

# Analysis Implementation of the Internal Quality Assurance System (IQAS) and Its Impact on Enhancing Lecturer Competence at STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya

## Analisis Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Dampaknya Pada Peningkatan Kompetensi Dosen di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya

Dani ElMuslim<sup>1)</sup>, Taufik Churrahman<sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [taufikchurrahman@umsida.ac.id](mailto:taufikchurrahman@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of the Internal Quality Assurance System (IQAS) and its impact on the fulfillment of lecturer competencies at STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya. This research employed a qualitative approach with data collected through document analysis, interviews, and observations. The findings indicate that IQAS has been implemented through the PPEPP cycle (Establishment, Implementation, Evaluation, Control, and Improvement). The implementation of IQAS has a positive impact on lecturers' professional and social competencies, particularly in increasing research productivity and strengthening inter-unit collaboration. Although most lecturer competency standard indicators have been implemented, their achievement has not yet fully met the established standards. In practice, IQAS implementation requires continuous strengthening of control and quality improvement aspects to optimize the fulfillment of lecturer competency standards.*

**Keywords -** Internal Quality Assurance System (IQAS); PPEPP; Lecturer Competence; STAI Ali bin Abi Thalib.

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) serta dampaknya terhadap pemenuhan kompetensi dosen di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SPMI telah dilaksanakan melalui penerapan siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). Implementasi SPMI memberikan dampak positif terhadap kompetensi profesional dan sosial dosen, khususnya dalam peningkatan produktivitas penelitian dan penguatan kolaborasi antarunit. Meskipun sebagian besar indikator standar kompetensi dosen telah terlaksana, tingkat ketercapaiannya belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan. Implementasi SPMI memerlukan penguatan berkelanjutan pada aspek pengendalian dan peningkatan mutu agar pemenuhan standar kompetensi dosen dapat dioptimalkan.*

**Kata Kunci -** Sistem Penjaminan Mutu Internal; PPEPP; Kompetensi Dosen; STAI Ali bin Abi Thalib.

## I. PENDAHULUAN

Penjaminan mutu di perguruan tinggi adalah sebuah kegiatan yang sistematis dan berkesinambungan mencakup penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan. Implementasi proses ini bertujuan memastikan terpenuhinya harapan dan kepuasan para pemangku kepentingan internal dan eksternal terhadap capaian kinerja serta *output* institusi pendidikan tinggi [1]. Peningkatan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang berkembang pesat [2]. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) adalah salah satu instrumen yang dapat mendorong penyelenggaraan Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, pengabdian kepada masyarakat, dan penelitian agar berjalan lebih baik [3]. Salah satu fokus utama SPMI adalah pada dosen, karena dosen memegang peran strategis sebagai pendidik, peneliti dan pengabdian masyarakat [4]. Penerapan SPMI yang berkelanjutan dapat meningkatkan budaya mutu pada sebuah perguruan tinggi [5]. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di sebuah perguruan tinggi dilakukan secara bertahap dimulai dari perencanaan, evaluasi, perbaikan dan peningkatan mutu secara konsisten dan berkelanjutan untuk mencapai mutu yang diharapkan institusi dan Badan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT) demi tercapainya pendidikan yang berkualitas [6]. SPMI merupakan instrumen penting dalam menjamin kualitas pendidikan tinggi karena melalui sistem ini setiap aspek penyelenggaraan perguruan tinggi dapat terukur, terarah, dan senantiasa ditingkatkan [7]. Fokus utama SPMI salah satunya adalah pada dosen, mengingat mereka memegang peran strategis sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdian masyarakat. Penerapan SPMI di perguruan tinggi dapat memastikan bahwa kompetensi dosen terus berkembang sesuai standar yang ditetapkan, sehingga mutu pembelajaran dan Tridharma perguruan tinggi dapat tercapai secara optimal.

Penjaminan mutu di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan berbagai macam model manajemen kendali mutu. Penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, peningkatan (PPEPP) merupakan model manajemen mutu yang dirancang untuk mendorong terwujudnya peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Ketentuan mengenai penerapan manajemen pengendalian mutu dengan siklus PPEPP tercantum dalam Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi [8]. Mekanisme Sistem Penjaminan Mutu (SPM) diawali Perguruan Tinggi dengan mengimplementasikan SPMI melalui siklus PPEPP yaitu terdiri dari. Tahap pertama adalah Penetapan (P), yaitu proses merumuskan dan menetapkan standar mutu, yang merupakan gabungan dari Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) dan standar spesifik yang dikembangkan oleh setiap perguruan tinggi. Pada tahap Pelaksanaan (P) seluruh aktivitas akademik dan non-akademik dilaksanakan sebagai upaya pemenuhan standar mutu yang telah dirumuskan. Proses pelaksanaan kemudian dievaluasi melalui Audit Mutu Internal (AMI) untuk menilai kesesuaian antara pelaksanaan dan standar. Hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar untuk melakukan pengendalian mutu. Pada tahap Peningkatan (P) bertujuan untuk terus-menerus menyempurnakan dan menaikkan level standar mutu agar menjadi lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga tercipta budaya perbaikan yang berkelanjutan. Manajemen kendali mutu yang dikenal dengan PPEPP merupakan adopsi dari PDSA (*Plan-Do-Study-Act*). Teori PDSA (*Plan-Do-Study-Act*) awalnya diperkenalkan oleh Walter A. Shewhart sebagai bagian dari siklus perbaikan kualitas yang dikenal sebagai Shewhart atau PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) [9]

Dosen memiliki peranan sentral sebagai ujung tombak dan penentu utama kualitas sebuah institusi [10] keberhasilan proses belajar mengajar serta bagusnya lulusan yang dihasilkan secara langsung bergantung pada penguasaan empat kompetensi inti dosen, yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial [11]. Kompetensi inti dosen diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi dosen menyangkut pengetahuan, keterampilan maupun perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesioanalannya. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan pendidik dalam merancang, melaksanakan, dan mengelola proses pembelajaran yang berhubungan secara langsung dengan peserta didik. Kompetensi profesional mengacu pada tingkat penguasaan pendidik terhadap materi ajar secara komprehensif termasuk pemahaman terhadap kurikulum, landasan keilmuan, metodologi, dan kerangka ilmiah dalam proses pembelajaran. Kompetensi kepribadian adalah seseorang memiliki kompetensi kepribadian yang mencerminkan kemantapan, stabil, bijaksana, arif, memiliki akhlak yang mulia serta bisa menjadi panutan bagi peserta didiknya. Kompetensi sosial berkenaan dengan segala tingkah laku yang ada pada sosok pengajar sekaligus pendidik tersebut. Di sinilah Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) hadir sebagai kerangka kerja yang sistematis. Secara teoritis, SPMI dirancang untuk memastikan dan meningkatkan mutu seluruh aspek Tridharma perguruan tinggi secara berkelanjutan. SPMI berfungsi sebagai mekanisme institusional yang digunakan untuk membina, mengevaluasi, dan mendorong peningkatan berkelanjutan pada keempat kompetensi dosen, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan [12].

