan secara khusus untuk pekerjaan itu.

Menurut M. Arifin, istilah profesionalisme berasal dari kata *profession*. *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya.¹³⁴

Menurut Norlander, profesionalisme adalah bentuk kebebasan yang tidak begitu saja diberikan, tetapi harus diupayakan. Guru sendiri tidak hanya diberdayakan tetapi mereka juga harus diyakinkan bahwa tugas pekerjaan mereka hanya dapat diselesaikan berdasarkan standar norma dan kondisi profesional.¹³⁵

Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.¹³⁶

¹³⁴ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Cet ke-3, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014). 105

¹³⁵ Kay A. Norlander, *Case. Guru Profesional*, (Jakarta : PT. Mancana Jaya Cemerlang, 2016), 1

¹³⁶ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 7

Profesionalisme juga diartikan sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Maka profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus.¹³⁷

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen “profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan

yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”¹³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan tingkat keahlian yang dipersyaratkan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien agar tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut maka seseorang harus melalui proses jenjang pendidikan. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal. Guru yang terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai

¹³⁷ Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2013), 5

¹³⁸ undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru. Menjadi guru bukan sebuah proses yang hanya dapat dilalui, diselesaikan dan ditentukan melalui uji kompetensi dan sertifikasi.¹³⁹

C. Kerangka konseptual



Berdasarkan konseptual tersebut, peneliti memberikan bentuk alur manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso Terjadi keterkaitan

¹³⁹ Sri Banum Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2015). 29

antara manajemen mutu pendidikan dengan profesionalisme pendidik dan tenaga pendidikan.

Edward Sallis menyatakan bahwa mutu merupakan suatu ide yang dinamis. mutu dalam dua konsep, yakni konsep yang absolut dan konsep relatif. konsep absolut yang mana mutu sama halnya dengan sifat baik cantik dan benar. konsep relatif mutu sebagai suatu akibat produk atau layanan. tetapi suatu yang dianggap berasal dari produk atau layanan.

Menurut Lia Yuliana, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses perencanaan sampai evaluasi sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengikuti proses sesuai prosedur yang ada. Menurut Prabu Fadil manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dimulai dari awal sampai akhir. Sedangkan menurut Faqih Dinanta manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang diikuti oleh tenaga pendidik di dalam suatu lembaga mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir yaitu proses pengevaluasian. Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki beberapa kemampuan dan motivasi. Maksudnya ialah seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode kualitatif menurut *Bogdan Toylo* merupakan prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berbentuk kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang di amati, penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada masa sekarang, metode ini dilakukan dalam langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis data, membuat kesimpulan data laporan, dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.¹⁴⁰

Disebut deskriptif karena metode penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan suatu obyek, fenomena, atau setting sosial terjewantah dalam suatu tulisan yang bersifat naratif. Artinya data maupun fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar dari pada angka-angka. Mendeskripsikan berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian terjadi. Tujuannya untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

¹⁴⁰ Abd. Muhith, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: CV. Bildung nusantara, 2020). 136.

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah menggunakan studi kasus.¹⁴¹ Dimana pada penelitian ini, peneliti membuat rancangan penelitian yang mencakup Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bodowoso. yang bertempat di Dusun Beddian Desa Jambesari Darussholah Kecamatan Jambesari Kabupaten Bondowoso. Lokasi tersebut peneliti pilih dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1 Peneliti melihat adanya fenomena yang menarik dari pengembangan mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bodowoso. Terutama pengembangan mutu dosen, dan dosen yang akan mengajar akan mengikuti PKP NU. di samping itu, materi-materi ke aswajaan, dan materi ke-NU-an akan masuk dalam kampus STAI Al-Utsmani. yang mana dosen merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis.
- 2 Tenaga pendidik yang sangat aktif dalam membimbing para mahasiswa dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin. Mereka dibiasakan untuk bisa hidup teratur, mudah diatur dan bisa mengatur dirinya sendiri.
- 3 Lokasi penelitian ini yaitu berada di tengah-tengah msasyarakat pedalaman pedesaan, dengan adanya STAI Al-Utsmani masyarakat sekitar sangat

¹⁴¹ Robert K. Yin, *Case Study Research and Applocations: Design and Methods Six edition* (London: Sage Publications, Inc, 2018), 71

menjadi minat mereka melanjutkan putra-putrinya untuk belajar ke jenjang yang lebih tinggi.

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani sangat penting, peneliti merupakan instrumen kunci dalam pengumpulan data. Peneliti bertugas dalam melakukan observasi, wawancara, dokumentasi. Alat bantu peneliti dalam mengumpulkan data salah satunya ialah dokumentasi, baik dari hasil foto ataupun video. Hubungan yang baik serta kerjasama yang baik di antara peneliti serta informan dilapangan dapat menjadikan keberhasilan dalam proses pengumpulan data di lapangan. Peneliti juga menggunakan instrumen tambahan dalam proses pengambilan data yang berupa pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi agar lebih dapat mempermudah proses pengumpulan data.

D. Subjek Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mengambil subjek menggunakan teknik *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. *Purposive* penunjukan informan didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun yang ditetapkan sebagai informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Dawimatus Sholihah (Ketua STAI Al-Utsamani Bodowoso)
- 2 Yusaul Anwar (sekretaris LPM STAI Al-Utsamani Bodowoso)

- 3 Imroatus Sholihah dan Wardatul Asfiah (Dosen STAI Al-Utsamani Bodowoso)
- 4 Zamilul Mas'ad (Kaprodi MPI STAI Al-Utsamani Bodowoso)
- 5 Rahman Kurniawan (Kabag umum dan admin STAI Al-Utsamani Bodowoso)
- 6 Zulfiatul Jannah (Mahasiswa STAI Al-Utsamani Bodowoso)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data.¹⁴² Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, antara lain:

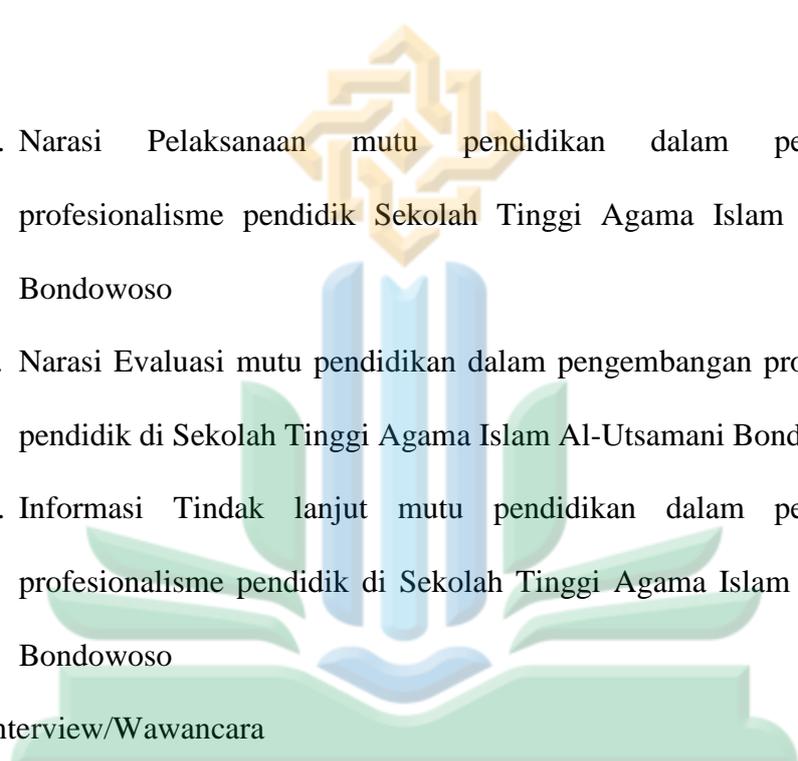
1. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini ialah observasi partisipatif. Observasi partisipatif dilakukan dengan peneliti berpartisipasi secara langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang digunakan sebagai sumber data penelitian.¹⁴³ Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara langsung tentang Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam teknik observasi partisipan ini antara lain:

- a. Narasi Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso

¹⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010). 308.

¹⁴³ Abd Muhith, Rachmad Baitulah, Amirul Wahid, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Bidung, 2020), 71

- 
- b. Narasi Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
 - c. Narasi Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
 - d. Informasi Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso

2. Interview/Wawancara

Sudhaja menyatakan bahwa wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interview) dengan pihak yang ditanya atau penjawab.¹⁴⁴ Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ialah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur ini pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian yang berupa pertanyaan yang tertulis yang alternative jawabannya sudah di tentukan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.¹⁴⁵

Adapun data yang diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara dalam mencari narasi dari narasumber terkait perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut, mutu pendidikan dalam

¹⁴⁴ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 130.

¹⁴⁵ Umar Sidiq & Miftachul Choiri, *Metode Pendidikan Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo:CV. Nata Karya, 2019), 63

Pengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun data yang akan diperoleh yaitu:

- a. Narasi Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- b. Narasi Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- c. Narasi Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- d. Narasi Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso.

3. Studi Dokumen

Dokumentasi ialah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, ataupun karya-karya yang monumental dari seseorang.¹⁴⁶ Data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi peran serta sebagai penguat data serta untuk membandingkan data-data yang diperoleh melalui wawancara. Pada Teknik dokumentasi ini, peneliti tidak hanya menggunakan dokumen berupa foto, tapi juga data-data rekaman maupun tertulis yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan

¹⁴⁶ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021), 149

tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.. Berikut data yang akan diperoleh dalam Teknik dokumentasi:

- 1 Dokumen Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- 2 Dokumen Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- 3 Dokumen Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso
- 4 Dokumen Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsamani Bondowoso.

F. Analisis Data

Analisis adalah proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam polsa, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri maupun orang lain.¹⁴⁷

¹⁴⁷Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009). 82.

Analisis data ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles Huberman dengan langkah-langkah yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), penarikan kesimpulan (*conclusion drawing /verification*).¹⁴⁸

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mengubah catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen dan materi (temuan) empirik lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data menjadi lebih pada. Kondensasi menyesuaikan proses analisis data dalam penelitian kualitatif tentu akan lebih mengakomodir data secara menyeluruh tanpa harus mengurangi temuan lapangan yang diperoleh selama penelitian (proses penjarangan data) berlangsung.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melakukan kondensasi data, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *phie card*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Tampilan yang baik adalah jalan utama untuk analisis kualitatif yang kuat, harus diperhatikan bahwa mendesain tampilan juga memiliki implikasi kondensasi data yang jelas, dalam buku ini menganjurkan tampilan yang

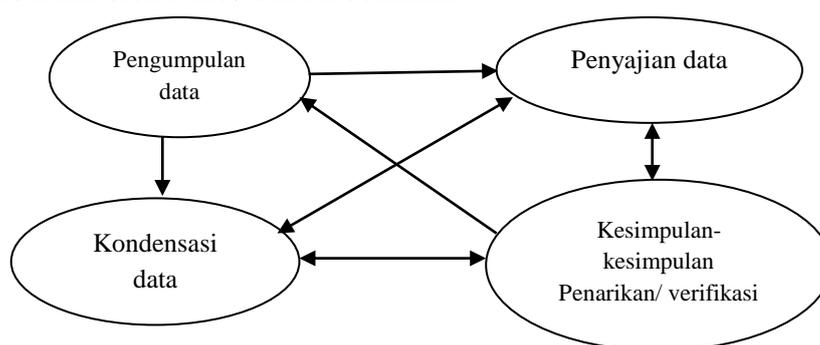
¹⁴⁸Miles & Huberman, *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (Arizona State University: Third Edition, 2014). 1.

lebih sistematis, kuat dan mendorong sikap yang lebih inventif, sadar diri dan berulang terhadap generasi dan penggunaannya.¹⁴⁹

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*)

Analisis yang ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan awal dilengkapi dengan data yang valid, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek sebelumnya masih remang-remang atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Berikut adalah model interaktif yang digambarkan oleh Miles dan Huberman.



Gambar 3.1
Model Interaktif Miles dan Huberman

¹⁴⁹ Miles dan Huberman, *Qualitative ... 2*

Alur penelitian tersebut, pertama peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumen kemudian data dikondensasikan untuk proses penyeleksian, menyederhanakan atau mengubah catatan lapangan untuk menemukan data yang penting dan membuang tidak penting atau tidak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, penyajian data, data yang sudah dikondensasi kemudian dilakukan penyajian data dimana data-data yang telah dipilih diuraikan dalam uraian singkat atau bagan untuk memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan juga memudahkan dalam merencanakan kerja selanjutnya.

Terakhir, yaitu kesimpulan atau verifikasi, peneliti memberikan kesimpulan atau memverifikasi hasil akhir dengan menyesuaikan data yang dikumpulkan, data yang sudah dikondensasi dan penyajian data dengan demikian dapat menjawab rumusan masalah dan dapat mengidentifikasi temuan yang ada di lapangan.

G. Keabsahan Data

Dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian ini, harus melalui beberapa tahapan pengecekan. Dalam penelitian ini, data dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.¹⁵⁰

Teknik pengecekan keabsahan data yang dilakukan peneliti ini adalah uji kredibilitas (kepercayaan), yang berarti uji pengecekan data agar diperoleh hasil yang dipercaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan keabsahan

¹⁵⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), 183

data yang terdiri dari triangulasi sumber, Triangulasi Teknik dan *member check*. Berikut penjelasannya diantaranya:

1. Triangulasi sumber, triangulasi sumber bertujuan untuk menguji kredibilitas data dengan cara melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh melalui beberapa sumber yang relevan. Dalam penelitian yang berjudul manajemen mutu pendidikan dalam mengembangkan profesionalisme pendidik, peneliti mengumpulkan data terhadap ketua STAI, kemudian melakukan pengecekan kredibilitas data kepada LPM, kaprodi, Dosen serta Mahasiswa.
2. Triangulasi teknik, merupakan uji keabsahan data menggunakan teknik yang berbeda. Data yang sama didapatkan dari teknik observasi kemudian diuji kredibilitasnya menggunakan teknik wawancara maupun dokumentasi. Hal ini bertujuan agar data yang didapatkan benar-benar kredibel.
3. *Member check*, (pengecekan anggota) Teknik pengecekan anggota dilakukan setelah data yang dikumpulkan kemudian di analisis, melakukan pengkategorian, dan penarikan kesimpulan dapat diuji kembali dengan menggunakan anggota lain dalam kelompok. Data di uji kembali dari anggota kelompok yang lain dimana data tersebut dikumpulkan.

H. Tahapan-Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang ditempuh peneliti yaitu:

1. Tahap Pra Lapangan

Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari permasalahan dan mencari referensi terkait, peneliti mengambil permasalahan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan dengan mengangkat judul “Manajemen Mutu Pendidikan dalam pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di STAI Al-Utsamani Bondowoso”.

Adapun tahap pra lapangan meliputi:

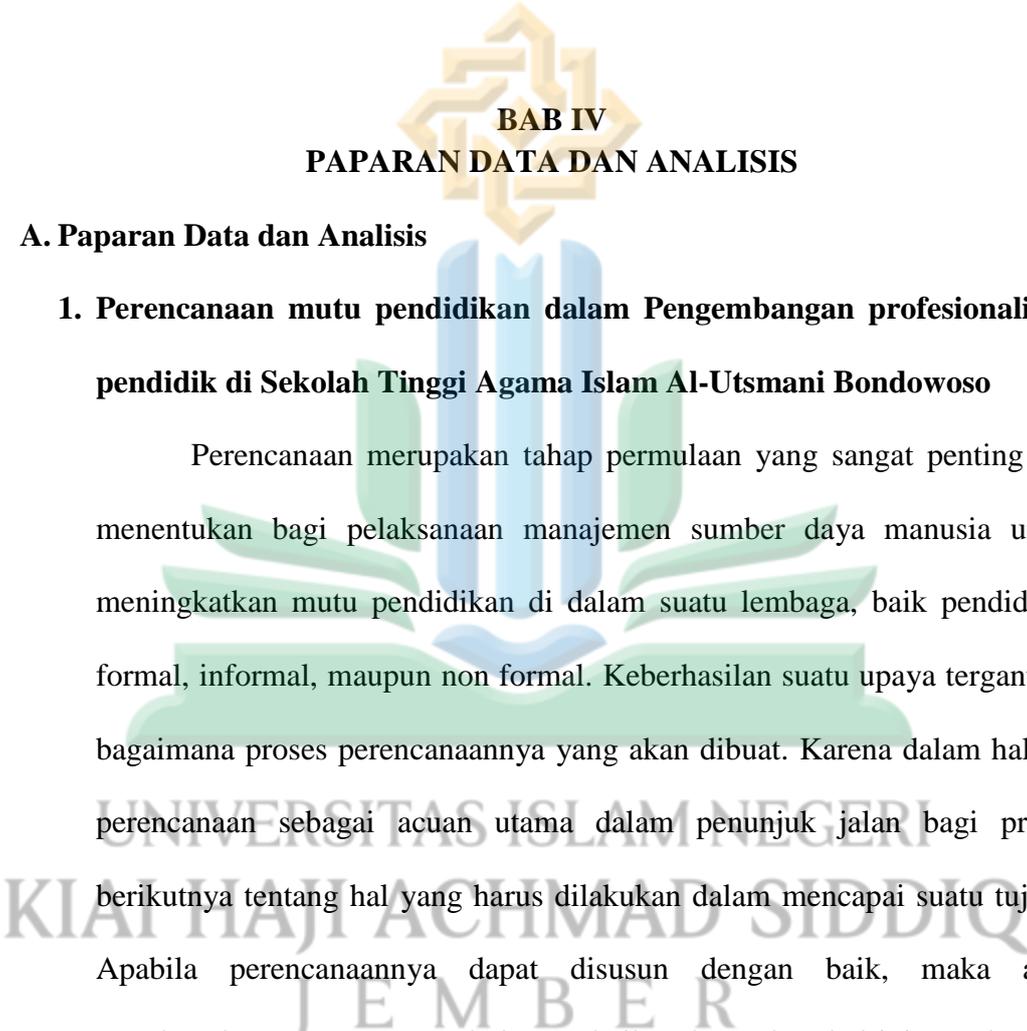
- a. Menentukan lokasi penelitian
- b. Menyusun rancangan penelitian
- c. Mengurus perizinan
- d. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti memasuki obyek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan mutu pendidikan

3. Tahap penyusunan laporan

Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing yaitu, Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si dan Dr. H. Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I untuk dikoreksi.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS

A. Paparan Data dan Analisis

1. Perencanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Perencanaan merupakan tahap permulaan yang sangat penting dan menentukan bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di dalam suatu lembaga, baik pendidikan formal, informal, maupun non formal. Keberhasilan suatu upaya tergantung bagaimana proses perencanaannya yang akan dibuat. Karena dalam hal ini, perencanaan sebagai acuan utama dalam penunjuk jalan bagi proses berikutnya tentang hal yang harus dilakukan dalam mencapai suatu tujuan. Apabila perencanaannya dapat disusun dengan baik, maka akan mendapatkan acuan tentang hal yang baik pula. Dalam hal ini memberikan hal yang lebih jelas dan terarah dalam mencapai tujuan nantinya.

Perencanaan dalam Penelitian ini merupakan perencanaan manajemen mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, Ibu Dawimatus Sholihah sebagai berikut:

“Untuk perencanaan kebutuhan dosen baru terbagi menjadi dua, mas. Yang pertama bersifat rutin dan yang kedua bersifat insidental. Yang bersifat rutin, kami mengadakan perekrutan dosen baru itu tiga bulan sebelum berakhirnya tahun. Kami sebagai pimpinan disini menganalisa terlebih dahulu mengenai bertambahnya perkuliahan

atau tidak. Jika terjadi penambahan, ya otomatis membutuhkan sekali dosen baru. Kalau yang bersifat insidental, perekrutan terjadi ketika masa kontrak dosen belum berakhir, disebabkan dosen yang bersangkutan meninggal dunia atau alasan darurat lain untuk memutus kontrak, ya kami langsung mengadakan perekrutan, sebagai pengganti dosen baru. Dalam hal menganalisa dosen dilakukan oleh pihak pimpinan dengan pihak SDM. Selain itu juga meminta bantuan kepada Dosen yang ada, apakah di kampus ini mengalami kekurangan dosen atau tidak. Setelah proses perencanaan kebutuhan dosen selesai, selanjutnya kami langsung menghubungi pihak yayasan, setelah disetujui, saya langsung pasang lowongan. Ketika prosesi pasang lowongan pekerjaan, nah di sana kan banyak lamaran-lamaran yang masuk. Tugas kami itu memilih dan memilah dari masuknya lamaran tadi. Misal, apakah lamaran tadi itu sesuai atau tidak dengan latar belakang pendidikannya si pelamar tersebut.”¹⁵¹

Hasil wawancara di atas juga dikuatkan oleh Yusaul Anwar, selaku sekretaris LPM, sebagaimana wawancaranya sebagai berikut:

“Selanjutnya penyiapan calon dosen baru dengan melakukan perencanaan kebutuhan. Maka di sini pihak kampus melihat jumlah keseluruhan mahasiswa yang ada dan jumlah mahasiswa baru yang masuk. Selain itu mas, pada dasarnya dalam penentuan tersebut mengacu pada beban dosen yang dimiliki oleh tenaga pendidik sendiri. Apabila jam mengajar yang dimiliki oleh dosen masih memungkinkan untuk ditambah, maka penambahan dosen tidak akan dilakukan. Akan tetapi, apabila beban mengajar yang dimiliki oleh dosen tidak ditambah lagi, maka pihak lembaga akan membuka rekrutmen tenaga pendidik.”¹⁵²

Hasil wawancara di atas dikuatkan oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Peneliti melihat secara langsung dokumen rapat dalam perencanaan kebutuhan dosen yang dihadiri oleh ketua yayasan dan beberapa pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso. Rapat perencanaan kebutuhan pendidik dan

¹⁵¹ Wawancara, Dawimatus sholihah, STAI Al-Utsmani Bondowoso, 15 januari 2024

¹⁵² Wawancara, Yusaul anwar, STAI Al-Utsmani Bondowoso ,22 februari 2024

tenaga kependidikan di sana tentunya dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Hasil wawancara dan observasi di atas dikuatkan dengan hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1: Rapat perencanaan kebutuhan dosen oleh ketua yayasan dan pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso

Selanjutnya dalam wawancara dengan peneliti, ibu Imro'atus Sholihah selaku dosen, menyampaikan tentang siapa saja yang ikut andil dalam perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya. Itu pun orang-orang atasan mas. Yaitu pihak yayasan, ketua STAI sendiri, dan beberapa pembantu ketua. Mereka di sana melakukan semacam rembukan gitu. Mulai dari banyaknya mahasiswa, banyaknya beban kerja, dan lain-lain. Maka dari itu disanalah terjadi perumusan perencanaan kebutuhan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini.¹⁵³

Hasil wawancara di atas juga dikuatkan oleh Ibu Wardatul Asfiah selaku dosen, sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

“Perencanaan kebutuhan dosen baru itu tidak nentu pak dilaksanakannya. Apabila memang ada kebutuhan, ya pihak ketua itu langsung mengkonfirmasi kepada yayasan. Seketika itu juga langsung dirapatkan lalu dibuka open rekrutmen. Hal ini terjadi,

¹⁵³ Wawancara, Imro'atus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

memang ada beberapa dosen memilih untuk berhenti di pertengahan jalan dikarenakan beberapa alasan-alasan. Sedangkan yang pasti dilakukan, tiga bulan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Nah, di sana lembaga ditanya oleh pihak yayasan dan pihak SDM mengenai dosen yang keluar dengan beberapa alasan, dan mahasiswa semakin bertambah, maka di sanalah perencanaan pengadaan kebutuhan dosen dilakukan.”¹⁵⁴

Hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

“pihak beberapa pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso melakukan analisa kebutuhan Dosen. Mereka menganalisa mulai dari ketambahan kelas atau tidak, jika ternyata ada bertambahnya kelas atau ruang perkuliahan, maka di sana dirumuskan untuk menambah dosen baru. Selain itu juga penambahan karyawan baru disebabkan karena adanya dosen yang secara tiba-tiba mengundurkan diri dengan alasan tertentu.”¹⁵⁵

Selain itu juga dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik, terdapat beberapa kendala-kendala di dalamnya. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Zamilul Mas’ad selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

“Dalam proses apapun pasti ada yang namanya kendala atau kesulitan ya mas. Tapi dalam hal perencanaan kebutuhan dosen di STAI Al-Utsmani ini, memang terdapat beberapa kendala. Tapi kendala itu hanya sebagian saja. Tidak terlalu membuat kegiatan proses perencanaan terhambat. Di antaranya adalah terdapat beberapa dosen itu tidak konsisten, setelah di ajukan NIDN dan berhasil mendapatkannya ada beberapa dosen mengikuti teks P3K di kampus negeri.”¹⁵⁶

Hasil wawancara di atas juga dikuatkan oleh bapak Rahman Kurniawan mengenai faktor adanya diadakan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, sebagai berikut:

¹⁵⁴ Wawancara, Wardatul Asfiah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

¹⁵⁵ *Observasi*, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

¹⁵⁶ Wawancara, Zamilul Mas’ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 05 maret 2024

“Setiap tahun itu dianalisa terlebih dahulu, mas. Dilihat dulu, misal tahun ini kuota mahasiswa nambah enggak? Kalau nambah, ya otomatis kita butuh dosen baru. Jadi harus melakukan perekrutan dosen baru. Selain itu, misal tahun ini ada beberapa dosen yang mau keluar, ya otomatis harus melakukan perekrutan. Hal tadi yang saya sebutkan termasuk dalam perencanaan kebutuhan dosen. Jadi memang terdapat beberapa faktor mengenai diadakannya perencanaan kebutuhan dosen.”¹⁵⁷

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pendidik dilakukan karena adanya beberapa faktor. Mulai dari faktor kelebihan mahasiswa, faktor dari beberapa dosen yang memilih untuk keluar dengan beberapa alasan, dan faktor lainnya. Selanjutnya dalam proses perencanaan pendidik dilakukan secara rutin dan tidak menentu. Hal ini disebabkan memang karena adanya kebutuhan yang tidak menentu juga.

Dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya, di antaranya adalah pihak yayasan, ketua STAI, dan beberapa pembantu ketua. Selain itu juga dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa kendala-kendala. Kendala tersebut tidak sampai membuat proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi terhambat. Kendala tersebut di antaranya adalah tidak menentunya dari beberapa dosen itu mau melanjutkan kontrak atau tidak, seperti halnya adalah terdapat beberapa dosen itu tidak konsisten, setelah di ajukan NIDN dan berhasil mendapatkannya, ada beberapa dosen mengikuti teks P3K di sebuah perguruan tinggi negeri.

¹⁵⁷ Wawancara, Rahman Kurniawan, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Maret 2024

Visi STAI Al-Utsmani Bondowoso adalah menjadi perguruan tinggi maju, beriman, berilmu dan beramal yang melandaskan ahlu sunnah waljama'ah.

Misi STAI Al-utsmani bondowoso adalah 1). Menyelenggarakan pendidikan tinggi melalui system pembelajaran terpadu dan menghasilkan lulusan yang memiliki integritas tinggi serta berdaya saing nasional. 2). Mengembangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bangsa. 3). Memberdayakan perguruan tinggi yang berlandaskan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis syari'at islam.

Tujuan STAI Al-Utsmani Bondowoso adalah Memberikan pedoman praktis dalam penyelenggaraan akademik dan proses perkuliahan, dan Memberikan rambu-rambu dalam penetapan penyelenggara pendidikan.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Yusaul anwar selaku sekretasis LPM, tentang tujuan pihak yayasan, sebagai berikut:

“Jadi, tujuan pihak yayasan ingin membentuk mutu pendidikan perguruan tinggi yang maju, beriman, berilmu dan beramal yang melandaskan Ahlu Sunnah Waljama'ah. Sebab tantangan di zaman modern ini bukan hanya mengenai dunia kerja saja, akan tetapi perihal masalah agama yang sangat perlu dibahas. Jadi, mutu pendidikan di sini mempunyai bekal yang sangat berguna nantinya.”¹⁵⁸

¹⁵⁸ Wawancara, Yasual Anwar, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

Hasil wawancara di atas juga sesuai dengan pernyataan Bapak Zamilul Mas'ad selaku kaprodi MPI, ketika melakukan wawancara dengan peneliti, pernyataan beliau sebagai berikut:

“Perencanaan tenaga pendidik di sini tidak terstruktur, artinya tidak terjadwal ketika dibutuhkan lembaga langsung membuat perencanaan. Seperti halnya ketika ada dosen yang berhenti, maka pihak pimpinan langsung membuat perencanaan perekrutan tenaga pendidik baru agar dosen yang berhenti dapat tergantikan. Selama dosen tersebut belum tergantikan, biasanya proses perkuliahan digantikan oleh pihak dosen lain yang dalam hal itu tidak ada jadwal mengajar atau perkuliahan.”¹⁵⁹

Hal ini senada juga disampaikan oleh ibu Dawimatus Sholihah, pernyataan beliau adalah sebagai berikut:

“Perencanaan yang sudah ada dan dilaksanakan oleh STAI Al-Utsamni Bondowoso, masih belum terstruktur. Akan tetapi, walaupun belum terstruktur, pihak lembaga tetap tidak mengenyampingkan tujuan atau mutu yang ingin perguruan tinggi cita-citakan. Tapi dalam hal ini pihak perguruan tinggi dan yayasan memulai untuk menstabilkan dan menstrukturkan.”¹⁶⁰

Hasil wawancara di atas dikuatkan oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Peneliti melihat langsung dokumen dalam melaksanakan perkuliahan dikelas, dosen yang mengajar di STAI Al-utsmi bondowoso sudah sesuai di bidangnya, seperti dosen sudah linier dengan jurusan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso akan tetapi seluruh dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso masih belum sertifikasi dosen.

