

IMPLEMENTASI PENJAMINAN MUTU DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Iqomatu Nauvi Khuluq

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
email : iqomatukhuluq@gmail.com

Abstract. *This paper aims to reveal quality assurance in the development of human resources quality at the Center of Ma'had al-Jami'ah, Maulana Malik Ibrahim State University of Malang, with sub-focus covering: (1) the concept of quality standards (2) The process of implementing quality assurance conducted at the Center of Ma'had al-Jami'ah. This study used qualitative approach. Data collection is done by in-depth interviewing techniques participatory observation, and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and conclusion drawing, checking the validity of the findings carried out by extension of participation, source triangulation techniques, theories, and methods; and perseverance of the observer. The results showed that: 1) Quality standards were divided into three parts, namely standard input in the Center of Ma'had al-Jami'ah management, standard process in the Center of Ma'had al-Jami'ah management, and standard output in the Center of Ma'had al-Jami'ah management, 2) The process of implementing human resource quality standards is created by the establishment of Ma'had Ali, development programs consisting of Murobbi-Murobbiah resource development, Musyrif-Musyrifah resource development and talent interest development programs at the Center of Ma'had al-Jami'ah.*

Keywords: *Implementation; Quality Assurance; Human Resources Development*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan sub fokus mencakup: (1) konsep standar mutu (2) Proses implementasi jaminan mutu yang dilakukan di Pusat Ma'had al-Jami'ah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, teknik triangulasi sumber, teori, dan metode; dan ketekunan pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Standar mutu di ma'had terbagi menjadi tiga bagian, yaitu standar input dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, standar proses dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, standar output dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, 2) Proses implementasi standar mutu sumber daya manusia dengan pembentukan Ma'had ali, program pengembangan yang terdiri dari pengembangan sumber daya Murobbi-Murobbiah, pengembangan sumber daya Musyrif-Musyrifah dan program pengembangan minat bakat di Pusat Ma'had al-Jami'ah.

Kata Kunci: Implementasi; Penjaminan Mutu; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Copyright ©JMPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam). All Right Reserved.

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

A. PENDAHULUAN

Permasalahan mutu SDM menjadi cukup penting dalam dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas seseorang. Salah satu tempat untuk mendapatkan pendidikan adalah perguruan tinggi (Umar, 2016). Pemeratan dan peningkatan mutu pendidikan masih menjadi persoalan utama yang cukup urgen. Oleh karena itu penjaminan mutu SDM menjadi hal yang penting untuk dikaji terutama di perguruan tinggi yang menjadi lembaga kepercayaan dan harapan masyarakat dalam mendidik putra-putri bangsa. SDM dipandang salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Mu'tafi, 2020). Dengan demikian, MSDM dimaknai sebagai bagian manajemen umum yang fokus pada sumber daya manusia sebagai komponen manajemen yang paling penting dalam keseluruhan proses manajemen (Muzaki, Mujahidah, & Erihadiana, 2021).

Kualitas mutu sumber daya manusia bukan persoalan yang gampang dan sederhana, karena membutuhkan pemahaman yang mendalam dan luas pada tingkat pembentukan konsep dasar tentang manusia serta perhitungan yang matang dalam penyiapan institusi dan pembiayaan. Ada banyak metodologi pendidikan yang bisa dilakukan untuk pelatihan dalam penjaminan mutu seperti aktifitas yang berbasis pada pelatihan mengajar sebagai manajer, tenaga professional atau akuntan yang berkualitas. Dalam peningkatan penjaminan mutu memerlukan upaya keseriusan dalam mengevaluasi secara komprehensif. Seorang pendidik harus tetap berkembang dalam melayani peserta didik dalam memberikan informasi. pendidik juga harus mempersiapkan diri untuk perkembangan teknologi dan tetap optimis dalam pemanfaatannya secara optimal (Okabia, 2012). Hal tersebut berkaitan erat dengan proses pengembangan SDM, sebagaimana dalam hasil penelitian disebutkan pengembangan tersebut butuh proses yang panjang guna mendapatkan hasil yang optimal. Secara sederhana pengembangan SDM berarti adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya terutama dalam bidang pendidikan (Mubarok, 2021).