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas implementasi SPMI di perguruan tinggi Penelitian oleh Dwi Kurniasari (2024) menunjukkan implementasi SPMI di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis melalui lima aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siklus penjaminan mutu dilaksanakan secara sistematis, mulai dari penetapan visi, misi, dan tujuan, hingga evaluasi dan pengembangan [13]. Sementara itu, studi oleh Gariato dan Yurnalis Etek (2022) bahwa penjaminan mutu dilaksanakan melalui tahapan penetapan standar, sosialisasi dan pelaksanaan, evaluasi berkala, pengendalian dengan *reward* dan pembinaan, serta peningkatan berkelanjutan dan penelitiannya menekankan pentingnya kualitas SDM dan dukungan pimpinan [14]. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Abidatul Qoyyum Al Mahbuba dan Raden Bambang Sumarsono (2025) penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan SPMI tidak hanya ditentukan oleh aspek prosedural, tetapi juga oleh strategi penguatan budaya mutu dan dukungan faktor pendukung yang terintegrasi [15] Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah, Teti Ratnawulan, dan Susilo Wardoyo ini menyoroti bagaimana Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) diterapkan di Universitas Pertahanan RI. Tujuan utama penelitian mereka adalah menilai efektivitas pelaksanaan SPMI sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul pada fase perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjutnya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, para peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi lapangan, serta penelaahan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pihak universitas telah menunjukkan kesungguhan dalam menyusun dan menjalankan SPMI, pelaksanaannya masih menemui sejumlah masalah. Hambatan yang paling menonjol meliputi keterbatasan sumber daya, rendahnya keterlibatan para pemangku kepentingan, serta tantangan dalam merancang kurikulum dan proses pembelajaran berbasis kompetensi. Selain itu, kegiatan evaluasi dan tindak lanjut dipandang belum optimal karena masih lebih banyak terfokus pada urusan administratif dibandingkan peningkatan mutu akademik secara nyata [16].

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ali bin Abi Thalib Surabaya merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam yang telah menerapkan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) selama kurang lebih tujuh tahun. Sebagai institusi yang berlandaskan manhaj *Ahlus Sunnah wal Jama'ah*, STAI Ali menetapkan visi untuk menjadi universitas yang

unggul di tingkat nasional pada tahun 2037 dalam bidang agama Islam, pendidikan, dan sosial humaniora. Sejalan dengan visi tersebut, SPMI menjadi instrumen penting dalam memastikan seluruh kegiatan akademik dan non-akademik berjalan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan. Implementasi SPMI di STAI Ali menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Perkembangan yang baik ditunjukkan dengan keberhasilan Program Studi Pendidikan Bahasa Arab meraih akreditasi B dari BAN-PT. Pada implementasinya ada fenomena menarik yang patut dicermati lebih dalam. Ketua LPM menyampaikan bahwa sebagian dosen senior masih menghadapi kesulitan dalam memahami dan beradaptasi dengan budaya mutu yang sedang dibangun. Mereka terbiasa dengan pola kerja lama yang lebih sederhana sehingga tuntutan baru terkait standar mutu, pelaporan berkelanjutan, serta penerapan siklus PPEPP sering dipandang rumit dan menambah beban. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun SPMI berjalan, aspek kesiapan dan adaptasi sumber daya manusia tetap menjadi tantangan penting dalam menjaga konsistensi implementasi mutu di STAI Ali. STAI Ali memiliki kompetensi dosen yang khas sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berdiri di atas manhaj *Ahlu Sunnah wal Jama'ah*, dosen dituntut tidak hanya menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana standar nasional, tetapi juga memiliki kefasihan dan kematangan mengajarkan bahasa Arab. Kekhasan ini menjadikan kualitas dosen sebagai pilar utama dalam menjaga identitas akademik STAI Ali. Penguasaan bahasa Arab, misalnya, bukan sekadar keterampilan tambahan, tetapi merupakan kebutuhan dasar karena kurikulum di STAI Ali mengintegrasikan kurikulum nasional dan kurikulum Universitas Muhammad Ibnu Su'ud Riyadh.

Kekhasan tersebut tampak dari bagaimana lembaga ini menetapkan standar kompetensi dosen yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan regulasi nasional, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai keislaman, profesionalisme, loyalitas kelembagaan, serta kesesuaian dengan visi institusi. Dokumen SPMI di STAI Ali menetapkan bahwa dosen yang direkrut harus memenuhi capaian pembelajaran lulusan, memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, serta sehat secara jasmani dan rohani. Selain persyaratan dasar tersebut, dituntut pula loyalitas yang tinggi terhadap lembaga sebagai bagian dari karakter utama dosen. Kualifikasi di STAI Ali menetapkan bahwa dosen program sarjana wajib memiliki ijazah minimal Magister (S2), disamping itu perguruan tinggi mengupayakan agar sebagian besar dosen memiliki sertifikat pendidik atau sertifikat profesi, dengan target minimal 80% dosen tersertifikasi sesuai standar yang ditetapkan. STAI Ali juga sangat memperhatikan peningkatan kapasitas dosen, hal tersebut ditunjukkan dengan program pelatihan serta peningkatan kompetensi yang dilakukan secara berkala. STAI Ali juga mendorong para dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang doktoral, memperoleh jabatan fungsional, serta memperoleh sertifikasi dosen hal itu adalah upaya kampus dalam meningkatkan mutu akademik. Beban kerja yang diberikan juga memperhatikan kegiatan utama, tambahan, serta jabatan. Beban kerja tersebut mengacu kepada dokumen Rencana Beban Kerja Dosen (RBKD). Untuk menjaga ketertiban pelaporan dan evaluasi kinerja, Ketua Program Studi bersama LPM melakukan pengumpulan BKD setiap tahun sebagai bagian dari siklus mutu institusi. Melalui berbagai standar ini, STAI Ali bin Abi Thalib berupaya membangun kompetensi dosen yang tidak hanya memenuhi kriteria regulatif nasional, tetapi juga selaras dengan visi keislaman lembaga serta kebutuhan akademik dan profesional yang terus berkembang. Penelitian ini berusaha memahami secara lebih mendalam bagaimana Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dijalankan di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya, serta menelusuri sejauh mana pelaksanaan sistem mutu tersebut berpengaruh terhadap kompetensi para dosen. Arah kajian ini menjadi pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menyoroti SPMI dari sisi prosedur atau sekadar menggambarkan alur PPEPP tanpa mengaitkannya dengan peningkatan kapasitas dosen. Sebagian besar penelitian terdahulu pun cenderung menempatkan mutu sebagai urusan administratif, sementara penelitian ini justru memfokuskan perhatian pada dosen sebagai pihak yang langsung merasakan dampak implementasi SPMI. Karena dilakukan di sebuah perguruan tinggi Islam dengan kurikulum yang mengintegrasikan antara kurikulum nasional dan kurikulum Universitas Muhammad Ibnu Su'ud Riyadh, penelitian ini menghadirkan perspektif yang lebih kontekstual dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara penerapan SPMI dan penguatan kompetensi dosen.

