

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang: (a) konteks penelitian, (b) fokus dan pertanyaan penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) penegasan istilah, (f) sistematika pembahasan.

A. Konteks Penelitian

Mutu adalah konsep yang kompleks dan telah menjadi salah satu daya tarik dalam semua teori manajemen terutama dalam bidang pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya), kualitas.¹ Mutu yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Manajemen peningkatan mutu dalam konteks pendidikan merupakan sebuah filosofi metodologi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan saat ini maupun masa yang akan datang.² Hal ini dikarenakan mutu produk pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari

¹Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Edisi Kedua), (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), 677.

²Jerome S. Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, Terj. Yosol Iriantara, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 40.

tenaga kependidikan, tenaga pendidik, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan serta hubungan masyarakat.

Bagian penting dari manajemen peningkatan mutu yaitu tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk untuk pelanggan melalui peningkatan efektifitas dan efisiensi dari proses dan aktifitas struktur organisasi.³ Untuk membangun mutu di setiap institusi pendidikan diperlukan komitmen bersama diantara seluruh komponen yang ada di perguruan tinggi antara pimpinan, dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa menyebabkan pengelola organisasi pendidikan tinggi dengan modifikasinya sesuai kebutuhan. Gambaran mutu perguruan tinggi secara menyeluruh berperan dari segi kualitas yang dimiliki oleh perguruan tinggi seperti di bidang sarana prasarana, fasilitas, kualitas sumber daya manusia, standar mutu perguruan dan aspek-aspek kajian ilmiah lainnya. Organisasi perguruan tinggi yang baik adalah organisasi perguruan tinggi secara terintegrasi.⁴ Perguruan tinggi yang terintegrasi ada pada struktur organisasi perguruan tinggi yang birokratis. Namun, struktur organisasi perguruan tinggi yang bercirikan birokrasi yang sentralistik perlu dikaji ulang. Sebagian besar perguruan tinggi Islam terutama Universitas Islam Negeri (UIN) dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) memiliki peran sangat penting dalam kemajuan-kemajuan keilmuan maupun kualitas-kualitas yang dimilikinya terutama dalam pengelolaan perlu diperhatikan dengan baik sehingga apa yang diperhatikan dengan baik akan menghasilkan juga perguruan tinggi yang bermutu. Pengelola di

³Vincent Gaspersz, *Total Quality Managemen*, (Jakarta: Garamedia, 2008), 6.

⁴Sapendi, *Jurnal 2016, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak*, journal homepage: <http://jurnaliainpontianak.or.id/index.php/atturats> *Manajemen Kepemimpinan Berbasis Mutu untuk Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi*, At-Turats Vol. 10 No. 2 (2016) 65 – 76, 70.

perguruan tinggi tentunya salah satu sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan suatu pekerjaan terutamanya di bidang akademik yang akan menggambarkan suatu hasil dalam kinerjanya. Sumber daya manusia di perguruan tinggi memiliki perilaku penting yang mendukung terhadap mutu pendidikan. Seperti dalam pengelolaan suatu lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidik atau kependidikan yang profesional artinya mampu bekerja sesuai harapan yang diukur oleh kualitas seseorang. Dengan adanya sumber daya manusia berkualitas maka akan sama menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Perguruan tinggi yang melakukan itu, tidak lain adalah manajemen SDM perguruan tinggi dengan demikian kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi yang kuat dan professional tidak bisa dihindari. Fungsi manajemen SDM perguruan tinggi adalah *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, competition, continuity, security, bargaining, information*.⁵

Sumber daya manusia perguruan tinggi sebagai bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika bagi manajer pendidikan tinggi khususnya sumber daya manusia yakni menghadirkan profesi dosen profesional dimana *out-put* akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Sekaligus eksistensi dosen profesional menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut.⁶ Untuk itu, sumber daya manusia perguruan tinggi baik pada pimpinan rektor sampai bawahan maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan

⁵Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, (Gorontalo: Ideas Publising, 2012), 13.

