STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MARKAZ ARABIYAH DAN PONDOK PESANTREN MAZROATUL LUGHOH PARE KEDIRI

SKRIPSI

Oleh:

AZIFATUN NUR FUAIDAH
D73219047

Dosen Pembimbing :

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd

NIP. 196404071998031003

Muhammad Nuril Huda, M.Pd

NIP. 198006272008011006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : AZIFATUN NUR FUAIDAH

NIM : D73219047

JUDUL : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MARKAZ ARABIYAH DAN PONDOK PESANTREN MAZROATUL LUGHOH PARE KEDIRI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 15 Juni 2023

Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL

Azifatun Nur Fuaidah

D73219047

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

NAMA : AZIFATUN NUR FUAIDAH

NIM : D73219047

JUDUL : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MARKAZ ARABIYAH DAN PONDOK PESANTREN MAZRO'ATUL LUGHOH PARE KEDIRI

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, 15 Juni 2023

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd	**Muhammad Nuril Huda, M.Pd**
NIP. 196404071998031003	**NIP. 198006272008011006**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Azifatun Nur Fuaidah ini telah dipertahankan
di depan TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 17 Juli 2023

Mengesahkan,
Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP.197407251998031001
Penguji I

Dr. Ali Mustofa, S.Ag, M.Pd.
197612252005011008
Penguji II

Ahmad Hanzi, S.Pd.I, M.Pd.
197903262014111001
Penguji III

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd
NIP. 196404071998031003
Penguji IV

Muhammad Nuril Huda, M.Pd
NIP. 198006272008011006

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AZIFATUN NUR FUAIDAH
NIM : D73219047
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : aziffuaidah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM

MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MARKAZ ARABIYAH DAN PONDOK

PESANTREN MAZRO'ATUL LUGHOH PARE KEDIRI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Juni 2023

Penulis

Azifatun Nur Fuaidah

ABSTRAK

Azifatun Nur Fuaidah, (D73219047), 2023, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri, Dosen Pembimbing I Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.I., Dosen Pembimbing II Muhammad Nuril Huda, M.Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari kerangka berpikir tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan pada bidang pendidikan. Sumber daya manusia sebagai elemen pertama dalam proses pendidikan memerlukan kegiatan pengembangan guna meningkatkan kualitas lulusan yang unggul dan kompeten.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri, upaya peningkatan mutu lulusan Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri serta strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan perolehan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan untuk menganalisis serta menguji keabsahan melalui triangulasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Strategi pengembangan SDM di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan metode pelatihan yang sama yaitu melalui workshop. Perbedaan diantaranya adalah mengadakan *sharing methology* berbasis diskusi dan menyediakan beasiswa pendidikan strata dua bagi pendidik di Markaz Arabiyah. Sedangkan, di Ponpes Mazro'atul lughoh menambahkan program studi komparatif dengan lembaga lain serta evaluasi berkelanjutan. (2) Upaya peningkatan mutu lulusan di kedua obyek penelitian didukung oleh beberapa faktor seperti kurikulum pembelajaran yang terpogram, ketersediaan sarana dan prasarana, dan lingkungan yang mendukung. (3) Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan hampir sama pada dua obyek penelitian ini, titik perbedaannya pada pemberian penghargan kepada pendidik favorit yang dilakukan di Markaz Arabiyah sedangkan tidak dilakukan di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh. Meskipun demikian, strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan di kedua obyek penelitian ini telah membawa dampak positif baik kepada pendidik, peserta didik maupun lembaga. Hal ini dibuktikan dengan kualitas lulusan yang dihasilkan sesuai target masing-masing program yang dijalankan.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutu Lulusan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ..... **iii**
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **iii**
MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Definisi Konseptual 12
F. Keaslian Penelitian 15
G. Sistematika Pembahasan 18
BAB II **20**
KAJIAN TEORI **20**
A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia **20**
1. Konsep Strategi 20
2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia 23
3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia 26
B. Mutu Lulusan **29**
1. Konsep Mutu Lulusan 29
2. Indikator Mutu Lulusan 31

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu lulusan 32
C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan 34
D. Prespektif Teoritis 36
BAB III 42
METODE PENELITIAN..... 42
A. Jenis Penelitian 42
B. Lokasi Penelitian 43
C. Sumber Data dan Informan Penelitian..... 44
D. Metode pengumpulan data..... 45
E. Analisis Data..... 49
F. Keabsahan Data 53
F. Pedoman Penelitian 54
BAB IV..... 58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 58
A. Deskripsi Lokasi Penelitian 58
1. Markaz Arabiyah Pare Kediri 58
a. Sejarah Lembaga 58
b. Profil Lembaga 59
c. Visi dan Misi 59
2. Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 60
a. Sejarah Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh 60
b. Profil Pondok Pesantren Mazro'arul Lughoh..... 61
c. Visi dan Misi Lembaga 61
d. Struktur Organisasi..... 62
B. Temuan Penelitian..... 63
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri. 64
2. Upaya dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 76

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 119

C. Analisis Temuan Penelitian 133

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 134

2. Upaya Peningkatan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 138

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 142

BAB V 146

PENUTUP 146

A. Kesimpulan 146

B. Saran 148

DAFTAR PUSTAKA 150

LAMPIRAN-LAMPIRAN 156

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian 45
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian 45
Tabel 3.3 Kebutuhan Data Observasi 47
Tabel 3.4 Kebutuhan Data Wawancara 48
Tabel 3. 5 Kebutuhan Data Dokumentasi 49
Tabel 3.6 Pengkodean Data Penelitian 52
Tabel 3. 7 Lembar Observasi 55
Tabel 3. 8 Pedoman Wawancara 55
Tabel 3. 9 Pedoman Dokumentasi 57
Tabel 4. 1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh 62
Tabel 4. 2 Informan Penelitian dan kodenya 63
Tabel 4. 3: Kegiatan Pengembangan SDM di Markaz Arabiyah 69
Tabel 4. 4 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah Pare Kediri 70
Tabel 4. 5 Kegiatan Pengembangan SDM di Ponpes Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 75
Tabel 4. 6 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ponpes Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 75
Tabel 4. 7 Triangulasi Upaya Peningkatan Mutu Lulusan 97
Tabel 4. 8 Triangulasi Upaya Peningkatan Mutu Lulusan 117
Tabel 4. 9 Triangaulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah Pare Kediri 126
Tabel 4. 10 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri 132
Tabel 4. 11 Daftar Penerima Beasiswa Strata 2 Markaz Arabiyah 2023 136

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Bagan Miles & Huberman..... 50

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin & Keterangan Penelitian 156

Lampiran 2: Struktur Organisasi Markaz Arabiyah 157

Lampiran 3: Dokumentasi Pengembangan SDM 157

Lampiran 4: Dokumentasi Peningkatan Mutu Lulusan 158

Lampiran 5: Jadwal Kegiatan Harian santri Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh dan Markaz Arabiyah Pare Kediri 160

Lampiran 6: Notulensi Rapat Evaluasi 161

Lampiran 7: Ketersediaan Sarana dan Prasarana 161

Lampiran 8: Dokumentasi Buku Pembelajaran 161

Lampiran 9: Data Santri Markaz Arabiyah lolos tes pendidikan luar Negeri 161

Lampiran 10: Data Santri Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh yang lulus berdasarkan program pembelajaran. 161

Lampiran 11: Kegiatan Pendukung bersama Masyarakat Umum 161

Lampiran 12: Bukti Cek Plagiat Skripsi 161

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bentuk dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Karenanya, penting bagi sebuah organisasi mengembangkan dan melatih pekerja yang kompeten dan produktif untuk menjalankannya. Hal serupa juga terjadi pada bidang pendidikan, kemajuan teknologi informasi dan persaingan global yang ketat menjadikan sumber daya manusia peran utama dalam menjalankan keberlangsungan sistem pedidikan, meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan publik.[2]

Pendidikan merupakan kebutuhan setiap individu yang berperan sebagai salah satu elemen penentu berhasil atau tidaknya suatu bangsa. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pendidikan dapat dilakukan melalui tiga jalur yang sering dikenal sebagai tri sentra pendidikan, meliputi pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal yang dapat memperkaya dan melengkapi satu sama lain.[3]

Pendidikan formal maupun non formal mempunyai peran penting dalam pembentukan generasi bangsa, maka dari itu investasi berupa pengembangan sumber daya manusia merupakan keuntungan yang wajib ditingkatkan melalui kemampuan pendidik untuk terus belajar membakngun lingkup pendidikan yang

[2] Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam" 2, no. 1 (2021): 38.
[3] Anisatun Nur Laili, 'Konsep Pendidikan Informal Perspektif Ibnu Sahnun (Telaah Kitab Adab Al-Muallimin)', *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3.1 (2020), 44–47.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

unggul dan menghasilkan output yang kompetitif dan berkualitas dengan strategi yang terstruktur jelas.[4]

Strategi berasal dari bahasa Inggris *strategic* dengan artian menyusun perencanaan untuk mencapai keunggulan berkelanjutan dan memuat tindakan dalam pencapaian tujuan. Strategi juga disebut sebagai rangkaian komitmen, kegiatan yang dirancang dan terkoordinasi sebagai sinergi pencapaian target yang sudah ditetapkan.[5]

Sejarahnya, strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos.* Dalam kancah perang dunia militer, kata tersebut merujuk kepada perilaku para jenderal untuk menyusun strategi demi kemenangan. Sementara itu, strategi juga mengacu pada perencanaan jangka panjang untuk mencapai tujuan.[6] Kandungan yaing tersirat dalam penjelasan tersebut menunjukkan bahwa strategi merupakan seperangkat kegiatan yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan baik dari segi internal maupun eksternal pendidikan dengan mengalokasikan sumber daya dalam mencapai sasarannya.[7]

Era kompetesi global dengan kemajuan teknologi dan informasi turut mempengaruhi industri pendidikan dalam eksistensinya. Menanggapi fenomena tersebut, pendidikan dituntut untuk berkompeten dalam memenuhi kebutuhan dengan memanfaatkan peluang secara cermat dan tepat. Sumber daya manusia

---

[4] Hilya Gania Adilah and Yaya Suryana, "Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 6, no. 1 (2021): 88.

[5] Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, 2016th ed. (Jakarta Pusat: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016).67

[6] Opan Arifudin, Rahman Tanjung, and Yayan Sofyan, *Manajemen Strategik (Teori Dan Implementasi)* (Purwokerto, Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2020).34

[7] Muhadjir Anwar, *Manajemen Strategik Daya Saing Dan Globalisasi* (Purwokerto Selatan, Banyumas: Sasanti Institute, 2020).56

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sebagai pemasok utama jalannya pendidikan berpengaruh besar dalam penangananya, Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara rutin dan berkesinambungan mengingat setiap individu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unik.[8]

Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pendidik yang terencana merupakan komponen pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan SDM guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, Stewart dan Mc.Goldirck berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang mempengaruhi pembelajaran baik untuk individu maupun organisasi.

Strategi pengembangan berkaitan erat dengan pembahasan pengembangan mutu, karena salah satu bentuk pengembangan mutu mengacu pada pemberdayaan pendidik dan pelatihannya. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan kerangka kerja yang logis dan komprehensif dengan rangkaian aktifitas pengembangan, termasuk program pelatihan dengan menekankan modal intelektual serta melestarikan dan meningkatkan kompetensi guna mencapai tujuan yang termasuk didalamnya adalah dimensi pembelajaran.[9]

Sumber daya manusia ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu dari segi kuantitas dan kualitas. Prespektif kuantitas berkaitan dengan jumlah dan prespektif kualitas bersangkutan dengan mutu atau kualitas. Berdasarkan tinjauan prespektif tersebut, dapat diketahui bahwa kecepatan dinamika informasi dan teknologi menuntut SDM

[8] Indah Nur Faizah, "Pengembangan Sumber Daya MAnusia Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Produktif Di Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik," 2021.34
[9] Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2018).87

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

untuk mengembangkan kualitasnya dalam meningkatkan kecakapan bidang intelektual, teknologi serta sikap yang sesuai dengan tugasnya sehingga dapat cepat dan tanggap dalam menganalisa informasi serta mengambil keputusan secara akurat.[10]

Pendidik adalah sosok yang mengampu tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sistem pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal itu tertuang dalam Pasal 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Berdasarkan paparan diatas, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia pada sektor pendidikan mempunyai segudang manfaat dan tujuan tertentu dalam menghadapai tantangan masa depan. Strategi peningkatan SDM dapat diselesaikan dengan beberapa hal, seperti :

1. Memperbolehkan pendidik untuk menggunakan kesempatannya dalam menyuarakan pendapat atau gagasan
2. Memberikan penghargaan dan sanksi
3. Melaksanakan berbagai pelatihan sesuai kebutuhan pendidik.

[10] Muhammad Raj Chandra, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di MTs Miftahul Huda Subang" (Institut Agama Islam Bunga Bangsa, 2022).19

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mempengaruhi kegiatan secara sadar, terpogram dan teratur. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang mengacu pada keberhasilan pembelajaran dan kualitas output. Mutu atau kualitas mengandung makna keunggulan suatu produk. Sedangkan, dalam bidang pendidikan mutu berarti berkualitas.[11]

Kemajuan peradaban di dunia pendidikan menuntut setiap lembaga pendidikan untuk terus mengembangkan kualitas layanan pendidikan melalui berbagai sumberdaya yang dimilikinya. "Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dani teknologi yangi bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau mengahasilkan teknologi baru", berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional penelitian, pengembangan, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.[12]

Kemajuan Negara didukung oleh sumber daya yang dipersiapkan melalui pendidikan.[13] Sehingga lembaga pendidikan perlu melakukan peningkatan mutu guna menghasilkan lulusan yang berkualitas.[14] Sumber daya manusia seperti administrator, guru, dan konselor, yang komprehensif serta mencakup semua komponen pelaksana kegiatan pendidikan harus digunakan untuk mendukung

[11] Ihin Solihin et al., "Peningkatan Mutu Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia," *Jurnal Ta'dibuna* 1, no. 2 (2020).15
[12] Hendra, "Strategi Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam" (UIN Syarif Hidayatullah, 2020).
[13] Flora Krisnawati and Yulianto, "Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Sd Negeri 2 Pringsewu Barat," *Parameter* 3, no. 1 (2018).28
[14] Maulana Amirul Adha, Achmad Supriyanto, and Agus Timan, "Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakandiagram Fishbone," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 01 (2019): 11.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan, peningkatan mutu dapat dilakukan dengan merancang *input*, proses dan *output* saling terkait dan terukur secara terpadu. [15]

Pengertian tersebut mengacu pada nilai tambah yang diberikan oleh program pendidikan, serta hasil pendidikan yang berorientasi pada kebutuhan atau harapan konsumen.[16] Peningkatan mutu mengacu pada beberapa aspek seperti :

1. Input meliputi pendidik, peserta didik, infrastruktur, pembiayaan pendidikan, teknologi, dan input lain yang dibutuhkan untuk proses
2. Proses termasuk dimensi pembelajaran meliputi penekananan strategi, pendekatan dan impimentasi metode pembelajaran menarik, efektif dan menyenangkan
3. Output yang mendasarkan pada produk pendidikan yang ditunjukkan oleh keunggulan akademik dan non akademik.[17]

Pencapaian suatu lembaga dalam jangka waktu yang telah ditentukan dapat dijadikan ukuran kualitas dalam kaitannya dengan hasil pendidikan. Seperti, prestasi akademik meliputi hasil akhir atau nilai ujian serta prestasi non akademik yang lain seperti prestasi pada bidang olahraga, komputer, penulisan dan lain sebagainya.[18]

[15] Prasojo Diat Lantip, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta : UNY Press , 2016).67
[16] Putera Agustian, Jarkawi, and Al Banjari Syahrial, *Penjaminan Mutu Pendidikan*, 1st ed. (CV. Ahbab Pustaka , 2022).89
[17] Ibid.102
[18] Luthfi Zulkarnain, 'Analisis Mutu Input Proses Output Di Lembakga Pendidikan Islam MTs Assalam Kota Mataram Nusa Tenggara Barat', *Journal of Islamic Education Research*, 1.03 (2020),244.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Mulyasa menyebutkan bahwa mayoritas lulusan pendidikan di Indonesia belum memenuhi target lulusan. Sedangkan presentase minat lulusan pendidikan formal yang ingin meneruskan ke tingkat pendidikan selanjutnya terus bertambah setiap tahun, sehingga kuantitas diterimanya lulusan ke jenjang pendidikan tinggi hanya sedikit. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa mutu pendidikan dapat ditinjau dari mutu lulusannya, yang kembali ditinjau dari prestasi akademik maupun non akademik serta jumlah lulusan yang melanjutkan ke pendidikan tinggi dan bekerja. Maka dari itu, lembaga pendidikan mempunyai tantangan tersendiri dalam meningkatkan mutu lulusannya.[19]

Lembaga pendidikan non formal dengan sistem pendidikan yang terstruktur dan dilaksanakan di luar pendidikan formal harus mampu menangkis tantangan peningkatan era dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki serta menghasilkan program pengembangan dan sistem pendidikan menarik bagi peserta didik yang tidak dapat ditempuh melalui pendidikan formal.[20] Hal ini juga mendorong pendidikan non formal seperti lembaga kursus dan pondok pesantren untuk berupaya mendesain dan menampilkan intuisinya sebagai lembaga pendidikan unggul yang dapat menjawab keinginan dan keperluan masyarakat.[21]

Markaz arabiyah Pare Kediri merupakan Lembaga kursus Bahasa Arab yang berada di Jl. Cempaka No.32, Tegalsari, Tulungrejo, Kec. Pare, Kabupaten Kediri.

---

[19] Ilma Susanti, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *Institut Agama Islam Negeri Batu Sangkar*, 2018.25

[20] Iptikarul Ilmi, Sofyan Sauri, and Nunung Nursyamsiah, "Implementation of Arabic Learning Through The Syarqi Program in The Markaz Arabiyah Pare Course," *El-Ibtikar* 9 (2020).15

[21] Najmatun Nahdiah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)" (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).34

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Lembaga pendidikan non formal ini berdiri dengan tiga pelopor yang berasal dari alumni timur tengah, membangun episentrum pendidikan bahasa Arab dan mediator studi timur tengah dengan menyajikan pembelajaran berbasis *multiple intelligence*. Sehingga, kurikulum yang diterapkan dapat menghasilkan output yang KAPOK (Kreatif – Aktif – Prestatif – Objektif – Kontributif).[22]

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pengelola markaz Arabiyah didapati informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah sendiri yang dilakukan dengan mengadakan workshop atau pelatihan dan membentuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) kecil yang dilakukan secara istiqomah minimal tiga bulan sekali. Adapun kualifikasi pendidik di Markaz Arabiyah adalah sarjana strata satu pendidikan Bahasa Arab/Sastra arab maupun alumni timur tengah, mempunyai bukti tes TOAFL diatas 500, lulus tes psikologi, tes kecerdasan dasar dan lain sebagainya.[23]

Markaz Arabiyah Pare Kediri mempunyai lebih dari empat belas ribu tiga ratus tujuh puluh alumni dan mengantarkan lebih dari seribu tujuh ratus peserta didik untuk melanjutkan studi ke Timur Tengah dan Eropa dihitung sejak awal pendirian pada tahun 2018 dari berbagai macam jalur baik dari beasiswa maupun mandiri, mulai dari kementrian agama, kedutaan, pengurus besar nahdlatul ulama' dan lembaga pengelola dana pendidikan jawa timur.[24]

[22] Hasil Observasi di Markaz Arabiyah pada tanggal 12 Desember 2022
[23] Hasil Wawancara dengan (M) selaku Pengelola Markaz Arabiyah pada tanggal 12 Desember 2022
[24] Hasil studi dokumentasi pada dokumen arsip Markaz Arabiyah pada tanggal 12 Desember 2022

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sedangkan, pesantren merupakan pendidikan tertua di Indonesia yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan pendidikan.[25] Pesantren dikategorikan sebagai lembaga pendidikan non formal dengan program pendidikan yang disusun bebas dari ketentuan pendidikan formal. Pada umumnya, pesantren hadir untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat muslim dalam memperdalam ajaran agama islam termasuk didalamnya mengenai Al-Qur'an dan Bahasa.[26]

Maka dari itu, pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan non formal ikut andil dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan program-program pendukung yang dilestarikan dan dikembangkan oleh pondok pesantren. Eksistensi tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang berpatisipasi aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan pesantren.