Kriteria lembaga pendidikan yang bermutu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (a) jumlah siswa yang banyak; (b) memiliki prestasi baik akademik maupun non akademik, (c) lulusannya relevan dengan tujuan lembaga pendidikan. Sementara Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (DIRJEN PENDIS) menetapkan sekolah bermutu dimaknai dengan; (1) memiliki kemampuan untuk mengelola lembaga pendidikan islams ecara profesioonal berbasis pada akuntabilitas, transparasi dan efisien; (2) memiliki rancangan pengembangan visioner; (3) memiliki sarana dan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti perpustakaan, laboratoriu dan sebagainya; (4) memiliki tenaga pendidikan dan kependidikan yang memenuhi tuntutan kualifikasi dan kompetensi; (5) menggunakan kurikulum dan metode pembelajaran yang mencerminkan pembelajaan yang memenuhi standar praktis, aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan islami (PAIKEMI); (6) memiliki keunggulan dalam bidang agama dan pengetahuan; (7) mengembangkan kemampuan bahasa asing; dan (8) memberikan keterampilan teknologi (Dirjen Pendis, 2013).

Banyak factor yang menjadikan mutu pendidikan tinggi rendah, salah satu diantaranya adalah tidak terlaksananya penjaminan mutu pendidikan tinggi. Penjaminan mutu sendiri seharusnya menjadi system tersendiri yang menjamin keberlangsungan pendidikan tinggi bermutu. Persoalan tersebut pastinya akan berdampak pada perguruan tinggi sebagai institusi otonom yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, masyarakat pengguna layanan pendidikan tinggi, serta usaha dan dunia industry sebagai pengguna layanan pendidikan tinggi, serta dunia usaha dan dunia industry sebagai pengguna lulusan pendidikan tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan paparan kajian empirik dan kajian teoritik diatas, dibutuhkan standar mutu yang baik dalam penjaminan mutu pengembangan sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, hal ini dilihat dari struktur organisasi yang hanya terdiri 33 orang, yaitu Kepala pusat Ma'had al-jami'ah, pengasuh, staff, Murobbi/ah, yang mengurus kurang lebih 4.000 mahasantri. Maka, berangkat dari dasar itu peneliti memutuskan untuk mengkaji dan mengobservasi lebih jauh standar mutu serta implementasi penjaminan mutu dalam pengembangan sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana konsep penjaminan mutu SDM di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, bagaimana implementasi jaminan mutu SDM di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, bagaimana penjaminan mutu dalam pengembangan SDM di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu, dilakukan penelitian tentang, "Implementasi Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Penelitian berlangsung pada bulan Agustus 2018 sampai dengan April 2020. Model penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Apabila ditinjau dari segi tujuannya, penelitian ini termasuk jenis studi kasus, yaitu bertujuan untuk menggali informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian dari segi efektivitas pelaksanaannya dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan (Sihit Soehardi, 2001).

Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik wawancara digunakan untuk menjaring data mengenai penjaminan mutu dalam pengembangan sumber daya manusia pada Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tehnik observasi dilakukan untuk mengetahui secara langsung pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang. Tehnik analisis data yang digunakan adalah tahap reduksi, interpretasi data, tahap penyajian, dan verivikasi data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ma'had Al-Jami'ah merupakan lembaga yang memiliki tugas dalam melayani, membina, mengembangkan akademik maupun karakter mahasiswa melalui sistem pengelolaan asrama yang berbasis pesantren (Puteh & Julianto, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam standar mutu dan pengembangan sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terdiri dari tiga bagian, yaitu standar Input dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, standar proses dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, dan standar output dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah. Dengan adanya pengembangan tersebut diharapkan para setiap SDM memiliki kemampuan dalam memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan. Salah satu upaya pengembangan yang bisa dilakukan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui penerapan program yang efektif (Khairul, Hasibuan, & Kasful, 2021). Untuk mewujudkan jaminan mutu sumber daya manusia, ditemukan bebrapa program yang dijalankan di Pusat Ma'had al-Jami'ah yaitu program unggulan, program pengembangan, dan program bakat minat.

1. Konsep Standar Mutu SDM di Pusat Ma'had al-Jami'ah

Konsep standar mutu merupakan acuan untuk melaksanakan penjaminan mutu untuk menghasilkan output yang berkualitas. Jika sebuah lembaga gagal dalam menjalankan standar mutu berarti lembaga tersebut sedang merencanakan kegagalan itu sendiri. Mutu tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus direncanakan, mutu harus menjadi strategi lembaga dan harus didekati dengan menggunakan perencanaan yang akurat. Tanpa perencanaan, lembaga tidak akan mampu mewujudkan penjaminan mutu. Sebagaimana dalam penelitian Wakhid dan Triyanto disebutkan peningkatan kualitas SDM merupakan sarat utama dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik (Wakhid & Triyanto, 2021). Pentingnya penjaminan mutu dalam pengembangan sumber daya manusia bagi sebuah institusi pendidikan menjadi perhatian serius oleh Mudir Ma'had. Oleh karena itu Mudir Ma'had membukukan standar mutu Ma'had dan membuat kualifikasi secara tertulis untuk seluruh sumber daya manusia yang ada di Pusat Ma'had al-Jamiah.