⁶Eko Sasono, *Jurnal STIE Semarang*, Vol 6, NO 2, Edisi Juni 2014 (ISSN: 2252-7826), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Tantangan dan Kebutuhan*, 65.

dosen profesional dengan melayani *all out*, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga *relationship*.⁷ Kinerja dari sumber daya manusia perguruan tinggi adalah keberhasilan dalam melakukan pengembangan potensi dosen, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja personal dosen, maupun kelompok fungsional dosen.⁸ Disinilah pentingnya pimpinan atau rektor di perguruan tinggi sebagai manajer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik maupaun tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Disamping itu, menejer diharapkan, mampu menunjukkan efektifitasnya dalam mengelola sumber daya manusia, terutama masalah kepegawaian dan hubungan antar pegawai yang akan menjadikan suatu tujuan visi misi perguruan tinggi dengan baik. Peran rektor sebagai sistem manajer sumber daya manusia bukan hanya terfokus kepada rektor namun dibantu dari beberapa orang lainya yang ditunjukan sebagai tim manajer seperti yang di paparkan oleh Suyadi bahwa hasil penelitiannya yaitu: sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh bebrapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mengelola perguruan tinggi memerlukan beberapa tim kerjasama untuk menghasilkan kualitas yang ada di perguruan tinggi mulai dari sistem perencanaan, sistem pengelolaan dan sistem

⁷*Ibid*, 67.

⁸*Ibid*, 71.

⁹Suyadi, Tesis 2016, Abstrak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Delangu*.

lainnya. Perguruan tinggi mempunyai berbagai manajerial pimpinan dari rektor ke wakil rektor tiga dan dari dekan ke ketua jurusan dan dari ketua jurusan ke anggota bawahnya yang saling berkaitan. Mutu dan sumber daya manusia merupakan realisasi secara manusiawi yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun (Q.S Al Qashash:77).¹⁰ Hal ini sebagaimana firman Allah Swt:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Q.S Al Qashas:77.¹¹

Ayat diatas menunjukkan bahwa ada yang di perbuatan sesuatu yang baik yang menjadi kualitas hubungan kerja sama dalam kinerja sehingga dalam bentuk kebaikan ini mencerminkan mutu yang dilakukan oleh seseorang yaitu sumber daya manusia. Tentunya SDM memberikan peningkatan mutu dalam kinerjanya

¹⁰Muhammad In'am Esha, *Penjaminan Mutu di Perguruan Tinggi Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2016), 44.

¹¹Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah atau Penafsir Al Qur'an Revisi Terjemah Oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al Qur'an Kementerian Agama RI, *Al Qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2010), 394.

terutama di lembaga pendidikan tinggi. Upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi dapat melalui hubungan kinerja seseorang terhadap lembaga maupun orang lain yang memiliki program-program dalam meningkatkan kualitas seseorang sehingga akan menunjukkan tujuan yang sama. Program-program yang telah dibuat merupakan pengelolaan atau manajemen kinerja sumber daya dalam meningkatkan kualitas melalui berbagai pelatihan dan kajian ilmiah sehingga akan menjadi bermakna apabila dapat menciptakan kebahagiaan.¹² Berbagai pelatihan dan program yang dilakukan oleh SDM di perguruan tinggi akan menjadi berkualitas pada lembaga tersebut sehingga akan cepat mengalami perubahan lembaga dalam taraf internasional.

Manajemen SDM perguruan tinggi sebagai bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika. Salah satu tantangan *challenge* bagi manajer pendidikan tinggi khususnya manajemen SDM yakni menghadirkan profesi dosen profesional dimana *out-put* akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Sekaligus eksistensi dosen profesional menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut.¹³ Meminjam konsep manajemen secara umum, manajemen SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian

¹²Nurcholish Madjid, *Membangunan Indonesia Masa Depan dalam Ismet Dja'far*, Bangunlah Jiwanya Bangunlah Badannya: Komitmen KAHMI untuk Indonesia Raya, (Jakarta: KAHMI), 2003), 14.

¹³Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, (Gorontalo: Publishing, 2012, 8.

program maupun rencana kerja.¹⁴ Kajian manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah berevolusi mengkhususkan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Bila salah satu instrumen tridharma perguruan tinggi tersebut diabaikan dosen, misalnya dosen dan perguruan tingginya semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pengajaran secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka dosen dan perguruan tingginya tidak akan memiliki gairah sebagai suatu lembaga penyelenggara pendidikan profesional dan pada gilirannya akan berdampak pada budaya kerja dosen dan perguruan tinggi yang rendah. Kehadiran dan kecerdasan Manajemen SDM dosen memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan perguruan tinggi. Agar para dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi.

Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber daya manusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk *image* mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya.¹⁵

Manajemen SDM perguruan tinggi menjadi sebuah konsep, fakta dan gagasan, suatu kelompok (genus), komunitas kampus maupun personal.

¹⁴*Ibid*, 9.

¹⁵Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya...*, 10.

Manajemen SDM perguruan tinggi lebih menekankan bagian-bagian yang rumit dari sosok seorang dosen sebagai manusia biasa maupun kelompok masyarakat intelektual (terpelajar) yang bisa dielaaborasi dalam kajian ilmiah maupun kultural.¹⁶ Unsur-unsur SDM meliputi (a) kemampuan-kemampuan yang terdiri dari keahlian, potensi, intelegensi, keterampilan, bakat, (b) sikap (*attitude*), (c) nilai-nilai (*values*), (d) kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik penduduk. Unsur-unsur SDM tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. Orang-orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan unsur-unsur SDM tersebut. Perbedaan-perbedaan tersebut sangat penting untuk diketahui oleh manajer dan sedapat mungkin mengakomodasikannya.¹⁷ Selanjutnya Jurnal terkait efektifitas manajemen perguruan tinggi studi lapangan di PTN di Jawa Barat, yaitu UI, ITB, IPB, UNPAD, UPI, UIN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; dalam pengembangan manajemen pendidikan tinggi dilihat dari fungsi manajemen pendidikan, proses perencanaan dan pengawasan telah dilakukan dengan baik, sedangkan proses pelaksanaan belum memadai; dalam perankingan universitas dunia, belum ada satu pun PTN di Jawa Barat yang masuk ke dalam dengan kriteria THES dan SJTU. Berdasarkan pemeringkatan versi webometric

¹⁶*Ibid*, 9.

¹⁷Cornelia, Jurnal, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. III, Nomor 2 Oktober 2005:59-81, Diakses Pada Tanggal 19 Agustus 2018, <https://media.neliti.com/media/publications/73535-ID-manajemen-sumber-daya-manusia-di-perguruan-tinggi.pdf> Pukul 3.33 WIB.

Juli 2012, 5 (lima) PTN di Jawa Barat masuk ke dalam 1000 universitas top dunia, UI berada di peringkat 507 dan ITB berada dalam peringkat 568, UPI berada di peringkat 630, IPB berada di peringkat 764, dan UNPAD berada di peringkat 990 ranking dunia; dilihat dari model pengembangan manajemen pendidikan tinggi berdasarkan aspek internal *service quality*, *service capability* serta eksternal *service quality*, PTN di Jawa Barat mengembangkan manajemen pendidikan tinggi disesuaikan dengan kekhasan masing-masing perguruan tinggi. internal *service quality* dan eksternal *service quality* merupakan aspek yang sudah dapat dipenuhi oleh masing-masing PTN, sedangkan *service capability* merupakan aspek yang membutuhkan perhatian lebih banyak.¹⁸

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri berada dalam naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang telah mengalami perubahan alih status dari STAIN menjadi IAIN.¹⁹ Kedua perguruan tinggi ini memiliki mutu kualitas akademik serta sumber daya manusia sebagai upaya dalam peningkatan mutu di perguruan tinggi secara menyeluruh dan mengarah kepada visi misi serta tujuan yang telah dirumuskan seperti yang terdapat di IAIN Tulungagung ialah terbentuknya masyarakat akademik yang berlandaskan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan, berakhlak karimah, berbudaya dan berjiwa Islam *rahmatan lil 'alamin*.²⁰ Sedangkan IAIN Kediri ialah untuk menjadi

¹⁸Linda Setiyawati, Jurnal. *Efektifitas Pengembangan Manajemen Pendidikan Tinggi*, Vol. 13 No. 2 Oktober 2012 http://jurnal.upi.edu/file/Linda_setiyawati.pdf Diakses Pada Tanggal 19 Agustus 2018, Pukul 3.46 WIB.

¹⁹Hasil Observasi Pada Tanggal 15 April 2018 Pukul 10.32 WIB.