Pondok pesantren mazroatul lughoh merupakan pondok pesantren berbasis Al-Qur'an dan Bahasa yang berada di Jl. Kemuning No.39, Mangunrejo, Tulungrejo, kecamatan Pare, kabupaten Kediri, provinsi Jawa Timur. Terletak di kampung Inggris Pare, menjadikan pondok pesantren ini khas dengan program bahasanya dengan tiga program unggulan yaitu program akselerasi tahfidz, akselerasi Bahasa dan program akselerasi kitab kuning.[27]

Hasil wawancara dengan ketua pondok pesantren putri menunjukkan bahwa adanya program-program tersebut juga di latar belakangi oleh kegiatan pengembangan SDM seperti pengadaan pelatihan atau workshop setiap satu

---

[25] Imam Syafe'i, "Pondok Pesantren : Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter," *Jurnal Al-Tadzkiyah : Pendidikan Islam* 8 (2017): 86.
[26] Ahmad Saifuddin, "Eksistensi Kurikulum Pesantren Dan Kebijakan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 03, no. 01 (2015): 126.
[27] Hasil Observasi lembaga di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri pada tanggal 13 Desember 2022

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

semester satu kali dan musyawarah keselarasan pengajaran antar pendidik yang dilakukan setiap satu minggu sekali. Karenanya, kegiatan tersebut yang menjembatani terciptanya lulusan yang berkualitas dan berdaya guna.[28]

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian secara langsung dengan judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Markaz Arabiyah Dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penelitian ini terfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan yang diuraikan melalui pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri?
2. Bagaimana upaya meningkatkan mutu lulusan di di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri?
3. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain untuk :

[28] Hasil Wawancara dengan (V) selaku Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri pada tanggal 13 Desember 2022

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri
2. Mendeskripsikan dan menganalisis upaya dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri
3. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan
   b. Hasil penelitian juga diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian serupa.
2. Kegunaan Praktis
   a. Bagi Lembaga

      Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih bahan pertimbangan untuk merumuskan kembali strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, pengalaman dan sebagai karya ilmiah dalam upaya mengembangkan kompetensi peneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan.

E. Definisi Konseptual

Interpretasi kata kunci dan batasan yang diambil dari konsep penelitian merupakan bagian dari definisi konseptual untuk membantu peneliti di lapangan. Maka dari itu definisi konseptual dari judul "Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri" adalah sebagai berikut :

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia

   a. Strategi

   Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti kepemimpinan dan ketentraman. Seperti yang dikutip Sukristono, Stephanie K. Marrus mendefinisikan strategi sebagai proses penentuan rencana yang menitikberatkan pada tujuan jangka panjang dan penyiapan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, Handoko menjelaskan bahwa strategi menyediakan arahan dalam memanfaatkan sumber daya yang diaplikasikan untuk mendapatkan target dan memberikan arah yang terintegrasi bagi organisasi.[29]

[29] Fenty Setiawati, "Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *at-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan* 30 (2020).23

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan bahwa pengembangan menjadi upaya, proses dan tindakan pengembangan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sedangkan, Sugiyono menyatakan bahwa pengembangan mencakup penperluasan dan pendalaman pengetahuan yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang harus diperbarui secara perlahan dari segi pendidikan, pengetahuan dan perilakunya. Hal ini dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan ideal dengan rangkaian proses yang ditempuh untuk memperbaiki keterampilan sumber daya manusia melalui pelatihan *(training)*.[30]

Menurut Hasibuan pengembangan SDM merupakan upaya melalui pendidikan atau pelatihan dalam untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan sikap personal sesuai dengan kebutuhan masing-masing.[31]

c. Meningkatkan Mutu lulusan

a) Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) meningkatkan berasal dari kata tingkat yang berarti kemajuan.[32] Jadi meningkatkan dapat

[30] Putri Anna Nirwan et al., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar" 3 (2020): 41–49.
[31] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, n.d.).69
[32] Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9, no. 2 (2019): 956.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dipahami sebagai keadaan atau sikap yangibertujuan untuk memperbaiki keadaanisaat ini yang baik menjadi lebih baik.

b) Mutu Lulusan

Pengertian kualitas atau mutu istilah dari Bahasa Inggris "*quality"*, yang berarti kualitas. Menurut Edward Sallis standar menunjukkan kualitas dan keunggulan dari sesuatu. Sedangkan. Crosby mendefiniskan kualitas adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk dinilai berkualitas apabila memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.[33]

Edward Sallis menyebutkan pengertian mutu secara *absolute* yaitu suatu hal dikatakan berkualitas apabila sudah mencapai kata sempurna sedangkan berdasarkan konsep relatif mutu berkaitan dengan produsen sehingga sesuatu disebut bermutu apabila memenuhi spesifikasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pelanggan. Sedangkan, lulusan berarti tamatan. Jadi yang dimaksud mutu lulusan adalah peserta didik yang sudah menyelesaikan seluruh program pembelajaran dengan baik dilihat dari hasil belajar yang diperoleh.

Jadi, yang dimaksud dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan adalah rencana jangka panjang dalam memperluas pengetahuan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan mutu lulusan

[33] Mgs H Nazarudin, *Manajemen Strategik* (CV. Amanah, Palembang, 2018).56

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sesuai spesifikasi yang diharapan konsumen pendidikan.

F. Keaslian Penelitian

1. "Strategi pengembangan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi akademik siswa di MAN Sumenep" skripsi oleh Muhammad Sudrajad Abdillah (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahiim Malang, 2021). Fokus penelitian Muhammad Sudrajad Abdillah adalah strategi SDM guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi akademik peserta didik. Sedangkan, penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatka mutu lulusan. Lokasi penelitian dilakukan di MAN Sumenep sedangkan penelitian ini berlokasi di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri. Teori yang digunakan oleh Muhammad Sudrajad mengenai pengembangan SDM adalah teori yang dikemukakan oleh Komang Ardana, sedangkan teori dalam penelitian ini adalah teori Hasibuan. Terdapat kesamaan metode penelitian yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan reduksi, penyajian data dan melakukan penarikan keismpulan. Hasil penelitian Muhammad Sudrajad Abdillah menunjukkan bahwa pengembangan SDM guru di MAN sudah baik dengan program pengembangan seperti MGMP ataupun workshop. Hal tersebut bertujuan untuk mengatasi kendala yang bersumber dari siswa dengan melakukan inovasi-inovasi baru dalam pelaksanakan programnya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Skripsi berjudul "Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di MTS Zia Salsabila Bandar Setia Kecamatan Percut SEI Tuan Kabupaten Deki Serdang" oleh Afry Kriswana (UIN Sumatera Utara, 2019). Fokus penelitian Afry mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan, sedangkan fokus penelitian ini mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan. Teori yang digunakan Afry mengenai konsep mutu merupakan teori oleh NomiPfeffer dan Anna Cootes sedangkan, penelitian ini menggunakan teori Edward Sallis dan Crosby. Terdapat kesamaan antara keduanya, yaitu menerapkan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data kualitatif yang diterapkan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Penelitian afry menjelaskan terkait usaha pelaksanaan pelatihan SDM belum berjalan dengan baik dikarenakan beberapa faktor penghambat yang dapat diminimalisir oleh Madrasah. Sedangkan, usaha yang dilaksanakan oleh Guru dalam meningkatkan mutu lulusan dinilai cukup.

3. "Strategi pengembangan sumber daya manusia Pondok pesantren Al-Hasanah" skripsi oleh Suci Hardia (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021). Fokus penelitian suci mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu tengah, sedangkan penelitin ini berfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri. Teori pada skripsi Suci menggunakna teori Leonard Nadler sedangkan, pada penelitian ini menggunkaan teori Hasibuan mengenai pengembangan sumber daya manusia. Metodologi penelitian yang digunakan pada kedua penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif meliputi metode observasi, wawancara dan dokumentasi dalam teknik pengumpulan datanya serta menggunakan teknik analisis data yang meliputi reduksi data, penyajian, verifikasi dan penarikan kesimpulan Menurut temuan penelitian suci tersebut, strategi pengembangan sumber daya manusia di Ponpes Al-Hasanah Bengkulu tengah dicontohkan dengan pengadaan kegiatan diklat yang dilakukan setiap bulan desember. Seluruh tenaga kerja wajib mengikuti pelatihan yang mengajarkan strategi pengajaran untuk peningkatan kualitas santri, dan memberikan kesempatan untuk ikut serta membantu mendidirikan pondok pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas kesejahteraan di pondok pesantren.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikaji, tidak terdapat satupun dari ketiganya yang mempunyai spesifik pembahasan yang sama, tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan. Adapun perbedaan diantaranya adalah, perbedaan teori dan lokasi penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Hasibuan, sedangkan di kedua penelitian terdahulu menggunakan teori Komang Ardana dan Leonard Nadler mengenai pengembangan SDM. Adapun kesamaan yang tercatat antara ketiganya adalah kesamaan metode dan analisis penelitian menggunakan penelitian kualitatif

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

deskriptif dengan teknik analisis data melalui reduksi, analisis dan penarikan kesimpulan.

G. Sistematika Pembahasan

Keseluruhan pembahasan yang akan peneliti sajikan adalah pembahasan yang sistematis. Pembaca akan mendapatkan arah dan pemahaman yang jelas tentang topik penelitian melalui diskusi sistematis yang mencakup hal-hal berikut :

BAB I. Bab ini memuat pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II. Kajian Pustaka, bab ini merupakan kajian pustaka yang berfungsi sebagai titik referensi teoritis. Tinjauan literatur mengacu pada buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun sub bab pembahasan diantaranya (1) Strategi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari konsep strategi, konsep pengembangan sumber daya manusia dan metode pengembangan sumber daya manusia. (2) Mutu Lulusan yang terdiri dari konsep mutu lulusan, indikator mutu lulusan, faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu lulusan dan (3) Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan.

BAB III. Membahas tentang metode penelitian yang digunakan meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, informan penelitian, metode pengumpulan data, analisis dan interpretasi data, serta keabsahan data.

BAB IV. Hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi lokasi, profil lembaga penelitian, informan, temuan penelitian yang berisi penyajian data dan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

memaparkan fakta mengenai masalah yang diteliti, dan hasil analisis data temuan penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan.

BAB V. Bagian akhir dari skripsi ditutup dengan saran dan kesimpulan. Tanggapan hasil penelitian terhadap fokus penelitian dan saran masukan disebut sebagai kesimpulan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Konsep Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani, berarti sesuatu yang dilakukan oleh para jenderal untuk memenangkan peperangan. Namun, kemajuan teknologi dan informasi yang membawa strategi tidak hanya digunakan dalam kemiliteran tetapi juga diimplementasikan pada bidang lain seperti hal bisnis maupun pendidikan. Secara umum, strategi adalah rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan.[34]

Kotler mengartikan bahwa strategi adalah penempatan misi dan tujuan organisasi dengan memanfaatkan kekuatan internal dan eksternalnya, serta perumusan kebijakan dan cara tertentu agar pelaksanaanya dapat mencapai tujuan utama organisasi.[35] Menurut Siagian strategi adalah kumpulan keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen pusat dan diiplementasikan oleh seluruh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan, Craig & Grant mendefinisikan strategi sebagai penentuan

[34] Budiman and Ujang Cepi Barlian, *Manajemen Strategik* (Bandung: CV. Putrana Jaya Mandiri, 2020).167
[35] Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).126

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sasaran jangka panjang, merumuskan tindakan dan alokasi sumber daya untuk pencapaian tujuan.[36]

Pada konteks pendidikan, definisi strategi merujuk pada arahan jangka panjang yang dapat menguntungkan lembaga pendidikan melalui adaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen pendidikan. Hal tersebut selaras dengan definisi strategi yang dikemukakan oleh Alferd Chandler bahwa strategi adalah determinasi dasar untuk jangka panjang sebagai upaya pencapaian tujuan dengan mengalokasikan sumber daya secara maksimal.[37]

Perumusan, implementasi dan evaluasi merupakan tiga aspek strategi. Perumusan meliputi visi, misi dan nilai. Implementasi terdiri dari analisis pemilihan strategi dan faktor kunci keberhasilan serta evaluasi yang mencakup pengukuran dan analisis kinerja, laporan dan pertanggung jawaban.[38]

Strategi juga dapat diartikan sebagai konseptualisasi berupa sasaran dan tujuan jangka panjang, kelompok perencanaan yang diharapkan dapat menjadi sumbangsih dalam mencapai tujuan dan target ogranisasi. Tujuan umum strategi adalah mempertahankan dan mencapai keunggulan organisasi dengan mendayagunakan semua unsur sumber daya yang ada, sehingga dapat

[36] Fory. A Naway, *Strategi Pengelolaan Pembelajaran* (Borontalo: Ideas Publishing, 2016).38
[37] As'ad and Fridiyanto, *Manajemen Strategik* (Batu: Literasi Nusantara, 2021).98
[38] Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan: (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)* (Surabaya: Uinsa Press, 2014).87

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

memanfaatkan peluang internal maupun eksternal dan memaksimalkan hasil sesuai target yang hendak diwujudkan.[39]

Menurut Minztbreg fungsi strategi dapat dikategorikan sebagai berikut, yaitu:[40]

1. Strategi sebagai rencana

   Hal ini dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan yang dijadikan pedoman dalam menghadapi situasi masa depan. Strategi sebagai rencana dirumuskan atau direncanakan sebelum bertindak dengan penempatan sumber daya dalam rangka membangun potensi yang menguntungkan. Strategi sebagai rencana dapat ditinjau dari prespektif militer sebagai perencanaan perang, prespektif *game theory* yang dipandang sebagai rincian tindakan pemain dan prespektif manajemen, bahwa strategi merupakan kesatuan perencanaan yang menyeluruh dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai.

2. Strategi sebagai siasat

   Strategi sebagai siasat didefinisikan sebagai rantai proses kegiatan dalam mensiasati dan menghadapai pesaing yang terfokus pada dinamika dan kompetitif organisasi.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[39] Ahmad Zainuri and Yusron Masduki, *Mensinergikan Strategi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan*, Oktober 20. (Yogyakarta: CV. Tunas Gemilang Press, 2020).35

[40] Ayi Hidayat, *Manajemen Strategik Tinjauan Teoritikal Multiprepektif* (Lampung: Pusat Penerbitan lembaga penelitian universitas lampung, 2010).95

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Strategi sebagai pola

Strategi sebagai pola diimplementasikan sebagai fungsi yang menghasilkan pola perilaku untuk mengatasi hambatan dan meraih peluang dalam lingkup organisasi.

4. Strategi sebagai posisi

Strategi sebagai posisi memberi makna bahwa penempatan organisasi dalam kedudukan yang menguntungkan, berhubungan dengan hal tersebut, strategi ditetapkan sebagai sarana untuk membangun keunggulan kompetitif dengan memfokuskan pada unit, struktur dan kompetensi internal organisasi.

5. Strategi sebagai prespektif

Strategi sebagai prespektif adalah mengenai prespektif yang disampaikan antar individu melalui intensitas dan tindakan dalam bekerja. Pola pikir individu tentang kebenaran, waktu, tempat, hubungan dan aktivitas manusia terhadap lingkup organisasi akan menjadi senyawa penggerak individu dalam bekerja sama dan pencapaian tujuan organisasi.[41]

2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan manusia untuk mengelola diri dan seluruh potensi untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang mampu beradaptasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga harus dikelola

[41] Djamaluddin Perawironegoro, 'Manajemen Strategi Sebagai Prespektif', 4.1.2019, 9–10.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

secara efektif dan efisien sebagai pemegang posisi strategis dalam suatu organisasi[42]

Sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai aset organisasi yang menjadi modal (non material atau non finansial) dalam mewujudkan eksistensi nyata secara fisik dan non fisik.[43] Karenanya, sumber daya manusia dalam sektor pendidikan harus terus dikembangkan sesuai potensi dan kebutuhannya. Terdapat pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa pendapat ahli adalah sebagai berikut[44] :

1. Mondy, R. dan Shane R. Premeaux mendefinisikan bahwa upaya terencana dan berkelanjutan organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui program pelatihan pendidikan dan pengembangan dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia
2. Armstrong, Michael, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, termasuk pengadaan program pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program

[42] Mazlang, "Strategi Pengembangan Sumber Aya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT.POS Indonesia Regional X Makassar," *Universitas Muhammadiyah Makasar*, 2022.12-16

[43] Novia Ruth Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prespektif Pengembangan Dan Perencanaan)* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020).44

[44] Benjamin Bukit, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, *Zahir Publishing* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017),1-3.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Menurut Sedarmayanti, pengembangan SDM adalah cara yang baik dalam mengatasi masalah, seperti keberagaman, ketertinggalan dan permasalah teknik lainnya dalam organisasi.[45]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat difahami bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam meningkatkan kemampuan konseptual, teknis dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan atau latihan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan paten yang dilakukan secara berkala dan berkesinambungan pada bidang pendidikan baik formal maupun non formal, untuk memberikan manfaat bagi lembaga pendidikan, individu dan masyarakat sebagai konsumen dalam pencapaian tujuannya.[46] Pengembangan SDM umumnya bertujuan untuk mengatasi masalah dalam pelaksanaan pekerjaan, memperbarui kompetensi sesuai kemajuan teknologi, memenuhi kebutuhan pribadi serta sebagai sarana mengupayakan sumber daya manusia menjadi lebih aktif dan produktif.[47]

Hasibuan menuturkan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan secara formal dan informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal dilakukan sesuai tuntutan tugas dengan mengikuti kegiatan pendidikan atau latihan. Kedua, secara informal dilaksanakan secara individual berdasarkan kesadaran

[45] Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.120
[46] Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).88
[47] Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya," *Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018): 9.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

diri untuk meningkatan kemampuan yang dimiliki sesuai kebutuhan tugasnya.[48]

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan upaya dalam mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan melalui berbagai metode.[49] Hasibuan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat dimanfaatkan untuk pengembangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan teoritis dan moral sedangkan pelatihan berperan sebagai upaya peningkatan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan.[50] Suwanto menyebutkan terdapat dua metode pengembangan yaitu:

1. Pendidikan

   Hardjana, mendefinisikan pendidikan merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan secara sengaja untuk menyampaikan dan memperoleh pengetahuan, sikap, nilai, keterampilan atau kemampuan yang diinginkan selama kurun waktu tertentu berdasarkan tingkatannya.