## II. METODE

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi desain penelitian, subyek penelitian, teknik, dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang didapatkan berdasarkan pengolahan data yang sifatnya deskriptif tanpa memberikan manipulasi variabel yang diteliti dan dilakukan dengan wawancara langsung [17]. Pendekatan penelitian ini dipilih untuk memahami secara mendalam implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan dampaknya pada peningkatan kompetensi dosen di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya. Pendekatan ini berfokus untuk menggali pengalaman, pandangan, dan partisipasi para informan terkait implementasi SPMI. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus (*case study*), menurut Mudjia Rahardjo (2010) Merupakan rangkaian kegiatan ilmiah yang dilaksanakan secara sistematis, intensif, dan mendalam terhadap program, peristiwa, atau aktivitas, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun lembaga atau organisasi, dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena [18] metode penelitian studi kasus merupakan

strategi yang paling sesuai untuk digunakan ketika pertanyaan penelitian berfokus pada “how” atau “why”. Metode ini digunakan untuk memudahkan peneliti mengkaji sebuah peristiwa dan fenomena yang memiliki cakupan luas.

Studi kasus ini akan menggambarkan bagaimana implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dilakukan dan dampaknya pada peningkatan kompetensi dosen di STAI Ali. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, informan pada penelitian adalah Ketua LPM, Kepala Kepegawaian, Auditor AMI, Bagian BAAK, Prodi, dan dosen. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilaksanakan dengan tujuan memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam dari Ketua LPM, Kepala Kepegawaian, Auditor AMI, Bagian BAAK, Prodi, serta dosen untuk menggali lebih dalam mengenai proses implementasi SPMI dan dampaknya pada peningkatan kompetensi dosen di lembaga tersebut. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan implementasi SPMI yang dilakukan di STAI Ali yang berkaitan dengan kompetensi dosen. Dokumentasi mencakup pengumpulan dokumen terkait SPMI yang berdampak terhadap kompetensi dosen sebagaimana dirumuskan dalam dokumen kebijakan mutu institusi. Data yang terkumpul kemudian di analisis yang terdiri dari empat tahapan utama [19]: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data adalah menyatukan data serta memilih data yang sangat penting dan data pokok dan membuang data-data yang tidak dibutuhkan. Penyajian data dimaksudkan untuk mengelompokkan informasi secara sistematis. Adapun penarikan kesimpulan bertujuan untuk memahami makna dari data yang diperoleh. Pada tahap reduksi data, informasi yang diperoleh diseleksi dan difokuskan sesuai dengan keterkaitannya terhadap implementasi SPMI serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dosen. Selanjutnya, data disajikan melalui penyusunan deskripsi naratif dan tabel untuk mempermudah pemahaman. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan temuan utama yang muncul selama proses penelitian.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya

Hasil wawancara mendalam mengungkapkan bahwa implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ali bin Abi Thalib Surabaya telah mengacu pada siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan (PPEPP) sejak tahun 2022. Penerapan siklus tersebut merefleksikan upaya institusi dalam membangun mekanisme penjaminan mutu yang berkelanjutan, tidak sekadar bersifat administratif, tetapi diarahkan pada pembentukan budaya mutu di tingkat internal. Siklus PPEPP diposisikan sebagai kerangka operasional penjaminan mutu yang selaras dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023. Namun demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi peningkatan mutu yang dominan pada pemenuhan tuntutan akreditasi berpotensi membatasi optimalisasi fungsi SPMI sebagai instrumen pengendalian dan peningkatan mutu internal. Dalam konteks tersebut, pendekatan *Continuous Quality Improvement* (CQI) melalui tahapan *plan, do, study, dan act* (PDSA) diadopsi dan dikontekstualisasikan dalam praktik penjaminan mutu perguruan tinggi di Indonesia, yang kemudian diformulasikan ke dalam model siklus PPEPP sebagai strategi peningkatan mutu berkelanjutan [20].



Gambar 1. Siklus PPEPP

Pada tahap Penetapan (P) didapati empat dokumen utama SPMI di STAI Ali yaitu dokumen kebijakan, dokumen manual, dokumen standar, dan dokumen formulir. Keempat dokumen tersebut berisikan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) dan Standar Dikti Tambahan yang ditetapkan perguruan tinggi maupun program studi. Penyusunan keempat dokumen tersebut tidak dilakukan secara isolatif namun dilakukan dengan cara kolaborasi dalam konsorsium LPM Kopertais wilayah IV. Hal ini memastikan standar yang diterapkan setara dengan perguruan tinggi lain di bawah koordinasi Kopertais. Meskipun ada upaya membuat butir kekhasan institusi, butir-butir tersebut belum sempurna sehingga mayoritas standar masih mengacu penuh pada panduan Kopertais. Proses penyusunan program kerja dan rencana anggaran biaya yang dilakukan STAI Ali dilakukan pada bulan Oktober setiap tahunnya secara rutin. Program kerja yang akan disusun merupakan hasil evaluasi kinerja tahun berjalan dan menjadi pijakan untuk penetapan

proyeksi program kerja tahun depan, cara tersebut terbukti efektif dalam menyusun program kerja dan rencana anggaran biaya karena tanpa evaluasi, program kerja tahun depan hanyalah asumsi bukan strategi [21]. Pada proses penetapan ditemukan bahwa rencana strategis STAI Ali terbagi menjadi dua yaitu perencanaan lima tahunan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) dan perencanaan tahunan dalam bentuk Program Kerja (Proker) dan Rencana Operasional (Renop). *Output* dari perencanaan tahunan ini adalah dokumen Rapat Kerja (Raker) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB). Temuan dilapangan bahwa dalam proses penetapan hasil rapat kerja dan rencana anggaran biaya tidak terintegrasi dengan perencanaan lima tahunan yang tertuang dalam Renstra, namun mengalami perubahan menyesuaikan kebutuhan kampus dan pertimbangan terhadap program kerja yang belum terealisasi ditahun sebelumnya.