Penjaminan mutu sumber daya manusia Pusat Ma'had al-Jami'ah dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

Pertama, analisis data. Dalam hal ini Pusat Ma'had al-Jami'ah memperhatikan bebrbagai aspek dengan mengambil alternative yang sesuai dengan bentuk kegiatan yang akan di jalankan. Pusat Ma'had al-Jami'ah tidak mengadaptasi keseluruhan data melainkan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu khususnya aspek nilai atau tradisi kepesantrenan karena lembaga tersebut merepresentasikan pesantren dalam skala makro.

Kedua, merumuskan program mutu. Pada tahap perumusan mutu Pusat Ma'had al-Jami'ah memberikan kewenangan Kepala Pusat Ma'had al-Jami'ah untuk merumuskan tujuan yang hendak dicapai. Selanjutnya Kepala Pusat Ma'had al-Jami'ah mendelegasikan wewenang kepada seluruh pengasuh untuk menterjemahkannya dalam bentuk program yang bersentuhan langsung dengan

lembaga, disini Ma'had memposisikan pengasuh pada kedudukan yang sama (Al-Muzasawh). Dalam hal ini Pusat Ma'had al-Jami'ah mencoba menanamkan nilai-nilai keadilan, karena sumber kebaikan berada pada keadilan.

Ketiga, menentukan sasaran program mutu. Sebuah lembaga harus memiliki program, kemudian harus menentukan sasaran program mutu yang jelas yang berupa komitmen yang di sampaikan oleh lembaga yang disosialisasikan kepada stakeholder. Dalam hal ini Pusat Ma'had al-Jami'ah merumuskan tujuan dari setiap program mutu dengan memposisikan Ma'had di bawah naungan Universitas, dengan demikian tujuan Ma'had akan selaras dengan tujuan Universitas secara umum. Tujuan tersebut adalah ketercapaian mutu secara agama dan sains. Ketercapaian dua mutu diatas menjadi daya tarik dan kekuatan tersendiri. Karena pada dasarnya masyarakat juga menginginkan kompetensi kedua bidang tersebut secara seimbang. Tujuan Pusat Ma'had al-Jami'ah untuk mewujudkan output yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan spiritual di atas sejalan dengan konsep *tawazun* di dalam Islam. *Tawazun* merupakan perintah agama yang jika diterapkan akan membawa kepada kebaikan dan begitu sebaliknya jika diabaikan akan membawa kepada kemudhoratan (Jusuf Irianti, 2017).

Keempat, memperhatikan keinginan stakeholder internal dan eksternal. Sebagaimana yang dinyatakan Arcaro bahwa tujuan mutu pendidikan adalah membantu peserta didik untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian posisi lembaga pendidikan adalah sebagai pembantu masyarakat dalam mewujudkan keinginan mereka, sehingga dalam perencanaan mutu pendidikan harus selalu mempertimbangkan aspirasi dari masyarakat dan inilah yang dijalankan di Ma'had dalam setiap kebijakan Ma'had berusaha memposisikan keinginan stakeholder di atas keinginan Ma'had.

2. Implementasi Penjaminan Mutu dalam Pengembangan SDM

Standar mutu SDM di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terdiri dari tiga bagian, yaitu standar Input dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, standar proses dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah, dan standar output dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah. Standar input dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah di bagi menjadi dua, yang pertama adalah mahasantru semester 1-2, dan yang kedua adalah rekrutmen pengelola Ma'had al-Jami'ah yang terdiri dari pengelola akademik yaitu anatara lain: Mudir, Murobbi/ah, Musyrif/ah, Mushohih/ah, Mualim/ah dan pengelola administrasi yanitu bagian akdemik, umum dan keuangan. Adapaun standar input dalam manajemen pusat ma'had al-jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:

Pertama, standar mudir. Adapaun kompetensi mudir yang diinginkan dalam oengelolaan Ma'ad adalah memiliki pengalaman sebagai pengasuh ma'had, memiliki kompetensi bahasa arab, dan inggris, memiliki komitmen dalam mengembangkan ma'had, memiliki jiwa melayani, dipilih oleh senat yang diwakili oleh rector.