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:

¹⁵⁹ Wawancara, Zamilul Mas'ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 05 maret 2024

¹⁶⁰ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 15 januari 2024



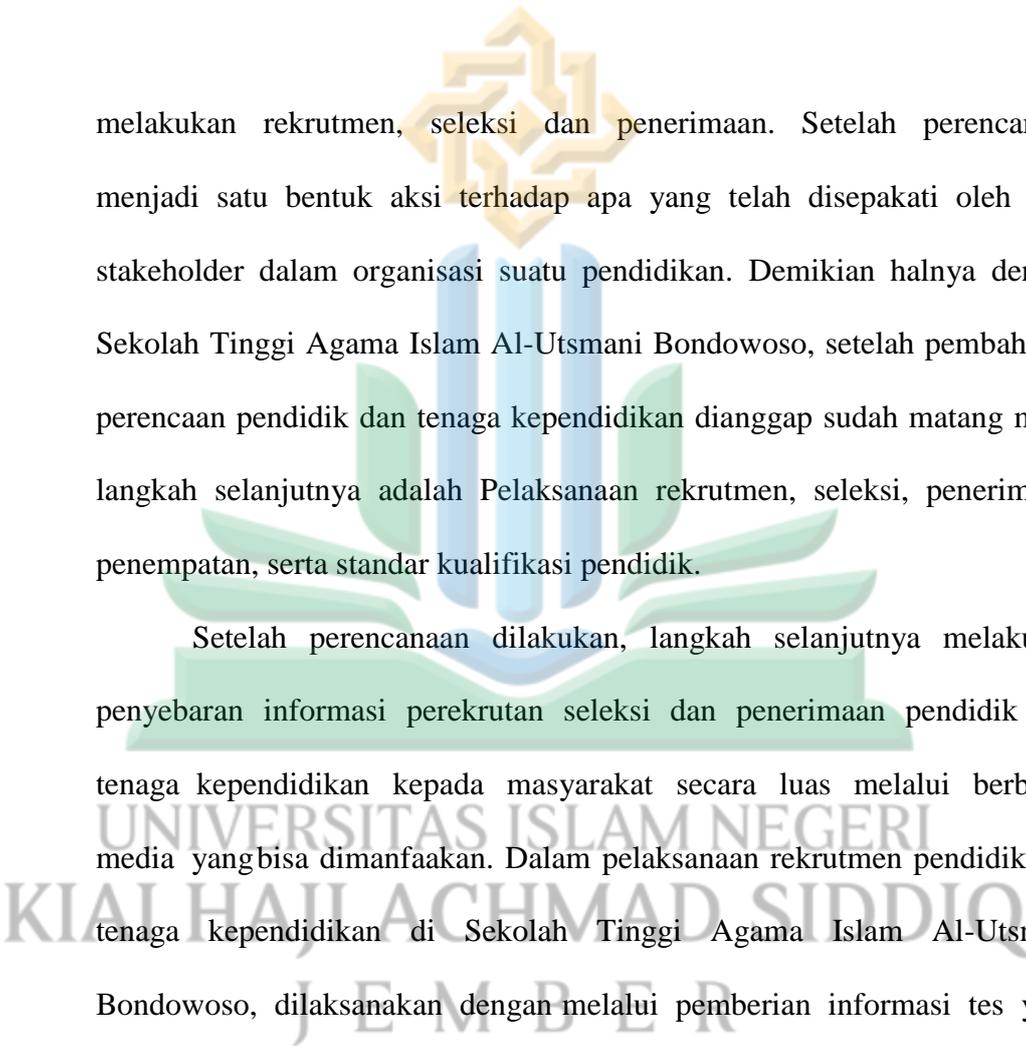
Gambar 4.2: proses perkuliahan yang efektif dan dosen sudah sesuai di bidangnya

Perencanaan merupakan hal yang paling penting dan yang paling pokok dalam segala aspek urusan manajemen. Apalagi dalam manajemen. Perencanaan harus selalu ada agar segala kegiatan dapat terarah dan berjalan dengan baik mulai dari awal sampai akhir.

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen, dapat disimpulkan bahwa dalam hal manajemen sumber daya manusia, utamanya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam praktiknya perencanaan tersebut sudah dilaksanakan akan tetapi masih belum terstruktur atau belum terjadwal. Sekalipun perencanaan belum terstruktur, pelaksanaan perencanaan selalu berjalan dan selalu memperhatikan mutu pendidikan yang ingin dicapai.

2. Pelaksanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Setelah melakukan perencanaan tentu harus ada aksi nyata untuk mewujudkan apa yang telah menjadi pembahasan. Dalam dunia organisasi pendidikan, Pelaksanaan manajemen mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik sangatlah penting, seperti



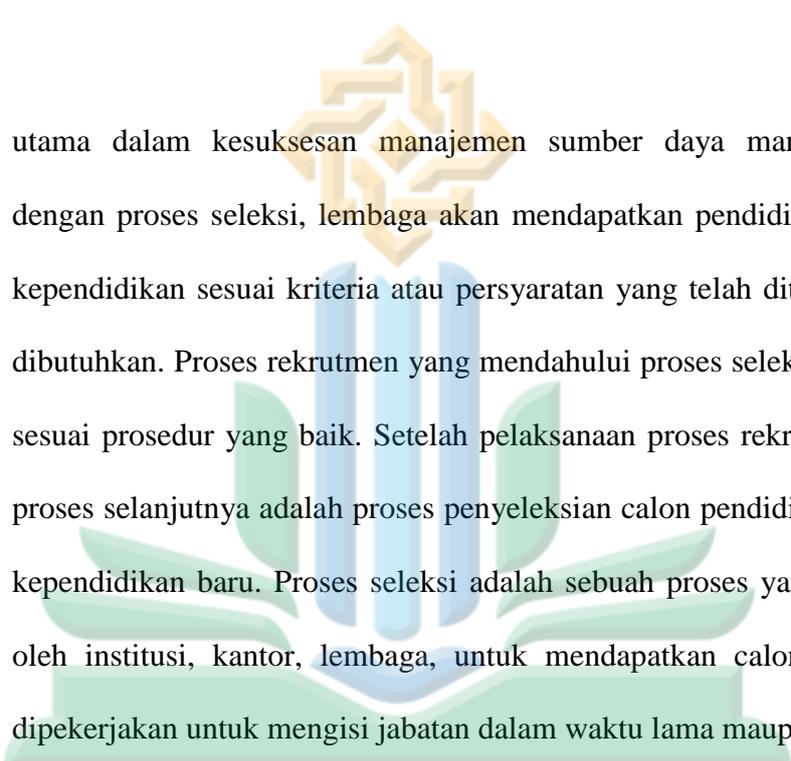
melakukan rekrutmen, seleksi dan penerimaan. Setelah perencanaan menjadi satu bentuk aksi terhadap apa yang telah disepakati oleh para stakeholder dalam organisasi suatu pendidikan. Demikian halnya dengan Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, setelah pembahasan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dianggap sudah matang maka langkah selanjutnya adalah Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan, serta standar kualifikasi pendidik.

Setelah perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya melakukan penyebaran informasi perekrutan seleksi dan penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan kepada masyarakat secara luas melalui berbagai media yang bisa dimanfaatkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, dilaksanakan dengan melalui pemberian informasi tes yang dilakukan oleh pihak Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari atau menarik calon pendidik baru yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diinginkan oleh pihak lembaga. Proses kegiatan ini dilakukan apabila memang di dalam suatu lembaga terdapat kekosongan jabatan dan kebutuhan atas pekerjaan tertentu berdasarkan beberapa persyaratan yang diperlukan dalam jumlah yang cukup.

Setelah proses rekrutmen dilaksanakan, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi serta penerimaan. Proses seleksi merupakan kunci



utama dalam kesuksesan manajemen sumber daya manusia. Sebab dengan proses seleksi, lembaga akan mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan atau dibutuhkan. Proses rekrutmen yang mendahului proses seleksi dijalankan sesuai prosedur yang baik. Setelah pelaksanaan proses rekrutmen, maka proses selanjutnya adalah proses penyeleksian calon pendidik dan tenaga kependidikan baru. Proses seleksi adalah sebuah proses yang dilakukan oleh institusi, kantor, lembaga, untuk mendapatkan calon yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam waktu lama maupun sebentar.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan, maka proses selanjutnya adalah penerimaan calon pendidik baru. Dari beberapa pelamar yang telah mendaftarkan diri, maka terdapat pihak-pihak yang memilih untuk menerima calon pendidik dan tenaga kependidikan baru di dalam suatu lembaga sesuai ketentuan dan persyaratan yang diadakan. Proses penerimaan merupakan sebuah proses di mana para pelamar yang telah melaksanakan proses seleksi di sana akan dipertimbangkan lagi untuk diterima di dalam suatu institusi, perusahaan, maupun lembaga pendidikan sesuai ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia di sana yang nantinya akan menentukan mutu tersebut baik atau tidaknya, baik di lembaga formal maupun non formal.

Di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso juga melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan penerimaan, sekalipun lembaga tersebut berada di bawah naungan pondok pesantren. Karena pihak lembaga menganggap proses rekrutmen, seleksi, dan penerimaan merupakan proses yang sangat menunjang dan proses yang sangat penting bagi mutu pendidikan nantinya.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Zamilul Mas'ad selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

”Setelah melakukan perencanaan kebutuhan pendiidik dan tenaga kependidikan terus dilaporkan kepada ketua. Lalu oleh ketua disetujui dan ditanda tangani. Proses selanjutnya adalah pihak SDM menginformasikan bahwa sekolah ini membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media, brosur-brosur, dan dari lisan ke lisan. Setelah itu baru dah ada berkas masuk berupa lamaran pekerjaan dari si pelamar. Tidak sampai di sana saja, kami juga memilih dan memilah apakah si pelamar ini sesuai dengan apa yang kami butuhkan. Terkadang banyak sekali berkas lamaran yang masuk ke kami, akan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan kami. Di sana lah proses cek berkas administrasi dipantau betul.”¹⁶¹

Beliau juga menambahkan mengenai alur perekrutan tenaga pendidik baru sebagai berikut:

“Alur perekrutan, apabila kampus ini membutuhkan pendidik tambahan, maka kampus harus membuat surat permohonan tambahan pendiidik dan tenaga kependidikan yang diajukan pada atasan yaitu pihak yayasan. Setelah surat permohonan tersebut diterima oleh pihak yayasan, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut disetujui atau tidak. Apabila permohonan disetujui, barulah rekrutmen tenaga pendidik dilakukan, mas.”¹⁶²

¹⁶¹ Wawancara, Zamilul Mas'ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 05 maret 2024

¹⁶² Wawancara, Zamilul Mas'ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 05 maret 2024

Pernyataan di atas dikuatkan oleh ibu Dawimatus Sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

“Setelah melakukan perencanaan kebutuhan dosen terus dilaporkan kepada yayasan. Lalu oleh yayasan disetujui dan ditanda tangani. Proses selanjutnya adalah pihak SDM menginformasikan bahwa STAI Al-Utsmani Bondowoso ini membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media, brosur- brosur, dan dari lisan ke lisan. Setelah itu baru dah ada berkas masuk berupa lamaran pekerjaan dari si pelamar. Tidak sampai di sana saja, kami juga memilah dan memilah apakah si pelamar ini sesuai dengan apa yang kami butuhkan. Terkadang banyak sekali berkas lamaran yang masuk ke kami, akan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan kami. Di sana lah proses cek berkas administrasi dipantau betul, mas.”¹⁶³

Pernyataan Ibu Dawimatus Sholihah di atas dikuatkan oleh peneliti ketika melakukan observasi di lapangan, sebagai berikut: Setelah proses perencanaan kebutuhan selesai dan disetujui oleh yayasan, lalu pihak SDM membuka lowongan pekerjaan. Setelah itu baru masuk berkas para pelamar dan langsung dipilah dipilah akan kesesuaiannya atau tidak sesuai kebutuhan lembaga.”¹⁶⁴

Peneliti juga melakukan observasi di lapangan bahwa peneliti melihat langsung dokumen brosur perekrutan pendidik bahwa STAI Al-Utsmani Bondowoso membuka lowongan pekerjaan. Brosur tersebut disebarakan melalui media sosial dan dicetak lalu ditempel di tempat umum. Tujuannya agar khalayak umum dapat mengetahuinya.

Dari hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:

¹⁶³ Wawancara, Dawimatus sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

¹⁶⁴ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024



Gambar 4.3: Berkas para pelamar dosen baru

Zamilul Mas'ad selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso menambahkan mengenai kondisi keuangan yang menjadi pertimbangan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru, sebagaimana yang telah diutarakan oleh beliau sebagai berikut:

“Masalah keuangan ketika kita akan melakukan perekrutan itu sudah pasti banget, mas. Sebab, ketika kampus ini membuka lowongan perekrutan, maka secara otomatis pihak kampus juga memikirkan dana sebagai kebutuhan pengeluaran, dan lain-lain dari tenaga pendidik baru. Ibarat kata itu, uang memang bukan segalanya, tapi segalanya membutuhkan uang. Kita yang mengadakan, maka mau tidak mau ya harus memikirkan hal tersebut.”¹⁶⁵

Dalam melakukan proses perekrutan pendidik baru, mestinya terdapat kendala-kendala atau kesulitan-kesulitan di dalamnya. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Wardatul Asfiah, sebagai berikut:

“Sejauh ini dalam melakukan proses perekrutan ya ada sih kendala-kendalanya. Tapi kendala tersebut hanya sebagian kecil saja. Sebab adanya proses perekrutan di sini terjadi karena jumlah mahasiswa yang melebihi batas dari dosen yang tersedia, Kendala-kendala yang sering ditemui sih seperti banyaknya pelamar yang melamar

¹⁶⁵ Wawancara, Zamilul Mas'ad, STAI Al-Utsmani Bondowoso, 05 maret 2024

yang mengakibatkan semakin bertambah lamanya proses ke depannya. Sedangkan pihak kampus sendiri membutuhkan dosen baru dengan segera mungkin. Kalau proses tersebut semakin lama, pada akhirnya nanti terjadi kendala.”¹⁶⁶

Dalam melakukan proses perekrutan, terdapat pihak-pihak tertentu yang ikut andil dalam melaksanakan proses perekrutan calon tenaga pendidik baru. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Dawimatus Sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sebagai berikut:

“Dalam melakukan proses perekrutan calon tenaga pendidik baru memang terdapat pihak-pihak tertentu yang ikut andil dalam melaksanakannya. Salah satunya adalah pihak SDM. Proses melaksanakan perekrutan Alhamdulillah berjalan dengan baik dan lancar, ya meskipun terdapat kendala sedikit, mas.”¹⁶⁷

Dalam melakukan proses perekrutan pendidik, terdapat beberapa proses atau *step by step* berlangsungnya kegiatan tersebut. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Dawimatus Sholihah, sebagai berikut:

“Dari lamaran yang sudah masuk tersebut, akan dilakukan penyeleksian administrasi, melihat latar belakang calon tenaga pendidik, dan dilanjutkan dengan pelaksanaan tertulis, membaca kitab kuning (fathul qorib), membaca al-qur’an, tes kemampuan mengajar, dan yang terakhir adalah tes wawancara.”¹⁶⁸

Selain itu juga terdapat beberapa kriteria persyaratan-persyaratan untuk menjadi pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Dawimatus Sholihah sebagai berikut:

¹⁶⁶ Wawancara, Wardatul Asfiah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 28 februari 2024

¹⁶⁷ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024

¹⁶⁸ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

“Jadi dosen disini bukan ngajar sekedar ngajar, mas. Kalau begitu, nantinya malah tidak maksimal. Ya, dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tugas dosen, bisa mengaji, mengenal kondisi lingkungan kampus, memiliki kemampuan dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang dosen.”¹⁶⁹

Pernyataan di atas dikuatkan oleh bapak Rahman Kurniawan selaku kabag Umum dan admin STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

“Dari proses perekrutan telah dilaksanakan, selanjutnya adalah tahap proses penyeleksian. Penyeleksian di sini meliputi; penyeleksian administrasi, tes tertulis, tes membaca kitab (fathul qorib), tes membaca al-qur’an, tes kemampuan mengajar, dan tes wawancara. Ada hal yang menjadi menarik dan unik dalam proses seleksi dan jarang dilakukan oleh lembaga lainnya. Mungkin bahkan tidak yang melakukannya. Yaitu proses seleksi yang paling menentukan adalah tes membaca kitab kuning (fathul qorib) dan tes membaca al-qur’an. Jika hasil tes tersebut bagus dan mendapat nilai yang baik, maka pelamar akan diterima. Tapi di sisi lain pihak SDM bukan berarti tidak memperhatikan segi intelektualitas SDM yang dimiliki, tetapi lembaga akan menempatkan di jabatan lain yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.”¹⁷⁰

Dalam wawancara ini beliau juga menyampaikan sebagai berikut:

“Sumber rekrutmen berasal dari dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berasal dari alumni pondok pesantren Al-Utsmani sendidri dan jarak tempuh rumah lebih dekat dari kampus STAI Al-Utsmani Bondowoso, sedangkan sumber eksternal berasal dari pelamar dari luar yang memiliki kemampuan akademisi maupun keilmuan yang dibutuhkan oleh lembaga STAI Al-Utsmani Bondowoso Untuk menjadi dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso Memang riwayat pendidikan tinggi hanya sebagai pendukung. Lebih-lebih jika calon dosen tersebut memiliki kemampuan di bidang keagamaan yang baik, keilmuan yang luas, dan mempunyai riwayat pendidikan yang tinggi. Sebab mutu pendidikan di kampus ini lebih mementingkan kualitas bukan kuantitas.”¹⁷¹

¹⁶⁹ Wawancara Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

¹⁷⁰ Wawancara, Rahman Kurniawan, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 Maret 2024

¹⁷¹ Wawancara, Rahman Kurniawan, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 Maret 2024

Hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut: Peneliti melihat langsung bahwa dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso selain mempunyai kemampuan mengajar dengan baik, dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso juga pandai dalam mendesain keaktifan setiap mahasiswa ketika proses perkuliahan. Selain itu dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso dapat mengatur atau menjadi penengah ketika mahasiswa aktif.

Dari hasil wawancara dan hasil observasi di atas juga dikuatkan dengan hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4: Proses Perkuliahan sangat bagus dan dosen mampu mengajak aktif mahasiswa

b. Seleksi

Selanjutnya, setelah proses perekrutan telah dilaksanakan, maka selanjutnya adalah tahap penyeleksian. Terdapat beberapa persyaratan secara umum yang harus dipenuhi dalam penyeleksian. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Dawimatus Sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

“Tahap penyeleksian meliputi berkas lamaran kerja, ijazah terakhir, foto kopi KTP, transkrip nilai. Tahap penyeleksian dilakukan oleh pihak SDM untuk dicek apakah sesuai atau tidak.”¹⁷²

Hasil wawancara di atas diperkuat oleh ibu Imro’atus Sholihah sebagaimana berikut ini:

“Sebenarnya kalau sudah berada di tahap penyeleksian persyaratannya itu hampir semua lembaga itu sama. Bicara yang umum-umum saja ya mas, seperti bukti ijazah terakhir, surat lamaran kerja, dan administrasi lainnya..”¹⁷³

Selain itu, proses penyeleksian yang dilakukan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ada beberapa alurnya. Sebagaimana juga yang diutarakan oleh ibu Wardatul Asfiah, sebagai berikut:

“Jadi di lembaga ini itu awal seleksinya administrasi. Setelah seleksi administrasi selesai dilakukan, selanjutnya adalah tes mengaji al-qur’an, setelah itu dilangsungkan dengan tes membaca kitab kuning (fathul qorib), setelah selesai, dilanjutkan dengan tes persentasi sesuai kemampuan pelamar. Jadi yang menilai di sini adalah pihak ketua STAI dan pihak SDM ada juga dari pihak yayasan yang akan menilai proses seleksi tersebut.”¹⁷⁴

Hal di atas diperkuat oleh Bapak Yusaul Anwar, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

“Memang tahap penyeleksian itu dimulai dari seleksi administrasi, tes membaca al-qur’an, lalu dilanjut dengan tes membaca kitab kuning (fathul qorib), lalu dilanjut dengan tes kemampuan mengajar, dan yang terakhir adalah tes wawancara. Kalau seleksi administrasi ya tentang berkas-berkas seperti ijazah terakhir, surat lamaran kerja, dan berkas lainnya. Selanjutnya tes mengaji Al-Qur’an menjadi salah satu syarat seleksi karena lembaga berada di bawah naungan pondok pesantren, dari namanya aja kan udah pondok pesantren yaitu lembaga yang menekankan agama islam, jadi kalau gak bisa ngaji kan malu sama mahasiswa nantinya, hehehe. Penilaian tes membaca al-qur’an dilihat dari bagusnya bacaan, tajwid, kefasihannya dalam membaca, sedangkan irama

¹⁷² Wawancara, Dawimatus Sholihah, wawancara, STAI Al-Utsmani Bondowoso 22 februari 2024

¹⁷³ Wawancara, Imro’atus Sholihah, STAI Al-Utsmani Bondowoso 28 februari 2024

¹⁷⁴ Wawancara, Wardatul asfiah, STAI Al-Utsmani Bondowoso 28 februari 2024

adalah sebagai pendukung saja. Lalu seleksi tes membaca kitab kuning. Kitab yang digunakan untuk tes adalah kitab fathul qorib. Tesnya ya kosongan, mas. Gak ada harokatnya dan gak ada maknanya dan di tes langsung dari pihak yayasan pondok pesantren Al-Utsmani. Selanjutnya, untuk tes persentasi dilakukan di depan pihak yang bertugas menyeleksi. Tujuannya ya untuk mengetahui kesiapan pelamar dalam mengajar, kan berhadapan langsung dengan para mahasiswa. Selanjutnya adalah tes wawancara, tes wawancara di sini dilakukan sebanyak dua kali. Karena lembaga berada di bawah naungan pondok pesantren jadi gak serta merta langsung memutuskan, harus ada persetujuan dari pihak yayasan juga. Malah di sini diterima tidaknya tenaga pendidik baru apa kata keputusan ketua yayasan. Meskipun pihak SDM menerima tetapi kalau ketua yayasan tidak menerima ya gak akan diterima. Jadi dosen di sini karena keputusan mutlak apa kata orang yayasan atau pengasuh pondok pesantren, jadi kita harus mengikuti peraturannya yayasan, gak bisa kita jalan sendiri langsung memutuskan menerima karena yang akan mengkaji nantinya juga pihak yayasan.”¹⁷⁵

Terdapat beberapa pihak yang ikut andil dalam proses tahap penyeleksian. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Rahman Kurniawan, sebagai berikut:

“Jadi untuk tahap proses penyeleksian ada beberapa orang sih yang ikut andil dalam mengetes para pelamar. Mulai dari seleksi administrasi, bagian ini yang menyeleksi adalah pihak penyelenggara SDM sendiri. Kalau yang menyeleksi tes membaca al-qur’an dan kitab kuning memang ada orang pilihan dari yayasan. Setelah itu tes kemampuan mengajar diseleksi langsung oleh pihak penyelenggara SDM. Terakhir tes wawancara. Karena tesnya dua kali, maka tes wawancara pertama dengan ketua yayasan, sedangkan tes wawancara yang kedua dengan pihak SDM. Tapi keputusan mutlak diterima atau tidaknya tetap berada di keputusan ketua yayasan.”¹⁷⁶

Hasil wawancara di atas diperkuat oleh ibu Dawimatus Sholihah sebagaimana berikut ini:

¹⁷⁵ Wawancara, Yusaul anwar, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024

¹⁷⁶ Wawancara, Rahman Kurniawan, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Maret 2024

“Dalam tahap penyeleksian di sini memang terdapat pihak-pihak yang ikut andil dalam menyelenggarakannya. Tergantung apa yang akan diseleksikan. Misalnya seleksi microteaching berarti yang ngetes adalah pihak SDM sendiri.”¹⁷⁷

Dari hasil wawancara di atas diperkuat dokumen hasil observasi yang dilihat oleh peneliti, bahwa peneliti melihat langsung dokumen foto pihak-pihak yang ikut andil dalam menyeleksi para calon pelamar. Proses seleksinya dilaksanakan di ruang kelas.

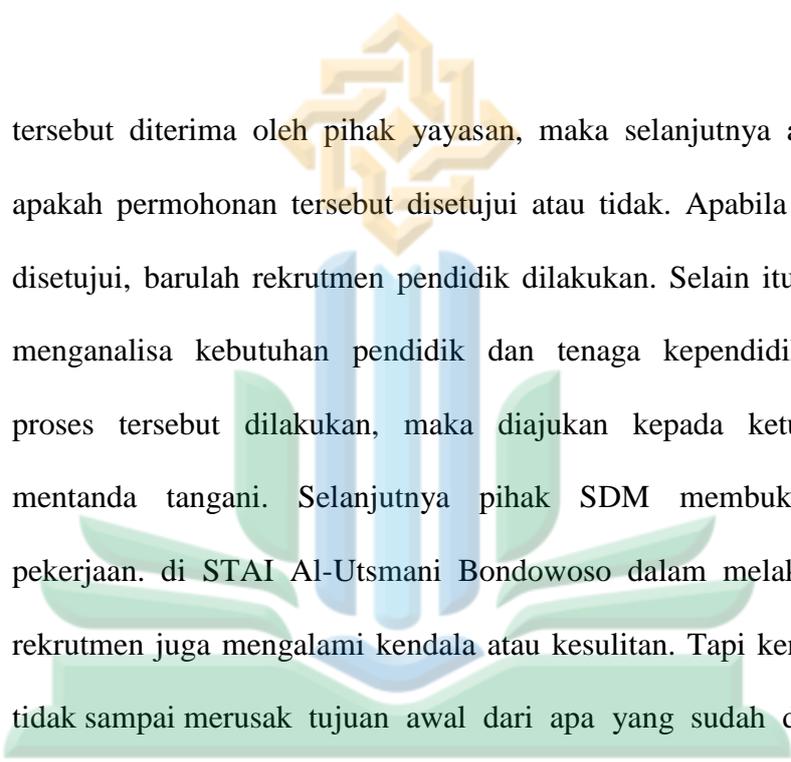
Dari hasil wawancara dan observasi di atas diperkuat oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.5: Proses Seleksi penerimaan tenaga pendidik baru

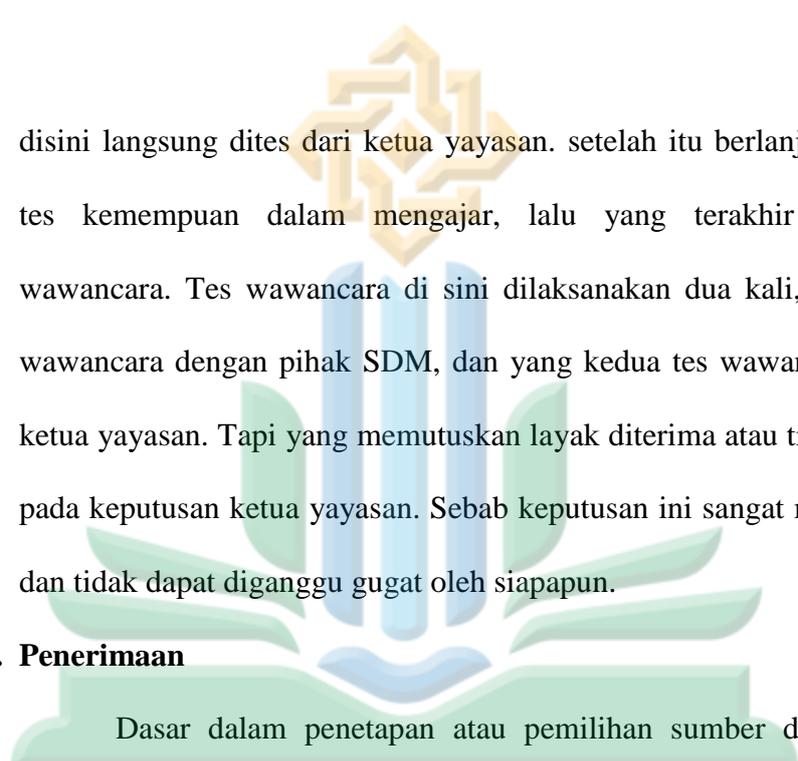
Dari hasil wawancara, dan studi dokumen di atas maka disimpulkan bahwa sebelum pelaksanaan rekrutmen dilakukan, terlebih dahulu informasi lowongan perekrutan diumumkan dan disebar lewat sosial media, brosur, dan dari lisan ke lisan. Adapun alur perekrutan dimulai dari ketika pihak sekolah memang membutuhkan dosen baru, maka STAI Al-Utsmani Bondowoso tersebut harus membuat surat yang ditujukan kepada pihak yayasan sebagai permohonan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan baru. Setelah surat permohonan

¹⁷⁷ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024



tersebut diterima oleh pihak yayasan, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut disetujui atau tidak. Apabila permohonan disetujui, barulah rekrutmen pendidik dilakukan. Selain itu pihak SDM menganalisa kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah proses tersebut dilakukan, maka diajukan kepada ketua sekaligus mentanda tangani. Selanjutnya pihak SDM membuka lowongan pekerjaan. di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan proses rekrutmen juga mengalami kendala atau kesulitan. Tapi kendala di sana tidak sampai merusak tujuan awal dari apa yang sudah direncanakan.