²⁰Dokumentasi Buku Pedoman Akademik IAIN Tulungagung 2015, 7.

kampus yang unggul dalam tata kelola dan bertujuan untuk menyiapkan sumber daya masyarakat yang memiliki kemantapan aqidah, spiritual, keluasan ilmu pengetahuan agama Islam dan berakhlakul karimah.²¹ Secara tidak langsung peningkatan sumber daya manusia di perguruan tinggi dua ini mencakup manajer, dosen, karyawan, staf, dan mahasiswa yang bertujuann untuk meningkatkan kualitas di bidangnya masing-masing yang memiliki kebiasaan positif dalam rangka meningkatkan mutu SDM menjadi suatu keunggulan tersendiri bagi setiap lembaga.

Manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi yang menjadi menarik dari judul ini terutama yang dilakukan oleh IAIN Tulungagung ialah dari perencanaan dapat meramalkan beberapa kegiatan yang bermutu hingga pelaksanaan dapat merealisasikan pelatihan workshop dan kajian ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kualitas profesional SDM. Adapun yang menjadi menarik lainnya kegiatan dalam peningkatan mutu SDM di IAIN Tulungagung antara lain: 1) Materi Pelatihan Pembuatan TOAFL bagi Dosen IAIN Tulungagung oleh Dr. Nasaruddin, M.Ed. dan Prof. Dr. Gunadi H Sulisty, M.A. yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Bahasa pada tanggal 17-18 November 2017.²² 2) Bimbingan akademik *writing* bagi dosen dan tenaga kependidikan IAIN Tulungagung Tahun 2017.²³ 3) kegiatan workshop dalam

²¹Dokumentasi Buku Pedoman Akademik IAIN Kediri 2017-2018, 6.

²²Pelatihan dosen IAIN Tulungagung<http://www.iain-tulungagung.ac.id/71-p2b/852-pelatihan-pembuatan-toafl>, Diakses Pada Tanggal 20 Mei 2018, Pukul 22:34 WIB.

²³Pelatihan menulis<http://www.iain-tulungagung.ac.id/component/content/article/71-p2b/880-surat-tugas-kegiatan-pusat-pengembangan-bahasa-2017>, Diakses Pada Tanggal 20 Mei 2018, Pukul 22:50 WIB.

pengelolaan jurnal online menggunakan open journal system (OJS) IAIN Tulungagung pada 5 Desember 2017. 4) Kegiatan TOT dalam menyusun boring akreditasi kampus IAIN Tulungagung pada tanggal 23-24 maret 2018. Berbagai bentuk pelatihan dan kegiatan menunjukkan bahwa IAIN Tulungagung memiliki karakteristik mutu sumber daya manusia sehingga ini akan menjadi menarik jika dikaji lebih dalam. Begitujuga yang lebih menarik di IAIN Kediri memiliki karakteristik peningkatan mutu sumber daya manusia seperti seminar dan workshop ialah mengadakan seminar nasional tentang *Pluralism in The Contemporary Context* dengan nara sumber Prof. Dr. H. Kamarudin Amin, dan workshop pembekalan peningkatan pemahaman Al-Qur'an sebagai narasumber Dr. H Mundir Thohir.²⁴ Selain itu pelatihan atau kegiatan bagi mahasiswa di setiap kampus memiliki wadah tersendiri yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah wadah aktivitas kemahasiswaan luar kelas untuk mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu. Berbagai program lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas SDM perguruan tinggi akan mengelola lebih dalam lagi dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai tindak perbaikan.

Kedua lembaga perguruan tinggi ini menunjukkan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia yang menjadikan profesional dalam kerjanya sehingga sumber daya manusia mampu bercakap dengan baik sehingga akan menghasilkan pula generasi yang lebih bermutu dan profesional. Profesional kinerja dosen maupun tenaga kepegawaian merupakan tanggung jawab besar dalam pendidikan tinggi yang akan menghasilkan lulusan terbaik dan untuk mampu bersaing dari

²⁴Ringkasan Disertasi Oleh Ali Rohmad, 2017, *Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Penguatan Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Islam Negeri* (Studi Multisitus di IAIN Kediri dan IAIN Ponorogo), 56.