Kedua, standar pengasuh. Pengasuh adalah kumpulan orang yang membantu Mudir dalam menjalankan tugas-tugas jepoengasuhan di Ma'had. Sebagai pengasuh harus meiliki karakter sebagai berikut: sabra, penyayang, pengayom, disiplin.

Ketiga, standar rekrutmen mahasantri. Mahasantri adalah mahasiswa baru UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang baru diterima sebagai mahasiswa dan menempati Ma'had selama satu tahun. Adapaun syarat menjadi mahasantri sebenarnya sama dengan persyaratan mahasiswa baru, hanya saja ada beberapa persyaratan yang di tuntut mahasantri selama menempati Ma'had yaitu antara lain: (1) Kompetensi awal mahasantri harus diukur dan dipetakan masing-masing kompetensi (Placement Test Ta'lim). (2) Mahasantri harus memiliki atau menunjukkan identitas sebagai mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. (3) Mahasantri harus menempuh Ta'lim (al-Qur'an, Afkar dan Lughoh) yang diatur oleh Ma'had. (4) Mahasantri harus khatam al-Qur'an 30 juz sebagai persyaratan ujian komprehensif di fakultas. (5) Mahasantri harus memperoleh ijazah dan persyaratan kelulusan yang dikeluarkan oleh Ma'had sebagai persyaratan untuk menempuh mata kuliah keagamaan. (6) Mahasantri harus mentaati aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh Ma'had.

Keempat, standar rekrutmen Murobbi/ah. Murobbi adalah sebutan pembina Mahasantri yang senior dan biasanya memiliki kompetensi khusus sebagai Murobbi/ah, antara lain: (1) Murobbi/ah harus sudah lulus S1. (2) Murobbi/ah harus memiliki kompetensi berbahasa asing. (3) Murobbi/ah harus memiliki kompetensi leadership. (4) Murobbi/ah harus siap mengontrol manajemen Ma'had. (5) Murobbi/ah harus memiliki jiwa pendidik. (6) Rekomendasi dari pengasuh atau dosen merupakan pertimbangan untuk menjadi Murobbi.

Kelima, standar rekrutmen Musyrif/ah. Musyrif/ah adalah sebutan mahasiswa yang masih menjadi studi S1 dan bertugas sebagai pendamping Mahasantri yang sedang belajar di Ma'had. Adapun persyaratan untuk menjadi Musyrif/ah adalah: (1) Harus mendapat rekomendasi dari dosen pembimbing akademik. (2) Harus memiliki kompetensi akademik. (3) Harus memiliki kompetensi manajerial. (4) Harus memiliki kompetensi bahasa asing. (5) Harus mengedepankan pelayanan kepada mahasantri. (6) Harus menalkan tata tertib yang dijalankan Ma'had

Keenam, standar rekrutmen Muallim/ah. Muallim/ah adalah sebutan seorang pengamou mahasantri di kelas. Adapaun persyaratan untuk menjadi muallim/ah adalah: (1) Muallim/ah harus lulus S2. (2) Muallim/ah harus memiliki kompetensi bahasa asing (arab/inggris). (3) Muallim/ah harus memiliki kompetensi keagamaan. (4) Muallim/ah harus memiliki dan menunjukkan kompetensinya dalam bidangnya masing-masing (al-Qur'an, Afkar, dan Lughoh). (5) Muallim/ah harus memiliki target pengajarannya sesuai dengan kompetensi mahasantri belajar. (6) Muallim/ah harus mendapatkan rekomendasi atau lisensi mengajar dari lembaga yang kredibel. (7) Muallim/ah al-Qur'an harus mampu membaca al-Qur'an dengan baik dan benar. (8) Muallim/ah al-Qur'an harus mampu membaca gharaib al-Ayat. (9) Muallim/ah al-Qur'an harus menguasai 4 lagu dan tangga nadanya. (10) Muallim/ah al-Qur'an seharusnya mendapatkan ijazah sanad dari guru al-Qur'an yang mu'tabar. (11) Muallim/ah al-Qur'an seharusnya memperoleh sertifikat atau syahadah lulus.