Selanjutnya, yang melaksanakan proses perekrutan itu sendiri adalah pihak yayasan dan penyelenggara SDM. Rekrutmen hanya dilakukan ketika lembaga membutuhkan dosen baru. Sedangkan untuk mencari calon dosen baru, pihak SDM lembaga menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal yang merupakan alumni dari pondok pesantren Al-Utsmani dan mengutamakan jarak tempuh yang paling dekat dari kampus STAI Al-Utsmani Bondowoso itu sendiri dan sumber eksternal yang merupakan para pelamar dari luar yang memang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga inginkan. Pihak SDM dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sangat selektif, meskipun proses tersebut masih belum terjadwalkan dan ada pula yang terjadwalkan. Adapun proses penyeleksian di sini dimulai dari tes berkas administrasi terlebih dahulu, setelah itu lanjut ke tahap seleksi tes membaca al-qur'an sekaligus dilanjut ke seleksi membaca kitab kuning, dan teks baca kitab



disini langsung dites dari ketua yayasan. setelah itu berlanjut ke seleksi tes kemampuan dalam mengajar, lalu yang terakhir adalah tes wawancara. Tes wawancara di sini dilaksanakan dua kali, pertama tes wawancara dengan pihak SDM, dan yang kedua tes wawancara dengan ketua yayasan. Tapi yang memutuskan layak diterima atau tidaknya tetap pada keputusan ketua yayasan. Sebab keputusan ini sangat mutlak sekali dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun.

c. Penerimaan

Dasar dalam penetapan atau pemilihan sumber daya manusia khususnya pendidik haruslah ada. Sebab jika tidak ada dasar dalam pemilihan pendidik dan tenaga kependidikan, maka mutu pendidikan yang diinginkan tidak sesuai dengan tujuan bersama. Yang nanti ke depannya menyebabkan tidak suksesnya program pendidikan seterusnya.

Dalam hal ini pemilihan calon dosen baru di STAI Al-Utsmani Bondowoso memang benar-benar mempunyai kapasitas yang bagus dan baik. Sebab bagusnya kualitas mahasiswa itu tergantung kualitas yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan juga.

Di STAI Al-Utsmani Bondowoso juga memperhatikan sekali tentang kriteria-kriteria calon pendidik yang nantinya akan diterima atau tidak. Sebab setiap lembaga mempunyai kriteria-kriteria tersendiri dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Dawimatus sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sebagai berikut:

“Jadi para pelamar setelah melaksanakan proses seleksi, pihak SDM menginformasikan bahwa pengumuman diterima atau tidaknya akan diumumkan lewat whatsapp secara pribadi. Nah, barulah dalam proses itu pihak pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan memilih dan memilah siapa yang layak akan diterima nantinya. Kami mempunyai standar pedoman kriteria-kriteria bagi calon tenaga pendidik yang akan diterima di sekolah ini, di antaranya adalah; nilai dari tes membaca al-qur’an minimal nilainya 75, untuk tes membaca kitab kuning minimal nilainya 75, untuk tes kemampuan dalam mengajar minimal nilainya 75, dan untuk tes wawancara minimal nilainya 75. Apabila terdapat nilai yang melebihi angka tersebut maka kami tidak langsung menerimanya, kami masih mempertimbangkannya. Pertimbangan kami dengan mengecek riwayat pendidikan dari si pelamar tersebut dan memanggil si pelamar lalu menanyakan perihal siap atau tidak dalam mengajar di kampus ini, profesional dan totalitas atau tidak. Apabila jawaban dari si pelamar itu meyakinkan, maka barulah dinyatakan diterima dan lulus, lalu dilanjutkan dengan perjanjian kontrak kerja sekaligus tanda tangan. Di sisi lain apabila pelamar berasal dari alumni sendiri, maka kami lebih memprioritaskan menerima alumni.”¹⁷⁸

Hal ini senada juga diungkapkan oleh ibu Imro’atus Sholihah selaku dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam wawancara dengan peneliti, sebagai berikut:

”Para pelamar yang tadinya sudah melaksanakan seleksi, ia disuruh menunggu pengumuman. Biasanya sekitar dua hari baru ada pemberitahuan. Pemberituannya melalui chat pribadi whatsapp. Kalau selama dua hari itu tidak ada pemberitahuan, maka si pelamar tidak dinyatakan lulus. Sebab yang meluluskan para pelamar adalah Pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan. Tapi keputusan mutlak tetap berada di tangan ketua yayasan. Karena ketua yayasan melihat hasil nilai tes seleksi si pelamar bagus atau tidak. Di STAI Al-Utsmani Bondowoso memiliki kriteria-kriteria dalam penilaiannya. Mulai dari tes

¹⁷⁸ Wawancara, Dawimatus sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

membaca al-qur'an, tes membaca kitab kuning, tes kemampuan dalam mengajar, sampai tes wawancara terdapat nilainya. Adapun yang dinyatakan lulus itu nilainya 75. Jika salah satu pelamar nilainya lebih dari itu, maka dinyatakan lulus. Tapi gak menentu juga sih meskipun nilainya tinggi akan diluluskan atau tidak, sebab kembali ke awal, keputusan mutlak ada di tangan ketua yayasan.”¹⁷⁹

Hal di atas juga dikuatkan oleh peneliti ketika melakukan observasi sebagai berikut:

“Peneliti melihat langsung hasil dokumen tes seleksi yang akan diluluskan atau diterima oleh pihak SDM. Tapi keputusan mutlak tetap berada di tangan ketua yayasan. Penerimaan tersebut didiskusikan terlebih dahulu antara pihak SDM dengan ketua yayasan. Setelah itu barulah dinyatakan diterima atau lulus.”¹⁸⁰

Dari hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa calon pendidik baru di STAI Al-Utsmani Bondowoso harus memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh kampus. Jika kriteria-kriteria tersebut sesuai maka akan dinyatakan diterima dan lulus. Yang menyatakan diterima atau tidak adalah pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan.

d. Penempatan

Setelah melaksanakan tahap proses penerimaan, tahap selanjutnya adalah penempatan pendidik baru di tempat kerja baru. Penempatan pendidik baru ini sesuai dengan kemampuan dan perkembangannya selama proses seleksi sebelumnya.

Dalam dokumen rapat tentang penempatan SDM menyatakan bahwa dalam proses penempatan harus disesuaikan dengan

¹⁷⁹ Wawancara, Imro'atus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

¹⁸⁰ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

kemampuan dan perkembangan SDM serta harus memperhatikan mutu dan tujuan dari lembaga STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Hal ini sebagaimana penjelasan dari bapak Yusaul Anwar selaku sekretaris LPM STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

“Penempatan bagi dosen baru tidak serta merta langsung ditempatkan begitu saja, mas. Tapi kita kan melihat dari sebelumnya tho ketika melaksanakan proses seleksi. Jadi apabila kemampuan dan perkembangan pendidik tadi bagus sesuai dengan mutu dan tujuan STAI Al-Utsmani Bondowoso ya kami tempatkan yang sekiranya pantas lah. Begitupun sebaliknya, mas. Toh penempatan tenaga pendidik baru juga mengacu pada rekomendasi dari pimpinan atasan.”¹⁸¹

Pernyataan ibu dawimatus sholihah juga dikuatkan oleh Ibu dawimatus sholihah sebagai berikut:

“Dalam penempatan tenaga pendidik baru harus ekstra hati-hati sekali. Karena hal itu sangatlah penting dalam mencapai mutu dan tujuan pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Sebab kalau tidak berhati-hati dalam proses menempatkan SDM dikhawatirkan nanti mutu dan tujuan pendidikan di sekolah ini akan menurun.”¹⁸²

Pernyataan ibu dawimatus sholihah juga dikuatkan oleh Ibu Wardatul Asfiyah sebagai berikut:

“Penempatan bagi dosen baru juga memikirkan atas kemampuan yang dimiliki SDM sesuai dengan kebutuhan lembaga yang diinginkan. Inti yang paling penting dari proses penempatan karena penempatan tersebut sangat erat kaitannya dengan pencapaian mutu dan tujuan pendidikan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso.”¹⁸³

Dari hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

¹⁸¹ wawancara, Yusaul Anwar, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

¹⁸² wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 Februari 2024

¹⁸³ wawancara, Wardatul Asfiyah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 Februari 2024

“Peneliti melihat langsung bahwa penempatan dosen baru ditempatkan sesuai kemampuan dan perkembangan yang dimilikinya. Hal tersebut untuk mencapai peningkatan mutu dan tujuan perguruan tinggi.”¹⁸⁴

Dari hasil wawancara dan hasil observasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pendidik khususnya penempatan pendidik baru yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat sederhana sekali prosesnya. Akan tapi cukup ketat dan berhati-hati sekali dalam melaksanakannya. Dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimilikinya dan sesuai dengan kebutuhan kampus yang diinginkan. Sebab hal tersebut sangat erat kaitannya dengan pencapaian mutu dan tujuan pendidikan yang terdapat di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

e. Standar Kualifikasi

Standar Kualifikasi adalah suatu upaya untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Kualifikasi merupakan keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan. Kualifikasi dosen atau guru dalam kegiatan belajar mengajar menentukan tercapainya tujuan pembelajaran.

Ada beberapa hal perlu diperhatikan dalam standar kualifikasi pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso diantaranya yaitu terkait, Kualifikasi pendidik dan Sertifikasi pendidik.

Hal ini diungkapkan oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yang menyatakan bahwa:

“Kualifikasi pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum ada yang sertifikasi dosen, akan tetapi pihak pimpinan STAI Al-Utsmani

¹⁸⁴ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

Bondowoso sangat memberikan dukungan untuk mengikuti pengajuan dan teks kualifikasi dosen. sejak perekrutan pendidik baru maka diwajibkan untuk linier atau sesuai dengan latar pendidikan yang dilakukan selama masa perkuliahan, agar nantinya apabila ada teks kualifikasi dosen biar enak untuk mengikuti teks kualifikasi yang dilaksanakan, sedangkan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen”¹⁸⁵

Dari hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi dan dokumentasi, bahwasanya pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso masih belum sesuai dengan kebutuhan lembaga perguruan tinggi Al-Utsmani Bondowoso, seperti ada lima dosen yang masih belum sesuai dengan kualifikasi program studi yang ada STAI Al-Utsmani Bondowoso. Berikut adalah studi dokumen data kualifikasi dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Tabel 4.1
Data Dosen Tetap Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)¹⁸⁶

No	NIY/NIDN	Nama Dosen	Jabatan Akademik	Pendidikan Terakhir
1	20.200686.016 /2120068604	ZAMILUL MAS'AD, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
2	20.010491.019 /2101049104	IMRO'ATUS SHOLIHAH, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
3	20.260292.011 /2126029202	HERIDIANTO, S.Pd., M.Ag.	Asisten Ahli	S2 Dirasah Islamiah UIN Sunan Ampel
4	20.260979.013 /2126097902	BUKADIN MANAF, M.Pd	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq
5	20.060981.017 /2106098103	ARDIYAN FIRDAUSIYAH, M.Pd	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq
6	20.170590.012 /2117059002	RIANTINO YUDISTIRA, S.Pd., M.La.	Asisten Ahli	S2 Linguistik Universitas Jember
7	0.040191.015	MUHAMMAD ZAINAL	Asisten	S2 MPI UIN Kiai

¹⁸⁵ wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

¹⁸⁶ Dokumen profil STAI Al-Utsmani Bondowoso

	/2104019103	ABIDIN, M.Pd.	Ahli	Ahmad Siddiq
8	20.040191.015 /2104019103	YUSAUL ANWAR, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 PAI universitas nurul jadid
9	19.290396.007	WARDATUL ASFIYAH, M.Ag.	Asisten Ahli	S3 Studi Islam UIN Kiai Ahmad Siddiq

Tabel 4.2
Data Dosen Tetap Prodi Ekonomi Syari'ah (ES)¹⁸⁷

No	NIY/NIDN	Nama Dosen	Jabatan Akademik	Pendidikan Terakhir
1	21.021294.020	M. ILHAM ZAINULLAH, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
2	21.241095.025 /2124109501	HAQIQOTUS SA'ADAH, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Maulana Malik Ibrahim
3	21.020689.021 /2102068905	MUHAMMAD BAHANAN, S.E., M.M.	Asisten Ahli	S2 Manajemen Universitas Jember
4	21.310893.023 /2131089301	ROBBY REZA ZULFIKRI, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
5	21.080987.024 /2108098702	DAWIMATUS SHOLIHAH, S.Pd., M.E.	Asisten Ahli	S2 Ekonomi Syari'ah UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
6	22.260396.029	DIANIDZA ARODHA, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
7	21.120493.022 /2112049304	MUZANNI, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
8	20.080785.009 /2108078501	ANDI RAHMAD HIDAYAT, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
9	19.170697.006	SITI HABIBATUR RAHMA, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
10	20.020874.010 /2102087402	CUK SUGIARTONO, S.E., M.M	Asisten Ahli	S2 Manajemen Universitas Jember

Dari hasil wawancara dan observasi di aiats pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso, bahwa kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen. untuk kompetensi

¹⁸⁷ Dokumen profil *STAI Al-Utsmani Bondowoso*

pendidik itu ada 4 macam yaitu pedagogik, sosial, professional, dan kepribadian tetapi untuk pelaksanaannya di STAI Al-Utsmani Bondowoso hanya melaksanakan beberapa saja, Jadi peneliti menarik kesimpulan bahwasannya di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum di katatan dosen professional, karena seluruh pendidik dan tenaga kependidikan belum mendapatkan sertifikasi dosen dan belum melaksanakan semua 4 kompetensi yang dimiliki pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Dalam standar kualifikasi dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso, ada lima dosen masih tidak sesuai kualifikasi sesuai program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan selebihnya sudah memiliki standar kualifikasi sesuai kebutuh lembaga perguruan tinggi dan sudah sesuai dengan standar kualifikasi program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

3. Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Dalam manajemen, kegiatan evaluasi adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah kegiatan perencanaan dan pelaksanaan. Proses evaluasi akan menangkap keseluruhan proses dari perencanaan dan pelaksanaan, kegiatan evaluasi memiliki bermacam-macam kategori, ada yang didasarkan waktu pelaksanaannya ada juga yang didasarkan pada siapa yang mengevaluasi serta didasarkan pada materi apa yang mau dievaluasi.

Kegiatan evaluasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui segala macam informasi yang ada di sekolah selain itu evaluasi juga memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan dari proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang telah dilaksanakan di sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik. Hasil dari evaluasi tersebut akan dijadikan acuan dalam mengambil keputusan pada proses penerimaan dan juga peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan untuk kedepannya. Ketika terdapat kelebihan dalam tahapan perencanaan dan pelaksanaan maka pihak sekolah harus tetap menjaga kestabilan kinerja, bahkan jika bisa harus meningkatkan mutu pendidikannya.

Ada beberapa kegiatan yang perlu diperhatikan dan perlu dikaji dalam pelaksanaan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso diantaranya yaitu terkait:

1 Memperhatikan peningkatan kinerja dosen

Hasil wawancara dengan ibu Dawimatus Sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“untuk proses evaluasi ini, saya sangat mengharapkan kepada seluruh dosen untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan STAI ini yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik”¹⁸⁸

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di kampus. Terutama dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa, agar mahasiswa dapat dengan mudah menerima materi yang disampaikan oleh dosennya dengan

¹⁸⁸ Wawancara Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024

menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Begitu juga dengan tenaga kependidikan untuk senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan administrasi kepada mahasiswa.

Hasil wawancara dengan Zulfiatul Jannah mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“sangatlah bagus, melihat senantiasa ada peningkatan terutama dosen dalam bidang menyampaikan materi pembelajaran kepada mahasiswa, sebab mahasiswa dengan mudah untuk memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh dosen STAI Al-Utsmani ini.”¹⁸⁹

STAI Al-Utsmani Bondowoso sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja dosen selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan perguruan tinggi STAI Al-Utsmani Bondowoso.

2 Evaluasi kekuatan potensi dosen

Tenaga pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang kemajuan kampus.

Hasil wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Saya selalu memahami kekuatan dan kelemahan seluruh dosen, saya selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan tugasnya di kampus ini.”¹⁹⁰

¹⁸⁹ Zulfiatul Jannah, wawancara, 18 maret 2024

¹⁹⁰ Dawimatus Sholihah, wawancara, 22 februari 2024

Memahami kekuatan dan kelemahan dosen sangatlah penting, agar kedepannya seluruh dosen dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di kampus ini. Hasil wawancara dengan Zulfiatul Jannah mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Saya melihat dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan kampus dapat tercapai dengan baik.”¹⁹¹

ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan pendidik dan tenaga kependidikan. Kekuatan pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan kampus.

3 Evaluasi kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas dosen

Dalam melaksanakan tugas tentunya pendidik mengalami berbagai macam kendala dan hambatan, maka dari itu diperlukan analisis mendalam bagi dosen dalam menyelesaikan kendala-kendala pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara dengan Dawimatus Sholihah ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Saya memahami bahwasanya pelaksanaan tugas dosen disini mengalami berbagai macam masalah, namun saya memberikan support dan pemahaman, agar seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik”¹⁹²

¹⁹¹ Zulfiatul Jannah, *wawancara*, 18 maret 2024

¹⁹² Dawimatus Sholihah, *wawancara*, 22 februari 2024

Kendala itu tentulah ada dalam menjalankan tugas, seperti kondisi fisik, keadaan alam dan bahkan musibah kematian, maka dari itu diperlukan analisis untuk mengatasi kendala-kendala yang dialami pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Zulfiatul jannah mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“semua orang Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas, kami sebagai mahasiswa memang harus menegrti dan memaklumi apa yang menjadi kendala dosen selama proses perkuliahan berlangsung di kampus.”¹⁹³

Hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi bahwasannya ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam menganalisis kendala-kendala yang dialami seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapain prestasi belajar mahasiswa dan prestasi kampus baik secara akademik maupun non akademik¹⁹⁴

4 Memperhatikan kelemahan setiap dosen dalam melaksanakan tugasnya

Pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang kemajuan kampus. Hasil wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana seluruh dosen yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini, saya selalu

¹⁹³ Wawancara, Zulfiatul Jannah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 18 maret 2024

¹⁹⁴ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 28 februari 2024

mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara setiap akhir perkuliahan mahasiswa diwajibkan mengisi kuesioner penilaian terhadap kinerja dosen, masa pengisian kuesioner tersebut sejak 3 minggu sebelum perkuliahan berakhir sampai perkuliahan berakhir, yang dilaksanakan oleh lembaga penjaminan mutu. Karena Memahami kekuatan dan kelemahan dosen melalui angket yang berisi keriti dan saran yang disebarkan kepada mahasiswa sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di kampus.”¹⁹⁵

Hasil wawancara diatas dikuatkan oleh bapak Zainul Mas’adi selaku ketua prodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagai berikut:

“Dengan cara menyebar Kuesioner penilaian mahasiswa terhadap efektivitas pembelajaran akan menjadi salah satu bahan bagi jurusan atau prodi untuk perbaikan perkuliahan semester berikutnya”¹⁹⁶

Hasil wawancara zulfiatul jannah mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Saya melihat seluruh dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan kampus ini dapat tercapai dengan baik”¹⁹⁷

Hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi bahwasannya ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Untuk melihat kekuatan dan kelemahan dosen, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso melakukan penilaian terhadap dosen melibatkan mahasiswa untuk mengisi goggle form penilaian, dan apapun hasilnya Kekuatan tenaga

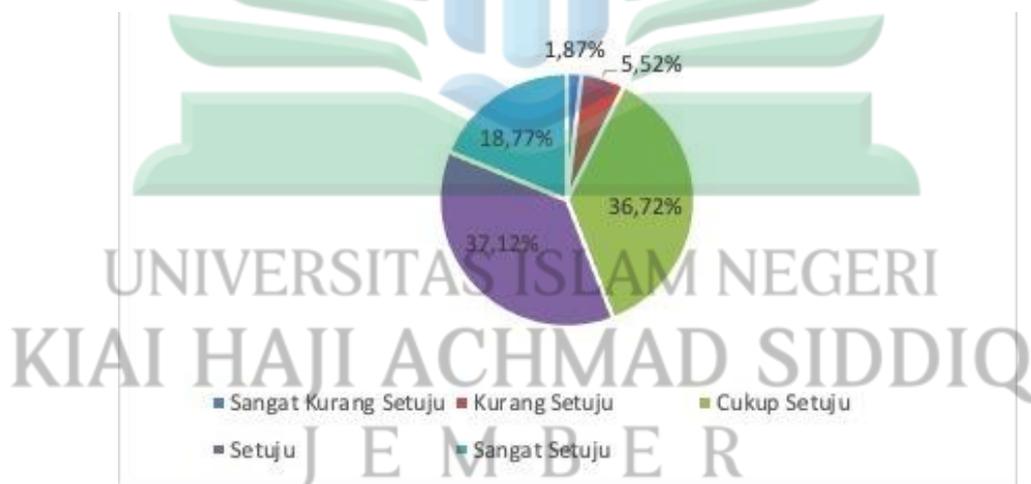
¹⁹⁵ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Februari 2024

¹⁹⁶ Wawancara, Zainul Mas’adi, *WSTAI Al-Utsmani Bondowoso* 05 Maret 2024

¹⁹⁷ Wawancara, Zulfiatul Jannah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 18 Maret 2024

pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan STAI Al-Utsmani Bondowoso.¹⁹⁸

Hasil wawancara dan observasi di atas juga di dukung oleh hasil dokumentasi lembar penilaian kinerja dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso, hasil dokumentasi sebagai berikut:



Gambar 4.6 : Hasil proses penilaian evaluasi kineja dosen

5 Memperhatikan peningkatan kedisiplinan dosen

Kedisiplinan dosen dalam menjalankan tugasnya sangatlah perlu diperhatikan dengan baik, agar dalam menjalankan tugasnya dosen dapat melakukannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hasil wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“kedisiplinan sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan baik” saya sebagai pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso sangatlah menekankan kedisiplinan tenaga pendidik

¹⁹⁸ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 28 februari 2024

dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi STAI Al-Utsmani Bondowoso.¹⁹⁹

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso terus mengevaluasi dalam peningkatan kinerja dosen dan kemajuan STAI Al-Utsmani Bondowoso yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik dan Memahami kekuatan dan kelemahan potensi dosen sangatlah penting, agar kedepannya seluruh dosen dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Perlu juga evaluasi dalam menganalisis kendala yang dialami seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya, agar kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar mahasiswa dan prestasi kampus, baik secara akademik maupun non akademik.

Memahami kekuatan dan kelemahan seluruh dosen, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dosen melakukan tugasnya di kampus. Cara mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara menyebarkan angket yang berupa google form kepada kepada seluruh mahasiswa yang biasanya dilaksanakan setiap akhir semester, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mengevaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan

¹⁹⁹ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 februari 2024

baik. Karena Kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi.

4. Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Tindak lanjut artinya melakukan evaluasi total terhadap hasil sasaran dan proses kemudian melakukan beberapa perbaikan jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu perlu segera melakukan perbaikan temuan kekurangan tersebut. Proses tindak lanjut sangat penting yaitu sebelum kita melakukan perbaikan selanjutnya maka perlu adanya upaya menyusun rencana perbaikan dan menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan.

Melakukan tindakan perbaikan atas perbedaan yang signifikan antara hasil dilapangan dan yang direncanakan. Menganalisis perbedaan untuk menentukan akar permasalahannya. Menentukan langkah untuk menerapkan perubahan yang akan mencakup perbaikan proses atau produk.

Terlihat jelas, sebuah mutu harus dipertahankan. proses yang selalu berputar dari mulai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan tindak lanjut saling berkesinambungan. Setelah melalui perencanaan yang matang, kemudian menjalankan proses pelaksanaan dan pengawasan. Kemudian dilakukan tindak lanjut dari hasil pengawasan yang nantinya hasil dari tindak lanjut akan menentukan perencanaan kegiatan yang akan datang.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan perlu dikaji dalam proses tindak lanjut dalam mutu pendidikan dalam pengembangan

profesionalisme pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Hasil wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“pelaksanaan tindak lanjut disesuaikan dengan catatan-catatan hasil evaluasi yang dilaksanakan tentang kinerja dosen, kegiatan, lulusan serta keuangan, jika yang belum memenuhi bagaimana tindak lanjutnya untuk memenuhi apa yang belum terpenuhi. Dalam peningkatan kinerja dosen yang pertama pihak STAI mengadakan pelatihan-pelatihan secara berkala, yang kedua untuk meningkatkan kualitas dosen pihak STAI mengikutkan dosen untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan karena ini merupakan bekal yang cukup efektif, terus yang ketiga memberikan izin kepada seluruh dosen untuk meningkatkan kualitas dengan melanjutkan studinya kejenjang yang lebih tinggi, dan yang keempat kita memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti seminar, workshop yang sifatnya tidak mengikat, misalnya ada daerah yang mengadakan seminar kita mempersilahkan para dosen mengikutinya. Jadi tindak lanjut segala kekurangan kita evaluasi dan mengadakan perbaikan secara maksimal.”²⁰⁰

Hasil wawancara di atas dikuatkan oleh bapak Yusaul Anwar selaku sekretaris LPM STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Dalam peningkatan mutu Dosen di STAI Al-Utsmani ini, Ketua melakukannya dengan memotivasi kepada para dosen untuk melanjutkan pendidikan jenjang yang lebih tinggi penyeteraan atau menyesuaikan dengan kemampuan materi perkuliahan yang diajarkan mereka terhadap mahasiswa. Berikutnya mengikutkan para dosen ke berbagai workshop yang berhubungan dengan peningkatan dosen yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.”²⁰¹

Hasil wawancara juga di tambahkan oleh Zaminul Mas’ad selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso, yakni sebagai berikut;

“Alhamdulillah di STAI Al-Utsmani ini dosen memiliki ijazah S-2 semua, tindakan yang di lakukan di kampus ini pengembangan profesional dosen terus mengadakan workshop, pendidikan dan

²⁰⁰ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 februari 2024

²⁰¹ Wawancara, Yusaul Anwar, *STAI Al-Utsmani Bondowoso*, 22 Februari 2024

pelatihan seperti kegiatan seminar, penataran, pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal, merancang pembelajaran dengan Multimedia, mengkursuskan dosen mengikuti pelatihan bahasa Inggris dan bahasa Arab untuk dosen di bidang keagamaan. dan Bagi dosen yang masih berkendala dalam bahan operasional seperti belum punya Laptop saya beri pinjaman dari kampus ini, dengan cara mengangsur dan terus mendorong para dosen untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi”²⁰²

Hasil wawancara diatas peneliti melakukan obaservasi di STAI Al-Utsmani Bondowoso sebagai berikut”

“Maka jelas bahwa STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam meningkatkan kualitas dosen tidak lepas dengan motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ia melakukannya dengan pembinaan terhadap para dosen melalui pendekatan bidang agama, sehingga dengan ini nampak bahwa nilai-nilai religius sangatlah tinggi dalam peningkatan mutu pendidikan di bidang kualifikasi dosen”²⁰³

Hasil wawancara dan observasi diatas dikuatkan dengan hasil dokumen gambar sebagai berikut:



Gamabar 4.7: Pelatihan dosen dalam pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran serta cara menyusun RPS

Dalam motivasi untuk meningkatkan pendidikan dan kependidikan dengan mengikutkan para dosen seperti diklat, workshop, dan mengikuti

²⁰² Wawancara, Zamilul Mas’ad,, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 05 Maret 2024

²⁰³ Obsevasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Maret 2024

pelatihan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia serta mendukung melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga dengan itu mampu memenuhi kualifikasi kependidikannya yang sesuai dengan UU Sisdiknas dan sekaligus mencapai mutu.