Pada tahap Pelaksanaan (P) setiap unit kerja menjalankan program sesuai dengan proker yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Ketua STAI dan dokumen rapat kerja. Salah satu pendukung program kerja di STAI Ali adalah *political will* dari Ketua. Secara teoritis *political will* adalah kesediaan dan tekad pemimpin dalam mengimplementasikan kebijakan atau tindakan tertentu demi merealisasikan tujuan bersama melalui usaha yang berkelanjutan [22]. Dalam pelaksanaan program kerja, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) bertindak sebagai pengawas memastikan setiap unit kerja bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa dosen bahwa pelaksanaan program kerja mengalami transformasi budaya kerja dari bertumpu pada tokoh sentral menjadi kerja kolektif. Informan menyampaikan bahwa 90% ketua unit memahami budaya mutu, namun mengalami beberapa kendala diantaranya mayoritas ketua unit berlatar belakang lulusan kampus timur tengah yang kurang familiar dengan dokumen manajerial modern. Sebuah penelitian juga mengungkapkan bahwa salah satu tantangan lembaga pendidikan Islam saat ini adalah "*Administrative Literacy Gap*" yaitu para pimpinan dengan latar belakang pendidikan timur tengah memiliki keilmuan dan kepemimpinan yang karismatik namun seringkali mengalami *Bureaucratic Shock* saat menghadapi tuntutan dokumentasi manajerial modern [23].

Pada tahap Evaluasi (E) LPM di STAI Ali melakukan monitoring dan pengawalan yang ketat. Monitoring dilakukan secara berkala setiap dua bulan sekali bertujuan untuk memastikan keterlaksanaan program kerja yang ditetapkan di setiap unit bagian serta memberikan rekomendasi yang konstruktif agar program kerja dapat dijalankan secara optimal. Hal tersebut diperkuat dengan sebuah penelitian bahwa institusi pendidikan yang menerapkan evaluasi kinerja berkala sebagai bagian dari perencanaan strategis memiliki tingkat keberhasilan operasional dan efisiensi anggaran yang jauh lebih tinggi dibandingkan yang hanya melakukan evaluasi tahunan, dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari mitigasi risiko [24]. Puncak evaluasi adalah pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) yang digelar setahun sekali. Pelaksanaan AMI dilakukan satu pekan penuh dalam setahun, setiap unit bagian mulai dari Wakil Ketua I, II, dan III beserta unit bagian yang ada di bawahnya di minta untuk memaparkan keterlaksanaan program kerja yang telah terlaksana selama setahun. Salah satu instrumen evaluasi yang efektif yang dilakukan oleh LPM adalah survei tahunan kepada mahasiswa. Survei ini digunakan untuk mengecek kinerja dosen di kelas seperti adanya RPS di awal perkuliahan. Teknik survei ini juga terbukti dapat merepresentasikan kinerja institusi secara statistik [25]. Pada tahap pengendalian (P) hasil AMI yang dilakukan di setiap unit bagian dibawa ke Rapat Tinjauan Manajemen (RTM). Pada rapat ini LPM beserta auditor AMI memaparkan rangkuman temuan, serta memberikan poin rekomendasi, serta deadline penyelesaian, kemudian hasil RTM inilah yang akan digunakan untuk menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL). Fungsi LPM disini adalah sebagai *controller* bukan sebagai pelaksana teknis perbaikan. Berdasarkan hasil wawancara keterangan informan salah satu temuan dalam AMI adalah dosen yang tidak membuat RPS. Disini peran LPM adalah memberikan rekomendasi ke Program Studi untuk membuat program pelatihan dan mencari narasumber yang kompeten.

Tahap terakhir yaitu adalah Peningkatan (P) merupakan fase yang menunjukkan komitmen institusi terhadap kaizen atau perbaikan berkelanjutan. Ketercapaian pada standar yang telah ditetapkan di periode sebelumnya akan dijadikan landasan untuk menetapkan target yang lebih tinggi di masa depan. Mekanisme peningkatan standar dijalankan secara objektif dengan basis utama hasil AMI, standar dengan status tercapai dalam evaluasi audit, maka standar tersebut dikalibrasikan ulang ke level yang lebih tinggi penyusunan program kerja. Sebuah penelitian mengungkapkan institusi yang efektif adalah yang menggunakan bukti dan temuan di lapangan untuk melakukan pemantauan dan peningkatan [26]. Berdasarkan hasil dokumentasi dokumen SPMI bahwa salah satu kualifikasi dosen di STAI Ali adalah S2 (Magister) yang jurusannya sesuai, hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian bahwa hampir seluruh dosen di STAI Ali telah menyelesaikan pendidikan magister dan ada juga yang telah menyelesaikan pendidikan doktoralnya. Namun upaya peningkatan mutu di STAI Ali menghadapi tantangan berat dari faktor eksternal yaitu fluktuasi regulasi pemerintah dan perubahan instrumen akreditasi yang dinilai terlalu sering menjadi hambatan yang signifikan. Secara keseluruhan bahwa STAI Ali bin Abi Thalib telah menjalankan siklus PPEPP sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. siklus PPEPP diadopsi dari siklus perbaikan kualitas yang dikenal sebagai Shewhart atau PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) yang diperkenalkan oleh Walter A. Shewhart.

## B. Dampak Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Terhadap Kompetensi Dosen di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya

Implementasi SPMI dengan siklus PPEPP memberikan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kompetensi dosen. Kompetensi yang menjadi fokus penelitian adalah empat kompetensi inti dosen yang diatur dalam Kemendikbudristek No.44 Tahun 2024 dan yang dimuat di dalam dokumen utama SPMI yaitu dokumen standar kebijakan mutu di STAI Ali bin Abi Thalib. Kompetensi yang pertama adalah kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan kemampuan seorang pendidik dalam melakukan proses belajar dan mengajar. Auditor AMI mengungkapkan bahwa ditemukan banyak dosen yang tidak mengumpulkan Rencana Pembelajaran Semester (RPS). Berdasarkan telaah berita acara Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) temuan mayor berkaitan dengan standar proses pembelajaran adalah belum ada pedoman penyusunan RPS dan belum adanya pelatihan workshop penyusunan RPS. Dokumen resmi mencatat hasil RTM telah ada rencana tindak lanjut yaitu dengan percepatan penyusunan dokumen RPS dan membuat workshop pelatihan penyusunan RPS. Berdasarkan keterangan informan belum ada langkah konkret mewujudkan hal tersebut. Temuan sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan mutu internal yang komprehensif berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme dosen, termasuk kompetensi pedagogik pada kinerja pembelajaran [27]. Kompetensi profesional yang mencakup kewajiban dosen dalam bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Dalam aspek ini, keterlibatan LPM diwujudkan melalui koordinasi dengan LPPM untuk memfasilitasi peningkatan kapasitas dosen, seperti pelatihan penulisan karya ilmiah serta penggunaan perangkat manajemen referensi semisal Zotero dan Mendeley. Hasil RTM menunjukkan pedoman penelitian telah disahkan oleh Ketua telah disosialisasikan pelatihan dan adanya pelatihan dari pihak eksternal untuk mendorong produktivitas dosen dalam menulis penelitian. Upaya ini bertujuan memastikan para dosen mampu memenuhi standar penjaminan mutu eksternal yang ditetapkan oleh BAN-PT maupun LAMDIK. Temuan sebelumnya membahas bagaimana SPMI pada institusi pendidikan tinggi di Indonesia didorong untuk meningkatkan kualitas pedagogis dan konten mereka guna memastikan employability dan hasil yang berkualitas [28].