   Metode pendidikan ditempuh dalam pengembangan SDM untuk mengembangkan potensi menjadi kemampuan yang efektif, mengembangkan keterampilan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan

[48] Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016).15
[49] Amirudin, "Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2019): 312
[50] Sony Sutiawan and Ahmad Fauzan, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung', *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 44

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

serta mengembangkan sikap atau moral SDM.[51] Terdapat beberapa metode pendidikan yaitu :

a. Metode *on the job training*

   Metode pelatihan yang mengajarkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi kepada para karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan atau menunjang pelaksanaan pekerjaann di tempat kerja.[52]

b. Metode kuliah atau ceramah

   Metode tersebut dilakukan dengan memberikan materi sedangkan peserta mempresepsikan dan mencatatnya.

c. Metode diskusi

   Metode diskusi bertujuan untuk melatih peserta mempunyai keberanian dalam menyuarakan pendapatnya, berbagai prespektif peserta pengembangan tersebut juga berdampak pada pencarian metode yang tepat dan berdaya guna

d. Metode studi kasus

   Pada metode tersebut, pemateri akan memaparkan satu permasalahan yang tidak dilengkapi dengan informasi data dan sengaja disembunyikan dengan tujuan agar peserta melakukan riset dalam

[51] Iraini Ismail, "Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang,Sumenep)," *Neo-Bis* 1, no. 1 (2016): 211–222.
[52] Hidayatul Rahmi and & Suryalena, 'Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak)', *Jom Fisip*, 4.2 (2017), 6–12

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pencarian data atau informasi dari luar dalam pengambilan keputusan yang dihadapi.[53]

2. Pelatihan.

Menurut Payaman Simanjuntak pelatihan termasuk investasi sumber daya mansusia dalam peningkatan keterampilan kerja. Sedangkan, Mathis mengartikan platihan sebagai proses sebagian individu mencapai kemampuan tertentu guna mewujudkan tujuan bersama organisasi. Terdapat beragam teknik pelatihan yaitu [54]:

a. *Off* the *job training*

Individu yang berpartisipasi dalam program pelatihan ini akan memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan di luar tempat kerja seperti, seminar, workshop, peatihan komputer dan lain sebagainya

b. *Job* rotation

Metode ini diperuntukkan bagi beberapa individu untuk melakukan pergantian jabatan satu sama lain dalam rangka mengenal dan menganalisis jenis problem yang dihadapi.

c. Magang

Magang merupakan program yang menggabungkan instruksi yang diperoleh untuk suatu subjek dengan pelatihan dan pengalaman.

[53] Wardino Wenseslaus and Nurul Komari, "Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat" (2022): 285.

[54] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Integritas* (Jember: IAIN Jember press, n.d.).2020,60

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan Undang-Undang pasal 11 tahun 2003 tentang ketanagakerjaan mencamtumkan bahwa magang adalah salah satu komponen sistem pelatihan kerja yang mengintegrasikan pelatihan dengan bekerja langsung di bawah Lembaga dan pengawasan yang lebih professional.

B. Mutu Lulusan

1. Konsep Mutu Lulusan

Kata mutu dan lulusan, membentuk etimologi istilah "mutu lulusan". Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan mutu sebagai sifat baik dan buruk suatu benda sedangkan istilah lulusan, yang berasal dari kata "lulus" yang menandakan bahwa orang tersebut telah berhasil menyelesaikan ujian dari jenjang pendidikan tertentu. Secara umum, mutu lulusan merupakan komponen utama pendidikan dalam pencapaian tujuannya.[55]

Mutu menunjukkan keistimewaan baik barang maupun jasa. Pada bidang pendidikan, mutu diartikan sebagai kualitas produk jasa dalam memenuhi harapan dan tujuan baik produsen maupun konsumen pendidikan.[56] Menurut Crosby, mutu adalah sesuatu yang sesuai dengan persyaratan standar. Suatu produk atau jasa dianggap berkualitas tinggi jika memenuhi standar kualitas

[55] Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008)..75

[56] Kusnadi, "Konsep Dasar Dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan: Sebagai Review Kebijakan Mutu Pendidikan," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 1, no. 2 (2017): 107–118.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

yang telah ditetapkan, meliputi kualitas *input*, proses, dan produk akhir atau *output*.

Deming, bapak pakar mutu modern menjelaskan mutu merupakan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Mutu diartikan sebagai barang atau jasa yang bersifat global dan berbasis kompetensi atau harapan konsumen tentang nilai produk. Sedangkan Gravin mendefinisikan mutu adalah kondisi dinamis yang terkait dengan produk, tenaga, tugas dan lingkungan yang memenuhi harapan pelanggan.[57]

Berdasarkan definisi mutu tersebut, sudah selayaknya pendidikan melakukan kegiatan peningkatan mutu dalam menunjang proses untuk menghasilkan output yang berkualitas. Peningkatan mutu juga dapat didefinisikan sebagai gambaran pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya yang memuat beberapa aspek untuk mencapai peningkatan yang berkualitas.[58]

Output dinilai bermutu apabila telah melewati sistem pendidikan dengan bantuan sumber daya, sarana dan prasarana yang proporsional. Sehingga, *output* pendidikan berhasil mempunyai prestasi akademik maupun non akademik bahkan diterima di Universitas Negeri maupun luar Negeri.[59]

Pada konteks pendidikan, mutu berhubungan dengan sistem *input*, proses dan *output*. *Input* pendidikan meliputi, sumber daya dan perangkat lunak sebagai

[57] Jamaludin, *Manajemen Mutu Teori Dan Aplikasi Pada Lembakga Pendidikan* (Jambi: Pusaka Jambi, 2017).115
[58] Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara, 2019),69.
[59] Sahabudin, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 21 Makassar', *Qiyam, Jurnal Al*, 1.2 (2020), 122.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pemandu berlangsungnya proses. Sedangkan proses meliputi proses pengelolaan program, proses pembelajaran, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, monitoring dan sebagainya. Proses dinilai bermutu apabila berhasil bersinergi baik dengan komponen *input* sehingga menciptakan suasana belajar menyenangkan serta menjadikan peserta didik menjadi manusia pembelajar. Adapun *output* pendidikan dapat berupa lulusan dan prestasi yang dihasilkan dari perilaku pendidikan dilihat dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efesiensi, inovasi, pekerjaan dan moral kerjanya.[60]

Konsep peningkatan mutu atau *Quality improvement* dapat dicapai dengan prosedur sistematis, mulai dari meningkatkan kebutuhan akan perbaikan, mengidentifikasi program khusus, mengatur program, mendiagnosis dan menentukan akar penyebab kesalahan, mengadakan perbaikan dan menyediakan kontrol untuk mempetahankan perbaikan tersebut.[61]

2. Indikator Mutu Lulusan

Lembaga pendidikan non formal sebagai sub sistem pendidikan nasioal mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan peserta didik yang menguasai wawasan dan teknologi, mempunyai budi pekerti yang santun, mandiri serta secara professional memberikan sumbangsih di kehidupan bermasyarakat. Mutu

[60] Mujiati, 'Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Pendidikan Melalui Program Kemitraan Di MA Darul Hikmah Sawoo Ponorogo' (IAIN Ponotogo, 2019).25
[61]Samsul Hadi, "Model Pengembangan Mutu Di Lembakga Pendidikan," *PENSA : Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020): 332.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

lulusan secara akademis merupakan kualitas pencapaian prestasi akademik dan non akademik[62]

Menurut Eka Prihatin, terdapat tiga faktor yang harus diperhatikan dalam membentuk sistem yang unggul yaitu, (1) Membina sinergi antar sekolah, keluarga dan masyarakat, (2) Kurikulum yang terstruktur dan terprogram dengan jelas dan (3) Mengarahkan pada pengembangan kepribadian islami dan penguasaan ilmu pengetahuan.[63] Sedangkan, indikator mutu lulusan mengacu pada SNP adalah :

1. Lulusan mempunyai kompetensi pada dimensi sikap
2. Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahun
3. Lulusan mempunyai kompetensi pada dimensi keterampilan

3. Faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu lulusan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutu lulusan adalah sebagai berikut[64] :

a. Faktor Tujuan

Faktor tujuan harus diperhatikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. karena akan sulit bagi suatu lembaga pendidikan untuk memenuhi harapan jika beroperasi tanpa tujuan. Pendidikan dapat menghasilkan *output* yang berkualitas, apabila sesuai dengan tujuan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

[62] Ahmad Widodo, 'Strategi Pengembangan Mutu Lulusan' (IAIN Surakarta, 2016),59-60.
[63] Eka Pihatin, *Manajemen Peserta Didik* (Bandung: Alfabeta CV, 2011).127
[64] Dita Hadiani Finanta, "Perencanan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan" (2018): 97.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Faktor Pendidik

Manusia yang berpengaruh besar dalam proses belajar mengajar disebut pendidik, sebagai faktor utama dalam melaksanakan kegitaan pendidikan maka pendidik juga berperan sebagai salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu.

c. Faktor peserta didik

Peserta didik berperan sebagai objek pendidikan, maka mutu pendidikan tidak lepas dari ketergantungannya yang mengacu terhadap perilaku fisik minat dan bakat peserta didik.

d. Faktor Alat

Alat pendidikan merupakan sesuatu yang dapat memenuhi tercapainya tujuan pendidikan seperti sarana, prasarana, dan kurikulum. Alat adalah masalah esensial dalam pendidikan maka dari itu, perlu dilakukan upaya penyediaan alat tersebut.

e. Faktor Lingkungan Masyarakat

Masyarakat dan pendidikan merupakan dua kelompok yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan diharapkan mampu menghasilkan lulusan dengan prestasi akademik maupun non akademik

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

guna mendapat status pendidikan unggul dan sesuai kebutuhan serta keinginan masyarakat sebagai konsumen pendidikan. [65]

C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan

Pendekatan strategis pengembangan SDM dianggap sebagai sebuah investasi pemberdayaan dan kegiatan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka persiapan kerangka kerja untuk pengembangan diri melalui program pendidikan dan pelatihan serta peningkatan karir. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan, pendidikan dan kegiatan pengembangan keterampilan. Beberapa strategi yang bisa dilaksanakan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut [66] :

1. Memberikan Penghargaan.

   Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai atau dimiliki seseorang pendidik disebut dengan pemberian penghargaan seperti, memberikan kenaikan gaji, hadiah seperti pin emas, fasilitas kendaraan, atau penghargaan lainnya. Tujuannya adalah untuk menginspirasi kepada pendidik lainnya agar meningkatkan kontribusi terhadap pengembangan pendidikan.

2. Mengadakan Program Pelatihan.

   Program pelatihan yang ditawarkan terdiri dari beragam jenis, seperti pelatihan keterampilan, kreativitas, dan pelatihan tim dapat dilakukan untuk melatih dan

[65] Pahmi Saputra, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA N 14 Kecamatan Muara Tabir Kabupaten Tebo" (UIN Sulthan Thaha Saiifuddin Jambi, 2021).39
[66] Eko Sudarmanto and Dkk, *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).120

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mengembangkan keterampilan. Pelatihan kreativiatas atau *Creativity training* bertujuan untuk melatih kreativitas menjadi lebih baik. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan dalam rangka memberikan pelatihan keterampilan melakukan kerja sama sebuah tim.

3. Memberikan kesempatan untuk menuangkan ide.

   Strategi ini bisa dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada setiap SDM pendidikan untuk menyampaikan ide yang dimilikinya tentang berbagai sudut pandang kebutuhan di masa mendatang.

Pada bidang pendidikan, pendidik termasuk aspek *input* dalam mutu pendidikan. Mutu dalam pendidikan menunjuk pada prinsip dan praktik yang kompleks melalui seluruh lingkup pendidikan. Termasuk didalamnya berorientasi untuk memperoleh hasil atau lulusan yang unggul, terkait dengan standar kebutuhan dan harapan para konsumen pendidikan.[67] Hal ini disebabkan dari kualitas *input* yang hebat akan menghasilkan lulusan atau *output* pendidikan yang berkualitas.[68]

Dalam konteks pendidikan, upaya peningkatan mutu berkaitan dengan sistem input dan proses yang berpengaruh terhadap outuput atau lulusan yang dihasilkan. Input sumber daya pendidikan meliputi :

a. Siswa, berupa kesiapan belajar dan motivasinya
b. Pendidik berupa keterampilan professional dan sosial
c. Kurikulum, terkait relevansi antara konten dan proses pembelajaran

[67] Viorica Goraș-Postică, Svetlana Cheptanari, and Mariana Negrean, "The Intelectual Output Of Strategic Planning in the Service of Quality Vocational Education," *Seria "{tiin\e ale educa\iei* 5 (2022): 17–25.
[68] Widodo Ardya Putri, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP Negeri 22 Medan" (UIN Sumatera Medan, 2021).29

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

d. Sarana prasarana, sebagai penunjang pembelajaran

e. Masyarakat seperti orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi.

Input perangkat lunak meliputi instruktur lembaga, deskripsi tugas, rencana program dan *input* harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.[69] Adapun proses pendidikan yang meliputi proses pengambilan keputusan, pengelolaan program, pengelolaan kelembagaan, proses pembelajaran dan proses penilaian yang akan berpengaruh terhadap *output* yang bersangkutan dengan lulusan serta prestasi yang dihasilkan dari berlangsungnya proses manajemen pendidikan.[70]

D. Prespektif Teoritis

Pada bidang pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pendidikan. Karena itu, pentingnya sumber daya manusia dalam instansi pendidikan menuntut setiap lembaga pendidikan untuk memberdayakan kemampuan SDM dengan kegiatan pengembangan melalui pelatihan atau pendidikan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam kurun waktu jangka panjang untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.[71]

Hal serupa dikemukakan oleh Andrew F Sikula bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia mengacu pada masalah personel adalah

[69] Vera Mei Ringgawati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multisitus Di SMAN 1 Blitar Dan SMAN 1 Sutojayan)" (UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016).45
[70] Aulia Diana Devi, "Analisis Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan Di MAN 1 Tulang Bawang Barat," *Jurnal Al Fahim Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (2020): 248–253.
[71] Kasmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam," *Jurnal UIN Alaudin* VIII, no. 2 (2019): 394-395.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis. Sedangkan, pelatihan disebutkan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga setiap sumber daya manusia mempelajari pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk mencapai tujuan.[72]

Pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan merumuskan strategi yang tersusun. Strategi menyediakan petunjuk dalam pengalokasian sumber daya yang digunakan untuk mengaplikasikan perencanaan yang menitikberatkan pada tujuan jangka panjang dan persiapan untuk mencapai target yang ditentukan. Strategi mempunyai tujuan untuk mempengaruhi keadaan masa depan sesuai harapan atau tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai pendekatan atau metode.[73] Sebagaimana dengan pendapat yang dikemukakan oleh Andrew F Sikula yang menyebutkan bahwa strategi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan dua metode yaitu metode pelatihan dan pendidikan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Andrew F Sikula memberikan penjelasan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti:

1. *On the job training*; peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan langsung di tempat bekerja.

[72] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.68-69
[73] Juliansyah Eris, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi," *Jurnal Ekonomak* 3, no. 2 (2017): 20.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. *Lecture* (Ceramah atau kuliah); metode ini diberikan kepada peserta pelatihan dengan menyampaikan teori-teori yang diperlukan, mencatat dan mempersesikannya.
3. *Conference* (Rapat); metode pelatihan dengan komunikasi dua arah yang sama-sama aktif antara pelatih dan peserta pelatihan untuk menerima, mempersepsikan, menyimpulkan atau mengambil keputusan dari beberapa pendapat orang lain.
4. Metode studi kasus; metode yang lebih dikuatkan untuk mengasah kemampuan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah.
5. Metode diskusi; metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan dan meyakinkan orang lain mengenai pendapatnya serta menyadari tidak ada rumusan atau pendapat yang mutlak kebenarannya.

Sedangkan, metode pelatihan menurut Andrew F Sikula adalah sebagai berikut:

1) *Job rotation*; memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapan.
2) *Off the job training*; metode pelatihan yang didapatkan di luar pekerjaaan
3) *Simulation*; situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya tiruan saja.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4) Metode seminar; metode pelatihan yang bertujuan untuk mrngrmbangkan keahlian dan kecakapan peserta dalam menilai serta memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

Berdasarkan metode pengembangan yang dikemukakan oleh Andrew F Sikula tersebut tentunya mempunyai tujuan pengembangan masing-masing. Adapun beberapa tujuan pengembangan SDM menurut Andrew F Sikula diantara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, moral, konseptual, kepemimpinan dan konsumen sebagai pihak yang akan memperoleh hasil yang bermutu.[74] Salah satu kunci yang harus dimiliki untuk meraih kesuksesan dan mampu berdaya saing adalah meningkatkan hasil lulusan yang bermutu dan didukung oleh kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dan tersusun.[75]

Crosby mendefinisikan mutu atau kualitas adalah sesuatu yang sesuai syarat atau standar. Pada bidang pendidikan, mutu berkaitan dengan komponen *input, process and output*. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dan bersinergi antara satu sama lain, proses dinilai bermutu apabila berhasil berkembang baik dengan komponen *input* sehingga menciptakan *output* atau hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Hasil pada konteks pendidikan, mengacu pada

[74] Ibid, 69-71
[75] Fenty Setiawati, "Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan* 30, no. 1 (2020): 59-62.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kualitas lulusan yang dihasilkan dan sistem pendidikan yang kuat dengan bantuan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang proposional.[76]

Upaya peningkatan mutu lulusan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah (1) Faktor tujuan yang mengacu pada visi, misi dan tujuan. (2) Faktor Pendidik, yang mempunyai pengaruh pertama dalam proses kegiatan pendidikan. (3) Faktor peserta didik yang berperan sebagai objek pendidikan. (4) Faktor alat yang mendukung tercapainya tujuan seperti sarana prasarana dan kurikulum serta (5) Faktor Masyarakat, sebagai konsumen pendidikan yang menerima dan merasakan hasil dari proses pendidikan.[77] Adanya faktor-faktor tersebut kembali diupayakan dan saling bersinergi dan menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yaitu; lulusan mempunyai kompetensi pada dimensi sikap, lulusan mempunyai kompetensi pada dimensi pengetahuan dan lulusan mempunyai kompetensi pada dimensi keterampilan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Upaya peningkatan mutu lulusan tersebut tentunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu, suatu organisasi pendidikan memerlukan kegiatan pengembangan SDM yang cukup sesuai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan dan standar hasil yang sudah ditetapkan. Antara keduanya saling terkait berdasarkan mutu dan performa suatu lembaga pendidikan tergantung kualitas organisasi dan sumber daya manusia dalam mengelola dan

[76] Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*.96
[77] Finanta, "Perencanan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan.",105.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mengembangakan sumber daya yang ada pada pendidikan tersebut sehingga menghasilkan keuntungan dari pengembangan SDM baik bagi pendidikan, pendidik, konsumen baik dari peserta didik maupun masyarakat mengenai barang atau jasa yang dihasilkan.[78]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[78] H Hafiid and Y Sugiarto, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing," *Public Administration Journal (PAJ)* 4, no. 1 (2020): 46-47.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam membantu proses penelitian dengan membentuk rumusan masalah yang menciptakan hipotesis awal, dibantu oleh penelitian terdahulu dan melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Sugiyono mendefinisikan bahwa metode penelitian adalah langkah ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat.[79]

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul lughoh Pare Kediri. Maka dari itu, peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskripstif dikarenakan data yang dihasilkan dan dikaji berbentuk deskriptif dengan menggambarkan kondisi dan situasi yang ada di lapangan tanpa menggunakan rekayasa. Jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif yang terdiri dari kalimat deskriptif bukan angka.

