

BAB V

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi Islam Negeri bermutu merupakan harapan dari sebuah Negara yang ingin mengembangkan dirinya menuju Negara yang lebih baik maka dari itu kerja keras yang dilakukan oleh perguruan tinggi Islam ialah dari STAIN, IAIN, dan UIN selalu berbenah diri untuk lebih baik. Peningkatan sumber daya manusia di perguruan tinggi bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Sementara perencanaan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga, perencanaan peningkatan mutu sumber daya manusia berupaya untuk mencapai tarkeg dalam pelaksanaannya sumber daya manusia pendidikan tinggi yang dilaksanakan. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹ Sementara sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya manusia juga disebut sebagai sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya, seperti pada hewan, tumbuh-tumbuhan, bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam. Dalam hal ini, manusia sebagai perencana yang diprioritaskan sebagai

¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 65.

gambaran besar untuk kedepan terutama perencanaan peningkatan sumber daya manusia di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri mengarah utama adalah pada visi-misi dan tujuan organisasi bagian dari perencanaan yang penting karena itu dari perencanaan, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembanguinan diperguruan tinggi, karena SDM mempunyai peran yang sangat menentukan.²

Untuk membangun dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia terutama di lingkungan IAIN diperlukan perencanaan yang matang dan sistematis, sehingga perkembangan kualitas perguruan tinggi dapat dipantau dengan baik. Perencanaan ini mengedepankan bagaimana peningkatan mutu sumber daya manusia dibentuk dalam sebuah standar mutu SDM yang ada di perguruan tinggi, sehingga instrumen-instrumen yang dibutuhkan dalam pengembangan potensi diri, indikator-indikator keberhasilan perkembangan serta alat evaluasi dapat tersedia dengan baik. Berbagai cara atau metode untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia tidak akan maksimal tanpa adanya kerjasama yang baik diantara dosen, karyawan, departemen dan pimpinan atau rektor. Lebih lanjut, semangat kerjasama tim *work* dapat mendorong para karyawan untuk belajar dari karyawan lain, sehingga dapat mendorong kemajuan bersama sekaligus lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi persoalan seperti yang ada di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri memiliki kerjasama untuk mensukseskan program mutu baik secara formal maupun informal. Di samping itu, dengan kerja sama tim, setiap

²Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 11-12

individu akan terpacu untuk menjadi yang terbaik, dan untuk menjadi yang terbaik tentunya dibutuhkan kemampuan dan keterampilan tersendiri. Oleh sebab itu, semangat sportivitas juga diperlukan dalam kerja tim ini, sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Perencanaan peningkatan mutu sumber daya manusia yang terdapat pada perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri ialah: (1) azas dasar dan tujuan perguruan tinggi, (2) seleksi sumber daya manusia sebagai mutu untuk kesiapan kinerja lebih baik, dan (3) pengembangan sumber daya manusia sebagai kegiatan yang diberikan oleh kampus dalam rangka meningkatkan wawasan SDM dan mampu memberikan pemanfaatan kepada orang lain. Dengan demikian, perencanaan mampu mengembangkan sumberdaya manusia melalui proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua lingkungan suatu masyarakat.³ Pertama yang harus diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia di perguruan tinggi ialah bagi dosen untuk meningkatkan nilai-nilai tridharma seperti pendidikan, penelitian, dan pengabdian hal ini dibutuhkan terlebih dahulu formasi atau analisis sumber daya yang akan dibutuhkan, jika ada kekurangan SDM maka diadakan pengumuman rekrutmen dosen atau karyawan untuk melengkapi kebutuhan yang ada, baru melakukan seleksi untuk mematangkan SDM yang diadakan tes wawancara maupun tes tertulis kemudian penerimaan sebagai tenaga pendidik untuk di perguruan tinggi.

³Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung: Mizan, 1995), 109.