Penguatan kompetensi kepribadian dalam implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) mendorong terjadinya proses transformasi dan adaptasi terhadap budaya manajemen modern. Dosen maupun kepala unit yang berlatar belakang pendidikan Timur Tengah dituntut untuk menyesuaikan diri dengan sistem administrasi dan tata kelola manajerial kontemporer. Proses adaptasi tersebut berkontribusi pada pembentukan kepribadian yang lebih adaptif, bijaksana, dan terbuka terhadap perubahan. Temuan sebelumnya oleh Nita Karmila bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap individu sehingga lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan dalam konteks pendidikan yang dinamis seperti integrasi teknologi dan perubahan kurikulum [29].

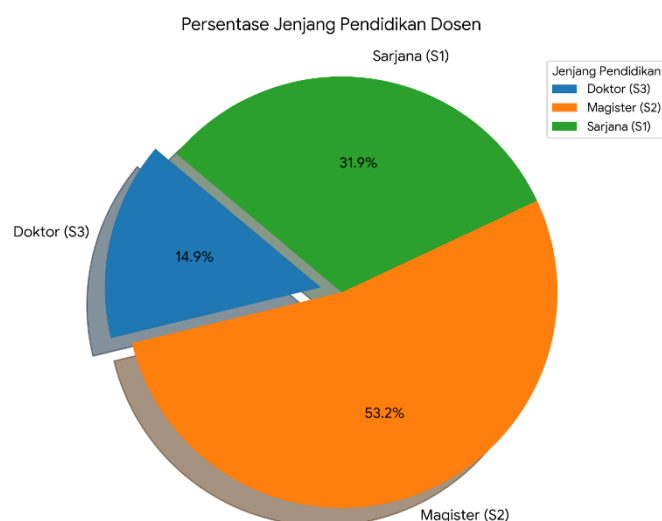
Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa transformasi kepribadian tersebut masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain sosialisasi budaya mutu yang belum berjalan optimal serta keterbatasan sebagian dosen senior dalam transformasi digitalisasi pendidikan di tengah tuntutan globalisasi. Kompetensi terakhir adalah sosial, sistem mutu mendorong kolaborasi yang lebih erat antar unit dan dosen dituntut untuk bergerak bersama sebagai tim yang solid untuk mencapai standar akreditasi. Temuan lainnya adalah kompetensi dosen yang di atur dalam dokumen standar kebijakan mutu. Standar yang ada merupakan hasil kolaborasi dalam konsorsium LPM Kopertais wilayah IV, diantara butiran standar kompetensi yang tertuang di dalam dokumen tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Butir Standar Kompetensi Dosen di Dokumen Mutu**

No	Butir Standar Kompetensi Dosen di Dokumen Standar Mutu
1	PT menyiapkan dosen sesuai kualifikasi akademik dan kompetensi pendidikan
2	Dosen minimal berpendidikan magister (S2)
3	Ijazah dosen di program sarjana (S1) relevan dengan program studi
4	Kepemilikan sertifikat pendidik minimal 80%
5	Penghitungan beban kerja dosen (BKD) didasarkan pada kegiatan pokok, tambahan, dan penunjang.
6	Beban bimbingan maksimal 10 mahasiswa
7	Dosen tetap memiliki NIDN dan tidak mengajar di institusi lain
8	Dosen tetap perguruan tinggi setidaknya-tidaknya 80% dari jumlah seluruh dosen yang mengajar.
9	Prodi harus memiliki dosen tetap minimal 6 (enam) dosen dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan keterangan informan bahwa kualifikasi akademik dosen di STAI Ali sudah memenuhi kualifikasi dengan pendidikan dosen minimal magister (S2) pada program sarjana. Hasil analisis dokumen pada “Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) STAI Ali” yang telah disahkan oleh Ketua STAI Ali menunjukkan konsistensi antara standar pada dokumen mutu dan dokumen pengelolaan SDM. Dokumen RTM juga menunjukkan bahwa formulir untuk perekrutan dosen seperti kualifikasi dan kompetensi sudah ada, praktiknya belum ada prioritas kebutuhan perekrutan SDM. Berdasarkan hasil pemetaan kualifikasi akademik terhadap 47 dosen yang terdaftar,

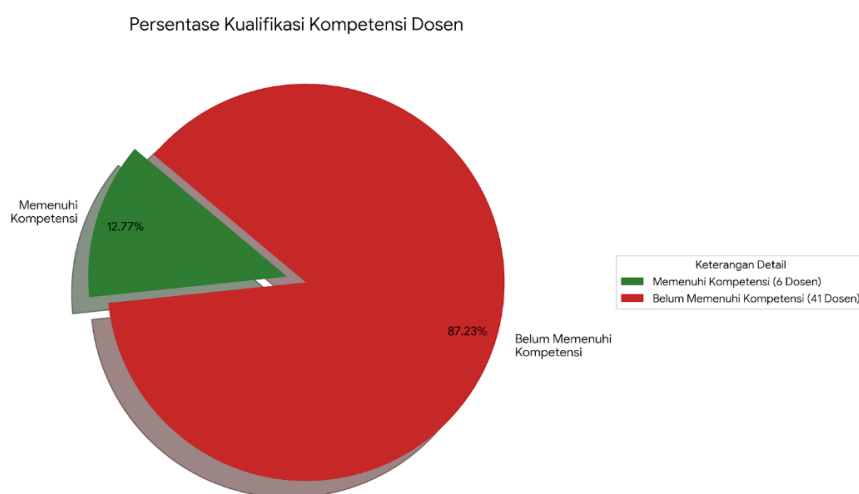
ditemukan bahwa mayoritas dosen telah menempuh jenjang pendidikan magister (S2) sebanyak 25 orang atau sebesar 53,19%. Dosen yang telah menempuh jenjang pendidikan doktoral (S3) tercatat sebanyak 7 orang atau sebesar 14,89%. Adapun dosen dengan kualifikasi sarjana (S1) sebanyak 15 orang atau sebesar 31,91%. Berikut adalah visualisasi kualifikasi akademik dosen dalam bentuk diagram lingkaran berikut :