Bogdan dan Taylor mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan informasi yang berbeda dengan kalimat yang disusun atau diungkapkan dari individui dan cara berperilaku yang dapat dipertimbangkan, seperti ungkapan, perilaku, atau komposisi mulai dari subjek penelitian yang

[79] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakata: KBM Indonesia, 2021).132

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

diperhatikan.[80] Konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan dalam penelitian kualitatif berdasarkan pengalaman langsung di lapangan. Maka dari itu, tidak mungkin memisahkan kegiatan pengumpulan data dan analisis data. Keduanya terjadi secara bersamaan, interaktif dan tidak linier.[81]

Djamal menyebutkan bahwa penelitian kualitatif mempunyai beberapa karakteristik diantaranya adalah, kualitas penelitian yang didominasi proses latar, manusia sebagai instrument sentral dari penelitian dan Metode analisis data secara induktif.[82] Penelitian kualitatif setidaknya mempunyai tiga keunggulan yaitu pertama, data yang dihasilkan berdasarkan fakta, peristiwa dan realita. Kedua, pembahasan mendalam dan terfokus dengan hasil yang unik dan partikular karena bersumber dari suatu objek yang tidak dapat digunakan di tempat lain dan ketiga, bersifat realistis karena berpacu pada dinamika dan proses.[83]

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada dua lokasi, yaitu di Markaz Arabiyah yang berada di Jl. Cempaka No.32, Tegalsari, Tulungrejo, dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh di Jl. Kemuning No.39, Mangunrejo, Tulungrejo, Kec. Pare, Kediri, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih dua objek ini adalah lembaga melakukan pengembangan SDM secara bertahap dan berkesinambungan. Hal tersebut dapat ditinjau berdasarkan kegiatan pengembangan SDM yang diterapkan dan kualitas lulusan yang dihasilkan.

---

[80] Sumasno Hadi, "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 22, no. 1 (2016): 76.
[81] Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah* 17, no. 33 (2018): 81–95.
[82] Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Sumatera Utara: Wal ashri Publishing, 2020),133.
[83] Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010).98

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan pembahasan sebagai berikut :

1. Data primer

   Pada penelitian kualitatif, data primer yaitu data pertama tanpa perantara dari informan penelitian, seperti hasil wawancara.[84] Umi Narimawati mendefinisikan data primer sebagai data yang berasal dari sumber pertama atau asli, tidak tersedia dalam bentuk file ataupun lainnya. Data ini harus diperoleh dari narasumber atau responden penelitian, yaitu orang dijadikan subjek penelitian sebagai sarana mendapatkan data dan informasi.[85]

2. Data sekunder

   Menurut Bungin data sekunder merupakan tambahan dari data primer berupa dokumen baik dalam bentuk tertulis maupun foto. Seperti, buku, jurnal, skripsi, tesis, dokumen resmi ataupun artikel ilmiah yang memuat hasil kajian dan informasi pertama untuk pemenuhan keperluan penelitian. Data ini digunakan sebagai pelengkap dalam penelitian yang tidak tersedia pada data primer.[86]

Informan penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi tentang objek penelitian disebut sebagai informan penelitian. Narasumber atau

---

[84] Abdul Manab, *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif* (Yogyakarta: Kalimedia, n.d.).67
[85] Nuning Indah Pratiwi, "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi," *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 1, no. 2 (2017).72
[86] Sapto Haryoko, Bahartiar, and Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kuali tatif (Konsep,Teknik, & Prosedur Analisis)* (Makassar: Badan Penerbit Universitas Makasar, 2020),122-124.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

informan penelitian ini akan memberikan data secara langsung melalui wawancara.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian
A.	**Markaz Arabiyah Pare Kediri**
1.	Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri
2.	Manajer program Markaz Arabiyah Pare Kediri
3.	Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri
4.	Peserta didik Markaz Arabiyah Pare Kediri
B.	**Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri**
1.	Ketua Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri
2.	Koordinator Pendidikan Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri
3.	Pendidik Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri
4.	Santri/Peserta didik Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri

D. Metode pengumpulan data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan mengenai masalah penelitian. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi dengan instrument kisi-kisi penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

No	Rumusan Masalah	Deskripsi Pertanyaan	Jenis Data yang diperlukan	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1.	Bagaimana strategi pengembangan SDM?	a. Rumusan tentang visi dan misi Lembaga b. Bentuk pengemb	a. Dokumen visi & misi b. Pengembangan SDM	a. Dokumen rencana kerja tahunan b. Hasil wawancra	Observasi, wawancara dan dokumentasi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

		angan SDM yang dilakukan oleh Lembaga		a dengan informan	
2.	Bagaimana upaya dalam meningkatkan mutu lulusan?	a. Gambaran umum terkait upaya peningkatan mutu lulusan b. Pelakanaan upaya peningkatan mutu lulusan	a. Bentuk uapaya dalam meningkatkan mutu lulusan b. Bentuk penerapan upaya peningkatan mutu lulusan	a. Dokumentasi upaya peningkatan mutu lulusan b. Hasil wawancara dengan informan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
3.	Bagaimana strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan?	a. Strategi pengembangan SD b. Bentuk pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan	a. Kegiatan pengembangan SDM b. Program pengembangan SDM yang berkaitan dengan peningkatan mutu lulusan	a. Dokumentasi kegiatan pengembangan SDM b. Dokumen program pengembangan SDM dalam peningkatan mutu lulusan	Observasi, wawancara dan dokumentasi

1. Observasi

Menurut Adler salah satu dasar dari metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah observasi. Metode pengumpulan data yang disebut observasi melibatkan pengamatan dan merekam keadaan atau perilaku objek

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sasaran.[87] Peneliti melakukan observasi langsung pada lokasi penelitian terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri.

Tabel 3.3 Kebutuhan Data Observasi

No.	Kebutuhan data
1.	Pengembangan SDM
2.	Upaya peningkatan mutu lulusan

2. Wawancara

Moleong mendefinisikan wawancara sebagai percakapan antara dua pihak, yaitu (*interviewer)* dan (*interviewee).* Sedangkan Gorden mendefinisikan wawancara sebagai komunikasi dua partisipan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.[88] Peneliti menggunakan metode wawancara sebagai salah satu metode pengumpulan data, dengan terus menggali informasi terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri.

[87] Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi," *Jurnal at-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): 36.
[88] Umar Sidiq and Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).56

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 3.4 Kebutuhan Data Wawancara

No.	Informan penelitian	Kebutuhan data
A.	**Markaz Arabiyah Pare Kediri**	
1.	Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri	a. Data diri Informan penelitian b. Sejarah dan profil Lembaga c. Visi & misi Lembaga d. Pengembangan SDM e. Upaya peningkatan mutu lulusan
2.	Manajer program offline	a. Data diri informan penelitian b. Pengembangan SDM c. Upaya peningkatan mutu lulusan
3.	Pendidik Markaz Arabiyah Pare Kediri	a. Data diri informan penelitian b. Pengembangan SDM c. Upaya peningkatan mutu lulusan
B.	Peserta didik Markaz Arabiyah Pare Kediri	a. Data diri Informan penelitian b. Data tanggapan tentang dampak adanya pengembangan SDM c. Data pendapat mengenai kualitas lulusan
B.	**Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri**	
1.	Ketua Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	a. Data diri Informan penelitian b. Sejarah dan profil Lembaga c. Visi & misi Lembaga d. Pengembangan SDM e. Upaya peningkatan mutu lulusan
2.	Koordinator Pendidikan Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	a. Data diri informan penelitian b. Pengembangan SDM c. Upaya peningkatan mutu lulusan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3.	Pendidik Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	a. Data diri informan penelitian b. Pengembangan SDM c. Upaya peningkatan mutu lulusan
4.	Santri Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	a. Data diri Informan penelitian b. Data tanggapan tentang dampak adanya pengembangan SDM c. Data pendapat mengenai kualitas lulusan

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada topik penelitian. Kegiatan ini dilakukan untuki mendapatkan data berupa dokumen, foto dan jenis dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian.[89]

Tabel 3. 5 Kebutuhan Data Dokumentasi

No	Kebutuhan Data
1.	Profil, visi dan misi Lembaga
2.	Struktur organisasi
3.	Data pendidik
4.	Data sarana dan prasarana
5.	Dokumentasi kegiatan pengembangan SDM & Peningkatan mutu lulusan

E. Analisis Data

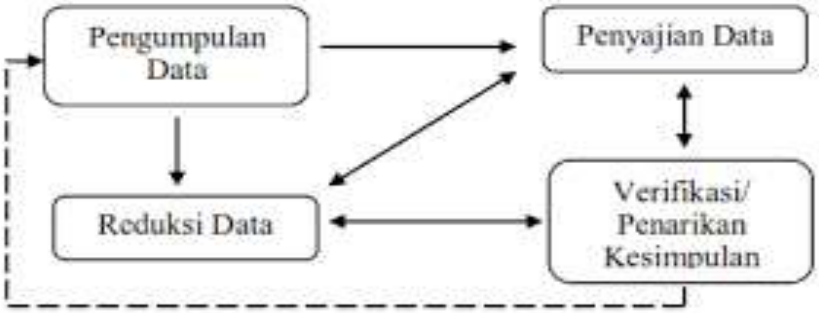
Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis mulai dari wawancara, pencatatan lapangan, dokumentasi dan data pendukung lainnya sehingga menghasilkan informasi yang dapat dijadikan konsumsi publik dan mudah

[89] Umar Sidiq and Choiri,72-74.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

difahami.[90] Bodgdan & Biklen menyebutkan bahwa analisis data merupakan proses memilah data menjadi suatu yang dapat dikelola, mencari serta menyimpulkan bagian yang dapat menjadi informasi bagi pihak lain.

Sedangkan, teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah teori analisis data Miles dan Huberman meliputi reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan. Miles dan Huberman menyatakan bahwa antara ketiganya saling berhubungan dan mempunyai keterkaitan sehingga perlu dilakukan perbandingan untuk menentukan arah isi dan penarikan kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian.[91]



Gambar 3. 1 Bagan Miles & Huberman

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan fokus pada hal penting, menentukan tema serta polanya mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, menyusun data dan membuat rangkuman dalam satuan analisis. Dengan kata lain dapat dipahami bahwa, reduksi merupakan rangkaian

[90] Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif : Metode Penelitian Kualitatif, Jurnal EQUILIBRIUM* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020). 145
[91] Farida Nugrahani, *Etode Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Cakra Books, 2014).89

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kegiatan penyempurnaan data yang meliputi penguurangan maupun penambahan data.[92]

Pada penelitian ini, reduksi data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyajikan dan memberi gambaran yang jelas serta terfokus pada aspek penting mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri.

2. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif data dapat disajikan dalam bentuk bagan, uraian singkat, hubungan antar kategori, dan format sejenis lainnya. Miles & Huberman menyatakan bahwa narasi biasanya digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi dan menyusun rencana kerja selanjutnya berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dipahami sehingga dapat mengambil keputusan dan mengambil tindakan.[93]

3. Penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data adalah menarik kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis dan interpretasi data secara ringkas, jelas dan mudah dipahami. Hal ini dilakukan secara berulang-

[92] Harahap, *Penelitian Kualitatif*.40
[93] Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. syakir Media Press, 2021),161.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

ulang untuk menunjukkan kebenaran kesimpulan tersebut, terutama dalam kaitannya dengan judul, tujuan, dan fokus penelitian. yang dilaksanakan.[94]

Tabel 3.6 Pengkodean Data Penelitian

No.	Aspek pengkodean	Kode
1.	Kasus latar belakang	
	a. Markaz Arabiyah Pare Kediri	MA
	b. Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	ML
2.	Teknik pengumpulan data	
	a. Observasi	W
	b. Wawancara	O
	c. Dokumentasi	D
3.	Sumber data	
A.	**Markaz Arabiyah Pare Kediri**	
1)	Pengelola Lembaga Markaz Arabiyah Pare Kediri	PM
2)	Manajer program offline Markaz Arabiyah Pare Kediri	MP
3)	Asatidz/Pendidik Markaz Arabiyah Pare Kediri	AP
4)	Peserta didik Markaz Arabiyah Pare Kediri	PM
B.	**Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri**	
1)	Ketua Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	KP
2)	Koordinator Pendidikan Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	HP
3)	Asatidz/Pendidik Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	PP
4)	Santri/Peserta didik Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri	SP
4.	Fokus penelitian	

[94] Salim and Syahrum, 'Metodologi Penelitian Kualitatif' (Bandung: Citapustaka Media, 2012),147.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

	a. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri?	F1
	b. Bagaimana upaya dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazro'atul lughoh pare kediri?	F2
	c. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meingkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazro'atul lughoh pare kediri?	F3
5.	Waktu kegiatan	15-11-2022

F. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan dan menguji informasi yang diperoleh, dalam tinjauan ini prosedur pemeriksaan keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah suatu cara untuk memverifikasi keabsahan data dengan cara membandingkan atau mengecek data dari luar data itu sendiri. Jenis triangulasi pada penelitian kualitatif meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik dani triangulasi waktu.[95]

1. Triangulasi sumber

   Teknik pengujian data dari beberapa informan sesuai kebutuhan data penelitian disebut dengan triangulasi sumber. Hal ini dilakukan untuk mempertajam daya kepercayaan apabila melakukan pengecekan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber informasi.

[95] Bachtiar S Bachri, 'Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatof', *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10.1 (2010), 55-56.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Triangulasi teknik

   Triangulasi teknik merupakan proses mendapatkan sumber yang sama melalui beberapa metode pengumpulan data. Sugiyono menyebutkan bahwa hal ini dapat dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data secara bersamaan.

3. Triangulasi waktu

   Pengujian keabsahan data yang berhubungan dengan perilaku manusia dan dapat berubah sewaktu-waktu dapat divalidasi dengan triangulasi waktu.[96] Maka dari itu, pengujian keabsahan data dilakukan melalui wawancara,observasi ataupun metode lainnya dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Berdasarkan judul penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan maka peneliti menggunakan tiga teknik triangluasi tersebut yaitu triangulasi sumber, teknik dan waktu dikarenakan keterlibatan ketiganya yang cukup dalam membantu keefektifitasan dalam penelitian ini.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

F. Pedoman Penelitian

Penelitian ini berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri.

[96] Mariyani Andarusni Alfansyur, "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangluasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejairah* 5, no. 2 (2020): 149.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Pedoman observasi

Tabel 3. 7 Lembar Observasi

No	Waktu	Aktifitas	Catatan
1.		Kondisi lembaga dan menyerahkan surat izin penelitian	
2.		Pengamatan pengembangan SDM	
3.		Pengamatan upaya peningkatan mutu lulusan	

2. Pedoman Wawancara

Tabel 3. 8 Pedoman Wawancara

A	**Strategi Pengembangan SDM di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri**
1.	Apa yang diketahui mengenai strategi pengembangan SDM?
2.	Apakakah lembaga Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul Lughoh melakukan kegiatan pengembangan SDM?
3.	Siapa yang terlibat dalam penyusunan strategi kegiatan pengembangan SDM?
4.	Siapa yang menjadi sasaran terkait kegiatan pengembangan SDM?
5.	Kapan kegiatan pengembangan SDM dilakukan?
6.	Metode apa yang diterapkan dalam pengembangan SDM?
7.	Mengapa metode tersebut dianggap tepat dan diterapkan dalam pengembangan SDM?
8.	Bagaimana pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM?
9.	Apa dampak yang diberikan oleh kegiatan pengembangan SDM bagi pendidik?
10.	Apa dampak kegiatan pengembangan SDM bagi peserta didik?

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B	**Upaya dalam Meningkatkan Mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri**
1.	Apa yang diketahui tentang mutu lulusan?
2.	Apakah Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul Lughoh melakukan upaya dalam meningkatkan mutu lulusan?
3.	Siapa yang berperan dalam upaya peningkatan mutu lulusan?
4.	Mengapa upaya peningkatan mutu lulusan tersebut terus dilakukan?
5.	Bagaimana upaya lembaga dalam meningkatkan mutu lulusan?
6.	Apa saja faktor pendukung dalam proses peningkatan mutu lulusan yang dilakukan oleh embaga ?
7.	Apa saja faktor penghambat dalam proses peningkatan mutu lulusan yang dilakukan oleh Lembaga ?
8.	Bagaimana cara mengatasi segala hambatan atau masalah yang terjadi dalam upaya peningkatan mutu lulusan?
9.	Apa manfaat atau keuntungan kegiatan peningkatan mutu lulusan bagi peserta didik?
10.	Adakah persyaratan tertentu bagi peserta didik sebelum menyelesaikan studinya?
C	**Strategi pengembangan SDM dalam memingkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri**
1.	Apa yang diketahui tentang strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan?
2.	Apakah kegiatan pengembangan SDM berkaitan dengan upaya peningkatan mutu lulusan?
3.	Apakah dengan adanya kegiatan pengembangan SDM dapat meningkatkat mutu lulusan pada lembaga ?

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4.	Siapa saja yang terlibat dalam perumusan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan?
5.	Bagaimana strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan itu dilaksankaan?
6.	Bagaimana dampak dari adanya kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan bagi pendidik?
7.	Bagaimana dampak dari adanya kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan bagi Lembaga ?
8.	Bagaimana dampak pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan bagi peserta didik?
9.	Apa faktor penghambat serta solusi pencegahan yang dilakukan untuk kegiatan tersebut?
10.	Apa saja pendukung kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan?
11.	Mengapa strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan perlu dilaksanakan?

3. Pedoman Dokumentasi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 3. 9 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan data dokumen	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak ada	
1.	Data-data Lembaga a. Profil Markaz Arabiyah dan Ponpes Mazro'atul lughoh Pare Kediri			

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

	b. Struktur organisasi Markaz Arabiyah dan Ponpes Mazro'atul lughoh Pare Kediri c. Visi, misi dan tujuan Markaz Arabiyah dan Ponpes Mazro'atul lughoh Pare Kediri d. Dokumentasi kegiatan lembaga			
2.	Data Administrasi a. Data jumlah guru b. Data atau dokumentasi kegiatan pengembangan SDM			
3.	Sarana dan prasarana Lembaga a. Gedung, asrama dan fasilitas lainnya b. Sarana penunjang lainnya			

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Peneliti akan menguraikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian sebelum menganalisis hasil penelitian. Adapun lokasi penelitian ini adalah Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri dengan judul penelitian "Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan".

1. Markaz Arabiyah Pare Kediri

a. Sejarah Lembaga

Embrio berdirinya Markaz Arabiyah berlandaskan sejumlah keinginan santri dan mahasiswa yang mengalami hambatan dalam belajar bahasa Arab dan memiliki motivasi besar untuk melanjutkan studi ke Timur Tengah. Maka dari itu, *Trimurti Founder* Markaz Arabiyah menyelenggarakan pertemuan di Musholla Sidowareg pada tahun 2018. Pada pertemuan tersebut, ustadz Miqdarul Khoir Syarofit, Lc., M.Pd., menyampaikan alur kinerja dan *mind mapping* pendirian Markaz Arabiyah, sementara ustadz Chandra Lesmana, Lc., menjelaskan manajemen keuangan serta ustadz Titis Trilaksito, Lc., melakukan *tracking* lokasi strategis untuk pendirian Markaz Arabiyah.

Melalui SK.Kemenkumham No. 421.8/9073/418.20/2018, terbentuklah Lembaga Kursus dan Pelatihan Markaz Arabiyah bertempat di Jl. Cempaka

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

32B, Dsn. Tegalsari, Ds. Tulungrejo, Kec. Pare, Kab. Kediri, Jawa Timur. Kemudian pada tanggal 11 April 2018, Markaz Arabiyah resmi membuka angkatan pertama dengan jumlah sekitar 32 peserta dan konsentrasi program *Syarqi al Ausath* dengan dua level, desain program yang berfokus pada empat maharah dan tiga 'anashir bahasa Arab dengan pembelajaran berbasis *Multiple Intelligences*. Ustadz H. Titis Trilaksito, Lc., selaku Direktur Utama dan ustadz H. Miqdarul Khoir Syarofit, Lc., M.Pd., sebagai Kepala Bidang Kurikulum.[97]

b. Profil Lembaga

Nama Lembaga : Markaz Arabiyah

Alamat : Jl. Cempaka 32B, Dsn. Tegalsari, Ds. Tulungrejo, Kec. Pare, Kab. Kediri, Jawa Timur

Nama Pengelola : Titis Trilaksito, Lc., dan H. Miqdarul Khoir Syarofit, Lc., M.Pd

Nomor Telepon : 0812 – 1288 - 7788

Email : markazarabiyah@gmail.com

Website : https://markazarabiyah.id/

c. Visi dan Misi

VISI

"Menjadi episentrum pendidikan bahasa arab melalui pembelajaran yang *humanis*, *professional*, *responsive*, kompetitif dan modern."