Perencanaan dari dua lembaga terdapat pandangan kedepan dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga apa yang akan dilakukan atau yang akan di kerjakan sesuai perencanaanya. Selain peramalan ke depan juga di dua lembaga ini terdapat peningkatan kualitas perpustakaan yang akan memfasilitas SDM agar mampu bersikap mandiri dan Adapun perencanaan yang dilakukan oleh IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri untuk mengembangkan tridharma sebagai program keunggulan dalam meningkatkan kualitas dosen. Departemen Pendidikan Nasional mengacu pada arahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) secara garis besar diturunkan sebagai peningkatan pendidikan tinggi terutama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan kerjasama dengan dunia usaha, industry, dan pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa serta menetapkan peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).⁴ Dalam bidang pendidikan dosen menerapkan dan menyusun perangkat pembelajaran seperti RPS dan silabus untuk bahan pembelajaran dengan disertai metode. selain itu dalam bidang pendidikan dosen didorong untuk melanjutkan studinya bagi yang belum S.3 diharapkan mammpu melanjutkan. Selanjutnya dalam penelitian di perguruan tinggi ada wadah bagi SDM yaitu Lembaga Penelitian Pendidikan Masyarakat (LP2M) yang menaungi dan mengevaluasi bagi dosen untuk meneliti sesuai bidang studinya. Hal ini untuk meningkatkan kulitas SDM seperti yang dilakukan IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri mengharuskan dosen meneliti sesuai studinya. Setidaknya ada lima agenda yang menjadikan proritas, yang pertama memberi penugasan

⁴Indra Bastian, *Akuntansi Pendidikan*, (Yogyakarta, Erlangga, 2006), 10.

dosen untuk melakukan penelitian lebih besar daripada pengajaran, kedua mengembangkan pembelajaran berbasis riset, ketiga memperbesar penelitian bagi dosen, keempat mobilitas dosen untuk berprestasi internasional, dan kelima melakukan redesain kurikulum, agar setiap program studi memperoleh ketrampilan pasar kerja.⁵ Dengan mengembangkan nilai-nilai tridharma maka dosen akan meningkatkan kualitas dan mampu meningkatkan kualitas perguruan tinggi menjadi lebih unggul. Wardiman Djoyonegoro dalam E. Mulyasa mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam mengembangkan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi mahasiswa di perguruan tinggi, yakni: Sarana dan prasarana yang modern, buku yang berkualitas, dan dosen atau tenaga kependidikan yang profesional.⁶ Dalam organisasi kependidikan, Rektor merupakan pimpinan puncak yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Rektor merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁷

Uraian di atas, menunjukkan bahwa keterlibatan seluruh komponen dalam pengelolaan perguruan tinggi membutuhkan perencanaan respon strategis dari berbagai unsur dan elemen masyarakat di dunia pendidikan. Para

⁵Hamdar Arr ayah dan Jejen Musfah, *Pendidikan Islam memajukan Umat dan Memperkuat Kesadaran Bela Negara*, (Jakarta: Kencana, 2016), 154.

⁶Mulyasa, *Menjadi guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 3.

⁷Dedi Supriyadi, *Mengangkat citra dan martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 1998), 346.

pakar pendidik yang berkecimpung di lembaga-lembaga pendidikan, baik pada pendidikan negeri maupun swasta di lembaga pendidikan tinggi rektor sangat mempengaruhi kemajuan akademik, sudah saatnya merumuskan sebuah sistem dan pola penyelenggaraan pendidikan yang lebih bermutu, demokratis, kompetitif dan profesional, baik untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi maupun memasuki dunia kerja sehingga SDM mampu berkompentensi dalam bidang sesuai profesinya masing-masing.

B. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia yang harus diperhatikan ialah program-program seperti pelatihan, kegiatan, dan aktivitas lainnya yang dilaksanakan pada pelaksanaan yang ada di perguruan tinggi. Beberapa poin terpenting pada pelaksanaan yang dilakukan oleh IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri tujuannya adalah melaksanakan program kinerja dengan baik, setiap perguruan tinggi meningkatkan sumber daya manusia memiliki kontribusi sebesar-besarnya bagi pencapaian tujuan perguruan tinggi untuk itu program pembinaan sumber daya manusia seperti yang ada di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri melakukan program pembinaan seperti pelatihan dan workshop harus diarahkan pada perluasan wawasan dan kemampuan individu dosen agar semakin kreatif dan inovatif dalam merealisasikan tridharma perguruan tinggi.⁸ Adapun di perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi perlu menetapkan standar mutu kerja dosen. Maksudnya dosen yang bekerja mampu menghasilkan jasa-jasa yang sesuai

⁸Ali Rohmad, Disertasi 2017, *Pembinaan Sumber Daya Manusia*,...27.

dengan kebutuhan para pelanggan perguruan tinggi. Standar mutu dosen ini menjadi pondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen. Untuk mengukur standar kerja dosen maka ada lima faktor yang menentukan, yaitu:⁹ (1) kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) kesesuaian antara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, (4) kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan, (5) kesejahteraan yang memadai.

Menurut Wina Sanjaya ada empat bidang utama prinsip-prinsip manajemen SDM yaitu:¹⁰

1. Penerapan manajemen SDM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi secara luas untuk mengelola akademik secara keseluruhan.
2. Penerapan manajemen SDM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi secara luas untuk mengelola akademik secara keseluruhan rangka pencapaian tujuan pendidikan, kurikulum dapat dipandang sebagai alat untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional, dengan menjabarkannya secara berturut menjadi tujuan nasional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional, pada setiap jenis dan jenjang lembaga pendidikan tinggi.

⁹Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 18.

¹⁰Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2009), 243.

3. Pentingnya manajemen SDM dalam pengajaran di kelas, dosen merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi kepedidikan mahasiswa.
4. Manajemen SDM untuk mengelola aktifitas evaluasi akademik secara menyeluruh.

Dengan demikian pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka memerlukan pembinaan terhadap SDM untuk terus dibina dalam pelatihan. Salah satu pelatihan bagi dosen ialah pelatihan prajabatan yaitu calon pegawai negeri sipil calon dosen (CPNS cados) pada perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah harus dimasukkan ke dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan. Selain prajabatan ada pelatihan pengajaran untuk dosen agar memiliki posisi yang strategis dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.¹¹

Melalui berbagai pelatihan maka perguruan tinggi akan menjadi budaya mutu yang berwawasan unggul dalam hal mutu. Untuk itu, pelatihan-pelatihan baik dari dosen, kemahasiswaan merupakan tradisi yang sangat baik untuk menghidupkan intelektual dan menciptakan wawasan yang berpotensi tinggi. Dengan begitu pelaksanaan mutu sumber daya manusia perguruan tinggi harus

¹¹Dede Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011), 4.

memberikan suasana budaya kerja dosen maupun karyawan dalam pengembangan budaya kerja. Budaya kerja termasuk dosen bahwa upaya pengembangan budaya ini sejalan dengan realitas lingkungan dapat terlaksanakan dengan baik dan sesuai dengan harapan, apabila diawali dengan komitmen pucuk pimpinan, dan diikuti oleh pimpinan di bawahnya, sehingga seluruh pegawai melaksanakan budaya kerja dengan sepenuh hati. Pembentukan kepribadian setiap dosen oleh pimpinan perguruan tinggi IAIN sesuai dengan tuntutan era glibalisasi. Berkenaan dengan itu, bahwa pimpinan atau rektor lembaga perguruan tinggi perlu:¹² (1) menuntun, membentuk sikap, perilaku dosen yang ada di lembaganya agar mau dan mampu melaksanakan strategi perguruan tinggi demi pencapaian misinya, (2) membangkitkan komitmen terhadap pencapaian tujuan lembaga perguruan tinggi yang lebih utama dari pada kepentingan pribadi, (3) memberikan identitas bagi para dosen, (4) menopang kesatuan organisasi dengan standar-standar yang memadai mengenai apa yang seharusnya dikerjakan oleh dosen terutama keseluruhan sumber daya manusia di perguruan tinggi IAIN. Selain itu, IAIN Kediri dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dosen dan karyawan melakukan peningkatan kinerja sesuai bidangnya masing-masing seperti dosen melakukan bidang kajian keilmuan melalui diskusi, seminar, pelatihan workshop dan evaluasi metode pembelajaran. Karyawan melakukan pelatihan di bidang administrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan diklat untuk bersungguh-sungguh dalam kinerjanya dan tanggung jawabnya terhadap akademik terutama dalam kemajuan IAIN Kediri.