Hal ini senada juga dipaparkan oleh ibu Imroatus Sholihah selaku dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso yakni sebagai berikut;

“sebagaimana yang saya ketahui, dalam melakukan penerapan sistem manajemen mutu tenaga pendidik dan kependidikan dalam memenuhi kualifikasi dan kompetensi adalah mengikutkan dosen semacam pelatihan yang berkaitan kependidikan begitu, mas”²⁰⁴

Hal ini juga dipaparkan oleh ibu Wardatul Asfiah selaku dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso yakni sebagai berikut;

“Dalam pencapaian sasaran mutu prodi. Prodi mensosialisasikan pencapaian sasaran mutu kepada civitas akademika Prodi berkoordinasi dengan Fakultas dalam pencapaian dan kendala pencapaian sasaran mutu Prodi melaporkan kepada Fakultas tentang pencapaian sasaran mutu”²⁰⁵

Hal ini juga ditambahkan oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso yakni sebagai berikut;

“melakukan telaah terhadap hasil rapat tinjauan manajemen. Hasil telaah tersebut disampaikan pada rapat pimpinan yang dihadiri oleh pimpinan prodi, unit penunjang penjaminan mutu prodi. Selanjutnya dirumuskan secara bersama-sama rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan.”²⁰⁶

²⁰⁴ Wawancara, Imroatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 maret 2024

²⁰⁵ Wawancara, Wardatul safiyah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 maret 2024

²⁰⁶ Wawancara, Dawimatus sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 28 februari 2024

Proses pelatihan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan sebab ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso ingin mewujudkan dan meningkatkan profesionalisme dosen.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada ibu Dawimatus Sholihah selaku ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso:

”Dalam meningkatkan profesionalisme dosen, saya mengelompokkan dosen sesuai dengan kemampuannya. Apabila terdapat dosen yang memiliki kemampuan kerja yang rendah, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan dan diklat seperti *microteaching* dengan tujuan seluruh dosen dapat memperoleh informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam mengajar. Apa saja kelebihan yang perlu dipertahankan dan apa saja kekurangan yang dapat diperbaiki. selain itu juga, dalam memberikan pengarahan kepada dosen, saya menempatkan dosen sesuai dengan bidangnya masing-masing agar mudah mengontrol kinerja setiap dosen. Adapun prosesnya yaitu dengan mengundang para dosen untuk hadir dalam rapat pembagian tugas secara bersama-sama.”²⁰⁷

Hasil wawancara di atas diperkuat oleh bapak Zaminul Mas’ad, selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso, sebagaimana berikut ini:

“Dalam meningkatkan profesionalisme kemampuan kinerja setiap dosen, maka dilakukan pelatihan-pelatihan dan diklat. Dalam hal ini ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso langsung yang mengundang setiap dosen dalam menghadiri acara pelatihan-pelatihan kemampuan kinerja setiap dosen. Pelatihan atau diklat kemampuan kinerja setiap dosen dilaksanakan secara rutin dan tidak menentu.”²⁰⁸

Hasil wawancara di atas dikuatkan oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

“Peneliti melihat langsung dokumen pelatihan-pelatihan atau diklat yang dihadiri oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, para dosen, dan para karyawan. Dalam pelatihan dan diklat tersebut

²⁰⁷ Wawancara, Dawimatus Sholihah, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Februari 2024

²⁰⁸ Wawancara, Zaminul Mas’ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 05 Maret 2024

dibimbing dan diberi arahan langsung oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Jadi ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso mengetahui secara langsung kemampuan kinerja setiap dosen dan karyawan di sana. Tujuan adanya diadakan pelatihan atau diklat adalah untuk meningkatkan profesionalisme pendidik.²⁰⁹

Dari hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan dengan hasil studi dokumen berupa gambar sebagaimana berikut ini:



Gambar 4.8: Pelatihan microteaching dosen dan Karyawan

Dari hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil studi dokumen di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan karena untuk meningkatkan tingkat profesionalisme kemampuan kinerja dosen. Dalam pelatihan tersebut dibimbing dan diarahkan langsung oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Adapun bentuk dari pelatihan dan pengembangan dosen seperti seminar, diklat dan microteaching dengan tujuan seluruh dosen dapat memperoleh informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam mengajar. Apa saja kelebihan yang perlu

²⁰⁹ Observasi, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 28 februari 2024

dipertahankan dan apa saja kekurangan yang dapat diperbaiki. Pelatihan di sana dilaksanakan secara rutin dan tidak menentu.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan karena untuk meningkatkan kompetensi dosen. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bapak Zaminul Mas'ad selaku kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso:

“Pengembangan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dosen. Selain itu tujuan dari diadakannya pengembangan dosen di sini adalah untuk mengetahui apakah dosen yang bersangkutan berkompeten atau tidak di bidangnya. Adapun dalam pengembangan dosen di antaranya dilakukan semacam pelatihan-pelatihan, diklat, seminar, dan banyak juga.”²¹⁰

Hasil wawancara di atas dikuatkan oleh Yusaul Anwar selaku sekretaris LPM STAI Al-Utsmani Bondowoso sebagai berikut:

“Tujuan dari pengembangan dosen dan karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Apakah dosen tersebut berkompeten di bidangnya atau tidak. Manfaat dari adanya pengembangan dosen di sana untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru. Pengembangan dosen di sana pastinya sangat didukung sekali dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai agar nantinya tidak terjadi adanya kendala-kendala. Adapun pelaksanaan pengembangan dosen mengacu pada acuan kegiatan yang sudah pernah dilakukan di sini. Sejauh ini pelaksanaan pengembangan dosen tidak memiliki kendala, hanya saja partisipasi dari semua pihak tentu sangat diperlukan untuk dapat mensukseskan kegiatan tersebut. Keunggulan dari program ini adalah para dosen semakin percaya diri karena dibekali dengan berbagai ilmu pengetahuan dan dapat menerapkan langsung ilmu yang mereka dapatkan.”²¹¹

Dari hasil wawancara di atas dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana berikut ini:

²¹⁰ Wawancara, Zaminul Mas'ad, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 05 Maret 2024

²¹¹ Wawancara, Yusaul anwar, *STAI Al-Utsmani Bondowoso* 22 Februari 2024

“Peneliti melihat langsung hasil dokumen pelaksanaan pengembangan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso berjalan dengan lancar. Para dosen mengikutinya secara antusias sekali karena mereka puas dengan adanya fasilitas ilmu pengetahuan.”²¹²

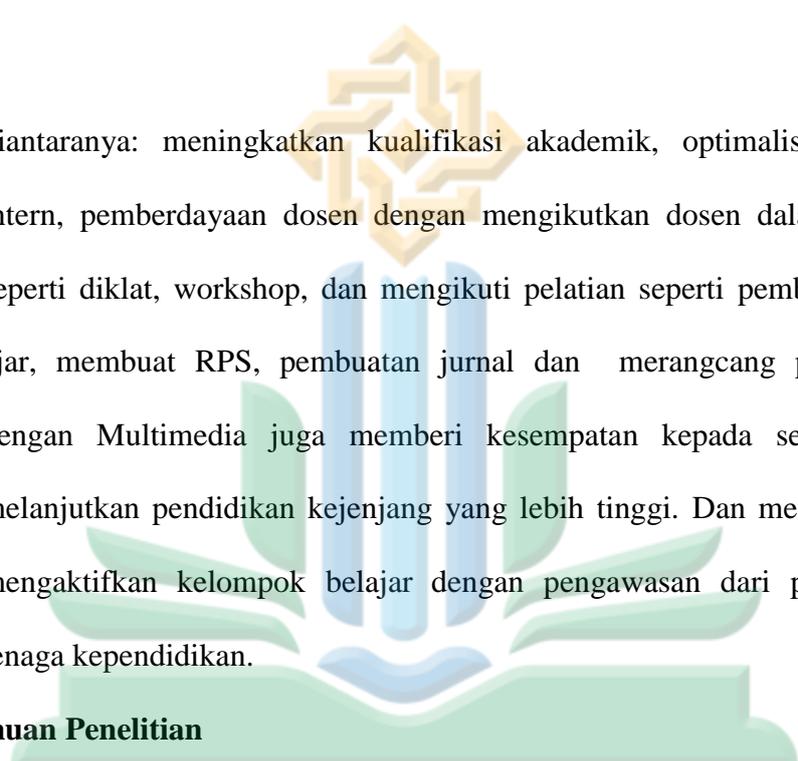
Dari hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan dengan hasil studi dokumen berupa gambar sebagaimana berikut ini:



Gambar 4.9: pelatihan untuk meningkatkan tingkat kompetensi Dosen

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, tindak lanjut atau upaya penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sudah cukup memberikan gambaran bahwa pihak STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi dosen dan sangat memperhatikan kinerja dosen agar lebih baik lagi. Karena pada dasarnya yang bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas itu adalah pendidik tetapi pihak kampus selalu berupaya agar kualitas dosen dan karyawan memiliki kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dalam prosen tindak lanjut manajemn mutu pendidikan dalam pengembnagn pendidik dan tenaga kependidikan, ketua STAI Al-Utsmani dalam meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya

²¹² *Obsevasi, STAI Al-Utsmani Bondowoso 28 februari 2024*



diantaranya: meningkatkan kualifikasi akademik, optimalisasi kegiatan intern, pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti diklat, workshop, dan mengikuti pelatihan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia juga memberi kesempatan kepada seluruh dosen melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Dan membentuk dan mengaktifkan kelompok belajar dengan pengawasan dari pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, data-data yang diperoleh merupakan hasil yang diperoleh dan disesuaikan dengan alat-alat pengumpulan data, kemudian dikemukakan secara rinci sesuai dengan bukti-bukti yang diperoleh selama penelitian. Data yang diperoleh yaitu berupa informasi dari informan, dokumentasi dan hasil observasi tentang Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta tindak lanjut manajemen mutu dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. Adapun temuan-temuan yang didapat dari lapangan adalah sebagai berikut

1. Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Perencanaan merupakan tahap permulaan yang sangat penting dan menentukan bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di dalam suatu lembaga, baik pendidikan



formal, informal, maupun non formal. Keberhasilan suatu upaya tergantung bagaimana proses perencanaannya yang akan dibuat. Karena dalam hal ini, perencanaan sebagai acuan utama dalam penunjuk jalan bagi proses berikutnya tentang hal yang harus dilakukan dalam mencapai suatu tujuan. Apabila perencanaannya dapat disusun dengan baik, maka akan mendapatkan acuan tentang hal yang baik pula. Dalam hal ini memberikan hal yang lebih jelas dan terarah dalam mencapai tujuan nantinya.

Demikian dengan halnya Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan mutu pendidik dan tenaga kependidikan menjadi profesional dilakukan perencanaan dan persiapan yang bagus agar mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang bisa diandalkan.

Proses perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sewaktu-waktu apabila sudah membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru. Hal ini disebabkan memang karena adanya kebutuhan yang tidak terjadwal juga. Dalam proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya, di antaranya adalah pihak yayasan pondok pesantren Al-Utsmani, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan beberapa pembantu ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Selain itu juga dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa kendala-kendala. Kendala tersebut tidak sampai membuat proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi terhambat. Kendala tersebut di antaranya adalah tidak menentukannya dari beberapa dosen itu mau melanjutkan kontrak atau tidak,

seperti halnya adalah terdapat beberapa dosen itu tidak konsisten, setelah di diterima dan di ajukan ajukan NIDN dan berhasil mendapatkannya, ada beberapa dosen mengikuti teks P3K di kampus negeri.

Dalam manajemen sumber daya manusia, utamanya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam praktiknya perencanaan tersebut sudah dilaksanakan akan tetapi masih belum terstruktur atau belum terjadwal. Sekalipun perencanaan belum terstruktur, pelaksanaan perencanaan selalu berjalan dan selalu memperhatikan mutu pendidikan yang ingin dicapai.

2. Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Setelah melakukan perencanaan tentu harus ada aksi nyata untuk mewujudkan apa yang telah menjadi pembahasan. Dalam dunia organisasi pendidikan, Pelaksanaan manajemen mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting, seperti melakukan rekrutmen, seleksi dan penerimaan. Setelah perencanaan menjadi satu bentuk aksi terhadap apa yang telah disepakati oleh para stakeholder atau pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi suatu pendidikan.

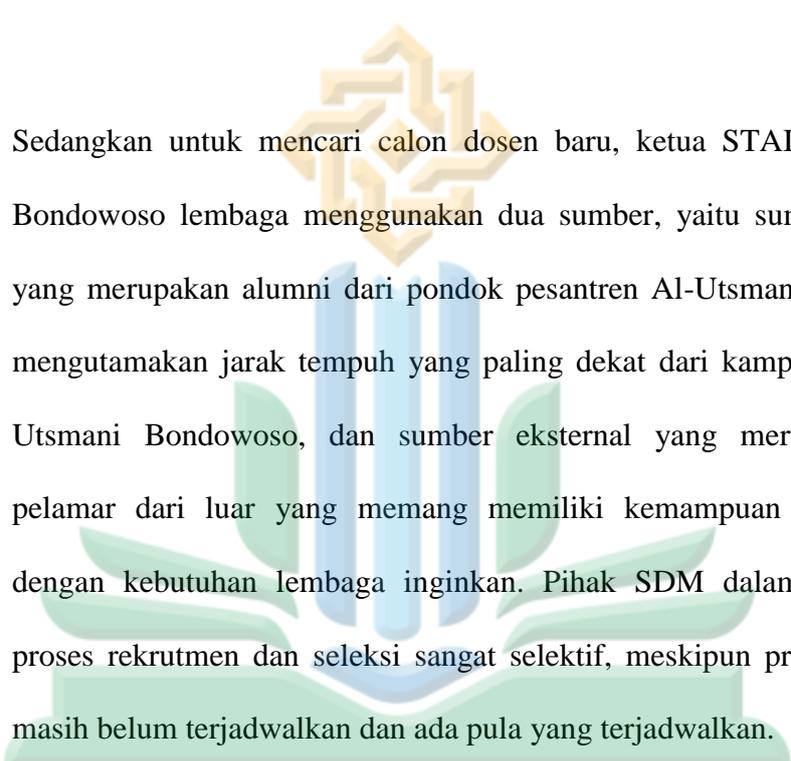
Demikian halnya dengan Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso setelah melakukan perencanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan dan dianggap sudah matang maka langkah selanjutnya adalah rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan dan pelatihan,

Proses rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan dan standar kualifikasi di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso yaitu sebagai berikut:

a. Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen dilakukan, terlebih dahulu informasi lowongan perekrutan diumumkan dan disebar lewat sosial media, brosur, dan dari lisan ke lisan. Adapun alur perekrutan dimulai dari ketika pihak sekolah memang membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru, maka STAI Al-Utsmani Bondowoso tersebut harus membuat surat yang

ditujukan kepada pihak yayasan sebagai permohonan pengadaan dosen baru. Setelah surat permohonan tersebut diterima oleh pihak yayasan, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut disetujui atau tidak. Apabila permohonan disetujui, barulah rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan. Selain itu pihak SDM menganalisa kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah proses tersebut dilakukan, maka diajukan kepada ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sekaligus mentanda tangani. Selanjutnya pihak SDM membuka lowongan pekerjaan. di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan proses rekrutmen juga mengalami kendala atau kesulitan. Tapi kendala di sana tidak sampai merusak tujuan awal dari apa yang sudah direncanakan. Selanjutnya, yang melaksanakan proses perekrutan itu sendiri adalah pihak yayasan dan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Rekrutmen hanya dilakukan ketika lembaga membutuhkan dosen baru.



Sedangkan untuk mencari calon dosen baru, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso lembaga menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal yang merupakan alumni dari pondok pesantren Al-Utsmani sendiri dan mengutamakan jarak tempuh yang paling dekat dari kampus STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan sumber eksternal yang merupakan para pelamar dari luar yang memang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga inginkan. Pihak SDM dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sangat selektif, meskipun proses tersebut masih belum terjadwalkan dan ada pula yang terjadwalkan.

b. Seleksi

Adapun proses penyeleksian di sini dimulai dari tes berkas administrasi terlebih dahulu, setelah itu lanjut ke tahap seleksi tes membaca Al-Qur'an sekaligus dilanjut ke seleksi membaca kitab kuning, dan teks baca kitab disini langsung dites dari ketua yayasan. setelah itu berlanjut ke seleksi tes kemampuan dalam mengajar, lalu yang terakhir adalah tes wawancara. Tes wawancara di sini dilaksanakan dua kali, pertama tes wawancara dengan pihak SDM, dan yang kedua tes wawancara dengan ketua yayasan. Tapi yang memutuskan layak diterima atau tidaknya tetap pada keputusan ketua yayasan. Sebab keputusan ini sangat mutlak sekali dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun.

c. Penerimaan

Calon pendidik dan tenaga kependidikan baru di STAI Al-Utsmani Bondowoso harus memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan

oleh kampus. Jika kriteria-kriteria tersebut sesuai maka akan dinyatakan diterima dan lulus. Yang menyatakan diterima atau tidak adalah pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan pondok pesantren Al-Utsmani.

d. Penempatan

Manajemen sumber daya manusia khususnya penempatan pendidik dan tenaga kependidikan baru yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat sederhana sekali prosesnya. Akan tapi cukup ketat dan berhati-hati sekali dalam melaksanakannya. Dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimilikinya dan sesuai dengan kebutuhan STAI Al-Utsmani Bondowoso yang diinginkan. Sebab hal tersebut sangat erat kaitannya dengan pencapaian mutu dan tujuan pendidikan yang terdapat di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

e. Standar kualifikasi

Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen. Untuk kompetensi pendidik itu ada 4 macam yaitu pedagogik, sosial, professional, dan kepribadian tetapi untuk pelaksanaannya di STAI Al-Utsmani Bondowoso hanya melaksanakan beberapa saja, Jadi peneliti menarik kesimpulan bahwasannya di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum di katatan dosen professional, karena seluruh pendidik dan tenaga

kependidikan belum mendapatkan sertifikasi dosen dan belum melaksanakan semua 4 kompetensi yang dimiliki pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dalam standar kualifikasi dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso, ada lima dosen masih tidak sesuai kualifikasi sesuai program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan selebihnya sudah memiliki standar kualifikasi sesuai kebutuhan lembaga perguruan tinggi dan sudah sesuai dengan standar kualifikasi program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

3. Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Kegiatan evaluasi adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah kegiatan perencanaan dan pelaksanaan. Proses evaluasi akan menangkap keseluruhan proses dari perencanaan dan pelaksanaan, kegiatan evaluasi memiliki bermacam-macam kategori, ada yang didasarkan waktu pelaksanaannya ada juga yang didasarkan pada siapa yang mengevaluasi serta didasarkan pada materi apa yang mau dievaluasi.

Adapun temuan peneliti tentang evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, bahwa evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso terus mengevaluasi dalam peningkatan kinerja dosen dan kemajuan STAI Al-Utsmani Bondowoso yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik dan Memahami kekuatan dan kelemahan potensi dosen

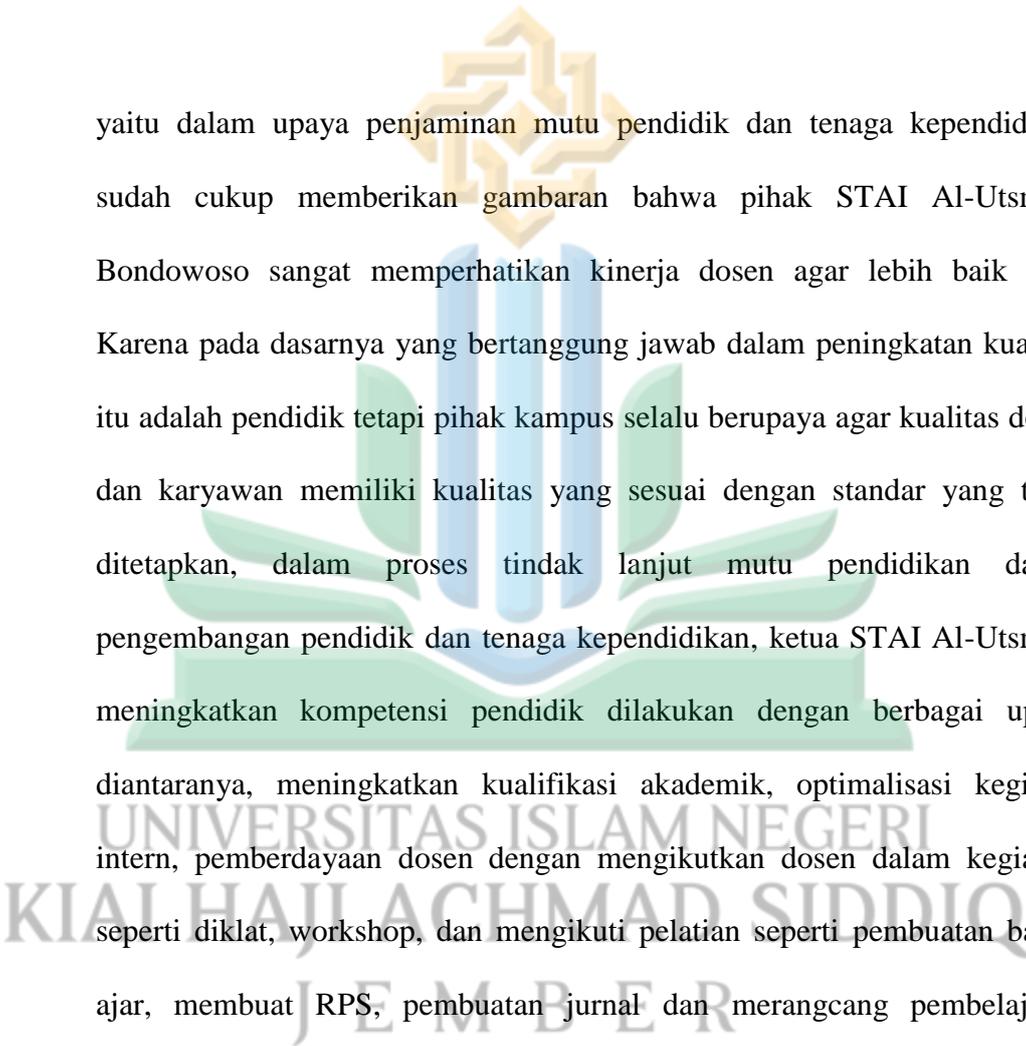
sangatlah penting, agar kedepannya seluruh dosen dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Dalam evaluasi menganalisis kendala yang dialami seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya, agar kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar mahasiswa dan prestasi kampus, baik secara akademik maupun non akademik.

Memahami kekuatan dan kelemahan seluruh dosen, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan melakukan tugasnya di kampus. Cara mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berupa google form kepada seluruh mahasiswa yang biasanya dilaksanakan setiap akhir semester, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mengevaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Karena Kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi.

4. Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Proses tindak lanjut sangat penting yaitu sebelum kita melakukan perbaikan selanjutnya maka perlu adanya upaya menyusun rencana perbaikan dan menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan.

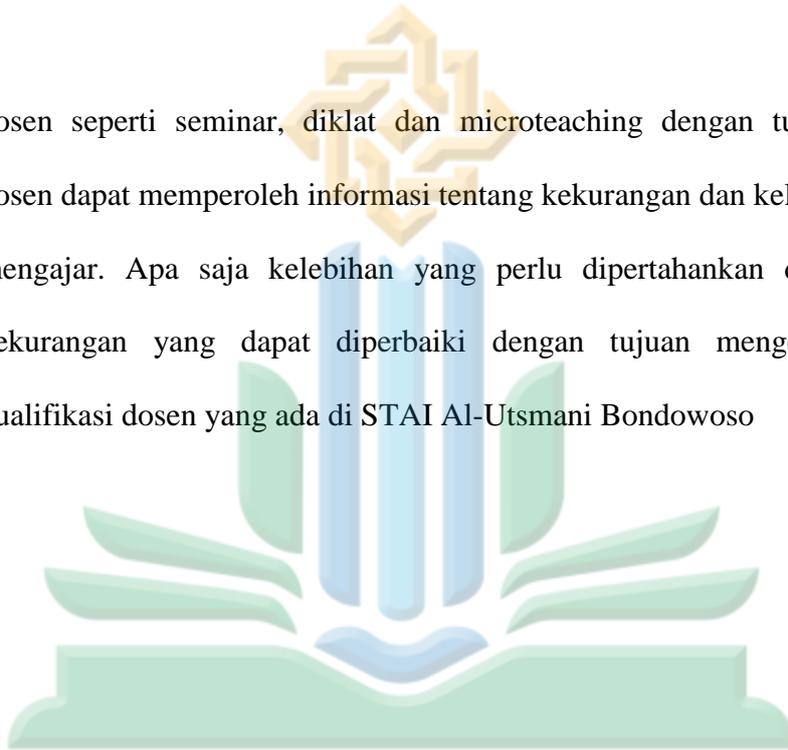
Adapun temuan peneliti tentang tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan



yaitu dalam upaya penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sudah cukup memberikan gambaran bahwa pihak STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat memperhatikan kinerja dosen agar lebih baik lagi. Karena pada dasarnya yang bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas itu adalah pendidik tetapi pihak kampus selalu berupaya agar kualitas dosen dan karyawan memiliki kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dalam proses tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, ketua STAI Al-Utsmani meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya, meningkatkan kualifikasi akademik, optimalisasi kegiatan intern, pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti diklat, workshop, dan mengikuti pelatihan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia juga memberi kesempatan kepada seluruh dosen melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Dan membentuk dan mengaktifkan kelompok belajar dengan pengawasan dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam meningkatkan kualifikasi dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso juga mengadakan Pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan karena untuk meningkatkan tingkat profesionalisme kemampuan kinerja dosen. Dalam pelatihan ini tersebut dibimbing dan diarahkan langsung oleh ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Adapun bentuk dari pelatihan dan pengembangan

dosen seperti seminar, diklat dan microteaching dengan tujuan seluruh dosen dapat memperoleh informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam mengajar. Apa saja kelebihan yang perlu dipertahankan dan apa saja kekurangan yang dapat diperbaiki dengan tujuan mengembangkan kualifikasi dosen yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB V
PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil studi dokumen yang dikaji secara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan berbagai sumber sesuai dengan temuan-temuan penelitian yang dilakukan, maka tesis ini berjudul **Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso**, sesuai dengan fokus penelitian meliputi perencanaan Analisa kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penerimaan, penempatan, pelatihan, pengembangan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Peneliti mencoba menganalisis penelitian mengenai judul penelitian yang sesuai dengan hasil temuan di lapangan untuk membandingkan antara teori dengan apa yang terjadi selama penelitian berlangsung di lapangan. Adapun fokus Penelitian dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu:

A. Perencanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Malayu S.P. Hasibuan mengatakan dalam proses perencanaan merupakan hal yang penting dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Ia mengemukakan pentingnya perencanaan yaitu, Tanpa perencanaan berarti tidak ada tujuan yang ingin dicapai. Mengurangi ketidakpastian, Tanpa perencanaan tidak ada pedoman pelaksanaan sehingga banyak pemborosan, Perencanaan adalah dasar pengendalian, karena tanpa ada rencana

pengendalian tidak dapat dilakukan, Tanpa perencanaan, tidak ada keputusan dan proses manajemen.²¹³

Dari hasil temuan peneliti, Perencanaan pengadaan tenaga pendidik dilakukan karena adanya beberapa faktor. Mulai dari faktor kelebihan peserta didik, faktor dari beberapa dosen yang memilih untuk keluar dengan beberapa alasan, dan faktor lainnya. Selanjutnya Proses perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan apabila membutuhkan tenaga pendidik baru. Hal ini disebabkan memang karena adanya kebutuhan yang tidak terjadwalkan juga. Dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya, di antaranya adalah pihak yayasan Pondok Pesantren Al-Utsmani, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan beberapa pembantu ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Selain itu juga dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa kendala-kendala. Kendala tersebut tidak sampai membuat proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi terhambat. Kendala tersebut di antaranya adalah tidak menentunya dari beberapa dosen itu mau melanjutkan kontrak atau tidak, seperti halnya adalah terdapat beberapa dosen itu tidak konsisten, setelah di diterima dan di ajukan ajukan NIDN dan berhasil mendapatkannya, ada beberapa dosen mengikuti teks P3K di kampus negeri. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, utamanya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam praktiknya perencanaan tersebut sudah dilaksanakan akan

²¹³ Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. (Jakarta: Bumi Aksara), 9

tetapi masih belum terstruktur atau belum terjadwal. Sekalipun perencanaan belum terstruktur, pelaksanaan perencanaan selalu berjalan dan selalu memperhatikan mutu pendidikan yang ingin dicapai.