[97] Hasil studi dokumentasi pada dokumen arsip tentang profil dan sejarah Markaz Arabiyah pada Sabtu, 11 Februari 2023.

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

MISI

1) Menyelenggarakan pembelajaran bahasa Arab yang berbasis *Multiple Intelligence*, teknologi dan seni
2) Terus berinovasi dalam metode pembelajaran bahasa Arab berdasarkan kebutuhan gen Z.
3) Membangun jejaring nasional dan internasional untuk mewujudkan lulusan yang berdaya saing.
4) Menyiapkan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran pembelajaran bahasa Arab.

2. Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

a. Sejarah Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh

Sebelum pendirian pesantren, Kyai Mr. Qomar, M.Pd.I telah merintis dan mengelola lembaga pendidikan dan asrama bahasa asing di bawah bendera Darul Abidin English Club (1999-2022), ABC English Course (2002-2003), Genta English Course dan Genta Diploma (2003-sekarang). Hingga pada tahun 2027 Kyai Mr. Qomar, M.Pd.I merintis berdirinya Madrasal Aliyah Sejahtera bersama Bapak Ahmad Ruba Besari.

Pondok pesantren ini didirikan dikarenakan kekhawatiran Kyai Mr. Qomar, M.Pd.I atas degradasi moral peserta didik, mereka bagaikan singa yang terlepas dari kandangnya. Maka dari itu, pesantrenlah jawabannya. Belajar bahasa Inggris dengan terjaga dan terwarnai oleh suasana kehidupan pesantren dengan pendidikan karakter kuat yang tidak bisa diandalkan hanya melalui pendidikan formal.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan hasil ikhtiar dan istikhoroh, akhirnya Pondok Pesantren ini didirikan di akhir tahun 2014 dan diresmikan pada awal tahun 2015 dengan nama "Mazro'atul Lughoh" yang secara bahasa berarti "Ladang/taman bahasa yang diharapkan dapat menjadi tempat belajar yang menyenangkan, yang mampu menumbuhsuburkan potensi dan kemampuan berbahasa asing dan pendalaman Al Quran bagi para santri dengan baik".oleh KH. Abdul Madjid Fartah, Pengauh Pondok Pesantren Al-Fattah Siman – Lamongan yang tidak lain adalah guru Kyai Mr. Qomar, M.Pd.I berbarengan dengan puncak acara ulang tahun ke-12 genta dan Aliyah Sejahtera.[98]

b. Profil Pondok Pesantren Mazro'arul Lughoh

Nama Lembaga	: Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh
Alamat	: Jl.Kemuning No.39, Mangunrejo, Tulungrejo, Kec. Pare, Kediri, Jawa Timur 64212
Nama pengasuh	: Kyai Mr. Qomar, M.Pd.I
No. Telepon	: 0856 – 4822 - 3488
Email	: ponpesmazroatullughoh@gmail.com
Website	: SantriMLIB

c. Visi dan Misi Lembaga

VISI

"Menjadi pesantren hebat bermartabat"

[98] Hasil studi dokumentasi pada dokumen arsip tentang sejarah dan profil Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri pada ahad 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

MISI

1) Mengembangkan sistem manajemen dan pengelolaan pesantren secara profesional yang adaptif dan kreatif dalam mensikapi dinamika zaman dan dunia pendidikan.
2) Mengembangkan metode pembelajaran tahfidhul Qur'an, kitab kuning dan bahasa inggris secara dinamis dan terintegratif dengan pendidikan formal.
3) Menjadi pesantren yang nyaman dan digandrungi masyarakat

d. Struktur Organisasi

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh

No	Nama	Jabatan
1.	K. Moh. Qomar, M.Pd.I	Pengasuh Pondok Pesantren
2.	Eko Arif Nugroho, S.Ag.	Konsultan
3.	Wachid Iswahyudi, M.Pd.	Konsultan
4.	Nurul Kusna, M.Pd.	Konsultan
5.	Hasan Amrullah	Konsultan
6.	Puput Leviana Rosyidah, S.Pd.	Badan Administrasi Keuangan
7.	Azra Lailatun Ni'mah	Badan Administrasi Ketatausahaan
8.	M.Rois Shohibul Hikam, S.Pd.	Pendidikan Tahfidzh
9.	Agustina Putri Ningsih	Pendidikan Tahfidh
10.	Hairul Anam	Pendidikan Kitab
11.	Lukluk Wakhidatul	Pendidikan Kitab
12.	Fajar Syifaul Fahmi, S.Pd.	Pendidikan Bahasa Inggris
13.	Khoirun Nisa'	Pendidikan Bahasa Inggris
14.	Farhan Habibi	Ketua Maskan PA

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

15.	Khoiri Aris	Ubudiyah
16.	Abdur Rozaq	Keamanan
17.	Ahmad Izza Rijaludin	Kesehatan
18.	Kaleksanan Ilham Haqki Massani	Kebersihan
19.	Alidin	Sarana Prasarana
20.	Fenia Muhailatul Maghfiroh	Ketua Maskan PI
21.	Nur Lailil Muna	Ubudiyah
22.	Saidatul Luthfiyah	Keamanan
23.	Syahra Faiza Nuraini	Kesehatan
24.	Setyawati Ayu Novalinda	Kebersihan
25.	Wafi Wahyuningtyas	Sarana Prasarana
26.	Wali Asrama	
27.	Koordinator Kesantrian	Ahmad Izza Rijaludin & Desviray Putri Ratdinsya

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian merupakan jawaban dari fokus penelitian yang berisi data penelitian dan dideskripsikan dengan kalimat yang tersusun sehingga dapat mudah dipahami. Adapun data penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri. Pada penelitian ini dengan delapan informan sebagai subjek penting penelitian dengan daftar nama beserta kode penelitiannya sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Informan Penelitian dan kodenya

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Kode
1.	M	Laki-laki	Pengelola Markaz Arabiyah	PMA
2.	A	Perempuan	Manajer Program Markaz Arabiyah	MPM
3.	N	Perempuan	Pendidik Markaz Arabiyah	NMA

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4.	F	Laki-laki	Peserta Didik Markaz Arabiyah	FMA
5.	V	Perempuan	Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	VPM
6.	H	Laki-laki	Koord. Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	HPM
7.	P	Perempuan	Pengajar Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	PMP
8.	S	Perempuan	Santri Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	SPM

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri.

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian perencanaan atau upaya dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia atau pendidik dalam satu lembaga. Hal ini dilakukan dengan tujuan memperbaiki dan menunjang sistem proses yang akan berdampak pada *output* yang akan dihasilkan.[99] Berikut akan dijabarkan strategi pengembangan sumber daya manusia baik di Markaz Arabiyah maupun di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. MARKAZ ARABIYAH

Pada hakikatnya, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas dan kemampuan yang akan berdampak besar bagi peserta didik.[100] Maka dari itu, Markaz Arabiyah melakukan serangkaian strategi atau upaya dengan tujuan tertentu

[99] Solihin et al., "Peningkatan Mutu Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia."167
[100] Imam Gunawan and Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Praktik)* (Bandung: Alfabeta CV, 2017).304

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai berdasarkan hasil wawancara dengan (M), selaku Pengelola lembaga Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Sebagaimana manusia pada umumnya ya mbak, pasti ada naik turunnya dalam mengajar. Nah, maka dari itu kami mempunyai beberapa kegiatan dalam pengembangan sumber daya manusia terutama bagi asatidznya. Hal ini didasari untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, semakin kuat bobotnya maka semakin baik pula kualitas pembelajaran yang dibawakan. Sehingga tercipta suasana pembelajaran yang menyenangkan dan tidak membosankan.[101]"(M.W.PMA.F1/29-01-2023)

Penjelasan selaras juga disampaikan oleh (A), sebagai Manajer Program dan (N), selaku Ustadzah/Pendidik Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Strategi disini sebagai upaya atau perencanaan pengembangan sumber daya manusia kan dek. Nah, ini merupakan kegiatan pokok atau bisa disebut sumber perbaikan kerangka kerja dan peningkatan kompetensi bagi asatidz/asatidzah yang nantinya akan kembali berdampak pada kegiatan pembelajaran yang diciptakan di kelas.[102]"(A.W.MPM.F1/11-02-2023)

> "Pengembangan SDM sendiri ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan memperbaiki sistem pembelajaran di kelas ya mbak, misalkan ada kelas yang membosankan dengan salah satu asatidz disini. Nah, kegiatan pengembangan SDM ini yang akan membantu dalam memperbaiki atau mencari jawaban untuk permasalahan kelas yang membosankan tersebut.[103]"(N.W.NMA.F1/11-02-2023)

[101] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023
[102] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[103] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara dengan M, A dan N sebagai informan menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM merupakan serangkaian uapaya atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik sehingga menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan serta mencapai target pembelajaran yang sudah ditetapkan.

Pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan menjadi kunci jawaban bagi permasalahan yang kerap menjadi poros yang membebani pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan tersebut juga dapat membantu dalam memenuhi target atau sasaran bagi lembaga. Maka dari itu, bentuk pengembangan SDM yang dilakukan membutuhkan persiapan yang matang atau dapat dilakukan secara spontanitas langsung oleh pemegang wewenang. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh (M), selaku Pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

> "Metode pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dengan diadakannya seminar kompetensi atau workshop metodologi yang berisi *sharing metodologi* antar asatidz, atau nantinya akan mendatangkan narasumber untuk menguatkan sebuah kompetensi dalam ilmu 'alaq, balaghoh atau sebagainya. Hal lain yang biasa dilakukan adalah memberikan secuil motivasi kepada pengajar yang sedang dalam keadaan letih dan membutuhkan penyegaran.[104]"(M.W.PMA.F1/29-01-2023)

[104] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Hal serupa juga dijelaskan oleh (A), selaku Manajer program (N), sebagai salah satu (Ustadzah/Pendidik) Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Untuk metodenya, kami sudah mulai dari awal yaitu kegiatan *open recruitmen* dengan beberapa syarat yang berbobot dan sesuai kualifikasi pengajar di Markaz Arabiyah. Kemudian, kita adakan *sharing methodology* dengan model diskusi untuk semua asatidz (kelompok) atau untuk asatidz tertentu yang membutuhkan (secara individu), selain itu disini juga menyediakan beasiswa untuk pengajar yang melanjutkan S2 baik di UIN Kediri, UIN Malang dan IAIN Tulungagung.[105]"(A.W.MPM.F1/11-02-2023)

> "Pengembangan SDM di Markaz Arabiyah ini biasanya dilakukan ketika kita memang sudah dirasa haus mengenai sistem pembelajaran bahkan tentang pemilihan *Ice breaking* yang diaplikasikan di sela-sela waktu pembelajaran berupa kegiatan *sharing methodology* antar asatidz dan biasanya kita juga dihadirkan narasumber, jadi sifatnya seperti seminar semi santai begitu mbak.[106] (N.W.NMA.F1/11-02-2023)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah menggunakan metode pelatihan dengan mengadakan seminar kompetensi serta *sharing methodology* antar asatidz yang secara rutin dan berkala. Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan observasi peneliti yang secara langsung mengamati kegiatan *sharing methodology* yang dilakukan oleh semua asatidz, serta diperjelas

[105] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[106] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dengan hasil dokumentasi berupa foto kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan.[107]

Pengembangan SDM secara rutin dan berkala ini sesuai dengan hasil wawancara oleh (M), selaku pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Untuk waktu pelaksanaannya, kita adakan setiap tiga bulan sekali ranah kelompok ya mbak. Kalau individualnya sendiri bisa satu bulan sekali.[108]"(M.W.PMA.F1/29-01-2023)

Pernyataan tersebut diperjelas oleh (A), selaku Manajer program di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Pelaksanaanya sendiri bisa dua atau tiga bulan sekali untuk kelompok, kalau yang tadi secara individu itu bisa satu bulan sekali atau tergantung situasi dan kondisi. Bisa saja secara spontanitas ketika melihat pengajar yang sedang capek atau loyo begitu kita langsung bisa memberi rangkulan berupa evaluasi tersendiri untuknya. Ya, karena namanya manusia kadang ada capeknya, masalahnya sedangkan kita harus terlihat segar saat berhadapan dengan peserta didik, seperti itu mbak.[109]"(A.W.MPM.F1/11-02-2023)

Hal tersebut juga diperkuat oleh (N), selaku pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Biasanya dilakukan setiap tiga bulan sekali ya mbak untuk *sharing methodology* atau seminar semi santainya. Nah, itu jadwalnya terprogram oleh manajer program yang nantinya akan dirujuk kepada pengelola. Jadi, kalau dirasa kita sedang lapar atau

[107] Hasil Observasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah Pare Kediri pada 11 Februari 2023
[108] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023
[109] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

haus diskusi mengenai pembelajaran di kelas, saat itulah kegiatan tersebut dilakukan.[110]"(N.W.NMA.F1/11-02-2023)

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian, menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan SDM di Markaz Arabiyah dilakukan dengan dua metode yaitu pendidikan melalui pemberian beasiswa strata dua bagi pendidik dan metode pelatihan berupa *sharing methodology* berbasis diskusi, workshop atau seminar setiap tiga bulan sekali untuk ranah kelompok, sedangkan untuk evaluasi individu dilakukan setiap satu bulan sekali atau tergantung kondisi secara spontanitas oleh manajer program. Kegiatan tersebut dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan pendidik, adapun beberapa bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia oleh Markaz Arabiyah adalah sebagai berikut[111]:

Tabel 4. 3: Kegiatan Pengembangan SDM di Markaz Arabiyah

No.	Nama Kegiatan Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
1.	Sharing Metologi dan Strategi Pembelajaran Asatidz dan BUK Markaz Arabiyah	15 Februari 2023
2.	Seminar Dies Miladis 5 (Eksistensi Mengabdi di Era Society	29 April 2023
3.	Seminar Peningkatan Kompetensi Bahasa Arab bersama Dr. Halimi Zuhdi	14 Mei 2023

[110] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[111] Hasil studi dokumentasi dari jenis kegiatan pengembangan SDM di Markaz Arabiyah

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 4. 4 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah Pare Kediri?	
Wawancara	Pengelola Markaz Arabiyah	a. Meningkatkan kualitas pembelajaran b. Mengadakan kegiatan seminar kompetensi sesuai kebutuhan pengajar c. Melakukan kegiatan *Sharing Methodology* antar asatidz d. Memberikan motivasi atau nasihat kepada pengajar e. Setiap kegiatan pengembangan dilakukan setiap 3 bulan sekali
	Manajer Program	a. Sumber perbaikan kerangka kerja dan kompetensi asatidz b. Mengadakan seminar atau *workshop* c. Melakukan kegiatan *Sharing Methodology* secara kelompok untuk keseluruhan asatidz d. Peningkatan SDM dengan menyediakan beasiswa bagi pengajar yang melanjutkan pendidikan S2
	Pengajar	a. Memperluas wawasan pengajar dalam menciptakan suasana menyenangkan di kelas b. Kegiatan pengembangan dilaksanakan apabila pengajar merasa kesulitan dan membutuhkan solusi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

		c. Kegiatan pengembangan SDM dilakukan dengan metode pelatihan setiap 3 bulan sekali.
Dokumentasi	a. Daftar kegiatan pengembangan SDM yang sudah dilakukan b. Dokumentasi foto kegiatan pengembangan SDM	
Observasi	Mengamati salah satu kegiatan pengembangan SDM	

b. PONDOK PESANTREN MAZRO'ATUL LUGHOH

Strategi bertujuan sebagai patokan atau penetuan sasaran jangka panjang, merumuskan tindakan dan mengalokasikan seluruh sumber daya untuk mencapai target yang dibutuhkan.[112] Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua pondok pesantren Maro'atul lughoh (V), mengenai tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

> "Strategi pengembangan SDM bertujuan untuk memperkuat potensi yang dimiliki oleh pendidik, mengolah rasa atau lebih condong pada sisi psikologinya, dan tentunya untuk memperbaiki sistem pembelajaran di pondok pesantren ini.[113]"(V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Kemudian, ditambah dengan penjelasan hasil wawancara dari (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz Ponpes Maro'atul lughoh dan (P), selaku asatidz bidang tahfidz sebagai berikut :

> "Adanya strategi sebagai perencanaan pengembangan SDM disini tidak lain adalah untuk mengembangkan potensi dari para pendidik

[112] Naway, *Strategi Pengelolaan Pembelajaran*.145
[113] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> serta pondok pesantren ini menjadi lebih baik lagi.[114]"(H.W.HPM.F1/06-03-2023)

> "Sepengetahuan saya selama disini mbak, strategi pengembangan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja asatidz dalam memberikan edukasi atau pembelajaran kepada seluruh santri, ladang intropeksi secara sadar pribadi asatidz dan membantu dalam mengembangkan pondok pesantren.[115]"(P.W.PMP.F1/06-03-2023)

Berdarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Pondok pesantren Mazro'atul lughoh memiliki tujuan yang sama yaitu mengembangkan seluruh potensi atau kemampuan yang dimiliki masing-masing pendidik dan menjadikan pondok pesantren tersebut lebih baik kedepannya.