**Gambar 2.** Persentase Jenjang Pendidikan Dosen

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dosen memiliki kualifikasi akademik di jenjang magister (S2) dengan persentase mencapai separuh dari total dosen sebesar 53,19%, adapun persentase dosen dengan kualifikasi sarjana (S1) masih cukup signifikan, yaitu sebesar 31,91%. Dokumen resmi mencatat dari 15 dosen yang belum memenuhi kualifikasi, 5 orang diantaranya sedang menempuh pendidikan magister (S2) melalui program beasiswa internal dan 5 orang lainnya sedang menempuh pendidikan doktoral (S3). Hal tersebut merupakan bentuk strategi dari institusi untuk memenuhi kualifikasi akademik dosen di STAI Ali. Secara keseluruhan, total dosen dengan jenjang pendidikan magister (S2) dan doktoral (S3) mencapai 68,1%. Hasil analisis dokumen menunjukkan sebanyak

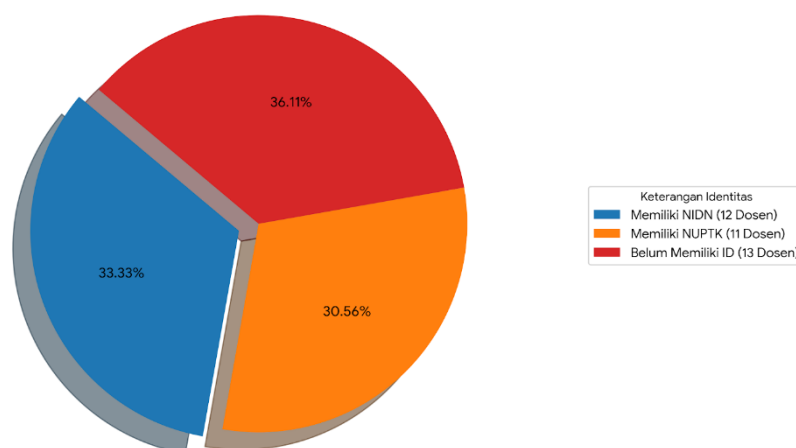
Berdasarkan keterangan informan bahwa dari 47 dosen yang terdaftar, 6 diantaranya sudah memenuhi kompetensi pendidik atau sekitar 12,76% dari total keseluruhan. Hal tersebut dibuktikan dengan kepemilikan sertifikasi dosen adapun 4 orang lainnya sedang mengikuti program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP), keikutsertaan 4 dosen dalam PKDP adalah salah satu strategi institusi untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan di dalam dokumen mutu.



**Gambar 3.** Persentase Kualifikasi Kompetensi Dosen

Berdasarkan diagram di atas tercatat 41 dosen atau 87,23% belum memenuhi kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan. Tingginya persentase yang belum memenuhi kompetensi menjadi temuan penting dalam penelitian ini, mengingat pemberian sertifikat kepada seorang tenaga pendidik merupakan bukti bahwa dia telah memenuhi standar keprofesionalitas sebagai tenaga pendidik. Dalam menjalankan tugasnya, seorang dosen dituntut untuk melakukan Tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan wawancara dan telaah dokumen bahwa institusi belum memiliki dokumen pedoman yang mengatur pembagian beban kinerja dosen dan batasan maksimal bimbingan tugas akhir. Informan mengungkapkan bahwa meskipun belum ada dokumen tersebut, dalam praktiknya institusi telah menjalankan pembagian beban kinerja dosen merujuk pada ketentuan nasional, khususnya dosen yang telah memiliki telah memiliki sertifikasi dosen. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) merupakan nomor induk yang dikeluarkan oleh kementerian bagi dosen tetap. Penggunaan NIDN bagi dosen di atur dalam KEMENRISTEK-DIKTI No. 26 Tahun 2015 tentang registrasi pendidik pada perguruan tinggi. Berdasarkan keterangan informan bahwa dosen tetap di STAI Ali berjumlah 36 dari 47 orang atau sekitar 76,59%. Adapun dosen tetap yang memiliki NIDN berjumlah 12 orang atau 33,33% dan 11 dosen 30,56% yang memiliki Nomor Urut Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK). NUPTK menjadi nomor unik bagi pendidikan dan tenaga kependidikan sebagai identitas dalam menjalankan tugas pada satuan pendidikan yang menggantikan NIDN sebagaimana yang diatur dalam Kepmendikbudristek No. 133/M/2023 tentang petunjuk teknis data pendidikan, data penelitian, dan data pengabdian kepada masyarakat pada pendidikan tinggi.

Persentase Kepemilikan Identitas Dosen (NIDN & NUPTK)



**Gambar 4.** Persentase Kepemilikan Identitas Dosen (NIDN dan NUPTK)

Berdasarkan diagram di atas tercatat dari 36 dosen tetap sebanyak 23 orang atau 63,89% memiliki identitas resmi, 33,33% tercatat memiliki NIDN sementara 30,56% lainnya memiliki NUPTK adapun sisanya sebanyak 13 orang atau 36,11% belum memiliki identitas resmi sebagai tenaga pendidik. Temuan dalam dokumen standar mutu juga mencantumkan jumlah dosen tetap di institusi minimal 80% dari seluruh jumlah dosen yang mengajar. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada sebuah perguruan tinggi dan tidak bekerja di perguruan tinggi lainnya dan pangkal administrasinya hanya di satu institusi, adapun dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu pada sebuah perguruan tinggi hal ini diatur dalam Permenristek No.26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi. Informan mengungkap bahwa dosen tetap di institusi berjumlah 36 orang atau 76,60%, dosen tidak tetap berjumlah 9 orang atau 19,15%, dan tenaga pendidik asing berjumlah 2 orang atau 4,26%. Adapun dosen tetap tercatat berjumlah 36 orang hal tersebut melampaui standar yang ditetapkan di dalam dokumen mutu yaitu berjumlah 6 orang pada setiap program studi.