Hasil data temuan di atas Sesuai dengan teori Kast Rosenzweig dalam Syafie mengatakan bahwa “perencanaan ialah proses yang dilakukan dalam usaha yang menyeluruh yang bertujuan untuk kebaikan sesuai dengan tujuan institusi yang diharapkan.”²¹⁴ Fungsi manajemen dalam mengelola sebuah rencana bahwa, dalam menjalankan manajemen pendidikan, harus melakukan berbagai macam perencanaan. Perencanaan digunakan untuk menentukan sasaran serta strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tepat dan akurat demi tujuan yang maksimal dalam menyusun perencanaan.²¹⁵ Teori di atas juga dikuatkan dengan teori “Perencanaan SDM baru dapat dilakukan secara baik dan benar mulai dari analisis kebutuhan, analisis kekurangan tenaga pendidik, dan evaluasi kekurangan tenaga pendidik.”²¹⁶

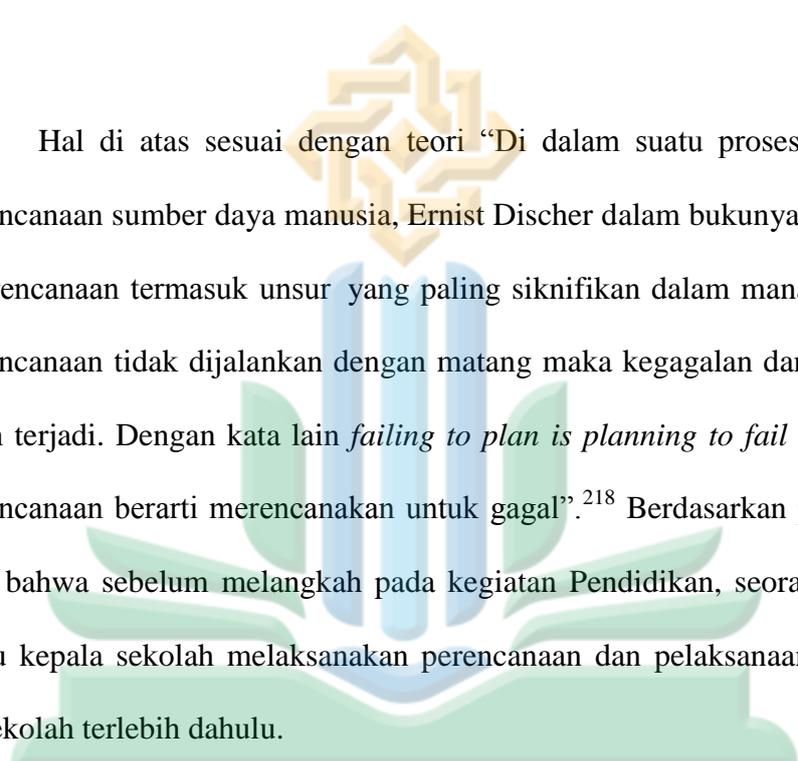
Hal di atas sesuai dengan teori, “Dalam merencanakan kebutuhan SDM terbagi menjadi dua bagian, terstruktur dan tidak terstruktur. Perencanaan terstruktur adalah perencanaan yang dibutuhkan secara rutin sesuai agenda, perencanaan tidak terstruktur adalah perencanaan yang dibutuhkan hanya sewaktu-waktu apabila terdapat hal yang mendesak.”²¹⁷

²¹⁴ Syafie, *Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Rinea Cipta, 2002), 36.

²¹⁵ Richard A. Gorton, *School Administration: Challenge and opportunity For Leadership* (USA: WM.C. Brown Company Publisher, 1976), 44.

²¹⁶ Asep Jaya Sukmana, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Rencana Kerja Sekolah*, Jurnal Al-Azhari, Vol 5, April-Juni 2019, 27-28.

²¹⁷ Dewa Made Dwi Kamayuda, *Perencanaan Strategi Bersaing Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di sekolah Swasta Salatiga*, Jurnal: FKIP-Universitas Kristen Satya Wacana Vol 32, No 2, Desember 2016, 86-89.



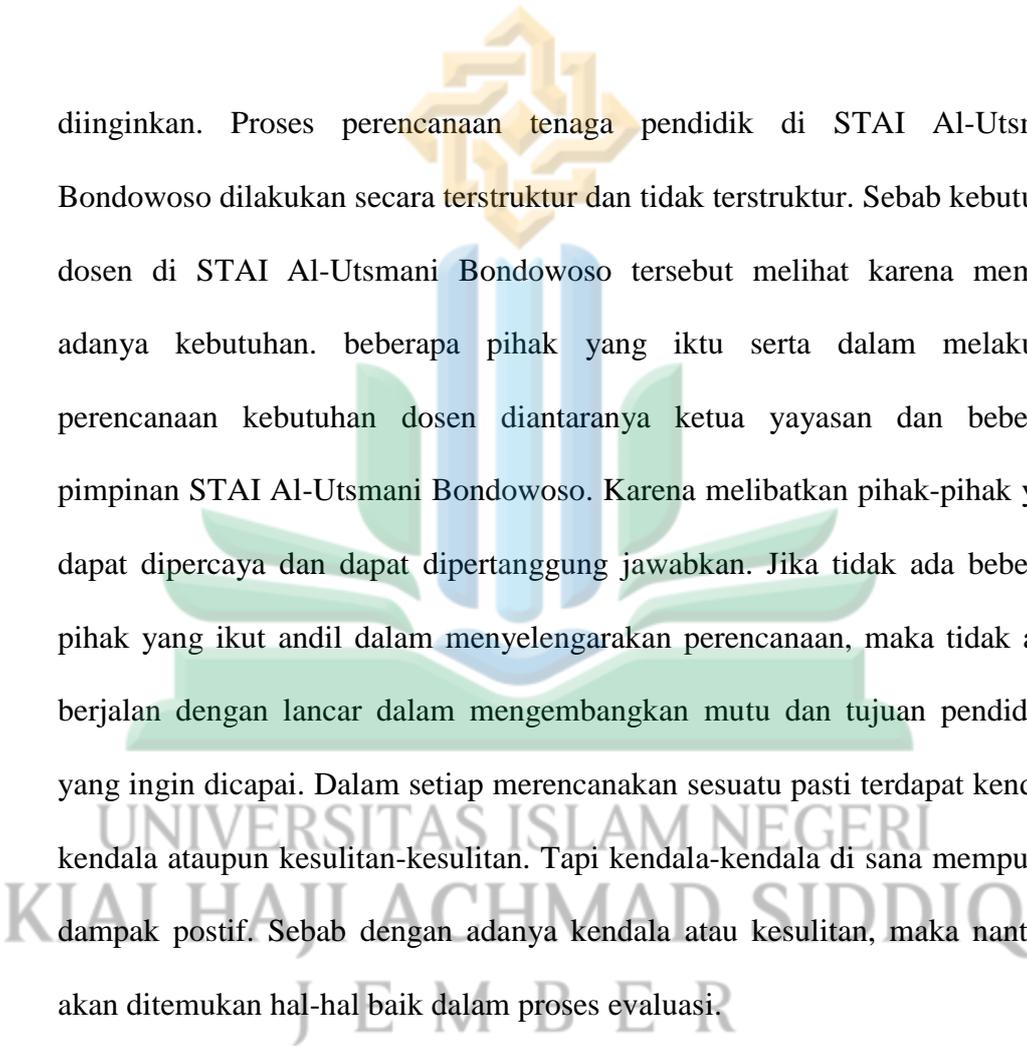
Hal di atas sesuai dengan teori “Di dalam suatu proses penyusunan perencanaan sumber daya manusia, Ernest Discher dalam bukunya menjelaskan “Perencanaan termasuk unsur yang paling signifikan dalam manajemen. Jika perencanaan tidak dijalankan dengan matang maka kegagalan dan kehancuran akan terjadi. Dengan kata lain *failing to plan is planning to fail* (gagal dalam perencanaan berarti merencanakan untuk gagal”.²¹⁸ Berdasarkan pengertian di atas bahwa sebelum melangkah pada kegiatan Pendidikan, seorang pimpinan yaitu kepala sekolah melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan Pendidikan di sekolah terlebih dahulu.

Dalam hal manajemen sumber daya manusia, utamanya tenaga pendidik yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam praktiknya perencanaan tersebut sudah dilaksanakan, akan tetapi masih belum terstruktur. Sekalipun perencanaan belum terstruktur, alangkah baiknya lebih mengedepankan pencapaian mutu lembaga. Pernyataan di atas sesuai dengan teori, “Setiap proses dalam merencanakan sesuatu pasti akan menemukan kesulitan-kesulitan di dalamnya.”²¹⁹

Jadi, kesimpulannya adalah perencanaan merupakan langkah awal dalam penentuan sebuah tujuan yang akan dilaksanakan. Sebab tanpa adanya sebuah perencanaan maka seluruh aktifitas-aktifitas atau tujuan yang ingin dicapai tidak akan berjalan lancar dan baik. Perencanaan disusun dengan sebaik mungkin agar nantinya tujuan dan harapan sesuai dengan yang

²¹⁸ Ernest Discher, *Handbook Of Consumer Motivations* (USA: McGraw-Hill Inc, 1994), 41

²¹⁹ Dewa Made Dwi Kamayuda, *Perencanaan Strategi Bersaing Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di sekolah Swasta Salatiga*, *Jurnal: FKIP-Universitas Kristen Satya Wacana Vol 32, No 2, Desember 2016, 86-89*



diinginkan. Proses perencanaan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Sebab kebutuhan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso tersebut melihat karena memang adanya kebutuhan. beberapa pihak yang ikut serta dalam melakukan perencanaan kebutuhan dosen diantaranya ketua yayasan dan beberapa pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso. Karena melibatkan pihak-pihak yang dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Jika tidak ada beberapa pihak yang ikut andil dalam menyelenggarakan perencanaan, maka tidak akan berjalan dengan lancar dalam mengembangkan mutu dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Dalam setiap merencanakan sesuatu pasti terdapat kendala-kendala ataupun kesulitan-kesulitan. Tapi kendala-kendala di sana mempunyai dampak positif. Sebab dengan adanya kendala atau kesulitan, maka nantinya akan ditemukan hal-hal baik dalam proses evaluasi.

Dalam penelitian terdahulu yang ditulis oleh Neti Karnati dalam melakukan perencanaan mutu pendidikan yaitu dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sedang penelitian ini dalam melakukan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan apabila membutuhkan tenaga pendidik baru. Hal ini disebabkan memang karena adanya kebutuhan yang tidak terjadwalkan juga. Dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya, di antaranya adalah pihak

yayasan Pondok Pesantren Al-Utsmani, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan beberapa pembantu ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso.

B. Pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Dalam proses pelaksanaan manajemen mutu pendidikan terdapat beberapa hal yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, diantaranya sebagai berikut:

1. Rekrutmen

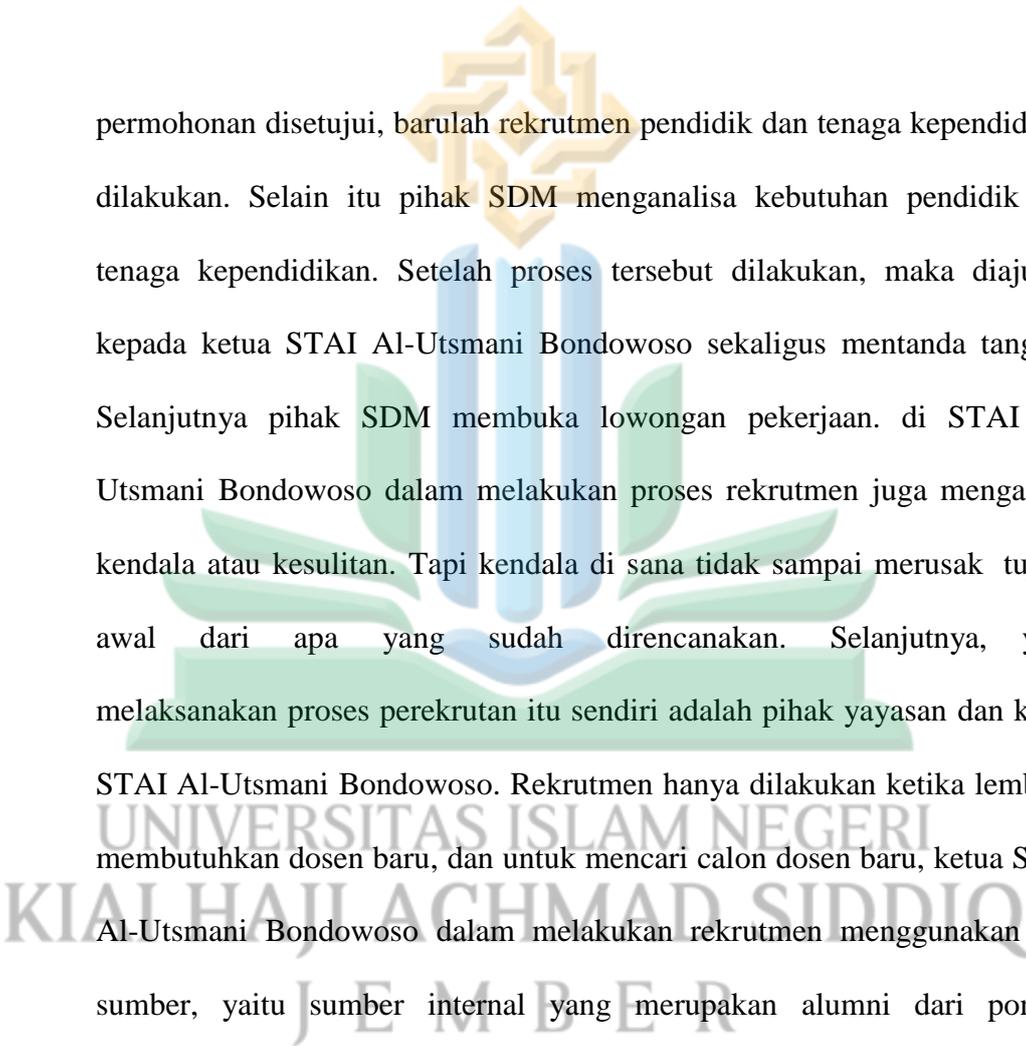
Dalam melakukan Penanganan perekrutan, harus dengan cara serius.

Pemilihan sumber dan metode perekrutan sesuai dengan standarisasi institusi.²²⁰ Nasihin dalam bukunya mendefinisikan rekrutmen ialah kegiatan untuk mencari pelamar sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh lembaga.²²¹

STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam Pelaksanaan rekrutmen dilakukan, terlebih dahulu membuat informasi lowongan pekerjaan yang akan di umumkan dan disebar lewat sosial media, brosur, dan dari lisan ke lisan. Adapun alur perekrutan dimulai dari ketika pihak sekolah memang membutuhkan dosen baru, maka STAI Al-Utsmani Bondowoso tersebut harus membuat surat yang ditujukan kepada pihak yayasan sebagai permohonan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan baru. Setelah surat permohonan tersebut diterima oleh pihak yayasan, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut disetujui atau tidak. Apabila

²²⁰ Abdul Ghofar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2006), 76

²²¹ Nasihin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 66



permohonan disetujui, barulah rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan. Selain itu pihak SDM menganalisa kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah proses tersebut dilakukan, maka diajukan kepada ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sekaligus mentanda tangani. Selanjutnya pihak SDM membuka lowongan pekerjaan. di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan proses rekrutmen juga mengalami kendala atau kesulitan. Tapi kendala di sana tidak sampai merusak tujuan awal dari apa yang sudah direncanakan. Selanjutnya, yang melaksanakan proses perekrutan itu sendiri adalah pihak yayasan dan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Rekrutmen hanya dilakukan ketika lembaga membutuhkan dosen baru, dan untuk mencari calon dosen baru, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan rekrutmen menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal yang merupakan alumni dari pondok pesantren Al-Utsmani sendiri dan mengutamakan jarak tempuh yang paling dekat dari kampus STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan sumber eksternal yang merupakan para pelamar dari luar yang memang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga inginkan. Pihak SDM dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sangat selektif, meskipun proses tersebut masih belum terjadwalkan dan ada pula yang terjadwalkan.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori, “Perekrutan SDM berdasarkan dengan hasil keinginan dan analisis kebutuhan yang ada di suatu lembaga.

Perencanaan rekrutmen prosesnya bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan tenaga pendidik dalam batasan waktu yang ditentukan.”²²²

Pernyataan di atas sesuai dengan teori, Menurut Mulyasa, “pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik dalam hal jumlah maupun kualitasnya.”²²³ Jadi pada dasarnya calon pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan perekrutan memang kebutuhan dari lembaga.

2. Seleksi dan Penerimaan

Seleksi ialah kegiatan tes yang dilakukan institusi untuk mengisi kekosongan tanggung jawab dan jabatan dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan.²²⁴ Rivai mendeskripsikan seleksi ialah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam memfilter kriteria yang sesuai dengan patokan yang ada.²²⁵

Proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dimulai dari tes berkas administrasi terlebih dahulu, setelah itu lanjut ke tahap seleksi tes membaca al-qur’an sekaligus dilanjut ke seleksi membaca kitab kuning, dan teks baca kitab disini langsung dites dari ketua yayasan. setelah itu berlanjut ke seleksi tes kemampuan dalam mengajar, lalu yang terakhir adalah tes wawancara. Tes wawancara di sini dilaksanakan dua kali, pertama tes wawancara dengan pihak SDM, dan yang

²²² Made Indra, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Tahta Media Group, 2021), 9

²²³ E. Mulyasa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2005), 67

²²⁴ Mahmud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 54

²²⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 34

kedua tes wawancara dengan ketua yayasan. Tapi yang memutuskan layak diterima atau tidaknya tetap pada keputusan ketua yayasan. Sebab keputusan ini sangat mutlak sekali dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun.

Pernyataan di atas sesuai dengan teori bahwa penyeleksian ditangani langsung oleh beberapa pihak yang nantinya akan diputuskan sesuai keputusan bersama.²²⁶ Langkah-langkah penyeleksian meliputi tes tulis, tes wawancara, tes fisik dan mental, tes kepribadian, tes wawancara, dan tes lainnya sesuai prosedur yang ditetapkan.²²⁷

Calon pendidik dan tenaga kependidikan baru di STAI Al-Utsmani

Bondowoso harus memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh kampus. Jika kriteria-kriteria tersebut sesuai maka akan dinyatakan diterima dan lulus. Yang menyatakan diterima atau tidak adalah pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan pondok pesantren Al-Utsmani.

3. Penempatan

Dalam kegiatan memperkenalkan tenaga pendidik mempunyai tujuan yang bermanfaat di antaranya adalah menyesuaikan diri dengan suasana baru dan lingkungan baru.²²⁸ Penempatan pegawai merupakan kegiatan dalam memperkenalkan tugas dan tanggung jawab baru sesuai keputusan dari atasan.²²⁹

Dari hasil temuan penelitian bahwasanya di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melakukan Penempatan pendidik dan tenaga

²²⁶ Suprihanto, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), 65

²²⁷ Abdul Rofi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), 59

²²⁸ Supandri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 64

²²⁹ Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 156

kependidikan baru yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat sederhana sekali prosesnya. Akan tapi cukup ketat dan berhati-hati sekali dalam melaksanakannya. Dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimilikinya dan sesuai dengan kebutuhan STAI Al-Utsmani Bondowoso yang diinginkan. Sebab hal tersebut sangat erat kaitannya dengan pencapaian mutu dan tujuan pendidikan yang terdapat di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Temuan di atas Sesuai dengan teori bahwa, Penempatan pegawai harus sesuai dengan acuan, *“the right man on the right place”*, yakni “menempatkan seseorang yang tepat pada posisi yang tepat pula.”²³⁰

4. Standar kualifikasi

Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, minimum: Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Dari beberapa data yang di dapat oleh peneliti, Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar kualifikasi pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen. untuk kompetensi pendidik itu ada 4 macam yaitu pedagogik, sosial, professional, dan kepribadian tetapi untuk pelaksanaanya di STAI Al-Utsmani Bondowoso hanya melaksanakan

²³⁰ Hartati Sukirman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 37

beberapa saja. Jadi di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum di katatan dosen professional, karena seluruh pendidik dan tenaga kependidikan belum mendapatkan sertifikasi dosen dan belum melaksanakan semua 4 kompetensi yang dimiliki pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dari seluruh dosen yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso ada lima dosen belum memenuhi standar kualifikasi seperti belum sesuai dengan kebutuhan program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan selebihnya sudah sesuai dengan kebutuhan lembaga perguruan tinggi STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional.²³¹

Menurut W.F Cornell, Dosen professional adalah pendidik yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesinya. Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab Pembina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapinya dan meningkatkan pengetahuannya,

²³¹ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen

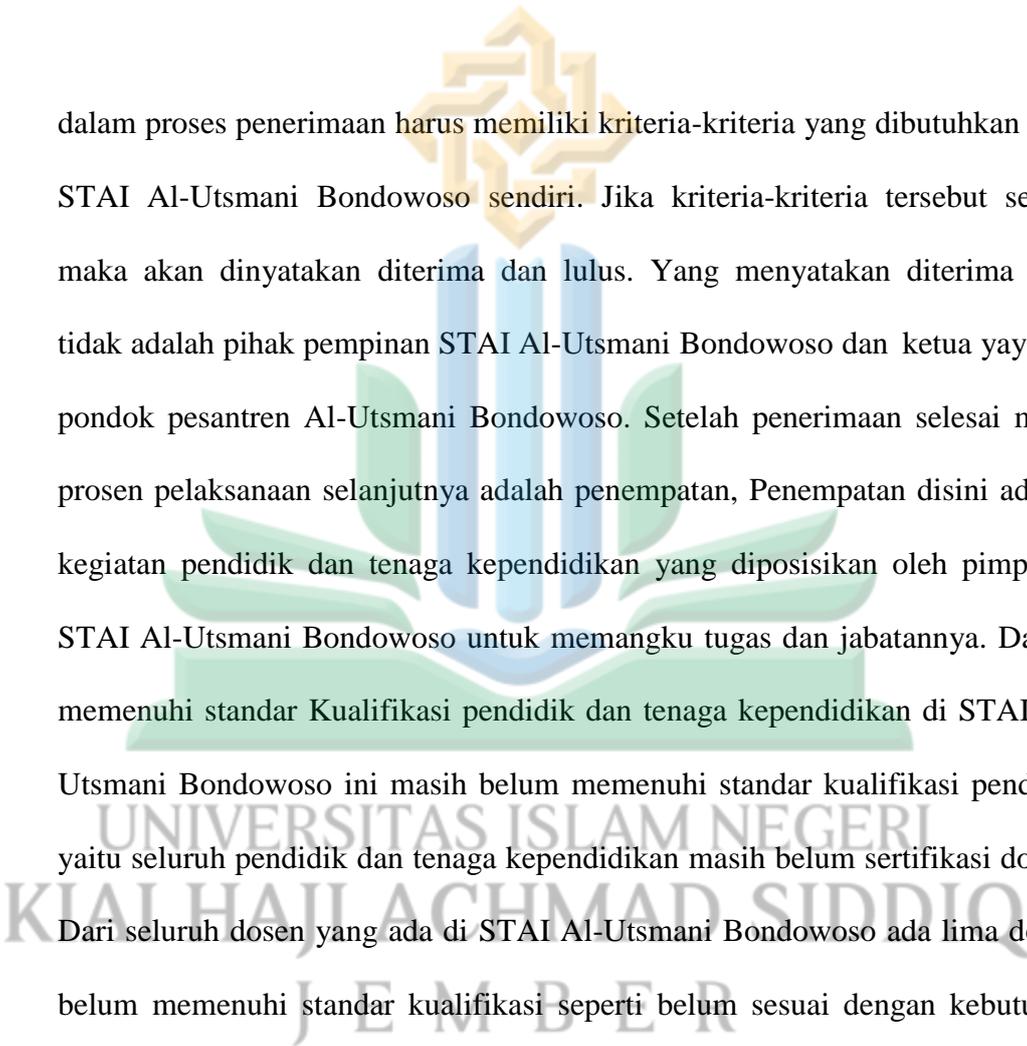
komunikator terhadap orang tua mahasiswa dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.²³²

Menurut Usman dalam Mulyono Abdurrahman, Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.²³³

Jadi dari beberapa data di atas dapat disimpulkan, dalam pelaksanaan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam melaksanakan perekrutan sumber daya manusia cukup baik, Pertama memberikan secara kuat tentang informasi membuka lowongan pekerjaan, Kedua memberikan kesempatan bagi orang di luar dalam mengikuti lowongan pekerjaan tersebut. Dalam pelaksanaan selanjutnya yaitu kegiatan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis peneliti di sini adalah kegiatan pemilihan pendidik dan tenaga kependidikan baru oleh institusi bertujuan untuk melakukan pengembangan dan penyempurnaan mutu pendidikan. Selanjutnya yaitu dalam melaksanakan mutu dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso yaitu proses penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru

²³² Udin Syaefudin, Pengembangan Profesi guru, (Bandung :AlfaBeta, 2010),30

²³³ Mulyono Abdurrahman,... 10.



dalam proses penerimaan harus memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh STAI Al-Utsmani Bondowoso sendiri. Jika kriteria-kriteria tersebut sesuai maka akan dinyatakan diterima dan lulus. Yang menyatakan diterima atau tidak adalah pihak pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan pondok pesantren Al-Utsmani Bondowoso. Setelah penerimaan selesai maka prosen pelaksanaan selanjutnya adalah penempatan, Penempatan disini adalah kegiatan pendidik dan tenaga kependidikan yang diposisikan oleh pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso untuk memangku tugas dan jabatannya. Dalam memenuhi standar Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar kualifikasi pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen. Dari seluruh dosen yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso ada lima dosen belum memenuhi standar kualifikasi seperti belum sesuai dengan kebutuhan program studi yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan selebihnya sudah sesuai dengan kebutuhan lembaga perguruan tinggi STAI Al-Utsmani Bondowoso.

Dalam penelitian terdahulu yang ditulis oleh Tuti herawati dalam melakukan pelaksanaan mutu pendidikan yaitu disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah disusun oleh suatu lembaga. Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan dengan menerapkan tiga tahap yaitu: pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan yang tertuai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) yang dilakukn setiap akhir tahun. Dari jumlah keseluruhan dosen yang

tersertifikasi menunjukkan hasil yang baik. Sedangkan dalam penelitian ini, dalam melaksanakan mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara melaksanakan rekrutmen terlebih dahulu kemudian seleksi, penerimaan, penempatan dan melihat juga standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso.

C. Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Menurut MacDonald dalam buku Zainuri berpendapat bahwa “evaluation is the process of conceiving, obtaining and communicating information for guidance of educational decision making with regard to a specified programme” (evaluasi adalah proses memahami, memperoleh dan memberitahukan informasi untuk bimbingan Pendidikan dengan membuat keputusan untuk sebuah program yang telah ditetapkan).²³⁴

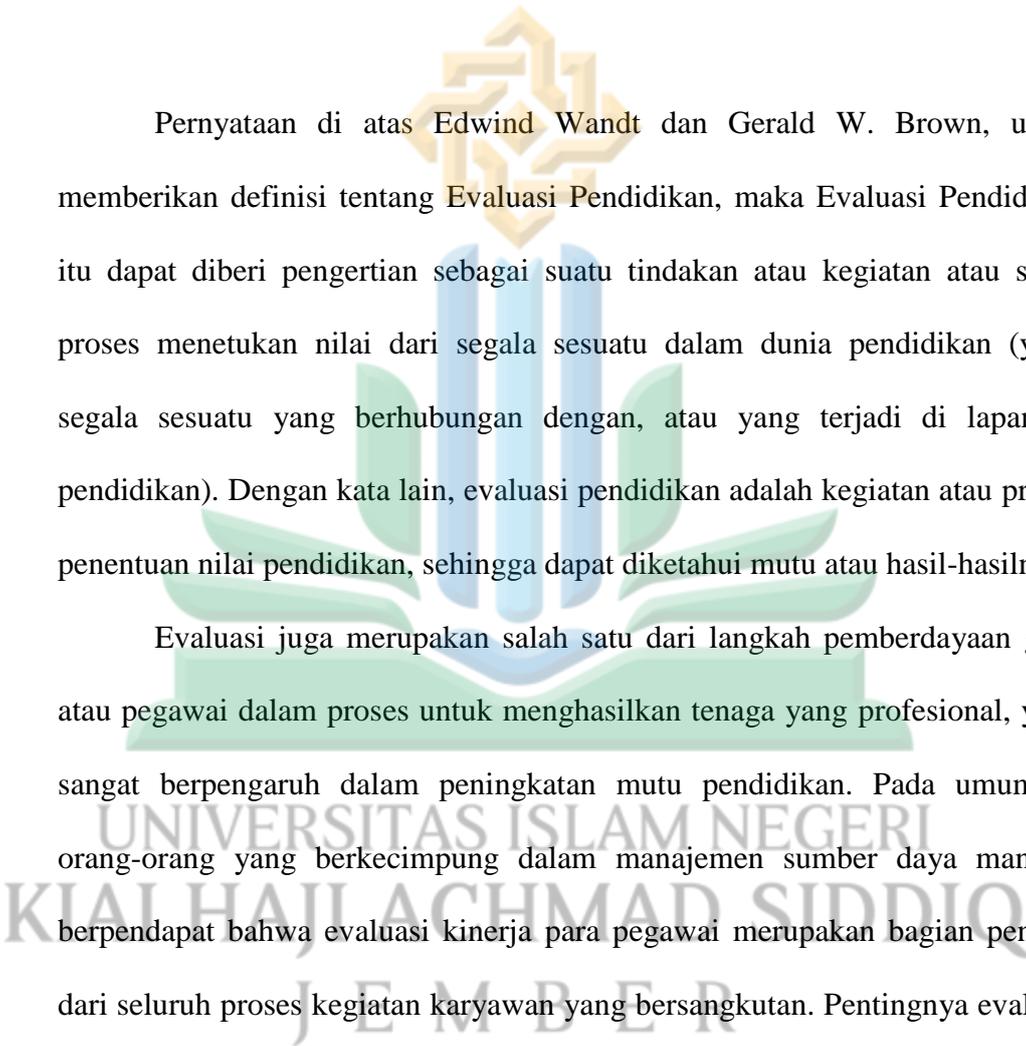
Evaluasi manajemen mutu dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, bahwa evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso terus mengevaluasi dalam peningkatan kinerja dosen dan kemajuan STAI Al-Utsmani Bondowoso yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik dan Memahami kekuatan dan kelemahan potensi dosen sangatlah penting, agar kedepannya seluruh dosen dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Dalam evaluasi menganalisis kendala yang

²³⁴ Ahmad Zainuri, *Evaluasi Pendidikan (Kajian Teoritik)*, (Qiara Media - Pasuruan, Jawa Timur: 2021), 34

dialami seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya, agar kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar mahasiswa dan prestasi kampus, baik secara akademik maupun non akademik. Memahami kekuatan dan kelemahan seluruh dosen, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan melakukan tugasnya di kampus. Cara mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara menyebarkan angket yang berupa google form kepada seluruh mahasiswa yang biasanya dilaksanakan setiap akhir semester, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mengevaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Karena kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi.

Kuesioner juga dapat diartikan angket yang digunakan sebagai alat bantu dalam rangka pengukuran dan penilaian hasil belajar. Dengan adanya angket yang harus diisi oleh siswa maka guru akan mengetahui keadaan, pengalaman, pengetahuan dan tingkah. Angket atau soal kuesioner dapat diberikan secara langsung dan dijawab atau diisi langsung oleh objeknya ini dikatakan kuesioner langsung. Dan jika angket atau soal kuesioner dikirim dan diisi oleh orang lain (saudaranya), namun soalnya ditujukan untuk objek, ini disebut kuesioner tidak langsung. Dengan cara tes ini lebih menghemat waktu dan tenaga.²³⁵

²³⁵ Ahmad Zainuri, *Evaluasi Pendidikan (Kajian Teoritik)*, (Qiara Media - Pasuruan, Jawa Timur: 2021), 72



Pernyataan di atas Edwind Wandt dan Gerald W. Brown, untuk memberikan definisi tentang Evaluasi Pendidikan, maka Evaluasi Pendidikan itu dapat diberi pengertian sebagai suatu tindakan atau kegiatan atau suatu proses menentukan nilai dari segala sesuatu dalam dunia pendidikan (yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan, atau yang terjadi di lapangan pendidikan). Dengan kata lain, evaluasi pendidikan adalah kegiatan atau proses penentuan nilai pendidikan, sehingga dapat diketahui mutu atau hasil-hasilnya.

Evaluasi juga merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa evaluasi kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan atau pegawai, evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri, evaluasi kinerja pegawai atau karyawan adalah sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek

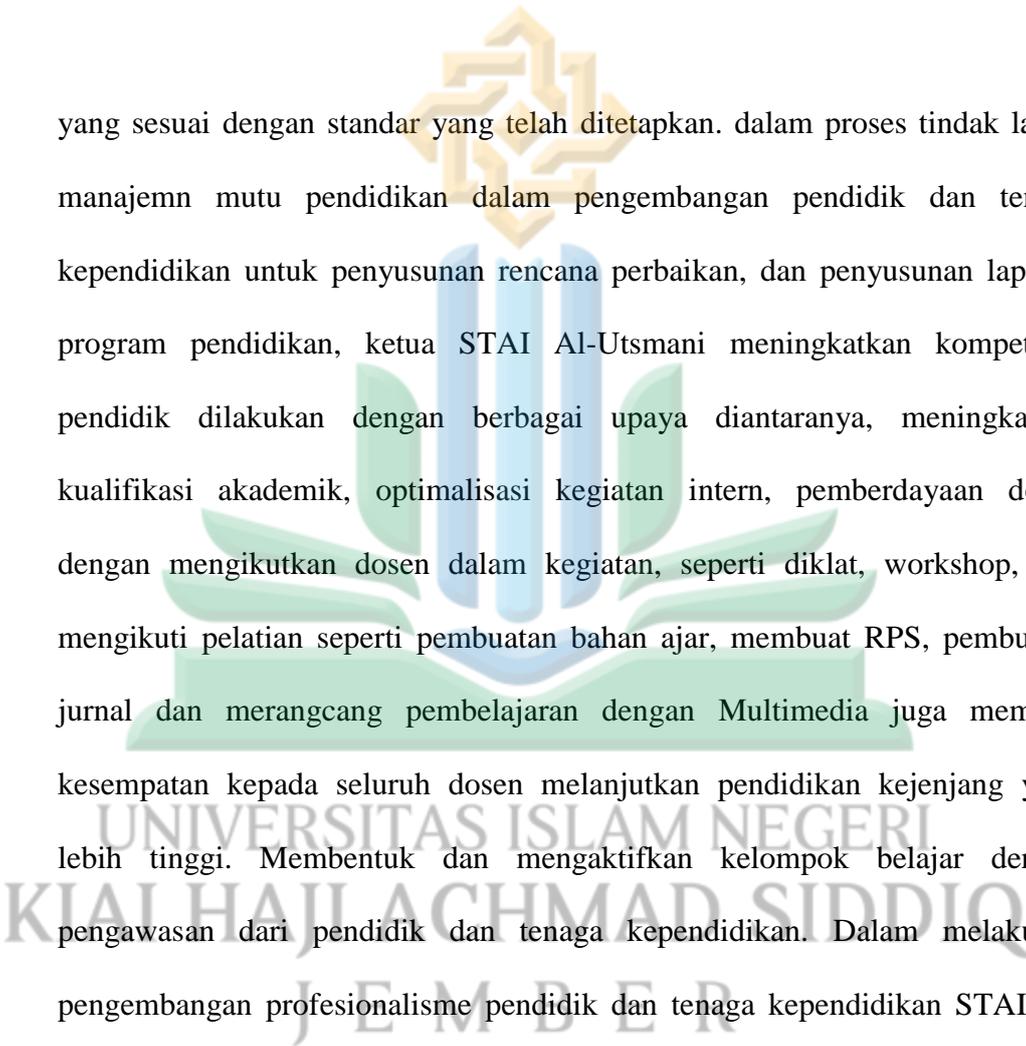
lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif.²³⁶

Dalam penelitian terdahulu yang ditulis Oleh Rahmania Ika dalam melakukan evaluasi mutu pendidikan yaitu dengan cara melibatkan seluruh komponen sekolah dari pucuk pimpinan sampai bawah. Dan diawali dari pemetaan mutu perencanaan pemenuhan mutu, implementasi pemenuhan mutu, evaluasi dan penetapan standar berjalan dengan baik. Sedangkan penelitian ini dalam melakukan evaluasi mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso, Memahami kekuatan dan kelemahan seluruh dosen terlebih dahulu, dan selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan melakukan tugasnya di kampus, cara mengetahui kekuatan dan kelemahan dosen yaitu dengan menyebarkan angket yang berupa google form kepada seluruh mahasiswa yang biasanya dilaksanakan setiap akhir semester, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mengevaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

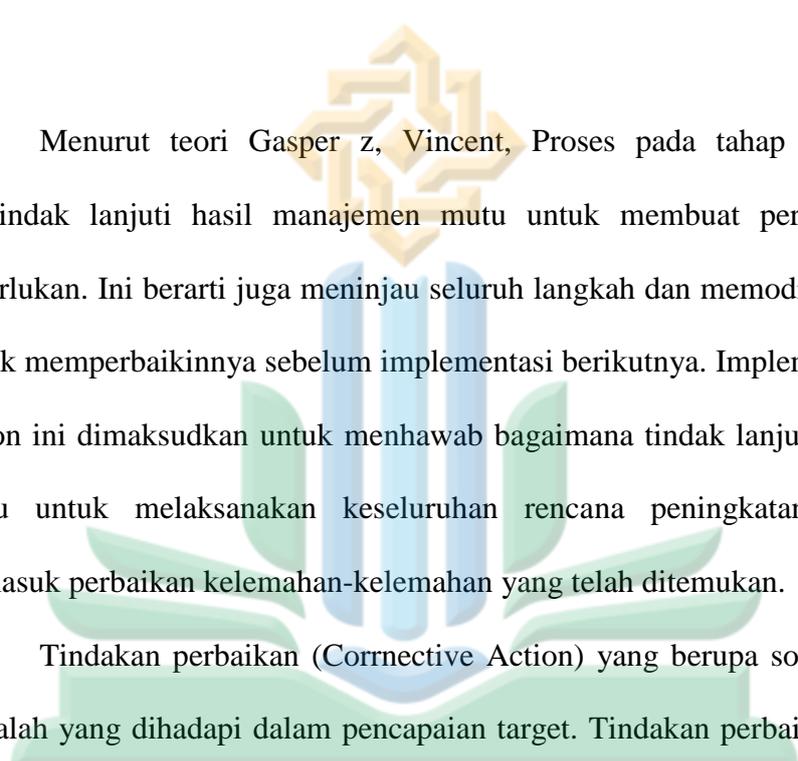
D. Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Tindak lanjut mutu pendidik dan tenaga kependidikan sudah cukup memberikan gambaran bahwa pihak STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat memperhatikan kinerja dosen agar lebih baik lagi. Karena pada dasarnya yang bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas itu adalah pendidik tetapi pihak kampus selalu berupaya agar kualitas dosen dan karyawan memiliki kualitas

²³⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2002), 223.



yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. dalam proses tindak lanjut manajemn mutu pendidikan dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan untuk penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan, ketua STAI Al-Utsmani meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya, meningkatkan kualifikasi akademik, optimalisasi kegiatan intern, pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti diklat, workshop, dan mengikuti pelatian seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia juga memberi kesempatan kepada seluruh dosen melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Membentuk dan mengaktifkan kelompok belajar dengan pengawasan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam melakukan pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan STAI Al-Utsmani Bondowoso melakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan karena untuk meningkatkan tingkat profesionalisme kemampuan kinerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam pelatihan tersebut dibimbing dan diarahkan langsung oleh pempinan STAI Al-Utsmani Bondowoso. Pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di sana dilaksanakan secara rutin dan tidak menentu. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi setiap pendidik dan tenaga kependidikan.



Menurut teori Gasper z, Vincent, Proses pada tahap action yaitu menindak lanjuti hasil manajemen mutu untuk membuat perbaikan yang diperlukan. Ini berarti juga meninjau seluruh langkah dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya sebelum implementasi berikutnya. Implementasi tahap action ini dimaksudkan untuk menhawah bagaimana tindak lanjut manajemen mutu untuk melaksanakan keseluruhan rencana peningkatan perbaikan, termasuk perbaikan kelemahan-kelemahan yang telah ditemukan.

Tindakan perbaikan (Corrective Action) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target. Tindakan perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.

Tindakan standarisasi (Standardization Action), yaitu tindakan untuk menstandarisasi cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan. Tindakan standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah ditetapkan. Seperti mempertimbangkan area mana saja yang mungkin diterapkan, merevisi proses yang sudah diperbaiki, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf, pelanggan dan supplier atas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas, dan mendokumentasikan proyek. Selain itu, juga perlu memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.²³⁷

Pelatihan menurut Bayhaki suatu aktifitas mendapatkan ilmu dan latihan baru untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki

²³⁷ Gasper z, Vincent, *Penerapan Total Quality Management in Education* (Jakarta : Gramedia, 2001), 50-53

setiap pegawai.²³⁸ Sedangkan menurut Rifki Munahwan pelatihan adalah kegiatan yang diikuti oleh setiap pegawai untuk mendapatkan hal-hal baru mengenai pekerjaannya.²³⁹ Nilam berpendapat pelatihan merupakan kegiatan yang baik untuk diikuti setiap pegawai untuk menggali pengalaman dan hal-hal yang baru.²⁴⁰

Purwanto berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu aktifitas yang diselenggarakan oleh pimpinan dalam meajukan dan meningkatkan mutu kinerja pegawai dalam pekerjaannya.²⁴¹ Rivai berpendapat pengembangan merupakan kegiatan untuk mendapatkan ilmu baru, keterampilan baru, pengalaman baru yang diikuti oleh pegawai untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaannya.²⁴² Menurut Handoko pengembangan merupakan penyiapan pegawai untuk mengemban amanah dan tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.²⁴³

Dalam penelitian terdahulu yang ditulis Oleh Triana Suprihastini dalam melakukan tindak lanjut mutu pendidikan yaitu dalam melakukan Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berupa pelatihan, workshop dan subsidi biaya tugas belajar. Pengembangan profesi yang dilakukan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan

²³⁸ Bayhaki, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 54

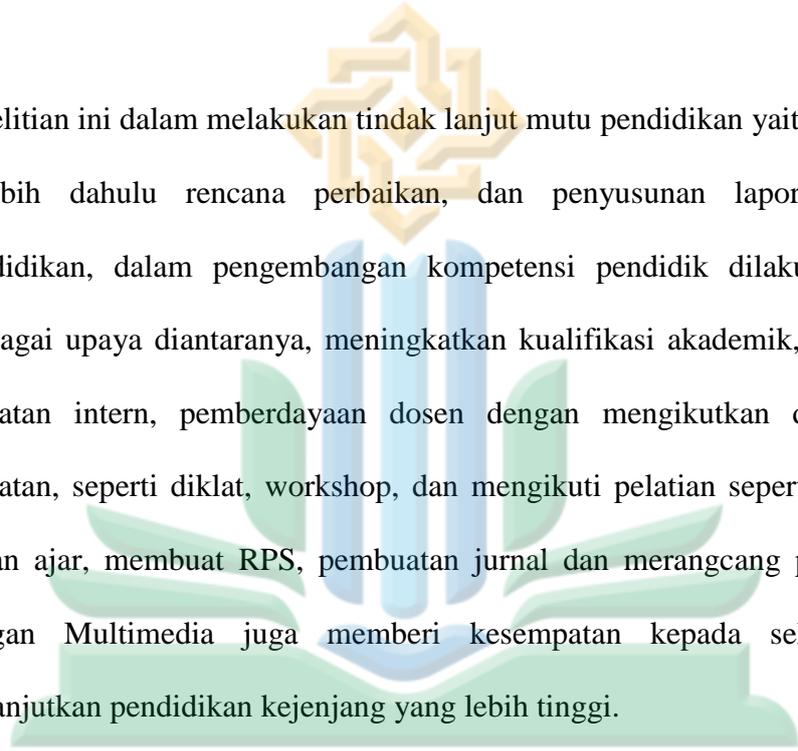
²³⁹ Rifki Munahwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo Persada, 2010), 43

²⁴⁰ Nilam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), 22

²⁴¹ Purwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 26

²⁴² Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 32

²⁴³ Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 19



penelitian ini dalam melakukan tindak lanjut mutu pendidikan yaitu menyusun terlebih dahulu rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan, dalam pengembangan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya, meningkatkan kualifikasi akademik, optimalisasi kegiatan intern, pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti diklat, workshop, dan mengikuti pelatihan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia juga memberi kesempatan kepada seluruh dosen melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

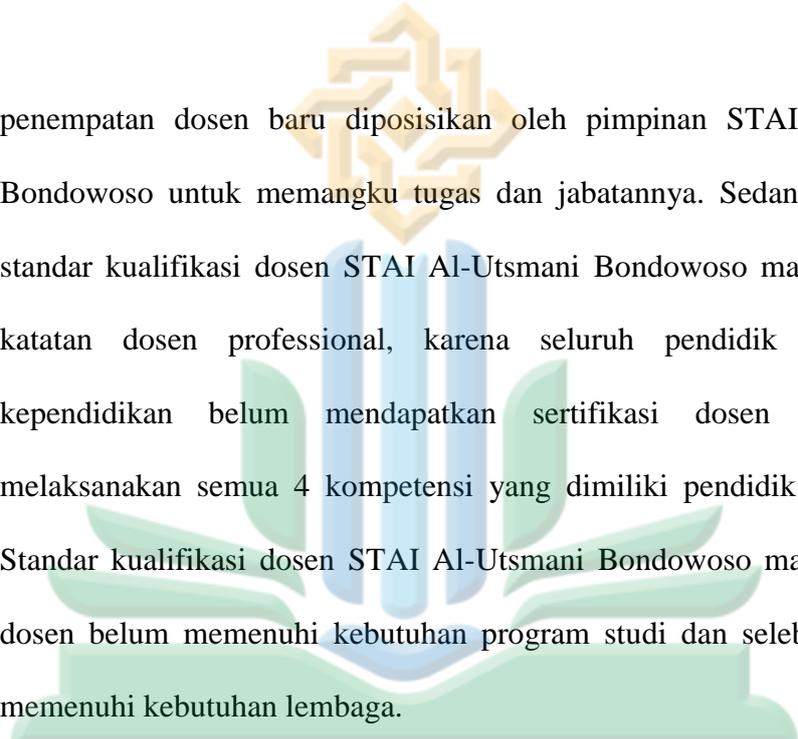
1. Perencanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Perencanaan tenaga pendidik diawali dengan analisis kebutuhan. Proses perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara rutin dan tidak terjadwal. Perencanaan secara rutin dilakukan setiap tahun tiga bulan sebelum ajaran baru dimulai. Sedangkan perencanaan yang tidak terjadwal dilakukan ketika darurat membutuhkan dosen kala itu juga.

Dalam proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya, di antaranya adalah pihak yayasan pondok pesantren Al-Utsmani Bondowoso, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso, dan beberapa Wakil ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso.

2. Pelaksanaan mutu pendidikan dalam Pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Dalam pelaksanaan perekrutan sumber daya manusia cukup baik, yaitu dengan cara memberikan informasi lowongan pekerjaan, dan memberikan kesempatan bagi orang di luar dalam mengikuti rekrutmen. Adapun dalam seleksi penerimaan dosen baru dilakukan dengan cara seleksi administrasi, interview dan tes seleksi keagamaan. penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru harus memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh STAI Al-Utsmani Bondowoso sendiri. Jika kriteria-kriteria tersebut sesuai maka akan dinyatakan diterima dan lulus. Proses



penempatan dosen baru diposisikan oleh pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso untuk memangku tugas dan jabatannya. Sedangkan dalam standar kualifikasi dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso masih belum di katatan dosen professional, karena seluruh pendidik dan tenaga kependidikan belum mendapatkan sertifikasi dosen dan belum melaksanakan semua 4 kompetensi yang dimiliki pendidik. sedangkan Standar kualifikasi dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso masih ada lima dosen belum memenuhi kebutuhan program studi dan selebihnya sudah memenuhi kebutuhan lembaga.

3. Evaluasi mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Dalam melakukan evaluasi menganalisis kendala yang dialami seluruh dosen, memahamai kekuatan dan kelemahan seluruh dosen, Cara mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara menyebarkan angket yang berupa google fomr kepada kepada seluruh mahasiswa yang biasanya dilaksanakan setiap akhir semester, ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mengevaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah menekankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Karena Kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapain prestasi.

4. Tindak lanjut mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso

Dalam proses tindak lanjut dengan cara untuk penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan, meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya, meningkatkan kualifikasi akademik, optimalisasi kegiatan intern, pemberdayaan dosen dengan mengikutkan dosen dalam kegiatan, seperti pelatihan pengembangan dosen, diklat, workshop, dan seperti pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal dan merancang pembelajaran dengan Multimedia juga memberi kesempatan kepada seluruh dosen melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

B. Saran

Sesuai dengan fokus tema dan fokus Penelitian serta peneliti melihat beberapa kekurangan di lembaga tersebut, maka dalam akhir penelitian ini dapat memberikan sasaran saran pada:

1. Bagi Lembaga

Hasil kesimpulan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali kegiatan manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. Sehingga tenaga pendidik tidak hanya terkenal dengan sebutan dosen, dan pengajar saja, akan tetapi juga terkenal sebagai

pendamping yang baik dalam mengarahkan, membimbing, dan mengajarkan suatu hal kepada mahasiswanya.

2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan

pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kemampuan diri dan profesional dalam menyampaikan materi, untuk meningkatkan hasil yang berupa kemampuan mahasiswa dalam menerima transfer ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu pengetahuan tersebut dalam kehidupannya.

3. Bagi peneliti lain

Ilmu pengetahuan yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti lain. Bagai mana pun peneliti menggunakan pengetahuan yang dihasilkan, baik dikembangkan dalam penelitian seterusnya, atau digunakan objek penelitian lebih luas dan lebih banyak serta menggunakan indikator-indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sani Ridwan & Isda Pramuniati, Anies Mucktiani, 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*, Makasar: Cv. Syakir Media Press
- Ambar, Teguh, Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amiruddin, 2007. *Pendekatan Mutu Dan Kepuasan Dalam Pelayanan*, Jakarta: Prenada Media
- Amstrong, M., 2009. *Amstrong's Handbook Of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page.
- Ananda Rusydi, 2018, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lpppi.
- Arifin Zainal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aziz, Safrudin, 2016. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi Dan Implementasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bafadal Ibrahim, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Bayhaki, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta,
- Brocka, Bruce, Suzanne M Brocca, 1992. *Quality Management: Implementing The Best Ideas Of The Master*, United States Of America
- Buzairi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Thursina Media Utama.
- Departemen Agama Ri, 2006. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Surabaya: Pt. Bina Ilmu
- Dinanta Faqih, 2010. *Pendidikan*, Pontianak: Fahrana Bahagia
- Disertasi, Akxa, Ermawati, 2017. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Paud Islam Makarima Singapuram Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Diss. Iain Surakarta.
- Druker, Peter, 1985 *Management Tasks, Reponsibilities, Practices, Pos Capitalis Society*, California: Claremont.
- Echols Jhon M. Dan Hassan Shadily, 2010. Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: Gramedia372
- Fadil Prabu, 2012, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Flippo, B, Edwin, 1980. *Personnel Management*. Mc Graw-Hill, Inc., Singapore.
- Handoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Hanifah Nanang, 2009. *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Hariono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, Endang. 2012, *Al-Qur'an Dan Terjemah*, Bandung: Pt Cordoba International Indonesia

- <https://Edukasi.Kompas.Com/Read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.Yang.Tak.Kunjung.Selesai> (Di Akses Pada: 20 Maret 2024)
- Jurnal, Arianto, Dedi, 2019. *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren*. Malang: Uin Malang.
- Jurnal, Nurliyah, 2020. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng*. Universitas Negeri Bandung: Bandung.
- Jurnal. Atmadi, Pandu, Putra, Retno Hidayati, 2021. *Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Kelurahan (Studi Pada Kelurahan Di Kecamatan Banyumanik, Tembalang Dan Candisari Kota Semarang*. Diponegoro: Journal Of Management, Vol. 10, No.6
- Jurnal. Fachrudin, Yudhi, 2021. *Strategi Mutu Pendidikan*, Jurnal Dirsah, (Online) Vol.4 No. 2,
- Jurnal. Hidayat, Rahmat, 2016. *Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam Di Kota Medan*, Jurnal Islamic Educational Manajemen, Vol. 3
- Jurnal. Zakaria, Rizky, Putri, *Perbaikan Mesin Digester Dan Press Untuk Menurunkan Oil Losses Di Stasiun Press Dengan Metode Pdca (Studi Kasus Di Pt. Xyz)*, Jurnal Pasti Volume Viii No 2
- Lutfianto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Lkis Group.
- Maisah, 2013, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Miles & Huberman, 2014. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, Arizona State University: Third Edition
- Mondy. Wayne, R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Morrel R. 2002. *Management*, Florida: The Dryden Press.
- Muhaimin, 2009. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Muhith, Abd. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Muhith, Abd. 2020. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Cv. Bildung Nusantara
- Mulyasa E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Asdi Mahasatya
- Mulyasa, 2003, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, Dedi, 2012. *Pendidikan Bermutu Dan Berkarya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munahwan Rifki, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Grasindo Persada.
- Nasuti, Nur, *Manajemen Mutu Terpadu, Total Quality Management*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Nilam, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Patton, Mq. 2009. *Metode Evaluasi Kualitatif.*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Purwanto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

- Qamar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Erlangga
- Rivai, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kalam Mulia
- Riyuzen, 2017. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books
- Robbins P Sthepen. Dkk, 2011 *Fundamental Of Management*. United State Of America: Pearson.
- Rosyid Nanang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Ruswandi, Uus, Dkk. 2010. *Pengembangan Kepribadian Dosen*, Bandung: Cv.Insan
- Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saonandi ,Ondi, Suherman Aris, 2015, *Etika Profesia Kedosen An*, Jakarata :Aditama
- Saonandi Ondi, Suherman Aris, 2015, *Etika Profesia Keguruan*, Jakarata :Aditama
- Satori, Djam'an & Aan Komariah, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta,
- Sidiq, Umar & Miftachul, Choiri, 2019. *Metode Pendidikan Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, Ponorogo:Cv. Nata Karya
- Siswanto, Porwanti, Diana & Debora Anne Aysia, *Pdca Sebagai Upaya Peningkatan Target Perusahaan Plant B Di Pt X*.
- St. Rodliyah, 2014. *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran*.Jember: Stain Jember Press.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Teguh Ambar & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno, 2018. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Teguh Ambar, Dkk, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry George, 1992, *Management*, California: Claremont
- Tesis, Harli, 2017. *Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren*. Malang: Uin Malang
- Tesis, Herawati, Tuti, 2020. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Di Min 1 Kapuas*. Kapuas: Iain Palangkaraya.
- Tesis, Ika, Rahmania, 2020. *Implementasi Spmi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Negen 21 Malang*. Malang: Universitas Muhamaddiyah Malang.
- Tesis, Karnati, Neti, 2018. *Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi*.
- Tesis, Khoiri, Ahmad, 2022. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional Di Sekolah Menengah Pertama Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022*. Jember: Uin Khas Jember.

