



Tesis_Dani ElMuslim_Cek Plagiarisme 4

12%

Suspicious texts

3% Similarities

0 % similarities between quotation marks
0 % among the sources mentioned

< 1% Unrecognized languages

9% Texts potentially generated by AI

Document name: Tesis_Dani ElMuslim_Cek Plagiarisme 4.pdf
Document ID: 208c6ef3b9c6dddec08b39756727782292a6bd789
Original document size: 393.18 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 12/24/2025
Upload type: interface
analysis end date: 12/24/2025

Number of words: 4,539
Number of characters: 35,482

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	doi.org Implementasi SPMI dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MAN 2 Remba... https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1247	1%		Identical words: 1% (57 words)
2	lpm.uinjambi.ac.id PERAN STRATEGIS LEMBAGA PENJAMINAN MUTU DALAM M... https://lpm.uinjambi.ac.id/peran-strategis- lembaga-penjaminan-mutu-dalam-meningkatkan-... 20 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (25 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	digilib.uin-suka.ac.id PEMBAHARUAN PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF KH. AHM... https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58742/1/19204010081_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTA...	< 1%		Identical words: < 1% (16 words)
2	Artikel Ilmiah Mendeley.docx Artikel Ilmiah Mendeley #ad77bb Comes from my group	< 1%		Identical words: < 1% (16 words)
3	ushuluddin.uin-suka.ac.id http://ushuluddin.uin-suka.ac.id/media/dokumen_akademik/05_20211123_011_20180830_Bu...	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)
4	dx.doi.org Penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Manajem... http://dx.doi.org/10.55380/tarbawi.v5i2.768	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)
5	doi.org Implementation of Internal Quality Assurance System in Improving the ... https://doi.org/10.33122/ejeset.v6i2.863	< 1%		Identical words: < 1% (10 words)

Analysis of the Implementation of the Internal Quality Assurance
System (SPMI) Anda Its Impact on Enchancing 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 ELMuslim1), Taufik Churrahman*,2)

1)Program Studi Magister



digilib.uin-suka.ac.id | PEMBAHARUAN PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF KH. AHMAD DAHLAN DAN KH. IMAM ZARKASYI (Studi Analisis Pengembangan Kurikulum Integratif)
https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58742/1/19204010081_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
2) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah



Artikel Ilmiah Mendeley.docx | Artikel Ilmiah Mendeley
Comes from my group

Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: taufikchurrahman@umsida.ac.id



Template-Jurnal-IJINS Revisi 09 sept.docx | Template-Jurnal-IJINS Revisi 09 sept
Comes from my group

Abstract.



doi.org | Implementasi SPMI dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MAN 2 Rembang
<https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1247>

This study aims to analyze the implementation of the Internal Quality Assurance System

at STAI Ali and its impact

on enhancing lecturer competence. This research is a case study employing a descriptive qualitative approach. The findings indicate that STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya has implemented the SPMI using the PPEPP cycle, although its execution has not yet been fully optimized. The impact of the SPMI implementation is the fulfillment of lecturer qualifications and competencies at STAI Ali.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di STAI Ali dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dosen. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya telah mengimplementasikan SPMI menggunakan siklus PPEPP yang pada pelaksanaannya belum berjalan secara optimal.



Dampak dari implementasi SPMI adalah terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi dosen di STAI Ali

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 keprofesionalannya. 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 penelitian ini

adalah menilai efektivitas pelaksanaan SPMI sekaligus mengidentifikasi kendala yang muncul pada tahap

perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjutnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data

dikumpulkan melalui wawancara, observasi lapangan, serta penelaahan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa 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. 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

Page | 3

di atas manhaj Ahlus 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, populasi/sampel 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



doi.org | Implementasi SPMI dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MAN 2 Rembang
<https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1247>

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, 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, serta dosen untuk menggali lebih dalam mengenai proses implementasi SPMI dan dampaknya pada peningkatan kompetensi dosen di lembaga tersebut. Observasi parsipatif

dilakukan dengan

mengamati langsung kegiatan implementasi SPMI yang dilakukan di STAI Ali yang berkaitan dengan kompetensi

4 | Page

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 tiga tahapan utama [19]: 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].

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 kami menemukan 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.

Gambar 1. Siklus PPEPP

Page | 5

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. Ketua LPM dan Auditor Audit Mutu Internal (AMI) 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 mengungkap 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 dengan Auditor AMI salah satu temuan misalnya 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



doi.org | KAJIAN KESIAPAN KOMPETENSI GURU BAHASA INGGRIS SMP UNTUK MENDUKUNG IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013 (K-13)
<https://doi.org/10.24832/jpkp.v10i2.175>

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan

kompetensi dosen yang dimuat di dalam

dokumen utama SPMI yaitu dokumen standar kebijakan mutu di STAI Ali bin Abi Thalib. Kompetensi yang pertama adalah kompetensi pedagogik temuan audit paling umum terjadi adalah dosen tidak mengumpulkan Rencana Pembelajaran Semester (RPS), Integrasi mekanisme evaluasi pembelajaran melalui survei mahasiswa dalam siklus

6 | Page

SPMI mendorong terbentuknya transparansi dan akuntabilitas kinerja pedagogik dosen. 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. 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].