**Tabel 2.** Matriks Butir Standar, Indikator Standar, dan Temuan

No	Butir Standar Kompetensi Dosen	Indikator Standar	Temuan Penelitian	Keterangan
1	PT menyiapkan dosen sesuai kualifikasi akademik dan kompetensi pendidikan	Yayasan mengangkat dosen sesuai kualifikasi dan kompetensi	Sudah ada formulir kualifikasi perekrutan dosen. Praktiknya belum ada skala urgensi perekrutan	Belum terpenuhi
2	Dosen minimal berpendidikan magister (S2)	Yayasan mengangkat dosen berijazah minimal magister (S2)	68,1% dosen telah memenuhi kualifikasi	Terpenuhi sebagian
3	Dosen program sarjana (S1) relevan dengan program studi	Kompetensi dosen relevan dengan program studi	27,66% dosen tetap di prodi PBA. 14,89% adalah dosen tetap di prodi MPI	Terpenuhi sebagian
4	Kepemilikan sertifikat pendidik minimal 80%	Dosen memiliki sertifikat pendidik 80% dari jumlah keseluruhan dosen	12,76% dosen telah memiliki sertifikat pendidik	Belum terpenuhi
5	Penghitungan beban kerja dosen (BKD) didasarkan pada kegiatan pokok, tambahan, dan penunjang.	Adanya dokumen kalkulasi beban kerja dosen	Belum ada dokumen resmi. Dalam praktiknya pelaksanaan sudah merujuk kepada ketentuan nasional	Belum terpenuhi
6	Beban bimbingan maksimal 10 mahasiswa	Ketua menetapkan buku pedoman beban kerja dosen sebagai pembimbing	Belum ada dokumen resmi. Dalam praktiknya pelaksanaan sudah merujuk kepada ketentuan nasional	Belum terpenuhi
7	Dosen tetap memiliki NIDN dan tidak mengajar di institusi lain	Seluruh dosen tetap di STAI Ali memiliki NIDN	63,89% dosen sudah memiliki identitas resmi	Terpenuhi sebagian
8	Dosen tetap perguruan tinggi setidaknya 80% dari jumlah seluruh dosen yang mengajar.	80% dosen di institusi adalah dosen tetap	76,60% dosen di institusi adalah dosen tetap	Terpenuhi sebagian
9	Prodi harus memiliki dosen tetap minimal 6 (enam) dosen dalam proses pembelajaran.	Setiap program studi memiliki 6 dosen tetap	Prodi PBA memiliki 11 dosen tetap. Prodi MPI memiliki 7 dosen tetap	Terpenuhi

Menindaklanjuti temuan-temuan di atas, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) selaku penanggungjawab utama dalam pelaksanaan SPMI di institusi. bekerjasama dengan unit terkait memberikan rekomendasi perbaikan. Hasil Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) mencatat strategi yang dilakukan institusi dalam memenuhi kualifikasi dan kompetensi dosen adalah dengan pemetaan kebutuhan pemenuhan dosen sesuai dengan kompetensinya, hal ini dilakukan dengan percepatan pengurusan NIDN atau NUPTK bagi dosen lama dan seleksi perekrutan dosen baru melalui formulir yang mencakup kualifikasi standar, keahlian, etika serta pelaksanaan tes *microteaching*. Temuan lainnya yang belum terpenuhi adalah kepemilikan sertifikasi, dari 47 dosen hanya 12,76% orang yang memiliki sertifikasi dosen, langkah konkret yang dilakukan oleh institusi adalah melalui pembentukan tim khusus yang mengurus sertifikasi dosen dan kepangkatan dosen. Informan mengungkapkan bahwa belum ada pedoman khusus yang mengatur beban kerja dosen, dalam praktiknya institusi memberikan beban kerja dosen sesuai dengan kegiatan pokok, tambahan, dan penunjang, penyesuaian beban kerja dosen. Upaya perbaikan tersebut menunjukkan bahwa siklus PPEPP dalam SPMI telah berjalan pada tahap pengendalian dan peningkatan, meskipun masih memerlukan penguatan kebijakan dan regulasi pendukung. Pemetaan kebutuhan dosen dilakukan secara bertahap dengan mempertimbangkan rasio dosen dan mahasiswa serta kesesuaian bidang keilmuan dengan program studi. Percepatan pengurusan NIDN dan NUPTK juga menjadi prasyarat utama dalam menjamin legalitas dan pengakuan dosen secara nasional. Sementara itu, pembentukan tim sertifikasi dan kepangkatan diharapkan mampu meningkatkan persentase dosen bersertifikat secara berkelanjutan. Ketiadaan pedoman baku terkait beban kerja dosen menjadi catatan penting

yang perlu ditindaklanjuti melalui penyusunan regulasi internal agar pelaksanaan tridharma berjalan lebih terukur dan akuntabel.

#### IV. SIMPULAN

Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya terlaksana dengan penerapan siklus PPEPP secara menyeluruh. Tahap penetapan (P) ditandai dengan ketersediaan dokumen mutu dan perencanaan tahunan, meskipun integrasinya dengan perencanaan jangka panjang belum sepenuhnya konsisten. Pelaksanaan SPMI sangat didukung oleh komitmen pimpinan STAI Ali dalam mewujudkan budaya mutu yang diharapkan serta pengawasan LPM, pelaksanaannya memberikan dampak pada transformasi budaya kerja yang lebih baik. Namun temuan di lapangan bahwa dosen masih menghadapi kendala pada administrasi. Pada tahap evaluasi dan pengendalian, STAI Ali melalui LPM mengadakan monitoring berkala, Audit Mutu Internal (AMI), Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), serta Rapat Tindak Lanjut (RTL). Peningkatan dilakukan dengan penyusunan standar yang lebih baik berdasarkan temuan hasil audit, hal tersebut adalah bentuk komitmen institusi terhadap perbaikan yang berkelanjutan. Secara umum, SPMI di STAI Ali telah berjalan dengan baik melalui siklus PPEPP meskipun dalam pelaksanaannya belum dapat berjalan optimal.

Dampak dari implementasi SPMI pada empat kompetensi dosen. Hasil analisis menunjukkan implementasi SPMI memberikan dampak yang baik pada penelitian dosen dalam hal ini adalah kompetensi profesional. LPM sebagai pelaksana utama SPMI mendorong LPPM untuk meningkat produktivitas dosen dalam melakukan penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan keterlaksanaan *workshop* penelitian dari pihak eksternal serta penyusunan pedoman penelitian. Dalam kompetensi sosial dengan adanya SPMI setiap unit dan dosen di institusi dituntut untuk bekerjasama secara kolaboratif. Berdasarkan hasil analisis standar kompetensi dosen di STAI Ali menunjukkan sebagian besar indikator telah terlaksana meskipun tingkat ketercapaiannya belum memenuhi standar yang diharapkan. Secara umum, implementasi SPMI telah berjalan dan memberikan kontribusi terhadap pemenuhan standar kompetensi dosen, namun masih memerlukan penguatan aspek pengendalian dan peningkatan agar seluruh indikator dan temuan dapat terpenuhi dan ditingkatkan secara optimal.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya atas izin dan dukungan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Penghargaan khusus disampaikan kepada Unit Penjaminan Mutu (LPM) STAI Ali bin Abi Thalib yang telah memfasilitasi akses data dan dokumen terkait implementasi SPMI. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) atas dukungan akademik dan kontribusi keilmuan yang diberikan selama proses penyusunan dan penyempurnaan penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada segenap dosen di lingkungan STAI Ali bin Abi Thalib yang telah bersedia meluangkan waktu menjadi responden dan memberikan informasi berharga demi kelancaran penelitian ini.