kampus-kampus lainya selain itu SDM dapat menarik perhatian oleh masyarakat untuk dapat memberikan kemajuan akademik dan dapat di dukung oleh instansi-instansi lainya. Terkait profesional ini akan lebih menarik jika lebih di kaji lebih dalam sesuai teori dan praktik situs di lapangan. Adapun kesenjangan teori dengan praktek berbagai perkembangan maupun peningkatan dari sisi pengelolaan, fasilitas, standar mutu, dan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak lepas dari yang namanya kegiatan-kegiatan di lembaga tersebut untuk mengalami perbaikan berkelanjutan dalam meningkatkan SDM. Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan Mutu dan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen lain tidak akan berarti banyak apabila dosen dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan mahasiswa dengan baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.²⁵ Hal ini di tunjukan adanya isu-isu alih status terbaru dari kedua lembaga tersebut, untuk itu tentunya konsep SDM dalam dua lembaga tersebut mampu menjadikan peran yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi sumber daya manusia di setiap lembaganya yang mampu mencerminkan budaya mutu serta unggul dalam mengelola perguruan tinggi secara berkualitas.

²⁵Abd Wahid Tahir, Jurnal, *Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*, Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017, Diakses Pada Tanggal 15 Agustus 2018 Pukul 23:24 WIB.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian diatas, maka penelitian ini di fokuskan pada manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri. Adapun pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri?
3. Bagaimana kontrol dalam peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri?
4. Bagaimana tindak perbaikan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.

2. Untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.
3. Untuk mengetahui kontrol dalam peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.
4. Untuk mengetahui tindak perbaikan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang berjudul “manajemen peningkatan mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi (Studi Multisitus di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri), diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan sebagai berikut:.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam mengembangkan teori manajemen mutu terpadu dan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sumber masukan, khususnya:

- a. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perguruan tinggi untuk memperbaiki manajemen mutu terpadu sehingga mampu meningkatkan mutu sumber daya manusia.

- b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan penelitian tentang manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek lain dari manajemen mutu terpadu dan sumber daya manusia, sehingga penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.

d. Bagi perpustakaan pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen pendidikan Islam, terutama tentang manajemen mutu terpadu dan sumber daya manusia.

e. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam utamanya tentang manajemen mutu terpadu dan sumber daya manusia.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan menghindari kesalahan dalam penafsiran dari pembaca, serta memberikan batasan

yang fokus pada kajian penelitian yang diharapkan peneliti. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni:

1. Konseptual

a. Manajemen peningkatan mutu

Manajemen peningkatan mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari upaya dan proses organisasi atau lembaga untuk menciptakan barang/jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan masyarakat. Untuk itu manajemen peningkatan mutu meniscayakan semua layanan dan kinerja organisasi agar menfokuskan diri pada tujuan yang telah ditetapkan.²⁶ Fokus pada layanan dan kinerja organisasi akan menghasilkan produk atau jasa berkualitas atau bermutu sesuai dengan apa yang telah direncanakan sejak semula.

b. Sumbe Daya Manusia (SDM)

SDM adalah energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Kerja diartikan sebagai poses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan, atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.²⁷

²⁶Muhammad In'am Esha, *Penjaminan Mutu di Perguruan Tinggi Islam, Konsep Interpretasi, dan Aksi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2016), 125.

²⁷Talizidhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 1.

SDM yang telah terikat pada suatu organisasi berdasarkan kerjasama yang dapat memberikan kontribusi (manfaat) kepada lingkungan. Adapun kontribusi kepada lingkungan (bertanggung jawab) dan perlakuan adil itu (hak) diperlukan agar manusia berbahagia.²⁸

c. Perguruan Tinggi

Menurut Nano Supriono dalam bukunya Rifki Amin, bahwa perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang padanya diselenggarakan jenjang pendidikan tinggi dimana peserta didiknya disebut mahasiswa, sedangkan tenaga kependidikan disebut dosen. Disebutkan pula perguruan tinggi terdiri dari dua jenis, yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta.²⁹

2. Operasional

Penegasan operasional dari penelitian yang berjudul “manajemen peningkatan mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi (Studi Multisitus di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri)” adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perguruan tinggi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, kontrol, dan tindak perbaikan, dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

²⁸*Ibid*, 3.

²⁹Rifki Amin, *Sistem Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi Umum*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2012), 62.