¹²Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya, ...*87.

Pengembangan budaya kerja sumber daya manusia oleh rektor perlu dilakukan dengan beberapa perubahan agar lembaga perguruan tinggi menunjukkan identitas khusus dengan lembaga perguruan tinggi lainnya bahwa perubahan itu hendaknya:¹³ (1) berorientasi pada hasil kerja, (2) komitmen untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus, (3) menekankan pentingnya kualitas kerja, (4) fokus manajemen perlu dirubah ke arah pemenuhan kebutuhan pasar, proaktif, melihat kedepan, hari ini lebih baik dari hari kemarin, mendapatkan ide-ide dan cara baru, dukungan kuat untuk bekerja sama, (5) nilai-nilai organisasi ikut dirubah kearah mengerti dengan jelas strategi usaha, kenaikan pangkat atas prestasi, imbalan atas prestasi kerja, loyalitas tinggi, kemauan untuk mencoba hal-hal baru, berupa mengedepankan nilai-nilai universal. Selain itu, pimpinan atau rektor mewujudkan budaya kerja melalui empat aktivitas yang dilakukan, antara lain: (1) forum ilmiah, (2) kegiatan keagamaan, (3) rapat pimpinan, (4) interaksi sehari-hari. Peran rektor sangat penting untuk mendelegasikan tugas dan wewenang kepada pimpinan. Tujuan untuk menumbuhkan kebersamaan dan kepatuhan pada pimpinan. Selanjutnya dengan kebersamaan kepatuhan itu sumber daya manusia akan meningkatkan penampilan kerja melalui berbagai program dan kegiatan yang sudah di rencanakan sebelumnya oleh perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri dalam bentuk berbagai pelatihan dan workshop.

C. Kontrol Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

¹³Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya, ...*88

Perguruan tinggi wajib melakukan pengawasan internal atas pelaksanaan terhadap sumber daya manusia. kinerja perguruan tinggi Hasil monitoring dan evaluasi (pengawasan) internal dilaporkan oleh masing-masing perguruan tinggi melalui tim yang sudah dibentuk seperti di IAIN ialah lembaga penjaminan mutu (LPM) selain untuk meningkatkan mutu di perguruan tinggi juga memberikan rekomendasi dan penilaian atau pengawasan kinerja dosen sampai fakultas. Selain di IAIN Tulungagung juga ada di IAIN Kediri ialah pusat penjaminan mutu (PPM) sistem kerjanya sama dengan LPM sebagai lembaga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Bagian-bagian dari LPM dan PPM bagian dari bentuk standar operasional prosedur (SOP). SOP adalah pedoman dan tata cara, prosedur atau acuan dan alat penilaian kinerja perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja satuan kerja masing-masing yang didasarkan pada indikator-indikator teknis, administrative. Tujuan SOP adalah memberi petunjuk dan menciptakan komitmen mengenai apa yang akan dikerjakan oleh satuan kinerja.¹⁴ Adapun langkah-langkah teknik penyusunan standar operasional prosedur ialah:¹⁵ (1) persiapan penyusunan SOP, penyusunan ini terdiri dari pembentukan tim dan kelengkapan, pemberian pelatihan bagi anggota tim, dan sosialisasi SOP ke seluruh unit, (2) penilaian kebutuhan SOP, (3) pengembangan SOP, (4) integrasi (penerapan) SOP, (5) monitoring dan evaluasi. Dalam bidang penelitian akan di control oleh LP2M

¹⁴Marzuki Mahmud, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), 23.