Sebagai upaya dalam mendapatkan dan memberdayakan SDM pendidikan, diperlukan sistem manajemen yang benar, seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional, fungsi manajerial dalam sdm meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *directing* (pengarahan), *controlling* (pengawasan)

(Pratiwi, 2020). Adapun yang termaktub dalam standar proses adalah sebagai berikut:

Pertama, standar kurikulum. Adapun persyaratan kurikulum yang dikembangkan di Ma'had adalah: Kurikulum Ma'had harus mencerminkan visi dan misi universitas, Kurikulum Ma'had harus mampu memenuhi kebutuhan fakultas, Kurikulum Ma'had harus dikembangkan dan disepakati oleh pemangku kepentingan, Kurikulum Ma'had harus dilakukan review selama 4 tahun sekali atau mengikuti perkembangan kurikulum universitas atau fakultas, Kurikulum Ma'had harus melahirkan kompetensi yang dibutuhkan universitas dan fakultas, Kurikulum Ma'had harus menjadi prasyarat kurikulum fakultas.

Kedua, standar proses pembelajaran. Terdiri dari standar ta'lim al-Qur'an, Ta'lim al-Afkar, Ta'lim Bahasa, standar proses pembiasaan Ulul Albab, standar pengelompokan kelas dan kamar mahasantri.

Sedangkan standar output dalam manajemen Pusat Ma'had al-Jami'ah dari segi mahasantri akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Output Mahasantri Pusat Ma'had al-Jami'ah

Stakeholder	Kompetensi Lulusan	Materi	Pengelompokan Kelas	Model Pengajaran
Universitas	Kedalaman spritual	Qomi' Tughyan	Berdasarkan Fakultas	Diskusi, ceramah
	Keagungan Akhlak	Tadzhib Akhlak	Berdasarkan Fakultas	Diskusi, ceramah
Fakultas	Integrasi Sains dan agama	Afkar	Berdasarkan Fakultas	Tematik
Mahasantri	Kecakapan al-Qur'an	Ta'lim al-Qur'an	Berdasarkan Kompetensi	Diskusi, Ceramah
	Kecakapan Bahasa	Ta'lim Lughoh	Berdasarkan Kompetensi	Diskusi, Ceramah

Tahap implementasi jaminan mutu sumber daya manusia ini ditemukan beberapa program yang dijalankan di Pusat Ma'had al-Jami'ah.

Pertama, program Unggulan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan unggul, kreatif, dan inovatif, melalui peningkatan kualitas dan penerapan program yang tepat (Sabrina, 2021). Dalam program ini ditemukan bahwa Pusat Ma'had al-Jami'ah memiliki skala prioritas dalam pengembangan mutu. Skala prioritas sesungguhnya salah satu nilai yang diadaptasi dari nilai-nilai Islam, dimana setiap sesuatu itu harus dilakukan sesuai dengan porsi dan urgensinya masing-masing. Menciptakan pendidikan yang bermutu bukanlah hal yang mudah, butuh waktu, keseriusan dan memiliki banyak hambatan baik dari internal maupun eksternal. Pusat Ma'had al-Jami'ah sangat menyadari itu, karenanya dibuat skala prioritas, dengan demikian pengembangan itu bisa lebih fokus sehingga tujuan lebih mudah terealisasi. Tahap pertama dilakukan adalah dengan membentuk Ma'had Ali.

Ma'had Ali merupakan penyaringan dari seluruh Mahasantri yang memiliki kemampuan unggul di bidang nahwu shorof dan baca kitab. Dalam Ma'had ali semua proses dan pasilitas pembelajaran dibedakan dengan yang lain. Meskipun demikian tentunya pengembangan mutu tidak hanya terhenti pada Ma'had Ali namun akan di susul dengan program yang kain secara berkala. Pembukaan Ma'had Ali ini bukan tanpa alasan, Ma'had Ali ini merupakan tindak lanjut dari pengumpulan data pada perencanaan mutu pendidikan dimana setiap guru dianjurkan untuk mengumpulkan dara-data terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Kedua, program pengembangan. Program ini dilakukan untuk membekali seluruh civitas Pusat Ma'had al-Jami'ah dalam menjalankan tupoksinya masing-masing. Program ini adalah salah satu pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan Pusat Ma'had al-Jami'ah, diantaranya; Pengembangan Sumber Daya Muroobi/ah, program ini dikhususkan untuk Murobbi/ah saja, karena Murobbi/ah juga harus bagus dalam managerial perlu dilakukan pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Musyrif/ah, program ini di khususkan untuk Musyrif/ah yang dikomandoi oleh Murobbi/ah, dalam PSDM ini Musyrif/ah mengetahui lebih dalam tentang Ma'had dan Tupoksi sebagai Musyrif/ah, serta langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menjadi Musyrifah. Diadakannya workshop bahasa, hal ini untuk mengembanhkan sumber daya manusia dalam bidang kebahasaan. Dalam workshop ini diberikan materi Bahasa Arab dan Inggris. Adapun urgensi pengembangan SDM dalam hasil penelitian Rahman disebutkan melalui pembinaan dan pelatihan (training) terhadap para SDM dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dapat memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab pekerjaannya (Rahman, 2020).