Pencapaian tujuan pengembangan yang sudah ditargetkan oleh pondok pesantren sudah seyogyanya dilakukan dengan satu upaya atau metode sebagai perencanaan untuk memperoleh hasil sesuai perencanaan yang sudah disusun sebelumnya. Hal ini dijelaskan oleh Ketua pondok pesantren Maro'atul lughoh (V), mengenai metode atau upaya pengembangan SDM di Pondok pesantren Mazro'atul lughoh sebagai berikut:

> "Terdapat beberapa upaya atau kegiatan dalam menyelenggarakan pengembangan SDM disini mbak, yang pertama itu ada studi komparatif, rapat evaluasi bersama konselor setiap satu bulan sekali, dan ada workshop untuk mengolah rasa para pendidik yang dilakukan satu semester sekali. Nah, untuk workshop sendiri ini kita lakukan analisis kebutuhan pendidik ini apa, kemudian baru saya konsulkan ke pengasuh, biasanya pengasuh langsung

[114] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[115] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> mengizinkan dan memberi rekomendasi narasumber untuk keperluan yang terkait mbak.[116]"(V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Pernyataan tersebut kembali ditegaskan oleh (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz Ponpes Maro'atul lughoh dengan penjelasan sebagai berikut :

> "Sebenarnya tidak ada strategi atau metode khusus, tapi jadwal kami Insya Allah tersusun rapi mulai dari evaluasi bersama konselor satu bulan satu kali. Selain itu, terdapat workshop bersama dewan guru madrasah aliyah setiap satu semester sekali serta studi komparatif dengan pondok lain yang ingin mengadaptasi sistem peraturan pondok, ya jadi seperti saling berbagi ilmu gitu saja mbak.[117]"(H.W.HPM.F1/06-03-2023)

Ditambah dengan penjelasan dari (P) selaku pengajar adalah sebagai berikut :

> "Tidak ada strategi khusus mbak, tapi semua kegiatan pengembangan SDM ada jadwalnya seperti itu saja. Misalnya, ada evaluasi internal dari masing-masing bidang tahfidz, bahasa dan kitab seminggu sekali, dan evaluasi satu bulan sekali bersama konselor. Biasanya juga ada penyelenggaraan workshop gabungan dengan guru madrasah dan studi komparatif bersama pondok lain beserta pengasuh.[118]"(P.W.PMP.F1/06-03-2023)

Hasil wawancara dengan ketua pondok dan pengajar pondok pesantren mazro'atul lughoh tersebut menunjukkan bahwa metode pengembangan SDM yang dilakukan adalah metode pelatihan dengan mengadakan pelatihan berupa workshop, studi komparatif dan tambahan evaluasi. Hal ini dilaksanakan untuk memperkuat dan

[116] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Awidhad, 12 Februari 2023
[117] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[118] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

memperbaiki sistem pengajaran di pondok tersebut pada setiap programnya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan santri takhassus tahfidz (S), sebagai berikut;

> "Menurut saya ya, menyenangkan belajar dan mondok disini mbak. Beliau mengajarnya juga tidak membosankan, selalu pakai metode yang menyenangkan, misalnya memberikan selingan permainan kecil saat pembelajaran jadi ya kita seneng dan sangat menikmati dalam belajar. Apalagi untuk saya yang dari Kalimantan, masih *basic* sekali tapi terus dibantu dengan sabar oleh beliau mbak."[119](S.W.SPM.F1/12-02-2023)

Penjelasan tersebut diperkuat oleh pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu kegiatan pengembangan berupa evaluasi mingguan oleh para pendidik dan pengurus internal.[120] Hasil tersebut juga didukung oleh hasil dokumentasi berupa foto kegiatan evaluasi, studi komparatif dan workshop.[121]

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian. Peneliti mendeskripsikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh ini dengan metode pelatihan melalui (1) Pelaksanaan workshop satu semester satu kali, (2) Studi komparatif bersama pondok pesantren lain, (3) Evaluasi berkelanjutan dengan pendidik dan pengurus internal

[119] Hasil Wawancara dengan S (Selaku Santri Takhassus Tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[120] Hasil Observasi peneliti pada kegiatan pengembangan SDM pada Ahad, 12 Februari 2023
[121] Hasil dokumentasi foto kegiatan pemgembangan SDM di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri. (Rincian lengkap terlampir pada lampiran III)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

satu pekan satu kali dan bersama konselor satu bulan satu kali. Adapun daftar kegiatan pengembangan yang dilakukan adalah:[122]

Tabel 4. 5 Kegiatan Pengembangan SDM di Ponpes Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

No.	Nama Keiatan Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
1.	Studi komparatif PPS of HQ Jombang	27-28 Juni 2022
2.	Studi komparatif PP Madrasatul Quran Jombang	2-3 Juli 2022
3.	Studi komparatif Mts EMAS	18 Juli 2022
4.	Studi komparatif PP Quran Village of HQ Jombang	13 Agustus 2022
5.	Studi komparatif PP Falahul Muhibbin	13 September 2022
6.	Studi komparatif PP Irham Nabil Quran	27 September 2022
7.	Workshop Parenting	3 Februari 2023

Tabel 4. 6 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ponpes Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri?	
Wawancara	Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh	a. Memperkuat potensi pendidik dan memperbaiki sistem pembelajaran b. Mengadakan evaluasi bersama konselor satu bulan satu kali c. Mengadakan workshop tiga bulan satu kali
	Koordinator pendidikan Pondok Pesantren	a. Mengembangkan pondok pesantren menjadi lebih baik

[122] Hasil studi dokumentasi pada dokumen arsip kegiatan pengembangan SDM di Ponpes Mazro'atul lughoh Pare Kediri

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

	Mazro'atul lughoh	b. Evaluasi bersama konselor c. Evaluasi Internal bersama pengurus OSIM d. Studi Komparatif dan penyelenggaraan workshop
	Pengajar Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh	a. Meningkatkan kinerja Asatidz dan mengembangkan pondok pesantren b. Evaluasi internal masing-masing bidang satu minggu satu kali c. Evaluasi bersama konselor 1 bulan satu kali d. Mengadakan workshop bersama guru madrasah satu semester dua kali
Dokumentasi	a. Daftar kegiatan pengembangan SDM yang sudah dilakukan b. Dokumentasi foto kegiatan pengembangan SDM	
Observasi	Melakukan pengamatan pada salah satu kegiatan pengembangan SDM	

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2. Upaya dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Peningkatan mutu lulusan dilakukan dengan berbagai upaya oleh seluruh komponen dalam satu lembaga . Kegiatan tersebut bertujuan untuk menciptakan peserta didik yang mempunyai berbagai kompetensi, mulai dari dimensi sikap, pengetahuan dan keterampilan. Maka dari itu, dibutuhkan beberapa usaha untuk mewujudkannya.

a. MARKAZ ARABIYAH

Upaya peningkatan mutu lulusan tidak dilakukan semudah membalikkan telapak tangan, namun didampingi dengan banyak

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kegigihan setiap komponen sumber daya pendukungnya. Uweis menyebutkan bahwa mutu lulusan dapat berupa gambaran menyeluruh dan karakteristik pembelajaran yang tampak kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang disarankan. Dengan kata lain, mutu lulusan berhubungan dengan *input*, proses, dan hasil.[123]

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (M), selaku Pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Upaya peningkatan mutu lulusan berarti berkaitan dengan bagaimana kami mengelola peserta didik menjadi pribadi pembelajar yang berkualitas dan berbudi santun mbak, beberapa usaha yang kami lakukan itu juga bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan orang tua agar tidak ragu lagi dengan kualitas lulusan dari Markaz Arabiyah ini."[124] (M.W.PMA.F2/29-01-2023)

Pernyataan tersebut diperjelas oleh (A), selaku Manajer program Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Peningkatan mutu lulusan berarti ikhtiar kami dalam menjalankan tugas dan membina peserta didik sesuai dengan apa yang sudah ditentukan disini. Misalnya, menyajikan beragam program mulai dari dasar hingga mahir sesuai dengan masing-masing kemampuan peserta didik. Nah, rangkaian program tersebut bertujuan untuk sebagai penunjang mutu lulusan peserta didik di Markaz Arabiyah."[125](A.W.MPA.F2/11-02-2023)

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh (N), selaku pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

---

[123] Muzakar, "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meurebo," *Jurnal Ilmiah Islam Future* 14 (1) (2014).46

[124] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

[125] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Peningkatan mutu lulusan disini berarti disamaratakan ya mbak, tidak ada pilih kasih atau bagaiamanapun sejenisnya. Dalam artian semua peserta didik mendapat porsi pendidikan masing-masing sesuai program pembelajaran yang sudah mereka pilih sesuai kemampuannya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kualitas lulusan yang seimbang dan kompeten pada bidangnya."[126] (N.W.NMA.F2/11-02-2023)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disebutkan bahwa peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah bertujuan untuk menggali potensi peserta didik dengan belajar sesuai kemampuannya serta meningkatkan kepercayaan orang tua terhadap mutu lembaga dengan rangkaian program yang disediakan. Sedangkan, berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan Markaz Arabiyah memang lembaga kursus bahasa arab berbasis *Multiple Intelligence* dengan pemilahan program pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik. [127]

Kurikulum berbasis *Multiple Intelligence* di Markaz Arabiyah diselaraskan dengan program beragam mulai dari I'dad awwal dan tsani, syarqi awwal dan tsani, takhassus awwal dan tsani, akbarnas dan minhah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan (A) dan (N), sebagai berikut:

> "Sesuai dengan kurikulum yang kami terapkan, jadi program disini di desain dari paling dasar hingga mahir dek, yang pertama ada i'dad. Nah ini ada i'dad awwal dan i'dad tsani. Program ini khusus untuk pemula dalam metangkan penguasaan mufrodatnya."[128] (A.W.MPA.F2/11-02-2023)

---

[126] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[127] Hasil Observasi di Markaz Arabiyah pada tanggal 11 Februari 2023
[128] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "I'dad sendiri memang terfokus pada penguasaan mufrodat dan *ta'birot* atau ungkapan-ungkapan ya mbak, kalau i'dad awwal ada maharah kalam, kelas khusus mufrodat, *ta'birot* dan qowa'idnya terfokus pada shorof. Sedangkan, i'dad tsani sama seperti i'dad awwal hanya saja sudah tidak ada kelas mufrodat melainkan diganti dengan kelas kitabah."[129](N.W.NMA.F2/11-02-2023)

Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh pengamatan peneliti mengenai pembelajaran peserta didik pada kelas i'dad awwal dan i'dad tsani. Pada kelas i'dad awwal, peserta didik akan mendapatkan kelas maharah kalam untuk muhaddatsah dan membuat *jumlah mufidah, qowa'id shorof, ta'birot* atau ungkapan keseharian dan kelas khusus untuk mufrodat. Sedangkan, untuk kelas i'dad tsani kurang lebih sama demikian, tapi terdapat penambahan kelas kitabah. Hasil akhirnya, peserta didik yang mengikuti kelas i'dad awwal dan i'dad tsani akan mendapat kompetensi penguasaan mufrodat dan dasar dari maharah kalam seperti menyusun jumlah mufidah dengan rumus qowa'id yang sudah dipelajari.[130]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Hasil observasi dan wawancara oleh peneliti tersebut, kembali dikuatkan oleh hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program i'dad level 1 dan 2. Pada buku program I'dad level satu, materi yang disuguhkan mulai dari maharah kalam (mengenal *isim, fi'il dan huruf, muhadatsah*, serta menyusun *jumlah mufidah*), qowa'id yang terfokus pada pembahasan shorof *(bina' mitsal, bina'*

[129] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[130] Hasil Observasi pembelajaran kelas i'dad awwal dan i'dad tsani di Markaz Arabiyah pada hari selasa, 14 februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

naqish, bina' ajwaf), *ta'birat yaumiyah* dan mufrodat berjumlah 500 kosa kata. Sedangkan, untuk buku I'dad level 2 hampir sama dengan tingkatan yang lebih tinggi. Seperti, penambahan materi kitabah (Penulisan *ta', hamzah, alif layyinah, tanda baca dan tarkib al jumlah al 'arabiyah*), materi qowa'id yang terfokus pada tema (*al kalam, al i'rab, al jumlah fi'liyah, al fa'il wa anwa'uhu, ahkam fa'il, al maf'ul wa anwa'uhu, al jumlah ismiyyah, al makrifah wa al nakirah, al dhamair).*[131]

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi program i'dad awwal dan i'dad tsani mempunyai target pada penguasaan mufrodat dan ta'birot serta dasar maharah kalam untuk muhadatsah. Program lanjutan setelahnya adalah syarqi awwal dan tsani. Sesuai dengan hasil wawancara (A) dan (N), sebagai berikut:

> "Nah, kemudian ada program syarqi. Ini program lanjutan dari i'dad tsani ya dek dan sudah memasuki tahap mutawasith. Target pembelajaran pada program ini juga sudah memasuki penguasaan pada empat maharah, yaitu maharah istima', maharah kalam, maharah qiro'ah dan maharah kitabah."[132] (A.W.MPA.F2/11-02-2023)

> "Kalau program syarqi di sini, digadang sebagai materi persiapan untuk anak-anak yang mau lanjut ke Timur tengah, jelas lebih tinggi dari i'dad tingkatannya tapi tetap ada maharah kalam dengan tambahan tiga lainnya yaitu, istima', qiro'ah dan kitabah."[133] (N.W.NMA.F2/11-02-2023)

[131] Hasil studi dokumentasi pada dokumen (Modul Malzamah Arabiyah : Program I'dad awwal dan tsani) pada hari selasa, 14 februari 2023
[132] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[133] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperjelas oleh pengamatan peneliti tentang sistem pembelajaran program syarqi, baik awwal maupun syarqi tsani. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa materi yang didapatkan sudah memasuki empat maharah dalam bahasa arab meliputi *maharah kalam*, *maharah istima', maharah qiro'ah* dan *maharah kitabah*, sehingga *output* atau kompetensi yang didapatkan oleh peserta didik program ini adalah penguasaan materi empat maharah tersebut. Pembelajaran pada maharah istima' contohnya, peserta didik akan dilatih untuk mendengar dan menyesuaikan antara apa yang didengar dengan apa yang ditulis dan difahami, Sedangkan, untuk maharah qiro'ah peserta didik akan belajar membaca kitab *fathul qorib*.[134]

Hasil observasi dan wawancara di atas, diperkuat oleh hasil dokumentasi pada dokumen berupa modul "Malzamah Arabiyah" program syarqi level 1 dan 2, dengan materi pada syarqi awwal diantaranya yaitu Muhadatsah (*al-ta'aruf, al-a'mal al yaumiyyah, al sa'ah, al ayyam wal asyhur, sardul qishah, ilqa al bayanat, al kharithah* dan sebagainya), Al-Kitabah (*al tarkib al idlafi, al'adadi, al dzarfi, al na'ti, al khabari wa al thalabi, adawath al rabth, dan al talkhis*), Qowa'id lughowiyah yang memuat *('alamat i'rab seperti fa'il, na'ibul fa'il, mubtada' wa khabar, nawasikh dan tawabi'*), Istima (Materi

[134] Hasil Observasi pembelajaran kelas syarqi awwal dan tsani di Markaz Arabiyah pada hari selasa, 14 februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mendengar dalam bahasa arab tentang tema pekerjaan, alat memasak, keluarga dan rumah, pengetahuan islam, nasyid, sejarah islam, percakapan telepon, perjalanan menuju kampus, reportase dan biodata diri) dan mufradat.[135]

Materi pada syarqi tsani merupakan materi lanjutan setelah syarqi awwal, perbedannya pada syarqi tsani peserta didik akan mulai mengenal ilmu balaghoh, selaras dengan hasil dokumentasi pada dokumen modul Malzamah Arabiyah program syarqi level II dengan rincian materi seperti, (1) al-kalam, dengan pembahasan materi berbicara bahasa arab sesuai tema (2) al-nahwu, dengan pembahasan materi meliputi *manshubat al asma' dan makhfudzat al asma'* (3) al-qiro'ah, dengan kitab *adab al-thalibin* dan (4) al-balaghah, yang mempelajari *ilmu badi', ma'ani dan ilmu bayan*.[136]

Program setelahnya adalah program takhassus awwal dan tsani, pada program ini peserta didik akan difokuskan pada pembelajaran gramatikal arab. Hal ini selaras dengan wawancara oleh (A) dan (N), sebagai berikut:

> "nah, untuk takhassus karena fokusnya pada gramatikal jadi tetap ada pembahasan marfu'atil asma', nawasikh, tawabi' serta menelaah makna secara tekstualitas maupun kontekstualitas. Mulai dari *kalam, amil nawasikh, amil jawazim, shorof, qowa'id (mansubatil asma'), qiro'ah kutub (fathul qorib)*. Jadi, karena ini

[135] Hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program syarqi awwal pada selasa, 14 februari 2023
[136] Hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program syarqi tsani pada selasa, 14 februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kelas takhassus, tidak ada pembahasan kalam hanya terfokus pada gramatikalnya, begitu dek."[137] (A.W.MPA.F2/11-02-2023)

"Takhassus ini memang difokuskan pada qowa'idnya ya mbak, jadi target pembelajarannya ya penguasan meteri qowa'id baik nahwu, shorof, I'lal, marfu'atil asma', manshubatil asma' yang lebih mendalam dan nantinya akan dipraktikkan pada qira'atul kutub."[138] (N.W.NMA.F2/11-02-2023)

Pernyataan hasil wawancara di atas, dapat diselaraskan dengan pengamatan peneliti melalui kegiatan pembelajaran kelas takhassus di Markaz Arabiyah. Pada kelas takhassus awwal, peserta didik mendapatkan materi qowa'id dengan durasi 2 jam dan 1 jam kelas shorof yang mempejari tsulatsi mujarrod. Selebihnya, materi yang didapatkan adalah seputar *al-i'lal* dan praktik qiraatul kutub. Sedangkan, pada kelas takhassus tsani tetap mendapat dua jam durasi materi *qowa'id* dan kelas shorof dengan materi *tsulatsi mazid* beserta faidahnya, praktik qira'atul kutub (*fathul qarib)* dan *peng-I'roban*.[139]

Hasil observasi dan wawancara tesebut, diperkuat oleh hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program takhassus level 1 dan 2. Pada program takhassus awwal (level 1) materi yang diberikan kepada peserta didik meliputi (1) al i'lal, yaitu materi al i'lal dari kaidah pertama hingga kedua puluh dua. (2) al nahwu al nadzari, dengan tema *al kalam, al i'rab wa al bina', al i'rab wa al bina'*

[137] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[138] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[139] Hasil Observasi pembelajaran kelas takhassus awwal dan tsani di Markaz Arabiyah pada hari selasa, 14 februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

fi al jumlah fi'liyah, al fa'il, naib al fa'il, al mubtada' wa al khabar, al nawasikh, al tawabi'. (3) al Sharaf dengan memahami materi Mukaddimah Sharaf, *shighat, auzan al af'al, aqsam al af'al, tsulatsi mujarrad, tsulatsi mazid*. (4) Qira'atul kutub dengan memahami dan mempraktekkan sorogan materi *al ghayah wa al taqrib* yang meliputi *kitab al thaharah hingga kitab al shalat*.[140]

Hasil dokumentasi pada dokumen selanjutnya adalah, modul malzamah arabiyah program takhassus level 2 (takhassus tsani). Materi yang disajikan pada buku ke dua takhassus ini adalah antara lain:

1. Al-I'rab; materi I'rab dari kaidah penggalian konsep i'rab kata, baik yang berupa *mabni, mu'rab, jumlah, syibih jumlah*.
2. Al Nahwu al Nadzari: Materi nahwu dasar yang meliputi bab *Manshubat al Asma' dan Makhfudzat al Asma'.*
3. Al Sharaf al Nadzari: Materi nahwu dasar yang meliputi tema *Ruba'i Mazid, Khumasi Mazid, Sudasi Mazid, Tashrif Lughawi dari Fi'il Madhi, Fi'il Mudhari', Mashdar, Isim Fail, Fi'il Amr dan Fi'il Nahi*
4. Qiraatul Kutub: Mempraktekkan sorogan materi *al Ghayah wa al Taqrib yang meliputi kitab al Zakat hingga kitab al Hajj*.[141]

[140] Hasil dokumentasi pada dokumen kitab "Malzamah Arabiyah" program takhassus level 1 pada hari selasa, 14 februari 2023
[141] Hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program takhassus level 2 pada hari selasa, 14 februari 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Selain tiga program di atas, dengan kurikulum berbasis *multiple intelligence* Markaz Arabiyah masih mempunyai beberapa program lainnya, yaitu program akbarnas (program yang berfokus pada peningkatan kemampuan berbicara bahasa arab). Hal ini selaras dengan pernyataan wawancara dengan (N) dan (A), sebagai berikut:

> "kalau akbarnas kami desain memang untuk peningkatan kemampuan berbicara bahasa Arab mbak, jadi materinya nanti seputar maharah kalam, istima', uslub dan lainnya. Program ini juga dikhususkan dengan dua bulan kelas pembelajaran."[142] (N.W.NMA.F2/11-02-2023)

> "Nah, untuk akbarnas sendiri memang ditujukan kepada peserta didik yang ingin meningkatkan skill berbicara bahasa arabnya dek, jadi terfokusnya pada maharah kalam saja. Adapun penambahannya bisa seputar ta'birat, uslub, dan istima' yang ditempuh dalam kurun waktu dua bulan."[143] (A.W.MPA.F2/11-02-2023)