¹⁵*Ibid*, 34.

dan beberapa tim lainnya dalam penelitian. Untuk tenaga kependidikan dikontrol oleh kepala biro, pimpinan seperti rektor II dan dari LPM.

Langkah-langkah penyusunan SOP yang nomor satu bagian pembentukan tim seperti yang sudah dijelaskan diatas ialah LPM di IAIN Tulungagung dan PPM di IAIN Kediri bertugas untuk melakukan identifikasi kebutuhan, mengumpulkan data, melakukan analisis prosedur, melakukan pengembangan, melakukan uji coba, melakukan sosialisasi, mengawal penerapan, melakukan monitoring dan evaluasi, melakukan penyempurnaan-penyempurnaan, menyajikan hasil-hasil pengembangan kepada sumber daya manusia dan akademik dan tugas-tugas yang dipandang perlu.

Kunci keberhasilan penerapan SOP perguruan tinggi di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri adalah melalui monitoring untuk mengetahui sejauh manah setiap pelaksanaan SOP yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan agar setiap pelaksanaan kegiatan akademik mulai dari dosen, dapat bertanggung jawab atas kinerja pelaksanaan peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi.

Pengawasan kontroling pada perguruan tinggi dilakukan terhadap seluruh perencanaan Tridharma perguruan tinggi. Pengawasan dilakukan untuk memastikan terlaksana tidaknya perencanaan secara tepat sesuai tujuan yang telah ditentukan.¹⁶ Pengawasan juga bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi perguruan tinggi dalam menjalankan program dan kegiatan yang telah dituangkan dalam perencanaan dan pelaksanaan.

Sehingga dalam pengawasan ini akan ada hasil evaluasi bagi SDM terutama

¹⁶Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi*,..., 102.

dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri dalam kinerjanya untuk lebih meningkatkan dalam skil keterampilan dan keahlian secara kecakapan personal dan sosial. Selain itu yang terdapat di IAIN Tulungagung ada beberapa pengawasan atau penilaian terhadap SDM melalui berbagai pengawasan oleh LPM seperti dosen akan diminta bukti SOP kemudian data program-program dalam satu tahun, dan daftar hadir.

Control dalam meningkatkan kualitas SDM di perguruan tinggi IAIN dilakukan melalui berbagai penilaian yang akan mengevaluasikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan skil kemampuannya di bidang masing-masing SDM. Untuk itu control dalam peningkatan mutu SDM di perguruan tinggi harus menyesuaikan perencanaan yang dilakukan kemudian pelaksanaan yang dikerjakan kemudian melakukan evaluasi dari hasil kinerjanya SDM di perguruan tinggi. Dalam evaluasi perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri mengalami peningkatan melalui program-program yang dilakukan oleh SDM sehingga dampak perkembangan perguruan tinggi menjadi lebih cepat melaju seperti IAIN Tulungagung mengalami perubahan yang baik dari tahun-ketahun dengan dibuktikan penambahan jurusan dan penambahan bangunan struktural begitu juga IAIN Kediri mengalami perubahan alih status menjadi IAIN Kediri. Perubahan ini dilakukan karena adanya evaluasi yang semakin meningkat lebih baik.

D. Tindak Perbaikan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Tindak perbaikan peningkatan SDM di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri hampir sama-sama melakukan perubahan perbaikan dari tahun-ketahun sehingga tenaga kependidikan maupun pendidik harus melakukan program-program yang lebih unggul. Adapun pembahasan tindak perbaikan ini sekilas hasil dari evaluasi SDM di perguruan tinggi sehingga pembahasan ini tidak begitu panjang. Manajemen SDM dalam peningkatan prestasi atau mutu adalah sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama.¹⁷ Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang di ikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.¹⁸ Tujuan tindak perbaikan ini untuk memperbaiki program-program yang sudah di jalankan sehingga akan ada peningkatan mutu yang menghasilkan profesional SDM baik tenaga pendidik maupun kependidikan bahkan mutu akan berimbas positif terhadap masyarakat sekitarnya. Terutama akademik untuk menghasilkan akreditasi yang unggul maka tindak perbaikan ini sangat penting sebagai bahan evaluasi

¹⁷Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1979), 18.