#### REFERENSI

- [1] Syaefulloh, D. Himmawan, S. Sauri, dan U. C. Barlian, "Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi," *Manajia: Journal of Education and Management*, vol. 1, no. 1, hlm. 9–19, Mei 2023, doi: 10.58355/manajia.v1i1.2.
- [2] S. Chalid, "Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi," *Prosiding Aptekindo*, 2010, Diakses: 18 November 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Aptekindo/article/view/42>
- [3] A. Sihombing, "Peningkatan Aktivitas Dan Hasil Unjuk Kerja Tim Dalam Menerapkan Dan Menyusun Dokumen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)," *Jurnal Syntax Fusion*, vol. 2, no. 04, hlm. 366–380, Apr 2022, doi: 10.54543/fusion.v2i04.192.
- [4] Zidni Husnorofik dan Riyadi Riyadi, "Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Peningkatan Mutu Di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian", doi: <https://doi.org/10.21009/jep.v14i2.45809>.
- [5] Ahmad Fitriadi dan Markas Wan, "Analisis Penerapan Sistem Informasi Spmi Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Efektivitas Audit Mutu Internal Di Universitas Mulawarman," *Universitas Mulawarman, Indonesia*, vol. 4, 2025, doi: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i9.3370>.
- [6] M. Shalahuddin, Muhammad Miqdad Arromy, dan Nurobiyanto, "Analisis Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) di Sekolah Menengah Atas," *UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia*, vol. 14, 2025.
- [7] W. Winarso, "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jawa Timur," *Jurnal Dimensi*, vol. 10, no. 3, hlm. 665–673, Nov 2021, doi: 10.33373/dms.v10i3.4342.

- [8] Armansyah Lubis dan Hanafi, *Sistem Pengelolaan Microteaching Dengan Siklus Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, Peningkatan (PPEPP) Untuk Meningkatkan Keterampilan Mengajar Mahasiswa Calon Guru*. CV. Berkah Prima, 2019.
- [9] “Plan, Do, Study, Act (PDSA) | 23 | Implementation Science | Jeffrey Br.” Diakses: 23 November 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003109945-23/plan-study-act-pdsa-jeffrey-braithwaite>
- [10] Arip Budiman, “Produktivitas Dosen Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Studi Pada Sekolah Tinggi Teknologi YBSI Tasikmalaya) | ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal).” Diakses: 5 November 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/1007>
- [11] D. Somantri, “Abad 21 Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru,” *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, vol. 18, no. 02, hlm. 188–195, Jul 2021, doi: 10.25134/equi.v18i2.4154.
- [12] A. Fitriadi dkk., “Analisis Penerapan Sistem Informasi Spmi Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Efektivitas Audit Mutu Internal Di Universitas Mulawarman,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, vol. 4, no. 9, hlm. 2809–2820, Agu 2025, doi: 10.54443/sibatik.v4i9.3370.
- [13] Dwi Kurniasari, “Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis,” *STAIN Bengkalis*, Riau, 2024.
- [14] Gariato dan Yurnalis Etek, “Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Universitas Muhammadiyah Metro Lampung,” 2022.
- [15] Abidatul Qoyyum Al Mahbuba dan Raden Bambang Sumarsono, “Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Universitas Berbasis Pesantren,” 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- [16] Hanafiah, T. Ratnawulan, dan S. Wardoyo, “Manajemen Penjaminan Mutu Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi,” *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, vol. 10, no. 03, hlm. 443–457, Agu 2025, doi: 10.23969/jp.v10i03.30188.
- [17] S. Hanyfah, G. R. Fernandes, dan I. Budiarmo, “Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash,” *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi)*, vol. 6, no. 1, Jan 2022, doi: 10.30998/semnasristek.v6i1.5697.
- [18] “Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur dan Perilaku Inersia informasi dan ekspose hasil riset teknik sipil dan arsitektur.” Diakses: 22 November 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/inersia/article/view/31319>
- [19] Q. Qomaruddin dan H. Sa’diyah, “Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman | Journal of Management, Accounting, and Administration”, Diakses: 23 November 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://pub.nuris.ac.id/journal/jomaa/article/view/93>
- [20] M. S. Harahap, S. Gultom, Darwin, Rosnelli, dan N. F. Nasution, “Kajian Implementasi Spmi (sistem Penjaminan Mutu Internal) Sekolah Dan Perguruan Tinggi Di Indonesia,” *Jurnal Education And Development*, vol. 11, no. 1, hlm. 447–480, Jan 2023, doi: 10.37081/ed.v11i1.4616.
- [21] N. Nurfadilla, M. Muhaemin, dan M. Masruddin, “Evaluation of Ma’had Al-Jami’ah Program in Developing Students’ Tahsin Skill,” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 12, no. 04, Nov 2023, doi: 10.30868/ei.v12i04.6441.
- [22] W. I. Azizah, Z. Mahmudah, dan A. Kriswibowo, “Political Will Pemerintah Kabupaten Jombang Terhadap Penanggulangan Kemiskinan Di Masyarakat Desa,” *Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik (JSEP)*, vol. 1, no. 1, Apr 2020, Diakses: 2 Desember 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.jsep.sasanti.or.id/index.php/jsep/article/view/6>
- [23] Z. K. Lathifah dkk., “Quality Assurance in Pesantren: Modernization, Adaptability, and Integration into Indonesia’s Education System,” *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 11, no. 1, hlm. 101–114, Jun 2025, doi: 10.15575/jpi.v11i1.43951.
- [24] S. Endo, A. H. Busari, dan D. K. A. Ibrahim, “Exploring the relationship between strategic planning and educational performance: a systematic literature review,” *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, vol. 14, no. 2, hlm. 926–937, Apr 2025, doi: 10.11591/ijere.v14i2.31810.
- [25] S. Suhandiah, F. Suhariadi, P. Yulianti, R. Wardani, dan Y. E. Muliatie, “Online learning satisfaction in higher education: what are the determining factors?,” *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, vol. 41, no. 2, hlm. 351–364, Mei 2022, doi: 10.21831/cp.v41i2.35724.
- [26] N. Kairanbayev dan D. A. David, “General trends on the impacts of evidence-based university accreditation on quality assurance enhancement,” *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, vol. 14, no. 3, hlm. 1939–1948, Jun 2025, doi: 10.11591/ijere.v14i3.31271.
- [27] S. S. Susanti, H. Saparudin, dan L. Saniah, “The Impact of Management Factors on Lecturer Professionalism and Teaching Quality Performance,” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, vol. 17, no. 1, hlm. 1210–1223, Mar 2025, doi: 10.35445/alishlah.v17i1.5928.

- [28] "(PDF) Quality Assurance in Higher Educational Institutions: Empirical Evidence in Indonesia." Diakses: 14 Desember 2025. [Daring]. Tersedia pada: [https://www.researchgate.net/publication/375085884\\_Quality\\_Assurance\\_in\\_Higher\\_Educational\\_Institutions\\_Empirical\\_Evidence\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/375085884_Quality_Assurance_in_Higher_Educational_Institutions_Empirical_Evidence_in_Indonesia)
- [29] N. Karmila dan D. R. Sari, "Enhancing Teachers' Adaptive Performance: The Role of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 2, hlm. 547–561, Jul 2025, doi: 10.33650/al-tanzim.v9i2.10919.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*