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil observasi pada pembelajaran kelas akbarnas yaitu pada jam pertama peserta didik akan mendapatkan materi *ta'birat*, dilanjut pada materi *kalam*, dan *durushul lughoh* serta *ashfu dzihni* (evaluasi) pada akhir pembelajaran harian untuk akbarnas bulan pertama. Sedangkan, pada periode bulan kedua peserta didik mendapat materi *uslub* di jam pelajaran pertama, dilanjut materi *kalam, arabiyyah lin nasyiin, kalam, istima'* dan diakhiri oleh evaluasi harian atau *ashfu dzihni* berupa ujian lisan baik percakapan

[142] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

[143] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer program Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

atau *ta'bir afkar* tentang materi yang baru diajarkan dan mendapat evaluasi dari pendidik.[144]

Hasil observasi dan wawancara tersebut diselaraskan oleh hasil dokumentasi pada dokumen modul "Malzamah Arabiyah" program akbarnas yang memuat beberapa materi, seperti:

1. Al-Ta'birat; materi ini difokuskan pada kemampuan peserta didik dalam melafalkan ta'birat sesuai intonasi dan tekanan yang benar, memahami makna, merubah dhomir, dan mempraktekannya secara lisan baik melalui percakapan atau bercerita.
2. Al-Kalam; materi yang terkait adalah tentang *ta'aruf, usroh, bufiyyah, a'mal yaumiyyah, fashl, yaum wa syahr, nadzafah, dukkan, mihnah wa wadzifah, ashr hadits dengan mufradat, ta'birat dan tarakib* yg tepat dalam bentuk percakapan maupun ta'bir afkar.
3. Durus al-lughoh; materi pada bab ini adalah *mudzakkar dan muannats, isim isyarah dekat maupun jauh, nakiroh dan ma'rifat, huruf jarr, idhofah, na'at man'ut, dhomir untuk isim dan fi'il, jamak untuk mudzakkar dan muannats (aqil dan ghoiru aqil), mubtada' khabar, isim mutsanna, adad ma'dud 1-10, dan mamnu' min sharf.*

[144] Hasil Observasi pembelajaran kelas akbarnas di Markaz Arabiyah pada hari rabu, 15 februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4. Uslub; difokuskan pada materi penyusunan jumlah menggunakan uslub secara lisan dan tulis.
5. Arabiyyah lin Nasyiin; pada praktiknya, peserta didik akan dilatih memahami teks cerita dan menjawab tadribat dengan baik dan benar, membuat contoh menggunakan gaya bahasa yang dipelajari di dalam teks cerita, mendeskripsikan gambar sesuai dengan gaya bahasa yang dipelajari dalam bentuk percakapan maupun ta'bir afkar
6. Istima': pembahasan terkait *hiwayat, maktabah, mazro'ah, muwasholat, riyadloh, aushof,* dan ampu mempraktekkan kosakata yang diperdengarkan dalam ujaran lisan.[145]

Program terakhir adalah program minhah, yaitu program yang dikhususkan untuk peserta didik yang berminat melanjutkan studi ke Universitas al-Azhar atau yang sudah lulus seleksi Universitas al-Azhar melalui jalur Kemenag, Kedutaan atau PBNU serta Universitas al Ahgaff dan Universitas al Wasathiyah Yaman. Hal ini sesuai dengan pernyatan oleh (N) dan (A), sebagai berikut:

> "Program minhah itu, ditujukan untuk anak-anak yang ingin melanjutkan belajar ke Timur Tengah mbak. Misal, ke Universitas al-ahgaf Yaman, al-wasathiyah mesir, Iğdır University Turki dan beberapa lainnya dengan waktu enam bulan pembelajaran."[146] (N.W.NMA.F2/11-02-2023)

[145] Hasil dokumentasi pada dokumenpada modul "Malzamah Arabiyah" program akbarnas pada hari rabu, 15 februari 2023
[146] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Nah, khusus program Minhah ini waktu pembelajarannya enam bulan dengan target peserta didik dapat lulus ke kampus tujuannya masing-masing. Kemudian, pembahasan materinya lebih mendalam dari syarqi awwal dan tsani, terdapat test tahdid mustawa untuk peserta didik yang melanjutkan ke Mesir atau universitas lainnya seperti di Turki, Yaman, maupun Pakistan."[147](A.W.MPA.F2/11-02-2023)

Pernyataan wawancara tersebut diselaraskan dengan hasil observasi peneliti mengenai pembelajaran peserta didik program timur tengah. Pada praktiknya, peserta didik mendapatkan materi yang hampir sama dengan kelas syarqi awwal dan tsani. Perbedaannya, pada program minhah Mesir terdapat penambahan durasi 1 jam *try out e-test tahdid mustawa* yang sebelumnya terdapat *materi al-qiro'ah, al-kitabah, al-istima', al-kalam dan al Qawaid al Lughawiyah wa al Asalib al Balaghiyah.* sedangkan, program minhah Yaman mendapatkan kompetensi penguasaan materi tentang *al nahwu al nadzari al i'lal wa al i'rab al kalam al sharaf al na dzari qiraatul kutub* dan Sorogan Kitab Kuning serta simulasi *ikhtibar qabul jami'i.*[148]

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, sesuai dengan dokumentasi pada dokumen berupa modul "Malzamah Arabiyah" program timur tengah dengan rincian materi sebagai berikut; (1) Al-Qiro'ah dengan menganalisa materi teks berbahasa Arab dalam level mutawasith (2) Al-Kitabah, memuat materi tentang penulisan *ta',*

[147] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer program Markaz Arabiyah Pare Kediri pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

[148] Hasil Observasi pembelajaran kelas minhah (program timur tengah) di Markaz Arabiyah pada hari Rabu, 15 februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

hamzah, alif layyinah, tanda baca, barqiyah, risalah, da'wah, lafitah, maqal (3) Al-istima' dengan tema fonologi, intonasi suara, talkhis, gagasan utama, monolog, dialog dan narasi teks berupa audio (4) al Qawaid al Lughawiyyah dengan materi *al nahwu dari bab i'rab hingga marfu'atul asma' serta materi al sharaf, baik mengacu pada tashrif ishtilahi ataupun lughawi*. (5) al-i'lal dengan memahami materi I'lal kaidah pertama hinga kaidah kedua puluh dua (6) al-I'rab, kaidah penggalian konsep i'rab kata, baik yang berupa *mabni, mu'rab, jumlah, syibih jumlah* (7) al Nahwu al Nadzari, materi nahwu dasar yang meliputi tema *al kalam, al i'rab wa al bina', al i'rab wa al bina' fi al jumlah fi'liyah, al fa'il, naib al fa'il, al mubtada' wa al khabar, al nawasikh, al tawabi'*. (8) al Sharaf al Nadzari, materi nahwu dasar yang meliputi tema *mukaddimah sharaf, shighat, auzan al af'al, aqsam al af'al, tsulatsi mujarrad, tsulatsi mazid.*[149]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Pada level dua program timur tengah memfokuskan pada materi-materi sebagai berikut:

1) al Qawaid al Lughawiyyah, materi *al nahwu dari bab manshubatul asma' hingga makhfudhatil asma'.*
2) al Asalib al Balaghiyyah, memuat materi kesasusteraan dalam bahasa Arab tentang tema *ilmu badi', ma'ani dan bayan.*

[149] Hasil dokumentasi pada dokumen Modul Malzamah Arabiyah; Program Timur Tengah level 1 pada hari Rabu, 15 februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3) al Kalam, berisi materi berbicara bahasa Arab tentang tema perkenalan majemuk, *cafetaria*, jam, shalat jama'ah, *mind mapping kalam*, cita-cita, agenda liburan, pengandaian, dan diskusi bahasa arab.
4) Bahts al Asilah, Peserta didik dapat mengerjakan, mengakses dan mendapatkan evaluasi dari update soal terbaru beserta pembahasan detailnya
5) Qiraatul Kutub, yang berisi materi dan mempraktekkan sorogan materi *fath al qarib* yang meliputi kitab al zakat hingga kitab al hajj.[150]

Setiap pembelajaran di Markaz Arabiyah melalui evaluasi harian (*ashfu ad dzihni*), evaluasi pekan (*ikhtibar usbu'*) dan bulanan (*imtihan niha'i*) yang juga didukung oleh kegiatan lainnya. Penjelasan tersebut, selaras dengan hasil wawancara (M), selaku pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Proses peningkatan mutu lulusan juga dibantu dengan sistem wajib asrama bagi seluruh peserta didik sehingga kami dapat memantau kegiatan secara maksimal dengan beberapa kegiatan penunjang seperti kawasan wajib berbahasa arab, *bi'ah lughowiyah*, wajib jama'ah dan sebagainya. Selanjutnya, terdapat sesi obrolan pribadi dengan asatidz mengenai materi pembelajaran untuk peserta didik yang berkepribadian cenderung *introvert* serta penyebaran angket kepada peserta didik untuk mengetahui seberapa jauh pemahamannya mengenai materi belajar."[151](M.W.PMA.F2/29-01-2023)

[150] Hasil dokumentasi pada dokumen Modul Malzamah Arabiyah; Program Timur Tengah level 2 pada hari Rabu, 15 februari 2023
[151] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Diperjelas oleh (A), selaku Manajer Program Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Upaya peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah ini banyak macamnya dek, mulai dari wajib asrama bagi seluruh peserta didik, jurnal asatidz untuk memeriksa pencapaian materi sesuai target, disiplin waktu masuk dan keluar, kemudian terdapat evaluasi harian untuk mendiagnosa pemahaman peserta didik berupa latihan soal dan evaluasi mingguan yang biasa kita sebut sebagai *ikhtibar usbu'* setiap hari jum'at pagi dan *imtihan niha'i* pada akhir bulan. Nah, kemudian selain itu kami juga menyediakan tutor sebaya setiap malam, bagian tersebut untuk memfasilitasi beberapa peserta didik yang terbilang lebih mudah memahami pelajaran apabila dijelaskan langsung oleh teman sebayannya atau dari staf KSU dengan kemampuan yang sudah mumpuni."[152](A.W.MPA.F2/11-02-2023)

Pernyataan tersebut juga ditambah oleh (N), selaku pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah ini yang paling menonjol selain dari pembelajaran adalah kedisiplinannya mbak, kami disini hanya memberikan maksimal 3 kali izin atau tanpa keterangan, masuk tepat waktu setiap pagi jam 05.30, telat 1 menit saja sudah ada hukumannya. Kemudian, tidak semua peserta didik bisa mendapat sertifikat lulus dari kami, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi seperti menyelesaikan tasmi' (setoran *mufrodat, i'lal, shorof, uslub* atau lainnya sesuai programnya), nilai ujian niha'i tidak kurang dari KKM dan banyak lainnya."[153](N.W.NMA.F2/11-02-2023)

Hal tersebut juga dipertegas oleh (F), sebagai peserta didik di Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Pembelajaran disini itu menyenangkan mbak, asatidznya ramah dan merangkul. Kita juga diberi evaluasi pembelajaran harian (*asfud dhihni*), mingguan (*ikhtibar usbu'*), dan akhir bulan atau

[152] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[153] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> *imtihan niha'i*. kedisiplinannya juga baik dari kewajiban tinggal di asrama dan pengawasan dari wali asrama, tercatat tiga kali *ghaib* tanpa keterangan sudah pasti dikeluarkan dari sini. Kemudian poin plusnya lagi kalau di Markaz Arabiyah ini pada akhir duf'ah terdapat haflah wada' dengan pengemasan acara menjadi semi wisuda, jadi terdapat penerima syahadah kelulusan yang mendapatkannya sangat susah dan diakhiri acara non formal sebagi penampung ajang kreatifitas peserta didik mbak seperti ada drama musikalisasi berbahasa arab, tari-tarian daerah dan sebagainya."[154](F.W.FMA.F2/04-03-2023)

Hasil wawancara tersebut selaras dengan pengamatan peneliti melalui kegiatan observasi, bahwa peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran dengan evaluasi harian, pekan dan bulan, penyebaran angket untuk mengontrol pemahaman peserta didik atas materi pembelajaran, tersedianya tutor sebaya serta didukung oleh peraturan wajib asrama untuk memperkuat sikap kedisiplinan dengan kegiatan *bi'ah lughowiyah*, wajib berjama'ah sholat sunnah dan wajib serta kegiatan wajib lainnya di Asrama.[155] Hasil wawancara dan observasi tersebut didukung oleh dokumentasi berupa jadwal dan foto kegiatan peserta didik di Markaz Arabiyah.[156]

Upaya peningkatan mutu lulusan tersebut tidak dapat dijalankan secara maksimal tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab atas tugasnya. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara (M), selaku Pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut :

---

[154] Hasil Wawancara dengan saudara F (Selaku Santri Minhah Mesir Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 04 Maret 2023
[155] Hasil Observasi peneliti pada tanggal 05 Maret 2023
[156] Hasil Dokumentasi berupa foto dan jadwal kegiatan peserta didik di Markaz Arabiyah Pare Kediri (Rincian lengkap terlampir pada lampiran IV dan V)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Untuk sumber daya manusia yang membersamai upaya peningkatan mutu lulusan ini adalah semuanya, mulai dari pengelola, astaidz, dan juga peserta didik."[157](M.W.PMA.F2/29-01-2023)

Pernyataan tersebut diperjelas oleh (A), selaku Manajer Program Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Semua sumber daya manusia di Markaz Arabiyah ini terlibat ya dek, mulai dari pengelola, Asatidz yang akan disebar di masing-masing asrama atau kita sebut biasanya wali asrama, juga terdapat wali di setiap kelas, kemudian dari peserta didiknya ada yang namanya lajnah duf'ah atau umumnya OSIS di lembaga formal dan yang terakhir ada staff KSU."[158] (A.W.MPA.F2/11-02-2023)

Selaras dengan (M) dan (A), berikut adalah pernyataan (N) selaku pengajar di Markaz Arabiyah:

> "Semua sumber daya manusia disini bertanggung jawab, pengelola, dewan asatidz, staff KSU, BUK, dan tak lupa para peserta didiknya sendiri yang membakwahi lajnah setiap angkatan/duf'ah kami menyebutnya."[159](N.W.NMA.F2/11-02-2023)

Kemudian, dipertegas oleh (F), selaku peserta didik sekaligus lajnah duf'ah 53 di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Iya lajnah duf'ah ini sangat membantu pastinya mbak. Sedangkan, lajnah sendiri memang terfokus untuk hal kedisiplinan peserta didik mbak, misalnya ada yang terlambat atau melanggar peraturan nanti akan diberi hadiah oleh mahkamah kedisiplinan dari lajnah duf'ah."[160](F.W.FMA.F2/04-03-2023)

---

[157] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023
[158] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[159] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[160] Hasil Wawancara dengan Saudara F (Selaku Peserta Didik Minhah Mesir Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 04 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua komponen sumber daya manusia di Markaz Arabiyah terlibat dalam upaya peningkatan mutu lulusan dengan berkoordinasi secara utuh dengan dukungan antara satu sama lain. Hal tersebut selaras dengan observasi peneliti dalam mengamati potret beberapa santri yang mendapatkan hadiah dari mahkamah kedisiplinan lajnah duf'ah untuk pelanggaran yang mereka lakukan, kegiatan pembelajaran oleh para asatidz dan kegiatan pengecekan kehadiran atau absen malam yang dilakukan oleh staff KSU.[161]

Peningkatan mutu lulusan tentunya didukung oleh beberapa faktor seperti, faktor tujuan, pendidik, peserta didik, alat dan faktor lingkungan masyarakat. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara dengan (M), selaku Pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Upaya peningkatan mutu lulusan ini didasari atau didukung oleh beberapa hal. Misalkan, kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh SDM Markaz Arabiyah baik dari segi BUK, dewan asatidz, koor tim, sistem pengembangan bahasa dan data support yang mencakup tata usaha, sarana prasarana dan sebagainya."[162](M.W.PMA.F2/29-01-2023)

Kemudian diperjelas dan dipertegas oleh (A), sebagai manajer program, (N) Pengajar di Markaz Arabiyah dan (F) Peserta didik Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Faktor pendukung dari peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah yang pertama tentunya dari asatidz dan semua sumber

[161] Hasil Observasi peneliti pada tanggal 05 Maret 2023
[162] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

daya manusia yang terlibat. Yang kedua, didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana sebagai penunjang aktifitas pembelajaran dan kenyamanan peserta didik, dan yang ketiga didukung oleh antusias dari peserta didik dengan kegigihan, semangat dan optipismenya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapainya."[163](A.W.MPA.F2/11-03-2023)

"Pendukungnya jelas dari dewan asatidznya ya mbak, kemudian staff lainnya dan tidak lupa lajnah duf'ahnya. Kemudian dari segi sarana prasarana serta faktor pendukung yang lainnya."[164](N.W.NMA.F2/11-03-2023)

"Menurut saya ya mbak, dari asatidznya yang super *humble*, mendidik dengan sama rata tidak ada perbedaan atau lainnya dan kompeten tentunya, kemudian didukung oleh sarana prasarana. Nah, untuk sarpras ini biasanya kalau ada yang rusak gitu cepet banget perbaikannya. Jadi, mendukung kenyamanan dan keamanan dalam pembelajaran maupun tempat tinggal kita di Asrama ini serta pendukung lainnya tidak lain adalah lingkup teman-teman yang produktif dengan lingkungan *memorable* ini."[165](F.W.FMA.F1/04-03-2023)

Berdasarkan beberapa pernyataan dari informan tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat banyak faktor pendukung dalam upaya peningkatan mutu lulusan, diantaranya adalah dipengaruhi oleh sistem sumber daya manusia, kelengkapan sarana dan prasarana, antusias dan sikap optimisme dari masing-masing personal peserta didik serta faktor lingkungan yang mendukung.

Pernyataan tersebut juga diperkuat dan diperjelas oleh hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat kontribusi secara menyeluruh antara dewan asatidz, staff KSU

[163] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[164] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[165] Hasil Wawancara dengan Saudara F (Selaku Peserta Didik Minhah Mesir Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 04 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dan peserta didiknya sendiri yang mempunyai semangat belajar yang tinggi untuk mencapai target pembelajarannya.[166] Hal ini juga dapat ditinjau berdasarkan kelengkapan sarana prasarana yang memadai serta faktor lingkungan yang kondusif. [167]

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian, peneliti mendeskripsikan bahwa upaya peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dilakukan dengan menyediakan kurikulum berbasis *multiple intelligence* dengan desain program dari dasar hingga mahir, evaluasi harian, pekan dan bulanan untuk peserta didik, menyediakan jurnal asatid untuk memeriksa target pembelajaran dan menyediakan tutor sebaya untuk peningkatan dimensi pengetahuan. Sedangkan upaya peningkatan kualitas lulusan dimensi sikap melalui kebijakan wajib asrama dan kawasan berbahasa atas pengawasan wali asrama dan mengadakan kegiatan pentas seni untuk peningkatan pada dimensi keterampilan. Adapun beberapa faktor yang mendukung adalah dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta lingkup lingkungan yang mendukung.