- Tesis, Nawang Tetuko, 2018, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Min 3 Waykanan, Lampung*: Uin Raden Intan,
- Tirta Adnan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Erlangga
- Undang-Undang Ri Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Dosen Dan Dosen
- Undang-Undang Ri Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Vincent, Z. Gasper, 2001. *Penerapan Total Quality Management In Education*, Jakarta : Gramedia
- Wafa Ali, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pustaka Ilmu
- Wendell French, 1974. *The Personal Management Process*, Houghton Mifflin Company, Boston
- Wendell, French, 1974. *The Personal Management Process*, Houghton Mifflin Company, Boston
- Yuliana Lia, 2014. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Gpu.
- Zajdah, Joseph, 2009. *Dicentralisation Scool Based Management And Quality*. Australia: Springer.
- Zazin, Nur, 2017. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifki Mubarak
Nim : 223206010013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Institusi : Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso”. Merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

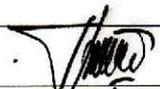
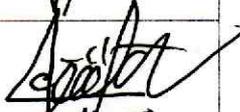
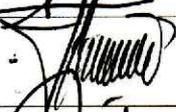
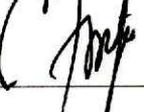
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 03 Mei 2024
Saya yang menyatakan,



RIFKI MUBAROK
Nim. 223206010013

JURNAL PENELITIAN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO

NO	HARI/TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1	Rabu, 22 November 2023	Observasi awal dan silaturahmi	
2	Selasa, 09 Januari 2024	Menemui ketua ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso sekaligus meminta izin penelitian	
3	Senin, 15 Januari 2024	Menyerahkan surat izin penelitian sekaligus wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso	
4	Kamis, 22 Februari 2024	Wawancara dengan sekretaris Lembaga penjaminan mutu (LPM) STAI Al-Utsmani Bondowoso	
5	Kamis, 22 Februari 2024	Wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso	
6	Senin, 26 Februari 2024	Wawancara dengan pihak SDM STAI Al-Utsmani Bondowoso	
7	Rabu, 28 Februari 2024	Observasi dan melengkapi dokumen	
8	Rabu, 28 Februari 2024	Wawancara dengan dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso	
9	Selasa, 05 Maret 2024	Observasi dan Wawancara dengan kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso	
10	Senin, 18 Maret 2024	Wawancara dengan ketua LPPM STAI Al-Utsmani Bondowoso	
11	Jum'at, 22 Maret 2024	Wawancara dan melengkapi dokumen dengan karyawan akademik STAI Al-Utsmani Bondowoso	
12	Kamis, 04 April 2024	Mohon pamit dan mengurus surat selesai penelitian	

Bondowoso, 04 April 2024

Ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso



Dawimatus Sholihah, S.Pd.,M.E

TRANSKIP INTERVIEW

MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO

Informan : 01
Narasumber : Dawimatus Sholihah, S.Pd.,M.Pd
Jabatan : Ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso
Hari/tanggal : Kamis, 22 Februari 2024

No	Peneliti	Informan
1	Bagaimana proses perencanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Untuk perencanaan analisa kebutuhan dosen baru terbagi menjadi dua, mas. Yang pertama bersifat rutin dan yang kedua bersifat insidental. Yang bersifat rutin, kami mengadakan perekrutan dosen baru itu tiga bulan sebelum berakhirnya tahun. Kami sebagai pimpinan disini menganalisa terlebih dahulu mengenai bertambahnya perkuliahan atau tidak. Jika terjadi penambahan, ya otomatis membutuhkan sekali dosen baru. Kalau yang bersifat insidental, perekrutan terjadi ketika masa kontrak dosen belum berakhir, disebabkan dosen yang bersangkutan meninggal dunia atau alasan darurat lain untuk memutus kontrak, ya kami langsung mengadakan perekrutan, sebagai pengganti dosen baru. Dalam hal menganalisa dosen dilakukan oleh pihak pimpinan dengan pihak SDM. Selain itu juga meminta bantuan kepada Dosen yang ada, apakah di kampus ini mengalami kekurangan dosen atau tidak. Setelah proses perencanaan kebutuhan dosen selesai, selanjutnya kami langsung menghubungi pihak yayasan, setelah disetujui, saya langsung pasang lowongan. Ketika prosesi pasang lowongan pekerjaan, nah di sana kan banyak lamaran-lamaran yang masuk. Tugas kami itu memilih dan memilah dari masuknya lamaran tadi. Misal, apakah lamaran tadi itu sesuai atau tidak dengan latar belakang pendidikannya si pelamar tersebut..
2	Bagaimana pelaksanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?	Perencanaan yang sudah ada dan dilaksanakan oleh STAI Al-Utsmani Bondowoso, masih belum terstruktur. Akan tetapi, walaupun belum terstruktur, pihak lembaga tetap tidak mengenyampingkan tujuan atau mutu yang ingin per dosen an tinggi cita-citakan. Tapi dalam hal ini pihak per dosen an tinggi dan yayasan memulai untuk menstabilkan dan menstrukturkan.
3	Bagaimana proses rekrutmen di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Setelah melakukan perencanaan kebutuhan dosen terus dilaporkan kepada yayasan. Lalu oleh yayasan disetujui dan ditanda tangani. Proses selanjutnya adalah pihak SDM

		<p>menginformasikan bahwa STAI Al-Utsmani Bondowoso ini membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media, brosur-brosur, dan dari lisan ke lisan. Setelah itu baru dah ada berkas masuk berupa lamaran pekerjaan dari si pelamar. Tidak sampai di sana saja, kami juga memilih dan memilah apakah si pelamar ini sesuai dengan apa yang kami butuhkan. Terkadang banyak sekali berkas lamaran yang masuk ke kami, akan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan kami. Di sanalah proses cek berkas administrasi dipantau betul, mas.</p>
4	Siapa saja yang terlibat dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	<p>Dalam melakukan proses perekrutan calon tenaga pendidik baru memang terdapat pihak-pihak tertentu yang ikut andil dalam melaksanakannya. Salah satunya adalah pihak SDM. Proses melaksanakan perekrutan Alhamdulillah berjalan dengan baik dan lancar, ya meskipun terdapat kendala sedikit, mas.</p>
5	Bagaimana proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	<p>Dari lamaran yang sudah masuk tersebut, akan dilakukan penyeleksian administrasi, melihat latar belakang calon tenaga pendidik, dan dilanjutkan dengan pelaksanaan tertulis, membaca kitab kuning (fathul qorib), membaca al-qur'an, tes kemampuan mengajar, dan yang terakhir adalah tes wawancara.</p>
6	Apa saja kriteria dalam menjadi pendidik tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	<p>Jadi dosen disini bukan ngajar sekedar ngajar, mas. Kalau begitu, nantinya malah tidak maksimal. Ya, dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tugas dosen, bisa mengaji, mengenal kondisi lingkungan kampus, memiliki kemampuan dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang dosen..</p>
7	Bagaimana proses tahap seleksi di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	<p>Tahap penyeleksian meliputi berkas lamaran kerja, ijazah terakhir, foto kopi KTP, transkrip nilai. Tahap penyeleksian dilakukan oleh pihak SDM untuk dicek apakah sesuai atau tidak.</p>
8	Siapa saja pihak-pihak yang ikut andil dalam proses penyeleksian di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	<p>Dalam tahap penyeleksian di sini memang terdapat pihak-pihak yang ikut andil dalam menyelenggarakannya. Tergantung apa yang akan diseleksikan. Misalnya seleksi microteaching berarti yang ngetes adalah pihak SDM sendiri.</p>

9	Apa saja kriteria lolos dalam penyeleksian?	Jadi para pelamar setelah melaksanakan proses seleksi, pihak SDM menginformasikan bahwa pengumuman diterima atau tidaknya akan diumumkan lewat whatsapp secara pribadi. Nah, barulah dalam proses itu pihak pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan memilih dan memilah siapa yang layak akan diterima nantinya. Kami mempunyai standar pedoman kriteria-kriteria bagi calon tenaga pendidik yang akan diterima di sekolah ini, di antaranya adalah; nilai dari tes membaca al-qur'an minimal nilainya 75, untuk tes membaca kitab kuning minimal nilainya 75, untuk tes kemampuan dalam mengajar minimal nilainya 75, dan untuk tes wawancara minimal nilainya 75. Apabila terdapat nilai yang melebihi angka tersebut maka kami tidak langsung menerimanya, kami masih mempertimbangkannya. Pertimbangan kami dengan mengecek riwayat pendidikan dari si pelamar tersebut dan memanggil si pelamar lalu menanyakan perihal siap atau tidak dalam mengajar di kampus ini, professional dan totalitas atau tidak. Apabila jawaban dari si pelamar itu meyakinkan, maka barulah dinyatakan diterima dan lulus, lalu dilanjutkan dengan perjanjian kontrak kerja sekaligus tanda tangan. Di sisi lain apabila pelamar berasal dari alumni sendiri, maka kami lebih memprioritaskan menerima alumni.
10	Bagaimana proses dalam penempatan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Dalam penempatan tenaga pendidik baru harus ekstra hati-hati sekali. Karena hal itu sangatlah penting dalam mencapai mutu dan tujuan pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso. Sebab kalau tidak berhati-hati dalam proses menempatkan SDM dikhawatirkan nanti mutu dan tujuan pendidikan di sekolah ini akan menurun.
11	Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Dalam meningkatkan profesionalisme dosen, saya mengelompokkan dosen sesuai dengan kemampuannya. Apabila terdapat dosen yang memiliki kemampuan kerja yang rendah, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan dan diklat seperti microteaching dengan tujuan seluruh dosen dapat memperoleh informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam mengajar. Apa saja kelebihan yang perlu dipertahankan dan apa saja kekurangan yang dapat diperbaiki. selain itu juga, dalam memberikan pengarahan kepada dosen, saya menempatkan dosen sesuai dengan bidangnya masing-masing agar mudah mengontrol kinerja setiap dosen. Adapun prosesnya yaitu dengan mengundang para dosen untuk hadir dalam rapat pembagian tugas secara bersama-sama.

12	Bagaimana cara Memperhatikan evaluasi peningkatan kinerja dosen ?	untuk proses evaluasi ini, saya sangat mengharapkan kepada seluruh dosen untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan STAI ini yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik
13	Bagaimana cara Evaluasi kekuatan potensi dosen	Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana seluruh dosen, saya selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan tugasnya di kampus ini
14	Sepertia apa Evaluasi kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas dosen ?	Saya memahami bahwasanya pelaksanaan tugas dosen disini mengalami berbagai macam masalah, namun saya memberikan support dan pemahaman, agar seluruh dosen dalammenjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik
15	Bagaimana cara melihat kelemahan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana seluruh dosen yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini, saya selalu mengevaluasi agar dosen mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara setiap akhir perkuliahan mahasiswa diwajibkan mengisi kuesioner penilaian terhadap kinerja dosen, masa pengisian kuesioner tersebut sejak 3 minggu sebelum perkuliahan berakhir sampai perkuliah berakhir, yang dilaksanakan oleh lembaga penjaminan mutu. Karena Memahami kekuatan dan kelemahan dosen melalui angket yang berisi keriti dan saran yang disebarkan kepada mahasiswa sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di kampus
16	Apakan dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso ini sudah masuk kualifikasi dan serifikasi dosen ?	Kualifikasi pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum ada yang sertifikasi dosen, akan tetapi pihak pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat memberikan dukungan untuk mengikuti pengajuan dan teks kualifikasi dosen. sejak perekrutan pendidik baru maka diwajibkan untuk linier atau sesuai dengan latar pendidikan yang dilakukan selama masa perkuliahan, agar nantinya apabila ada teks kualifikasi dosen biar enak untuk mengikuti teks kualifikasi yang dilaksanakan, sedangkan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini masih belum memenuhi standar pendidik yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sertifikasi dosen
17	Bagaimana proses pelaksanaan tindak lanjut dalam pengembanga pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso	pelaksanaan tindak lanjut disesuaikan dengan catatan-catatan hasil evaluasi yang dilaksanakan tentang kinerja dosen, kegiatan, lulusan serta keuangan, jika yang belum memenuhi bagaimana tindak lajutnya untuk memenuhi apa yang belum terpenuhi. Dalam peningkatan kinerja dosen yang pertama pihak STAI mengadakan pelatihan-pelatihan secara berkala, yang kedua untuk meningkatkan kualitas

		dosen pihak STAI mengikutkan dosen untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan karena ini merupakan bekal yang cukup efektif, terus yang ketiga memberikan izin kepada seluruh dosen untuk meningkatkan kualitas dengan melanjutkan studinya kejenjang yang lebih tinggi, dan yang keempat kita memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti seminar, workshop yang sifatnya tidak mengikat, misalnya ada daerah yang mengadakan seminar kita mempersilahkan para dosen mengikutinya. Jadi tindak lanjut segala kekurangan kita evaluasi dan mengadakan perbaikan secara maksimal.
18	Bagaimana perumusan tindak lanjut dalam manajemen mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso	melakukan telaah terhadap hasil rapat tinjauan manajemen. Hasil telaah tersebut disampaikan pada rapat pimpinan yang dihadiri oleh pimpinan prodi, unit penunjang penjaminan mutu prodi. Selanjutnya dirumuskan secara bersama-sama rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan

Informan : 02

Narasumber : Yusaul Anwar, S.Pd.I.,M.Pd

Jabatan : Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)

Hari/tanggal : Kamis, 22 Februari 2024

No	Peneliti	Informan
1	Bagaimana manajemen mutu pendidikan di STAI Al-utsmani Bondowoso ?	Jadi, tujuan pihak yayasan ingin membentuk mutu pendidikan perguruan tinggi yang maju, beriman, berilmu dan beramal yang melandaskan Ahlus Sunnah Waljama'ah. Sebab tantangan di zaman modern ini bukan hanya mengenai dunia kerja saja, akan tetapi perihal masalah agama yang sangat perlu dibahas. Jadi, mutu pendidikan di sini mempunyai bekal yang sangat berguna nantinya.
2	Bagaimana proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?	Selanjutnya penyiapan calon dosen baru dengan melakukan perencanaan kebutuhan. Maka di sini pihak kampus melihat jumlah keseluruhan mahasiswa yang ada dan jumlah mahasiswa baru yang masuk. Selain itu mas, pada dasarnya dalam penentuan tersebut mengacu pada beban dosen yang dimiliki oleh tenaga pendidik sendiri. Apabila jam mengajar yang dimiliki oleh dosen masih memungkinkan untuk ditambah, maka penambahan dosen tidak akan dilakukan. Akan tetapi, apabila beban mengajar yang dimiliki oleh dosen tidak ditambah lagi, maka pihak lembaga akan membuka rekrutmen tenaga pendidik
3	Bagaimana proses tes	Memang tahap penyeleksian itu dimulai dari seleksi

	<p>seleksi bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan baru?</p>	<p>administrasi, tes membaca al-qur'an, lalu dilanjut dengan tes membaca kitab kuning (fathul qorib), lalu dilanjut dengan tes kemampuan mengajar, dan yang terakhir adalah tes wawancara. Kalau seleksi administrasi ya tentang berkas-berkas seperti ijazah terakhir, surat lamaran kerja, dan berkas lainnya. Selanjutnya tes mengaji Al-Qur'an menjadi salah satu syarat seleksi karena lembaga berada di bawah naungan pondok pesantren, dari namanya aja kan udah pondok pesantren yaitu lembaga yang menekankan agama islam, jadi kalau gak bisa ngaji kan malu sama mahasiswa nantinya, hehehe. Penilaian tes membaca al-qur'an dilihat dari bagusya bacaan, tajwid, kefasihannya dalam membaca, sedangkan irama adalah sebagai pendukung saja. Lalu seleksi tes membaca kitab kuning. Kitab yang digunakan untuk tes adalah kitab fathul qorib. Tesnya ya kosongan, mas. Gak ada harokatnya dan gak ada maknanya dan di tes langsung dari pihak yayasan pondok pesantren Al-Utsmani. Selanjutnya, untuk tes persentasi dilakukan di depan pihak yang bertugas menyeleksi. Tujuannya ya untuk mengetahui kesiapan pelamar dalam mengajar, kan berhadapan langsung dengan para mahasiswa. Selanjutnya adalah tes wawancara, tes wawancara di sini dilakukan sebanyak dua kali. Karena lembaga berada di bawah naungan pondok pesantren jadi gak serta merta langsung memutuskan, harus ada persetujuan dari pihak yayasan juga. Malah di sini diterima tidaknya tenaga pendidik baru apa kata keputusan ketua yayasan. Meskipun pihak SDM menerima tetapi kalau ketua yayasan tidak menerima ya gak akan diterima. Jadi dosen di sini karena keputusan mutlak apa kata orang yayasan atau pengasuh pondok pesantren, jadi kita harus mengikuti peraturannya yayasan, gak bisa kita jalan sendiri langsung memutuskan menerima karena yang akan mengkaji nantinya juga pihak yayasan.</p>
4	<p>Bagaimana penempatan pendidik dan tenaga kependidikan baru di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?</p>	<p>Penempatan bagi dosen baru tidak serta merta langsung ditempatkan begitu saja, mas. Tapi kita kan melihat dari sebelumnya tho ketika melaksanakan proses seleksi. Jadi apabila kemampuan dan perkembangan pendidik tadi bagus sesuai dengan mutu dan tujuan STAI Al-Utsmani Bondowoso ya kami tempatkan yang sekiranya pantas lah. Begitupun sebaliknya, mas. Toh penempatan tenaga pendidik baru juga mengacu pada rekomendasi dari pimpinan atasan.</p>
5	<p>Apa tujuan dari pelatihan dan pengembangan</p>	<p>Tujuan dari pengembangan dosen dan karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Apakah dosen tersebut</p>

	pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	berkompeten di bidangnya atau tidak. Manfaat dari adanya pengembangan dosen di sana untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru. Pengembangan dosen di sana pastinya sangat didukung sekali dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai agar nantinya tidak terjadi adanya kendala-kendala. Adapun pelaksanaan pengembangan dosen mengacu pada acuan kegiatan yang sudah pernah dilakukan di sini. Sejauh ini pelaksanaan pengembangan dosen tidak memiliki kendala, hanya saja partisipasi dari semua pihak tentu sangat diperlukan untuk dapat mensukseskan kegiatan tersebut. Keunggulan dari program ini adalah para dosen semakin percaya diri karena dibekali dengan berbagai ilmu pengetahuan dan dapat menerapkan langsung ilmu yang mereka dapatkan.
6	Bagaimana tindak lanjut yang dilakukan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Dalam peningkatan mutu Dosen di STAI Al-Utsmani ini, Ketua melakukannya dengan memotivasi kepada para dosen untuk melanjutkan pendidikan jenjang yang lebih tinggi penyetaraan atau menyesuaikan dengan kemampuan materi perkuliahan yang diajarkan mereka terhadap mahasiswa. Berikutnya mengikutkan para dosen ke berbagai workshop yang berhubungan dengan peningkatan dosen yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi

Informan : 03

Narasumber : Imro'atus Sholihah, M.Pd

Jabatan : Dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso

Hari/tanggal : Rabu, 28 Februari 2024

No	Peneliti	Informan
1	Siapa saja yang ikut andil dalam perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di stai al-utsmani bondowoso ?	Dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, terdapat beberapa pihak yang ikut andil di dalamnya. Itu pun orang-orang atasan mas. Yaitu pihak yayasan, ketua STAI sendiri, dan beberapa pembantu ketua. Mereka di sana melakukan semacam rembukan gitu. Mulai dari banyaknya mahasiswa, banyaknya beban kerja, dan lain-lain. Maka dari itu di sanalah terjadi perumusan perencanaan kebutuhan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso ini
2	Kriteri apa saja yang dapat dimiliki tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Al-	Dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso selain memiliki kualifikasi akademik yang baik sesuai dengan ijazahnya, selain itu harus memiliki kompetensi-kompetensi yang lain juga seperti bisa mengaji al-qur'an, cara mengajar

	Utsmani Bondowoso ?	dengan baik, cara memahami lingkungan sekitar, bisa mengkondisikan lingkungan, memahami karakter setiap mahasiswa, dan lain sebagainya sesuai standart mutu pendidikan.
3	Bagaimana persyaratan secara umum dalam proses seleksi tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Sebenarnya kalau sudah berada di tahap penyeleksian persyaratannya itu hampir semua lembaga itu sama. Bicara yang umum-umum saja ya mas, seperti bukti ijazah terakhir, surat lamaran kerja, dan administrasi lainnya.
4	Apa tahap selanjutnya ketika proses penyeleksian tenaga pendidik baru telah dilaksanakan ?	Para pelamar yang tadinya sudah melaksanakan seleksi, ia disuruh menunggu pengumuman. Biasanya sekitar dua hari baru ada pemberitahuan. Pemberitahuannya melalui chat pribadi whatsapp. Kalau selama dua hari itu tidak ada pemberitahuan, maka si pelamar tidak dinyatakan lulus. Sebab yang meluluskan para pelamar adalah Pimpinan STAI Al-Utsmani Bondowoso dan ketua yayasan. Tapi keputusan mutlak tetap berada di tangan ketua yayasan. Karena ketua yayasan melihat hasil nilai tes seleksi si pelamar bagus atau tidak. Di STAI Al-Utsmani Bondowoso memiliki kriteria-kriteria dalam penilaiannya. Mulai dari tes membaca al-qur'an, tes membaca kitab kuning, tes kemampuan dalam mengajar, sampai tes wawancara terdapat nilainya. Adapun yang dinyatakan lulus itu nilainya 75. Jika salah satu pelamar nilainya lebih dari itu, maka dinyatakan lulus. Tapi gak menentu juga sih meskipun nilainya tinggi akan diluluskan atau tidak, sebab kembali ke awal, keputusan mutlak ada di tangan ketua yayasan.
5	Bagaimana penerapan manajemen mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	sebagaimana yang saya ketahui, dalam melakukan penerapan sistem manajemen mutu tenaga pendidik dan kependidikan dalam memenuhi kualifikasi dan kompetensi adalah mengikutkan dosen semacam pelatihan yang berkaitan kependidikan begitu, mas

Informan : 04
 Narasumber : Wardatul Asfiah, M.Ag
 Jabatan : Dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso
 Hari/tanggal : Rabu, 28 Februari 2024

No	Peneliti	Informan
1	<p>Bagaimana perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?</p>	<p>Perencanaan kebutuhan dosen baru itu tidak tentu pak dilaksanakannya. Apabila memang ada kebutuhan, ya pihak ketua itu langsung mengkonfirmasi kepada yayasan. Seketika itu juga langsung dirapatkan lalu dibuka open rekrutmen. Hal ini terjadi, memang ada beberapa dosen memilih untuk berhenti di pertengahan jalan dikarenakan beberapa alasan-alasan. Sedangkan yang pasti dilakukan, tiga bulan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Nah, di sana lembaga ditanya oleh pihak yayasan dan pihak SDM mengenai dosen yang keluar dengan beberapa alasan, dan mahasiswa semakin bertambah, maka di sanalah perencanaan pengadaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan</p>
2	<p>Apakah terdapat kendala dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru ?</p>	<p>Sejauh ini dalam melakukan proses perekrutan ya ada sih kendala- kendalanya. Tapi kendala tersebut hanya sebagian kecil saja. Sebab adanya proses perekrutan di sini terjadi karena jumlah mahasiswa yang melebihi batas dari dosen yang tersedia, Kendala-kendala yang sering ditemui sih seperti banyaknya pelamar yang melamar yang mengakibatkan semakin bertambah lamanya proses ke depannya. Sedangkan pihak kampus sendiri membutuhkan dosen baru dengan segera mungkin. Kalau proses tersebut semakin lama, pada akhirnya nanti terjadi kendala.</p>
3	<p>Bagaimana proses penyeleksian di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?</p>	<p>Jadi di lembaga ini itu awal seleksinya administrasi. Setelah seleksi administrasi selesai dilakukan, selanjutnya adalah tes mengaji al-qur'an, setelah itu dilangsungkan dengan tes membaca kitab kuning (fathul qorib), setelah selesai, dilanjutkan dengan tes persentasi sesuai kemampuan pelamar. Jadi yang menilai di sini adalah pihak ketua STAI dan pihak SDM ada juga dari pihak yayasan yang akan menilai proses seleksi tersebut.</p>
4	<p>Bagaimana proses dalam penempatan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?</p>	<p>Penempatan bagi dosen baru juga memikirkan atas kemampuan yang dimiliki SDM sesuai dengan kebutuhan lembaga yang diinginkan. Inti yang paling penting dari proses penempatan karena penempatan tersebut sangat erat kaitannya dengan pencapaian mutu dan tujuan pendidikan yang ada di STAI Al-Utsmani Bondowoso</p>
5	<p>Bagaimana penerapan manajemen mutu</p>	<p>Dalam pencapaian sasaran mutu prodi. Prodi mensosialisasikan pencapaian sasaran mutu kepada civitas</p>

pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	akademika Prodi berkoordinasi dengan Fakultas dalam pencapaian dan kendala pencapaian sasaran mutu Prodi melaporkan kepada Fakultas tentang pencapaian sasaran mutu
---	---

Informan : 05

Narasumber : Zainul Mas'adi, S.Pd.I.,M.Pd

Jabatan : Kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso

Hari/tanggal : Selasa, 05 Maret 2024

No	Peneliti	Informan
1	Apa saja kendala dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Dalam proses apapun pasti ada yang namanya kendala atau kesulitan ya mas. Tapi dalam hal perencanaan kebutuhan dosen di STAI Al-Utsmani ini, memang terdapat beberapa kendala. Tapi kendala itu hanya sebagian saja. Tidak terlalu membuat kegiatan proses perencanaan terhambat. Di antaranya adalah terdapat beberapa dosen itu tidak konsisten, setelah di ajukan NIDN dan berhasil mendapatkannya ada beberapa dosen mengikuti teks P3K di kampus negeri.
2	Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Setelah melakukan perencanaan kebutuhan pendiidik dan tenaga kependidikan terus dilaporkan kepada ketua. Lalu oleh ketua disetujui dan ditanda tangani. Proses selanjutnya adalah pihak SDM menginformasikan bahwa sekolah ini membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media, brosur-brosur, dan dari lisan ke lisan. Setelah itu baru dah ada berkas masuk berupa lamaran pekerjaan dari si pelamar. Tidak sampai di sana saja, kami juga memilih dan memilah apakah si pelamar ini sesuai dengan apa yang kami butuhkan. Terkadang banyak sekali berkas lamaran yang masuk ke kami, akan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan kami. Di sana lah proses cek berkas administrasi dipantau betul. Alur perekrutan, apabila kampus ini membutuhkan pendidik tambahan, maka kampus harus membuat surat permohonan tambahan pendiidik dan tenaga kependidikan yang diajukan pada atasan yaitu pihak yayasan. Setelah surat permohonan tersebut diterima oleh pihak yayasan, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut disetujui atau tidak. Apabila permohonan disetujui, barulah rekrutmen tenaga pendidik dilakukan, mas.
3	Bagaimana kondisi keuangan dalam proses perekrutan pendidik dan	Masalah keuangan ketika kita akan melakukan perekrutan itu sudah pasti banget, mas. Sebab, ketika kampus ini membuka lowongan perekrutan, maka secara otomatis

	tenaga kependidikan baru?	pihak kampus juga memikirkan dana sebagai kebutuhan pengeluaran, dan lain-lain dari tenaga pendidik baru. Ibarat kata itu, uang memang bukan segalanya, tapi segalanya membutuhkan uang. Kita yang mengadakan, maka mau tidak mau ya harus memikirkan hal tersebut.
4	Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Dalam meningkatkan profesionalisme kemampuan kinerja setiap dosen, maka dilakukan pelatihan-pelatihan dan diklat. Dalam hal ini ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso langsung yang mengundang setiap dosen dalam menghadiri acara pelatihan-pelatihan kemampuan kinerja setiap dosen. Pelatihan atau diklat kemampuan kinerja setiap dosen dilaksanakan secara rutin dan tidak menentu.
5	Apa tujuan dari pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Pengembangan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dosen. Selain itu tujuan dari diadakannya pengembangan dosen di sini adalah untuk mengetahui apakah dosen yang bersangkutan berkompeten atau tidak di bidangnya. Adapun dalam pengembangan dosen di antaranya dilakukan semacam pelatihan-pelatihan, diklat, seminar, dan banyak juga.
6	Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Perencanaan tenaga pendidik di sini tidak terstruktur, artinya tidak terjadwal ketika dibutuhkan lembaga langsung membuat perencanaan. Seperti halnya ketika ada dosen yang berhenti, maka pihak pimpinan langsung membuat perencanaan perekrutan tenaga pendidik baru agar dosen yang berhenti dapat tergantikan. Selama dosen tersebut belum tergantikan, biasanya proses perkuliahan digantikan oleh pihak dosen lain yang dalam hal itu tidak ada jadwal mengajar atau perkuliahan
7	Bagaimana cara melihat kelemahan dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Dengan cara menyebar Kuesioner penilaian mahasiswa terhadap efektivitas pembelajaran akan menjadi salah satu bahan bagi jurusan atau prodi untuk perbaikan perkuliahan semester berikutnya
8	Seperti apa proses tindak lanjut dalam manajemen mutu pendidikan di di STAI Al-Utsmani Bondowoso?	Alhamdulillah di STAI Al-Utsmani ini dosen memiliki ijazah S-2 semua, tindakan yang di lakukan di kampus ini terus mengadakan workshop, pendidikan dan pelatihan seperti kegiatan seminar, penataran, pembuatan bahan ajar, membuat RPS, pembuatan jurnal, merancang pembelajaran dengan Multimedia, mengkursuskan dosen mengikuti pelatihan bahasa Inggris dan bahasa Arab untuk dosen di bidang keagamaan. dan Bagi dosen yang masih berkendala dalam bahan operasional seperti belum punya Laptop saya beri pinjaman dari kampus ini, terus mendorong para dosen untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi

Informan : 06
 Narasumber : Rahman Kurniawan, S.Pd.I
 Jabatan : kabag Umum dan admin STAI Al-Utsmani Bondowoso
 Hari/tanggal : Jum'at, 22 Maret 2024

No	Peneliti	Informan
1	Bagaimana pelaksanaan proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?	Setiap tahun itu dianalisa terlebih dahulu, mas. Dilihat dulu, misal tahun ini kuota mahasiswa nambah enggak? Kalau nambah, ya otomatis kita butuh dosen baru. Jadi harus melakukan perekrutan dosen baru. Selain itu, misal tahun ini ada beberapa dosen yang mau keluar, ya otomatis harus melakukan perekrutan. Hal tadi yang saya sebutkan termasuk dalam perencanaan kebutuhan dosen. Jadi memang terdapat beberapa faktor mengenai diadakannya perencanaan kebutuhan dosen.
2	Dalam proses penyeleksian pendidik dan tenaga kependidikan, lingkup apa saja tahapan- tahapannya ?	Dari proses perekrutan telah dilaksanakan, selanjutnya adalah tahap proses penyeleksian. Penyeleksian di sini meliputi; penyeleksian administrasi, tes tertulis, tes membaca kitab (fathul qorib), tes membaca al-qur'an, tes kemampuan mengajar, dan tes wawancara. Ada hal yang menjadi menarik dan unik dalam proses seleksi dan jarang dilakukan oleh lembaga lainnya. Mungkin bahkan tidak yang melakukannya. Yaitu proses seleksi yang paling menentukan adalah tes membaca kitab kuning (fathul qorib) dan tes membaca al-qur'an. Jika hasil tes tersebut bagus dan mendapat nilai yang baik, maka pelamar akan diterima. Tapi di sisi lain pihak SDM bukan berarti tidak memperhatikan segi intelektualitas SDM yang dimiliki, tetapi lembaga akan menempatkan di jabatan lain yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki
3	Apa saja sumber rekrutmen tes pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?	Sumber rekrutmen berasal dari dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berasal dari alumni pondok pesantren Al-Utsmani sendiri dan jarak tempuh rumah lebih dekat dari kampus STAI Al-Utsmani Bondowoso, sedangkan sumber eksternal berasal dari pelamar dari luar yang memiliki kemampuan akademisi maupun keilmuan yang dibutuhkan oleh lembaga STAI Al-Utsmani Bondowoso Untuk menjadi dosen di STAI Al-Utsmani Bondowoso Memang riwayat pendidikan tinggi hanya sebagai pendukung. Lebih-lebih jika calon dosen tersebut memiliki kemampuan di bidang keagamaan yang baik, keilmuan yang luas, dan

		mempunyai riwayat pendidikan yang tinggi. Sebab mutu pendidikan di kampus ini lebih mementingkan kualitas bukan kuantitas.
4	Siapa saja yang berperan dalam pelaksanaan proses penyeleksian calon pendidik dan tenaga kependidikan baru ?	Jadi, untuk tahap proses penyeleksian ada beberapa orang sih yang ikut andil dalam mengetes para pelamar. Mulai dari seleksi administrasi, bagian ini yang menyeleksi adalah pihak penyelenggara SDM sendiri. Kalau yang menyeleksi tes membaca al-qur'an dan kitab kuning memang ada orang pilihan dari yayasan. Setelah itu tes kemampuan mengajar diseleksi langsung oleh pihak penyelenggara SDM. Terakhir tes wawancara. Karena tesnya dua kali, maka tes wawancara pertama dengan ketua yayasan, sedangkan tes wawancara yang kedua dengan pihak SDM. Tapi keputusan mutlak diterima atau tidaknya tetap berada di keputusan ketua yayasan.