Ketiga, Program Pengembangan Bakat dan Minat. Pengembangan sebagai proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral melalui pelatihan yang diberikan (Maghfithoh & Hidayati, 2020). Program ini berbentuk kegiatan ekstra kulikuler yang menjadi rutinitas Mahasantri. Di Pusat Ma'had al-Jami'ah terdapat 3 Unit Pengembangan Kreatifitas Mahasantri (UPKM). Yaitu Jm'iyah Da'wah wal Fun al-Islami, Elma'rifah dan Halaqoh Ilmiah. Sebuah sekolah yang mandiri memang sepatutnya memiliki program untuk penegembangan dan peingkatan kompetensi siswa dengan cara menyenangkan dan efektif. Keberhasilan sebuah sekolah biasanya ditentukan oleh sejauhmana tujuan pendidikan itu dapat tercapai dalam periode tertentu baik melalui intrakulikuler maupun ekstrakulikuler. Selanjutnya kesesuaian antara pencapaian dengan perencanaan disebut dengan sekolah efektif. Sekolah efektif mempunyai program setiap tahunnya dan terus disempurnakan berdasarkan kebutuhan siswa.

D. KESIMPULAN

Implementasi sistem penjaminan mutu dalam pengembangan sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berjalan dan berhasil dengan baik karena komitmen para pelaku, manajemen yang bagus dengan indikator yang jelas. Implementasi standar mutu sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah adalah: pembentukan Ma'had Ali, Program Pengembangan yang terdiri dari Pengembangan Sumber Daya Murobbi/ah dan

Musyrif/ah, program pengembangan minat bakat di Pusat Ma'had al-Jami'ah. Penjaminan mutu sumber daya manusia Pusat Ma'had al-Jami'ah dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut: analisis data, merumuskan program mutu, menentukan sasaran program mutu, dan memperhatikan keinginan stakeholder internal dan eksternal.

REFERENSI

- Dirjen Pendidikan Islam (2013). *Undang-undang dan Peraturan pemerintah RI tentang pendidikan*, Jakarta: Kementerian Agama RI.
- E. O. Okabia, (2012). *The Teacher Factor in Enhancing Quality Assurance in The Teaching Learning of Social Studies*, Review of European Studies.
- Irianti, Jusuf. (2017). *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Soehardi, Sihit. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian Yogyakarta*. Yogyakarta: Pena Perdasa Press.
- Khairul, H., Hasibuan, L., & Kasful, A. U. (2021). *Kebutuhan Akan SDM Doktrin Ekonomi (Konsep MSDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja serta Karakteristik Tenaga Kerja Terdidik, Upaya Pengembangan SDM)*. *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, Vol. 17 No. 1, Juni, 76.
- Maghfithoh, & Hidayati, S. N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis TQM Di SMA IT Baitussalam Prambanan*. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 2 Nomor 3 Tahun*, 214.
- Mubarok, R. (2021). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 3 No. 2. March-September, 139.
- Mu'tafi, A. (2020). *Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global*. *Jurnal Ilmiah Studi Islam*, Volume 20, No. 2, Desember, 107.
- Muzaki, A. I., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan*. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 16.
- Pratiwi, S. N. (2020). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di Era 4.0*. *Jurnal EduTech* Vol. 6 No. 1 Maret, 110.
- Puteh, M. J., & Julianto, F. (2019). *Ma'had Al-Jamiah Dalam Membentuk Karakter Mahasiswa UIN Ar-Raniry*. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol. 25 No. 2 Juli - Desember, 404.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *JURNAL: Pendidikan Islam*, Volume 4, Nomor 2, Juli, 8.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 22 No. 2, Oktober, 216.
- Umar, M. (2016). *Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan*. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1), 18-29.
- Wakhid, L., & Triyanto. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Pelayanan di Lembaga Pendidikan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggrahan Tahun Pembelajaran 2020/2021*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, Vol. 3, No. 2: 176-192, September, 179.