Namun demikian, 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 memahami 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:

No Butir Standar Kompetensi Dosen di Dokumen Standar Kebijakan Mutu

1
Perguruan tinggi wajib menyiapkan dosen yang memenuhi capaian pembelajaran lulusan, sesuai

kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

loyalitas tinggi.

2
Dosen program sarjana wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S2 yang relevan dengan program

studi

3 Dosen wajib memiliki sertifikat pendidik dan/atau profesi minimal 80% dari jumlah dosen hingga 2022.

4 Penghitungan beban kerja dosen (BKD) didasarkan pada kegiatan pokok, tambahan, dan penunjang

5 Mendorong dosen melanjutkan pendidikan ke jenjang doktor.

Berdasarkan wawancara dengan Bagian Kepegawaian dan Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) ditemukan bahwa dalam proses perekrutan dosen, STAI Ali memprioritaskan alumninya yang memiliki kemampuan dalam penguasaan bahasa Arab dan loyalitas tinggi. Dosen di STAI Ali juga telah memenuhi standar yang ditetapkan pada dokumen mutu dengan kualifikasi minimal magister. Hasil wawancara dan observasi lapangan menunjukkan bahwa 80 % dosen tetap di STAI Ali memiliki sertifikasi dosen, dan sebagian dosen belum memiliki sertifikasi dosen karena salah satu persyaratan pengajuan sertifikasi dosen adalah dosen yang berstatus dosen tetap perguruan tinggi. Beban kerja dosen yang ditetapkan oleh kampus juga didasarkan pada kegiatan pokok, dan tambahan. Di samping itu institusi juga mendorong setiap dosen untuk menempuh pendidikan di jenjang doktoral. Tabel berikut menyajikan matriks komparasi antara standar, realitas lapangan, dan analisis ketercapaian:

No Butir Standar (Dokumen Mutu) Realitas Lapangan Status & Keterangan

1

Dosen memenuhi kualifikasi,
kompetensi pendidik, sehat, dan
loyalitas tinggi.

(1) Loyalitas: Strategi perekrutan
mengutamakan Alumni untuk menjamin
loyalitas tinggi.

(2) Kompetensi Khas: Setiap dosen wajib
memiliki penguasaan bahasa Arab dan
keterampilan mengajarkannya

Sesuai

2
Wajib S2 yang relevan dengan
program studi.

Dosen telah memenuhi kualifikasi minimal S2
yang relevan sesuai pedoman kepegawaian. Hal
Sesuai

Tabel 1). Butir Standar Kompetensi Dosen di Dokumen Mutu

ini dikonfirmasi oleh ketua LPM dan Bagian

Kepegawaian

3

Target minimal 80% dosen

memiliki sertifikat profesi.

Belum Menyeluruh (Terkendala Regulasi).

Terlaksana sebagian

4 Beban Kerja Dosen (BKD): Terbatas pada DTSP. Terlaksana Sebagian

5 Pendidikan Lanjut (S3) Progresif & Terfasilitasi. Sesuai

VII. 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 kolektif. 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 masih pelaksanaannya dapat berjalan optimal.



Dampak dari implementasi SPMI berdampak terhadap 4 (empat) kompetensi inti dosen dan standar kompetensi yang ditetapkan di dalam dokumen kebijakan mutu. Pada kompetensi pedagogik, evaluasi pembelajaran survei dan kepuasan mahasiswa mendorong kinerja dosen yang transparansi dan akuntabilitas terutama pada pengumpulan Rencana Pembelajaran Semester (RPS). Kompetensi profesional diperkuat melalui sinergi antara LPM dan LPPM dalam memfasilitasi peningkatan kapasitas dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, sehingga mendukung pemenuhan standar mutu eksternal. Dari sisi kompetensi kepribadian, implementasi SPMI mendorong proses adaptasi dosen terhadap budaya manajemen modern, meskipun masih dihadapkan pada kendala sosialisasi budaya mutu dan literasi digital, khususnya pada dosen senior. Sementara itu, kompetensi sosial berkembang melalui penguatan kolaborasi antar unit dan kerja kolektif dosen dalam memenuhi standar akreditasi. Secara umum, kualifikasi akademik dosen telah memenuhi standar institusi, namun terdapat kesenjangan pada aspek sertifikasi pendidik yang dipengaruhi oleh hambatan regulasi eksternal. Dengan demikian, SPMI di STAI Ali bin Abi Thalib berfungsi sebagai instrumen strategis dalam peningkatan kompetensi dosen, meskipun efektivitasnya masih memerlukan penguatan untuk menghadapi tantangan regulatif dan perubahan lingkungan pendidikan tinggi.

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 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

Tabel 2). Matriks Komparasi Antara Standar, Realitas Lapangan, Dan Analisis Ketercapaian