Informan : 07
 Narasumber : Zulfiatul Jannah
 Jabatan : Mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso
 Hari/tanggal : Senin, 18 Maret 2024

No	Peneliti	Informan
1	Bagaimana dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso ini dalam penyampaian materi?	sangatlah bagus, melihat senantiasa ada peningkatan terutama dosen dalam bidang menyampaikan materi pembelajaran kepada mahasiswa, sebab mahasiswa dengan mudah untuk memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh dosen STAI Al-Utsmani ini.
2	Bagaimana tanggapan mahasiswa terhadap kendala yang dimiliki dosen disini ?	semua orang Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas, kami sebagai mahasiswa memang harus menegrti dan memaklumi apa yang menjadi kendala dosen selama proses perkuliahan berlangsung di kampus
3	Bagaimana dosen dalam menjalankan tugasnya ?	Saya melihat seluruh dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan kampus ini dapat tercapai dengan baik

PEDOMAN OBSERVASI

Observasi yang dilakukan adalah mengamati bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut dalam pengembangan profesionalisme pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

A. Tujuan

Untuk memperoleh data dan informasi mengenai kondisi fisik dan non fisik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut dalam pengembangan profesionalisme di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

B. Aspek yang diamati

1. Lokasi Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.
2. Lingkungan fisik Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso
3. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

C. Hasil observasi

1. Proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik tidak serta merta secara cepat. Akan tetapi perlu koordinasi yang sangat baik di sana. Mulai dari kebutuhan dosen, mahasiswa mencapai angka lebih. Jadi pihak yayasan mengadakan rapat dengan pihak STAI Al-Utsmani Bondowoso. Di sana dibahas mulai dari kekurangan dosen sebab resign, adanya jumlah mahasiswa semakin naik. Hal tersebut perlu adanya perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso melakukan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan bersama dengan ketua yayasan. Mereka merencanakan mulai dari ketambahan kelas perkuliahan atau tidak, jika ternyata ada bertambahnya, maka di sana dirumuskan untuk menambah dosen baru. Selain itu juga penambahan dosen baru disebabkan karena adanya dosen yang secara tiba-tiba mengundurkan diri dengan alasan tertentu.
3. Rapat dalam perencanaan kebutuhan dosen yang dihadiri oleh pihak yayasan dan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Rapat perencanaan kebutuhan dosen di sana tentunya dalam peningkatan mutu pendidikan kampus di STAI Al-Utsmani Bondowoso

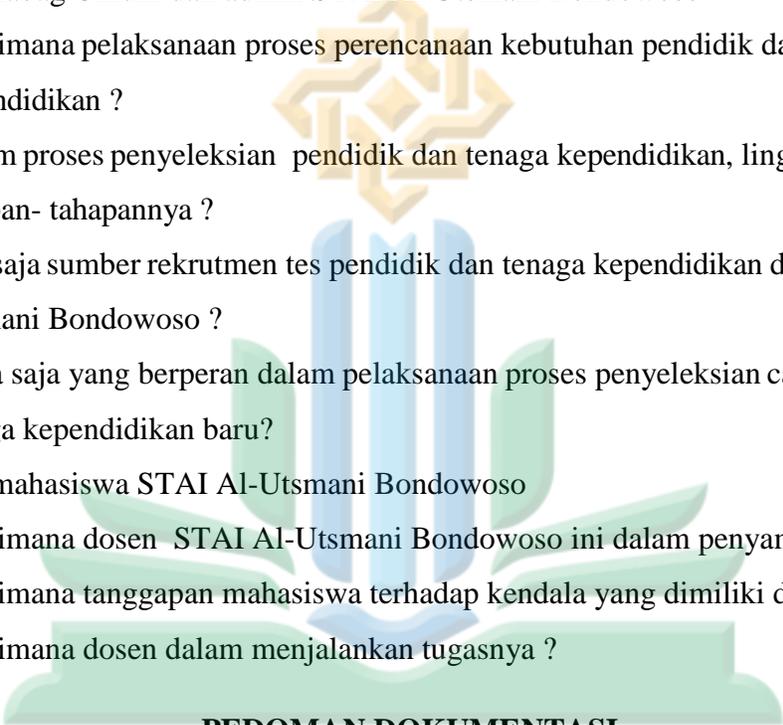
4. Setelah proses perencanaan kebutuhan selesai dan disetujui oleh ketua yayasan AI-Utsmani Bondowoso, lalu pihak SDM membuka lowongan pekerjaan. Setelah itu baru masuk berkas para pelamar dan langsung dipilah dipilih akan kesesuaiannya atau tidak sesuai kebutuhan STAI AI-Utsmani Bondowoso.
5. pihak SDM sendiri yang berperan dalam melaksanakan perekrutan.
6. pihak SDM menyeleksi berkas administrasinya sesuai atau tidak yang dibutuhkan lembaga. tes penyeleksian diawali dari tes berkas administrasi, setelah itu tes membaca al- qur'an, lalu dilanjut dengan tes membaca kitab kuning, selanjutnya tes kemampuan dalam mengajar. Dalam hal ini penilaian dilakukan oleh pihak SDM bersama dengan dosen STAI AI-Utsmani Bondowoso. Setelah itu dilanjutkan dengan tes wawancara. Setelah selesai tes wawancara, si pelamar disuruh untuk menunggu info pengumuman lulus atau tidaknya. pihak-pihak yang ikut andil dalam menyeleksi para calon pelamar. Proses seleksinya dilaksanakan di ruang kelas.
7. hasil tes seleksi yang akan diluluskan atau diterima oleh ketua STAI AI-Utsmani Bondowoso. Tapi keputusan mutlak tetap berada di tangan ketua yayasan. Penerimaan tersebut didiskusikan terlebih dahulu antara ketua STAI AI-Utsmani Bondowoso dengan ketua yayasan. Setelah itu barulah dinyatakan diterima atau lulus.
8. penempatan dosen baru ditempatkan sesuai kemampuan dan perkembangan yang dimilikinya. Hal tersebut untuk mencapai peningkatan mutu dan tujuan STAI AI-Utsmani Bondowoso
9. pembinaan dosen di STAI AI-Utsmani Bondowoso dilaksanakan secara rutin satu bulan sekali. Di luar itu akan dilaksanakan pelatihan dan pembinaan juga ketika ada pelatihan mengenai kemajuan dan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
10. STAI AI-Utsmani Bondowoso terus mengevaluasi dalam peningkatan kinerja dosen dan kemajuan kampus dan terus mengevaluasi dalam menganalisis kendala yang dialami seluruh dosen dalam menjalankan tugasnya,
11. proses tindak lanjut manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, ketua STAI AI-Utsmani dalam meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya seperti mengikuti pelatihan, seminar dan pelatihan peningkatan mutu dosen.

PEDOMAN INTERVIEW

MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO

1. Kepada ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana proses perencanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - b. Bagaimana pelaksanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?
 - c. Bagaimana proses rekrutmen di STAI Al-Utsmani Bondowoso?
 - d. Siapa saja yang terlibat dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso?
 - e. Bagaimana proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - f. Apa saja kriteria dalam menjadi pendidik tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - g. Bagaimana proses tahap seleksi di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - h. Siapa saja pihak-pihak yang ikut andil dalam proses penyeleksian di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - i. Apa saja kriteria lolos dalam penyeleksian?
 - j. Bagaimana proses dalam penempatan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?
 - k. Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?
2. Kepada ketua LPM STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana manajemen mutu pendidikan di STAI Al-utsmani Bondowoso ?
 - b. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?
 - c. Bagaimana proses tes seleksi bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan baru?
 - d. Bagaimana penempatan pendidik dan tenaga kependidikan baru di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - e. Apa tujuan dari pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?

3. Kepada dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - b. Apakah terdapat kendala dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru ?
 - c. Bagaimana proses penyeleksian di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - d. Bagaimana proses dalam penempatan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - e. Bagaimana penerapan manajemen mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
4. Kepada dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Siapa saja yang ikut andil dalam perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di stai al-utsmani bondowoso ?
 - b. Kriteria apa saja yang dapat dimiliki tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - c. Bagaimana persyaratan secara umum dalam proses seleksi tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - d. Apa tahap selanjutnya ketika proses penyeleksian tenaga pendidik baru telah dilaksanakan ?
 - e. Bagaimana penerapan manajemen mutu pendidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
5. Kepada kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - b. Apa saja kendala dalam proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - c. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - d. Bagaimana kondisi keuangan dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru ?
 - e. Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di STAI Al-Utsmani Bondowoso?
 - f. Apa tujuan dari pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?

- 
6. Kepada kabag Umum dan admin STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana pelaksanaan proses perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?
 - b. Dalam proses penyeleksian pendidik dan tenaga kependidikan, lingkup apa saja tahapan- tahapannya ?
 - c. Apa saja sumber rekrutmen tes pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al-Utsmani Bondowoso ?
 - d. Siapa saja yang berperan dalam pelaksanaan proses penyeleksian calon pendidik dan tenaga kependidikan baru?
 7. Kepada mahasiswa STAI Al-Utsmani Bondowoso
 - a. Bagaimana dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso ini dalam penyampaian materi ?
 - b. Bagaimana tanggapan mahasiswa terhadap kendala yang dimiliki dosen disini ?
 - c. Bagaimana dosen dalam menjalankan tugasnya ?

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Data atau profil Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.
2. Visi-Misi Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.
3. Data pimpinan dan dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.
4. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.
5. Dokumen yang berkaitan tentang manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

NO : B-PPS/097/Un.22/PP.00.9/1/2024
Lampiran : -
Perihal :Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

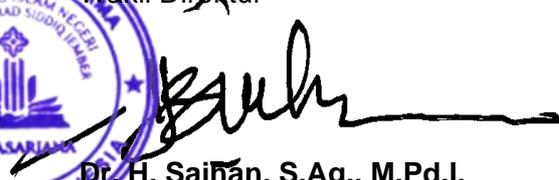
Nama : Rifki Mubarak
NIM : 223206010013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang : S2 Magister
Judul : Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Upaya Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso
Pembimbing 1 : Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
Pembimbing 2 : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I.
Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 11 Januari 2024

Direktur,
A.n. Direktur,
Wakil Direktur




Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197202172005011001

NO : B-PPS/097/Un.22/PP.00.9/1/2024
Lampiran : -
Perihal :Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

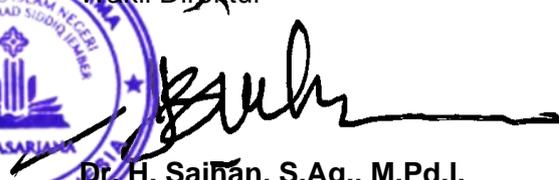
Nama : Rifki Mubarok
NIM : 223206010013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang : S2 Magister
Judul : Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Upaya Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso
Pembimbing 1 : Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
Pembimbing 2 : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I.
Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 11 Januari 2024

Direktur,
A.n. Direktur,
Wakil Direktur




Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197202172005011001



YAYASAN AL-UTSMANI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO

TERAKREDITASI : SK BAN-PT Nomor : 63/SK/BAN-PT/Min-Akred/XI/2019

Ijin Pendirian : KMA-RI Nomor : 171 Tahun 2020

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Sekretariat : PPS. Al-UtsmaniBeddianJambesariRT. 29/06 Kec.JambesariDarusSholahKodePos 68263 KabupatenBondowoso

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 521/421.4.02.2/E.STAI-AU/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Siti Habibatur Rahma, M.E.**
NIDN : 2108098702
Jabatan : Pembantu Ketua II (Bd. Administrasi & Keuangan)

Menyatakan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : **Rifki Mubarok**
Nim : 223206010013
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Instansi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

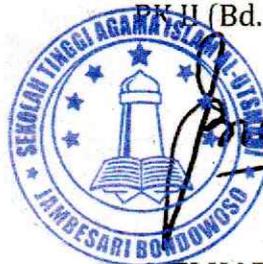
Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso. Dimana hal tersebut untuk data dalam menyusun tesis yang berjudul "Manajemen mutu pendidikan dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso." Terhitung mulai tanggal 11 Januari 2024 sampai dengan 04 April 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 06 April 2024

a.n. Ketua

PK II (Bd. Administrasi & Keuangan)



SITI HABIBATUR RAHMA, M.E.

Tembusan :

1. Ketua STAI Al-Utsmani
2. Arsip

SURAT KETERANGAN
BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI

Nomor: B-PPS/1093/Un.22/PP.00.9/5/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Rifki Mubarok
NIM	:	223206010013
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	26 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	22 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	12 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	5 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	10 %	20 %
Bab VI (Penutup)	2 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 06 Mei 2024

an. Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197202172005011001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin



Jayapangus Press

JAYAPANGUS PRESS

Website : <https://jayapanguspress.penerbit.org>

Email : jayapanguspress@gmail.com

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) Nomor 038/BAI/2023

Letter of Accepted

To: **Rifki Mubarak, Abd. Muhith, Abdul Muis**

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Dear Author,

We are pleased to inform you that your paper entitled “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di Universitas Islam Jember” was reviewed by reviewer and got positive opinion. This, paper has been accepted for publication at the peer-reviewed “Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan”, to be published in Vol 7, No 1, 2024.

For information: Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan is an scientific journal published by Jayapangus Press, aims at providing scientific insights regarding various educational situations or interactions, of all level and types of education. The focus of the journal are: 1) Review of educational curriculum, 2) Review of learning materials, 3) Teaching media and teaching aids, 4) Teaching methods and strategies, 5) Teacher’s competencies, 6) Studies on learner’s and teacher’s development, 7) Educational institution management studies, 8) Characters, gender, and educational evaluation.



Denpasar, March 31, 2024



Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan accredited by Kemendikbudristek
SK No: 225/E/KPT/2022, **SINTA 3**



شهادة

No. Un.25/PP.009/APT/0030 / 3 /2024

يشهد الموقع أدناه بأن السيد/ة:

RIFKI MUBAROK

المولود/ة بتاريخ : ٨ نوفمبر ١٩٩٨

قد تابع/ت الاختبارات في اللغة العربية لغير الناطقين بها التي أجراها مركز اللغة بجامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جيمبر وكانت الدرجات التي حصل/ت عليها كما يلي:

٥١	فهم المسموع
٤٨	فهم القواعد والتراكيب
٥٢	فهم المقروء والمفردات
٥٠.٣	مجموع الدرجات

أعد الاختبار بالتاريخ:

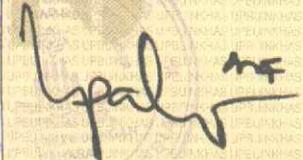
٣ مايو ٢٠٢٤

وتصح هذه الشهادة إلى:

٣ نوفمبر ٢٠٢٥



رئيس مركز اللغة



H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D.
 NIP. 197001262000031002



SURAT KETERANGAN

Nomor: B-015/Un.20/U.3/47/5/2024

Dengan ini menyatakan bahwa abstrak Tesis berikut:

Nama Penulis : **Rifki Mubarak**
Prodi : S2 - MPI
Judul (Bahasa Indonesia) : Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso
Judul (Bahasa arab) : *إدارة جودة التربية في تطوير احترافية المعلمين والموظفين التربويين في جامعة العثماني الإسلامية بوندووسو*
Judul (Bahasa Inggris) : **Education Quality Management in the Development of Educators Professionalism and Education Staff at Al-Utsmani Bondowoso Islamic College**

Telah diperiksa dan disahkan oleh TIM UPT Pengembangan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Mei 2024

Kepala UPT Pengembangan Bahasa,



hpal

Moch. Imam Machfudi

SEJARAH SINGKAT STAI AL-UTSMANI BONDOWOSO

STAI Al-Utsmani merupakan sekolah tinggi yang ada di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani Bondowoso. Kelahiran STAI Al-Utsmani dimulai ketika ada keinginan dari ketua umum yayasan Al-Utsmani yaitu KH. M. Ghazali Utsman untuk mengembangkan lembaga pendidikan formal yang ada di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani Bondowoso. Sebelum STAI Al-Utsmani Berdiri telah ada beberapa lembaga pendidikan formal yang ada di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani Bondowoso yaitu MTs Al-Utsmani Dan SMA Islam Al-Utsmani.

Keinginan ketua umum Yayasan Al-Utsmani untuk Mengembangkan lembaga pendidikan formal yang semula hanya MTS dan SMAI dikarenakan banyaknya permintaan dari para wali siswa SMAI yang ingin sekali melanjutkan pendidikan putra-putrinya di Al-Utsmani. Didasarkan pada permintaan tersebut akhirnya ketua umum memutuskan untuk mendirikan perguruan tinggi yang kini menjadi STAI Al-Utsmani.

Untuk merealisasikan keputusan tersebut, ketua umum membentuk suatu panitia kecil yang terdiri dari beberapa alumni Pondok Pesantren Al-Utsmani dan juga relasi dari kalangan profesional yaitu Rahman Kurniawan, S.Pd.I., Kipyanto, S.Pd.I., Suherman S.Pd., M. Syamsul Arifin Anshori, S.Sos.I, Di awal pengurusan izin untuk mendirikan Perguruan tinggi ini banyak menemui hambatan dan kendala. Telah dilakukan berbagai upaya untuk dapat mendirikan perguruan tinggi dibondowoso yang notabene lokasinya berada di pedesaan. Hingga pada akhirnya dapat dikatakan pendirian STAI Al- Utsmani menemui jalan buntu.

Perjuangan untuk mendirikan STAI Al-Ustmani tidak berhenti sampai disana, akhirnya ketua umum menggandeng beberapa relasi dari UIN Kiai Haji Ahmad Siddiq jember yaitu Dr. Ubaidillah Afief, M.Pd.I dan juga Rektor UIN KHAS Jember Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. Jalan untuk mendirikan STAI Al-Utsmani mulai terbuka dan hingga pada akhirnya pada tanggal 26

Desember 2019 STAI Al-Utsmani resmi berdiri dengan membuka 2 program studi yaitu Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Prodi Ekonomi Syariah.

VISI DAN MISI STAI AI UTSMANI BONDOWOSO

VISI

Menjadi Perguruan Tinggi Maju, Beriman, Berilmu dan Beramal yang belandaskan Ahlus Sunnah Wal Jamaah.

MISI

1. Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi melalui sistem pembelajaran terpadu dan menghasilkan lulusan yang memiliki integritas tinggi serta berdaya saing nasional.
2. Mengembangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bangsa
3. Memberdayakan perguruan tinggi yang berlandaskan pengembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis syariat islam.

PROFIL STAI AL-UTSMANI BONDOWOSO

1. Nama Yayasan : Yayasan PPS Salafiyah Al-Utsmani Bondowoso
2. Alamat Kantor : Jl. Pesantren, Beddian, Jambesari, Kec. Jambesari Darus Sholah, Kab. Bondowoso Jawa Timur 68263
3. Pengurus Yayasan
 - Ketua Umum : H. M. Ghozali Utsman
 - Sekretaris Umum : Muhammadil Baqir
 - Bendahara : H. Rofiqi Mahfudz
4. Nama Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso
5. Tahun Berdiri : 2019
6. SK BAN-PT : 63/SK/BAN-PT/Min-Akred/XII/2019
7. Pengelola Perguruan Tinggi Periode 2020-2025
 - Ketua Senat : Dr. Ubaidillah Afief, S.Pd.I, M.Pd



Ketua : Dawimatus Sholihah, S.Pd., M.E
 Pembantu Ketua I : Muhammad Bahanan, S.E., M.M
 Pembantu Ketua II : Siti Habibatur Rahma, S.E., M.E
 Pembantu Ketua III : Heridianto, S.Pd., M.Ag.
 Kepala LPM M. : Zainal Abidin, S.Pd.I., M.Pd
 Sekretaris LPM : Yusaul Anwar, S.Pd.I., M.Pd.
 Kepala LPPM : Plt. Muhammad Lutfi M.Pd
 Sekretaris LPPM : Dianidza Arodha, S.E., M.E
 Kaprodi MPI : Zamilul Mas'ad, S.Pd.I., M.Pd.
 Sekretaris Prodi MPI : Imro'atus Sholihah, S.Pd.I., M.Pd
 Kaprodi Kaprodi ES : M. Ilham Zainullah, S.E., M.E.
 Sekretaris Prodi ES : Haqiqotus Sa'adah, S.E., M.E.
 Kabag. Umum dan Admin : Rahman kurniawan, S.Pd.I
 Kabag. Kepegawaian : Dodik Purnomo, S.Pd.I
 Kabag. Keuangan : Plt. Wardatul Asfiyah, M.Ag
 Kepala Perpustakaan : Zaevi Ma'rifah, S.Pd.
 Kepala Laboratorium : Muzanni, S.E., M.E
 Kepala Pusat Kajian Halal : Andi Rahmad Hidayat, S.E.I., M.E.

DATA DOSEN

1. Data Dosen Tetap Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

No	NIY/NIDN	Nama Dosen	Jabatan Akademik	Pendidikan Terakhir
1	20.200686.016 /2120068604	ZAMILUL MAS'AD, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
2	20.010491.019 /2101049104	IMRO'ATUS SHOLIHAH, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
3	20.260292.011 /2126029202	HERIDIANTO, S.Pd., M.Ag.	Asisten Ahli	S2 Dirasah Islamiah UIN Sunan Ampel
4	20.260979.013 /2126097902	BUKADIN MANAF, M.Pd	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq
5	20.060981.017 /2106098103	ARDIYAN FIRDAUSIYAH, M.Pd	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq

6	20.170590.012 /2117059002	RIANTINO YUDISTIRA, S.Pd., M.La.	Asisten Ahli	S2 Linguistik Universitas Jember
7	0.040191.015 /2104019103	MUHAMMAD ZAINAL ABIDIN, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 MPI UIN Kiai Ahmad Siddiq
8	20.040191.015 /2104019103	YUSAUL ANWAR, M.Pd.	Asisten Ahli	S2 PAI universitas nurul jadid
9	19.290396.007	WARDATUL ASFIYAH, M.Ag.	Asisten Ahli	S3 Studi Islam UIN Kiai Ahmad Siddiq

2. Data Dosen Tetap Prodi Ekonomi Syari'ah (ES)

No	NIY/NIDN	Nama Dosen	Jabatan Akademik	Pendidikan Terakhir
1	21.021294.020	M. ILHAM ZAINULLAH, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
2	21.241095.025 /2124109501	HAQIQOTUS SA'ADAH, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Maulana Malik Ibrahim
3	21.020689.021 /2102068905	MUHAMMAD BAHANAN, S.E., M.M.	Asisten Ahli	S2 Manajemen Universitas Jember
4	21.310893.023 /2131089301	ROBBY REZA ZULFIKRI, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
5	21.080987.024 /2108098702	DAWIMATUS SHOLIHAH, S.Pd., M.E.	Asisten Ahli	S2 Ekonomi Syari'ah UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
6	22.260396.029	DIANIDZA ARODHA, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
7	21.120493.022 /2112049304	MUZANNI, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
8	20.080785.009 /2108078501	ANDI RAHMAD HIDAYAT, M.E.	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
9	19.170697.006	SITI HABIBATUR RAHMA, M.E	Asisten Ahli	S2 ES UIN Kiai Ahmad Siddiq jember
10	20.020874.010 /2102087402	CUK SUGIARTONO, S.E., M.M	Asisten Ahli	S2 Manajemen Universitas Jember

DOKUMENTASI FOTO



Dosen dan karyawan STAI Al-Utsmani Bondowoso



Wawancara dengan ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso



Wawancara dengan sekretaris LPM STAI Al-Utsmani Bondowoso



Wawancara dengan dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso



Wawancara dengan dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso



Wawancara dengan kaprodi MPI STAI Al-Utsmani Bondowoso



RIWAYAT HIDUP



Rifki Mubarak dilahirkan di Jember, Jawa Timur Tanggal 08 November 1998, anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan bapak Tulis dan Ibu Tummyati, Alamat Dusun Ajung Mangli Rt 006 Rw 001 Desa Cumedak Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember, Nomer hp. 081334586467, email: rifkimubarak217@gmail.com

Menempati pendidikan dasar di SDN Cumedak 03 pada tahun 2006-2011, pendidikan menengah pertama di SMP Al-Badri Gumuksari-Kalisat-Jember pada tahun 2011-2014, pendidikan menengah atas di MA Al-Badri Gumuksari-Kalisat-Jember pada tahun 2014-2017, pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. pada tahun 2017-2021.

Tidak berhenti melanjutkan pendidikan sampai jenjang S1 saja, akan tetapi masih melanjutkan pendidikan ke jenjang S2, yaitu di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.