¹⁸Dede Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011), 4.

untuk program selanjutnya terutama SDM dapat berkopetensi tinggi dalam meningkatkan kualitasnya.

Pembahasan dalam tindak perbaikan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia bagian dari hasil evaluasi kinerja perguruan tinggi mulai dari dosen, karyawan hingga kemahasiswaan, hal ini tidak bisa terlepas dengan SOP bahwa perlu secara terus-menerus untuk melakukan evaluasi agar prosedur-prosedur dalam perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri selalu merujuk pada akuntabilitas dan kinerja yang baik serta berorientasi mutu pelayanan. Evaluasi, sebagai langkah tindak lanjut dari tahapan monitoring, dapat dilakukan dengan melihat substansi SOP itu sendiri atau berkaitan dengan proses penerapannya seperti melakukan kegiatan, pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang bersangkutan dengan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Tindak lanjut dalam peningkatan mutu sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan oleh seluruh lembaga pendidikan agar mengetahui ukuran kelebihan dan kekurangan maka akan terjadi perbaikan untuk dimasa yang akan datang.

Standar-standar operasional pada perguruan tinggi dibuat dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan satuan kerja dan operasionalisasi pekerjaan dari masing-masing satuan unit kerja. Seperti standar operasional yang telah dikembangkan dan dibuat oleh LPJM UIN Jakarta yang meliputi SOP pembukaan prodi, SOP penutupan prodi, SOP akreditasi, SOP pelaksanaan evaluasi dosen, hingga SOP pengisian PDPT (LPJM UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).¹⁹

¹⁹Marzuki Mahmud, *Manajemen Mutu Perguruan*,...38.

Konsep manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sesungguhnya bukanlah sesuatu yang baru, karena ajaran Islam sebagai *Rahmatan li 'alamin* selalu menghendaki agar setiap urusan/pekerjaan harus sesuai dengan tuntunan Islam, sehingga pekerjaan itu dapat bermanfaat bagi diri yang mengerjakannya maupun bagi orang lain. Pekerjaan yang produktif dan yang berkualitas adalah merupakan salah satu perbuatan yang disenangi dalam Islam. Pandangan Islam tentang mutu, sungguh banyak ayat dalam al-Quran, namun harus dipahami secara kontekstual. Islam juga selalu menekankan kepada umatnya untuk selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik sesuai firmanNya Q.S. Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
 لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
 مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra'd ayat 11).*²⁰

²⁰Mushaf Yasminah, *Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: Jabal, 2010), 250.

Dalam ayat tersebut jelas sekali bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktifitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesamanya. Produktifitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat. Konsep produktifitas yang diinginkan dalam pendidikan Tinggi adalah konsep yang selalu mengedepankan keseimbangan antara kepentingan ukhrawi dengan kepentingan duniawiyah sehingga sumber daya dapat memberikan sumbangsi terhadap keilmuan maupun kreatifitas dalam studinya masing-masing sehingga akan mencerminkan nilai-nilai profesional dalam kinerja di perguruan tinggi terutama di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri yang menjadi pusat perhatian banyak orang menilai bahwa pendidikan agama Islam terutama di akademik mampu berkembang cepat dari kualitas SDM sampai keseluruhannya. Adapun konsep perbaikan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi ini sudah berada pada tataran manajemen yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu untuk berusaha mencapai hasil terbaik secara organik dengan menyeimbangkan unsur manusia dan proses produksi yang lebih ditekankan pada pencapaian peningkatan mutu pada usaha atau proses tersebut.