[166] Hasil observasi data ketersediaan sarana dan prasarana di Markaz Arabiyah Pare Kediri pada tanggal 11 Februari 2023

[167] Hasil dokumentasi data ketersediaan sarana dan prasarana di Markaz Arabiyah Pare Kediri pada tanggal 11 Februari 2023 (Rincian lengkap terlampir pada lampiran VII)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 4. 7 Triangulasi Upaya Peningkatan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana upaya peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah Pare Kediri?	
Wawancara	Pengelola Markaz Arabiyah	a. Memperkuat kepercayaan orang tua terhadap kualitas pembelajaran dan lulusan di Markaz Arabiyah b. Upaya peningkatan mutu lulusan melalui kurikulum berbasis *multiple intelligence*, wajib asrama dan sesi *sharing* semi santai c. Pengelola, dewan asatidz dan peserta didik d. Faktor pendukung mencakup kapabilitas SDM dan sarana prasarana yang cukup dan memadai.
	Manajer Program Markaz arabiyah	a. Memperbaiki kualitas lulusan dengan ragam program pembelajaran yang sudah disiapkan sesuai kemampuan b. Menyediakan jurnal asatidz, tutor sebaya, penyebaran angket pemahaman peserta didik, evaluasi harian, pekan dan ujian akhir bulan untuk peserta didik c. Pengelola, dewan asatidz termasuk wali sakan dan wali kelas, peserta didik. d. Seluruh dewan asatidz dan staff lainnya, sarana prasarana serta kegigihan peserta didik
	Pengajar Markaz Arabiyah	a. Mencetak lulusan yang kompeten di bidangnya b. Mempertegas kedisiplinan dan syahadah atau sertifikat lulus dengan beberepa persyaratan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

		c. Pengelola, dewan asatidz, staff KSU dan BUK, lajnah duf'ah peserta didik. d. Dewan asatidz, lajnah duf'ah atau peserta didik serta sarana dan prasarana yang memadai secara menyeluruh.
Dokumentasi	a. Dokumentasi foto kegiatan upaya peningkatan mutu lulusan b. Modul/Buku Pembelajaran (Malzamah Arabiyah)	
Observasi	a. Melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran dan evaluasi peserta didik b. Melakukan pengamatan kegiatan pendukung lainnya seperti Tutor sebaya serta *sharing* semi santai antar pendidik dan peserta didik	

b. PONDOK PESANTREN MAZRO'ATUL LUGHOH

Berikut merupakan hasil wawancara dengan ketua pondok pesantren mazro'atul lughoh (V), mengenai tujuan peningkatan mutu lulusan yang dilakukan, sebagai berikut:

> "Peningkatan mutu lulusan ya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dari peserta didik jadi orang tua yang menitipkan anaknya disini tidak lagi ragu atau khawatir, selain itu ya untuk kemajuan dan perkembangan serta memperbaiki citra dari pondok pesantren ini sendiri mbak."[168](V.W.VPM.F2/12-02-2023)

Dipertegas oleh (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz di Pondok pesantren mazro'atul lughoh pare kediri sebagai berikut :

> "Tujuannya tidak lain tidak bukan ya sebagai ajang pengembangan pondok pesantren mazro'atul lughoh ini sendiri, karena dengan kualitas lulusan yang bagus akan menjamin citra pondok ini semakin baik. Selain itu, tentu untuk meningkatkan kualitas lulusan

[168] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sesuai yang diharapkan baik oleh santri maupun orang tuanya."[169] (H.W.HPM.F2/06-03-2023)

Kemudian ditambah oleh (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Mutu berarti akhir dari semua proses disini kan mbak, jadi tujuannya adalah meningkatkan tingkat kepuasan dan kepercayaan santri juga masyarakat atas pondok pesantren ini sekaligus membuktikan bahwa pondok pesantren ini mencetak lulusan sesuai targetnya masing-masing."[170](P.W.PMP.F2/07-03-2023)

Peningkatan mutu lulusan tidak dapat dilaksanakan dalam waktu yang singkat, melainkan melalui rangkaian proses yang dilakukan secara berkala dan terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai tujuan peningkatan mutu lulusan di ponpes mazro'atul lughoh ini adalah mengembangkan pondok pesantren melalui kepercayaan konsumen pendidikan yaitu peserta didik dan masyarakat umum. Terdapat beberapa upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan mutu lulusan, hal ini selaras dengan pernyataan dari (V), selaku ketua pondok pesantren sebagai berikut :

"Kalau membahas upaya peningkatan mutu lulusannya ya mulai dari tiga program unggulan yang kami tawarkan mbak, yaitu akselerasi tahfidz, bahasa inggris dan juga kitab. Kemudian didukung oleh kegiatan ekstrakulikuler pondok pesantren seperti kaligrafi, bahasa mandarin, korea, inggris dan qiro'ah yang biasanya dilakukan setiap sabtu ba'da ashar. Ada seminar untuk para santri mengenai kesehatan atau kebersihan lingkungan yang

[169] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[170] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

biasanya kami bekerja sama langsung dengan pihak puskesmas setempat."[171](V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Ditambah dengan penjelasan dari (H) selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz dan oleh (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"em, kalau upaya peningkatan mutu lulusan bisa dari macam program yang kami sediakan mulai dari kitab, tahfidz atau bahasa dan santri bisa bebas untuk memilihnya tanpa paksaan, kami juga menyediakan tutor sebaya serta pengembangan potensi yang mereka miliki melalui kegiatan ekstrakulikuler pondok atau perlombaan lainnya ya agar nantinya lulus dari sini dapat bermanfaat bagi masyarakat." [172](H.W.HPM.F2/06-03-2023)

"Upayanya ya, selain dari akademiknya kami juga menanamkan sikap kedisiplinan dan kecerdasan spiritual untuk seluruh santri. Misalnya, tepat waktu, batas maksimal tidak mengikuti jama'ah, atau tidak masuk kelas pembelajaran maksimal 3 kali. Setelah itu, akan mendapatkam surat peringatan yang langsung dari pengasuh. Untuk spiritualnya sendiri masuk pada kegiatan sholat tahajud dan dhuhah berjama'ah kemudian muroqobah bersama begitu mbak."[173] (P.W.PMP.F2/06-03-2023)

Hasil wawancara tersebut, diperkuat dengan pernyataan dari santri takhassus tahfidz (S), sebagai berikut:

"Kegiatan disini padat ya mbak untuk kesehariannya, mulai dari kegiatan masing-masing program, ada sholat wajib dan sunnah berjamaah sekaligus muroqobah, kegiatan ekstrakuliker dan biasanya ada seminar tentang kesehatan atau kebersihan lingkungan. Kemudian, disini itu kedisiplinannya mantap mbak, terlambat sedikit saja sudah ada dapat parsel (hadiah)nya sendiri."[174](S.W.SPM.F1/12-02-2023)

[171] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[172] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[173] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[174] Hasil Wawancara dengan Saudari S (Selaku Santri Takhassus Tahfidh Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu lulusan di pondok pesantren mazro'atul lughoh dilakukan dengan menyediakan tiga program unggulan yaitu program akselerasi tahfidz, akselerasi kitab dan akselerasi bahasa inggris sesuai minat santri dengan target masing-masing setiap program, seperti yang diungkapkan oleh (V), selaku ketua pondok pesantren sebagai berikut:

> "Setiap program punya target masing-masing mbak, ada 1 tahun khatam untuk program tahfidh, mahir baca kitab *fathul qorib* bagi program kitabnya, sedangkan untuk bahasanya disini kami punya program *English acceleration* yang setara dengan diploma satu."[175] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Kemudian diperjelas sistemnya oleh (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz sebagai berikut :

> "Nah, gini mbak. Untuk program satu tahun khatam itu mengadaptasi metode dari ponpes Hamlatul Qur'an dengan pembiasaan membaca Al-Qur'an (muroqobah) 5 juz setiap hari dengan 4 kali setoran hafalan. Sedangkan, program kitab disini menggunakan metode Al-Miftah dari Sidogiri dan untuk program bahasa setara dengan diploma satu disini menggunakan metode intens mulai dari *basic* sampai TOEFL, dengan empat kali pertemuan perhari sesuai pembagian kelas *basic, intermediate, advanced dan toefl*."[176](H.W.HPM.F2/06-03-2023)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menyebutkan bahwa setiap program akselerasi mempunyai target dan metode pembelajarannya masing-masing. Berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai program akselerasi tahfidz dengan target satu tahun khatam, dilakukan

[175] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[176] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dengan metode pembiasaan membaca Al-Qur'an (muroqobah) 5 juz setiap hari dengan 4 kali setoran hafalan yang dilaksanakan setiap ba'ada shubuh, sebelum sholat dhuhur, sebelum sholat ashar dan setelah sholat maghrib.[177] Hasil tersebut juga didukung dengan hasil dokumentasi peneliti berupa jadwal kegiatan harian dan potret kegiatan sntri program akselerasi tahfidh.[178]

Program lainnya adalah program akselerasi kitab yang menggunakan metode Al-Miftah dari Sidogiri dengan target pembelajaran satu tahun dapat membaca kitab *fathul qorib*. selaras dengan pernyataan dari (P) selaku pengajar dan (V) sebagai ketua di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut:

> "Jadi, untuk program akselerasi kitab disini mengadaptasi metode Al-Miftah dari Sidogiri mbak. Menggunakan kitab Al-Miftah yang terdiri dari 4 jilid, 1 kitab tashrif fan 1 buku nadzom. Untuk jilid satu, membahas mengenai dasar tentang kalimat *isim, fi'il dan huruf serta mu'rob & mabni*"[179](P.W.PMP.F2/06-03-2023)

> "Program akselerasi kitab, kami menggunakan metode Al-Miftah karena dianggap lebih memudahkan dengan sistem belajar yang menyenangkan mbak, dan untuk jilid satunya masih membahas dasar-dasar nahwu shorof yang masih umum."[180] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Hasil wawancara tersebut, diselaraskan dengan hasil observasi peneliti pada kegiatan pembelajaran santri yang masih jilid 1.

---

[177] Hasil Observasi peneliti tentang kegiatan santri program akselerasi tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

[178] Hasil dokumentasi berupa foto dan jadwal kegiatan (Rincian lengkap terlampir pada lampiran IV dan V)

[179] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

[180] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan pengamatan peneliti, proses pembelajaran jilid 1 masih mempelajari bagian dasar mengenai kalimat *isim, fi'il dan huruf* serta *mu'rob dan mabni*. Sehingga, hasil akhir dari pembelajaran jilid 1, santri akan mulai memahami macam-macam *isim, fi'il, huruf* beserta *i'rob* serta perbedaan *mu'rob atau mabninya*. Pada akhir pembelajaran jilid 1, santri akan mulai dilatih *taqti'* setiap kalimat sesuai materi pembelajaran jilid 1.[181]

Observasi peneliti kembali dikuatkan dengan hasil dokumentasi pada dokumen kitab Al-Miftah jilid 1 yang berisi dua bab. Bab pertama membahas tentang kalam (rukun-rukun kalam), pembagian kalimat (isim, fi'il, huruf beserta tanda-tandanya). Bab kedua, membahas tentang mu'rob dan mabni yang berisi tentang pembagian I'rob (rafa', nashab, jer dan jazm), tanda-tanda i'rob untuk isim (rafa', nashab dan jer) pada *isim mufrod, tatsniyah, mudzakkar salim, jama' muannats salim, jama' taksir, asma'ul khomsah, isim ghoiru munshorif, isim maqsur, isim manqus, dan isim yang mudhof pada ya' mutakalim, fi'il yang mu'rob* (fi'il mudhori') dan mabni (fi'il madhi dan amar).[182]

Tingkat atau jilid ke dua pada kitab Al-Miftah yang diadopsi dari Sidogiri membahas mengenai lanjutan kalimat isim, seperti hasil wawancara dengan (V) dan (H), sebagai berikut:

[181] Hasil Observasi pembelajaran jilid I pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[182] Hasil studi dokumentasi pada dokumen (Kitab Al-Miftah) Jilid 1 pada tanggal Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Nah, kalau jilid duanya itu membahas kelanjutan dari bab satu mbak. Jadi mulai membahas isim, mulai dari ma'rifat dan nakiroh, isim mudzakkar dan muannats, dan yang terakhir ada isim jamid dan musytaq. Jadi, materinya terus bersambung dari jilid satu-empat begitu mbak."[183] (V.W.VPM.F2/12-02-2023)

> "Kalau jilid II, metode Al-Miftah ini lebih difokuskan pada pembahasan isim dan pembagiannya. Misal, tentang ma'rifat & nakiroh, mudzakkar & muannats dan seterusnya, berlanjut dari qo'idah isim yang ada di jilid I mbak."[184](H.W.HPM.F2/06-03-2023)

Pernyataan tersebut, selaras dengan hasil observasi peneliti saat pembelajaran jilid 2 oleh para santri. Pembelajaran jilid 2 berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa santri mulai memasuki pembahsan yang sedikit lebih mendalam mengenai kalimat isim. Mulai dari pembagian isim ma'rifat dan nakiroh, isim mudzakkar dan muannats, serta isim jamid dan musytaq. layaknya proses pembelajaran pada jilid 1, akhir jilid dua para santri akan praktik *taqti'* sesuai materi yang sudah dipelajari pada jilid satu dan dua.[185]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Hasil observasi dan wawancara tersebut, diperjelas dan dikuatkan oleh studi dokumentasi peneliti melalui dokumen kitab Al-Miftah Jilid dua. Pada jilid kedua ini, terdiri dari 3 bab diantaranya adalah:

1. Qoidah isim: Ma'rifat (Isim yang bermakna khusus) & Nakiroh (Isim yang menunjukkan arti umum). Pembagian isim ma'rifat terdiri dari isim yang diawali "Al", isim 'alam (nama), isim

[183] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[184] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[185] Hasil Observasi pembelajaran jilid II pada hari Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dhomir, isim maushul, isim isyaroh dan isim yang dimudhofkan pada salah satu dari 5 isim ma'rifat.

2. Qo'idah isim: Mudzakkar (Kata yang menunjukkan arti laki-laki) & Mu'annats (Kata yang mempunyai arti perempuan). Pembahasan ini dimulai dari cara menentukan lafadz mu'annats (melihat dhomir, isim maushul, isim isyaroh atau melihat na'atnya) serta penjelasan mengenai isim adad (Adad mufrad, murakkab dan athof).
3. Qo'idah isim; Jamid (Isim yang tidak diambil dari kata lain) & Musytaq (isim yang dapat diambil daro kata lain atau masdar). Isim jamid yang terdiri dari (nama/benda dan masdar ghoiru mim tsulatsi mujarrod) dan pembgian isim musytaq meliputi (Masdar ghoiru mim, masdar mim, isim fa'il, isim maf'ul, isim zaman makan, isim tasghir, isim tafdhil, isim nasab dan sighat mubalaghoh).[186]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Setelah pembahasan yang cukup detail mengenai kalimat isim, kitab Al-Miftah jilid III mulai membahas mengenai fi'il. Selaras dengan hasil wawancara dengan (H) dan (P), sebagai berikut:

> "Nah, untuk jilid 3 ini seluruhnya membahas dan mengupas tuntas mengenai pembagian fi'il mbak. Mungkin disini tingkat kesulitannya juga semakin menantang, karena materi fi'il ini mulai dari qo'idah fi'il madhi, mudhori' dan amar, fi'il mujarrod dan mazid, fi'il lazim dan muta'adi, fi'il ma'lum dan majhul, fi'il

[186] Hasil studi dokumentasi pada dokumen (Kitab Al-Miftah jilid II) pada Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

shohih dan mu'tal dengan tambahan materi amil nashab dan jazm."[187] (H.W.HPM.F2/06-03-2023)

"Jilid III, materi sudah memasuki pembahasan fi'il mbak, mulai dari qo'idah fi'il mudhori' sampai fi'il muta'adi dan lazim. Nah, untuk jilid III santri sudah diwajibkan membawa kitab tashrif untuk berlatih mentashrif wazan-wazan tertentu."[188] (P.W.PMP.F2/06-03-2023)

Pernyataan tersebut, sesuai dengan hasil pengamatan peneliti melalui kegiatan observasi pada kegiatan pembelajaran para santri. Pada jilid III, pembahasan yang dipelajari tidak lagi mengenai isim, melainkan pembahasan pembagian qo'idah fi'il serta 'amil nashab dan jazm. Pada pembelajaran pada jilid III ini, para santri sudah diharuskan membawa buku tashrif sebagai pelengkap dalam mempelajari sub-sub pembahasan kalimat fi'il. Sama seperti sebelumnya, akhir pembelajaran para santri akan dilatih praktik *taqti'* mengenai jilid satu, dua dan tiga mengenai pembahasan qo'idah kalimat fi'il.[189]

Hasil observasi dan wawancara tersebut, diperkuat oleh hasil dokumentasi berupa dokumen kitab Al-Miftah jilid III yang terdiri dari 5 pembahasan yaitu:

1) Qo'idah fi'il 1: Fi'il madhi (Fi'il yang menunjukkan pekerjaan telah selesai), mudhori'(menunjukkan zaman yang sedang terjadi) dan amar (kata kerja yang menunjukkan perintah).

[187] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[188] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[189] Hasil Observasi pembelajaran jilid II pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Qo'idah fi'il pertama dengan pembagian mabni fi'il madhi, pembagian fi'il mudhori' (Shohih akhir, mu'tal akhir, af'alul khomsah) beserta i'robnya, sampai pada pembahasan mabni dan wazan fi'il amar.

2) Qo'idah fi'il 2: Mujarrad dan Mazid

   Mujarrad: فعل

   Mazid: فعّل ـ أفعل ـ فاعل

3) Qo'idah fi'il 3: Fi'il muta'adi (fi'il yang memerlukan maf'ul bih sebagai objek) dengan dua pembagian yaitu muta'addi binafsihi dan muta'addi bighoirihi dan fi'il lazim (hanya memerlukan fa'il sebagai pelaku yang dibaca rofa' tanpa maf'ul bih) seperti, watak, bersih atau kotor dan sifat yang tidak tetap.

4) Qo'idah fi'il 4: Fi'il ma'lum (Fi'il yang menyebutkan fa'il tanpa mengubah harakatnya) dan fi'il majhul (fi'il yang menyebutkan na'ibul fa'il dengan mengubah harakatnya)

5) Qo'idah fi'il 5: Fi'il shohih (fi'il salim, fi'il mahmuz dan fi'il mudho'af) & fi'il mu'tal (Fi'il bina' mitsal, bina' ajwaf, bina' naqis, dan fi'il bina' lafif maqrun dan lafif mafruq)[190]

Pembahasan jilid IV atau kitab terakhir metode Al-Miftah dari Sidogiri ini merupakan materi terakhir sebelum praktik langsung

[190] Hasil studi dokumentasi pada dokumen (Kitab Al-Miftah) jilid III pada Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

membaa kitab *fathul qorib*, selayaknya hasil wawancara dengan (H) dan (V), sebagai berikut:

> "jilid IV ini kan materi puncak dari beberapa materi dari jilid satu sampai tiga yang paling mendetail, harus difahami betul-betul karena pembahasannya akan lebih memakan waktu diantaranya adalah mengenai isim-isim yang dibaca rafa' (*marfu'atul asma'*), isim-isim yang dica nasab (*manshubatul asma'*) dan isim-isim yang dibaca jer (*makhfudzotul asma'*)."[191] (H.W.HPM.F2/06-03-2023)

> "Nah, kalau jilid IV ini santri sudah mulai merasakan titik sulitnya. Karena mereka sudah belajar menganalisis dan harus menyelesaikannya untuk bisa mulai praktik membaca kitab *fathul qorib*. Adapun pembahasannya mulai *manshubatul asma', marfu'atul asma' dan makhfudhotul asma'*."[192] (V.W.VPM.F2/12-02-2023)

Pernyataan wawancara tersebut, diperjelas dengan hasil pengamatan peneliti mengenai proses pembelajaran santri jilid IV. Pada akhir materi ini, para santri ditargetkan untuk memahami seluruh materi yang tersaji pada jilid IV, mulai dari *marfu'atul asma'. manshubatul asma', dan makhfudhotul asma'* dengan masing-masing pembagiannya. Adapun praktik *taqti'* seperti menentukan fi'il dan fa'ilnya, menentukan mubtada', khobar mufrod maupun ghoiru mufrod. Khobar beserta amil nawasikhnya, menentukan muta'adi/lazim baik berupa maf'ul bih isim zhohir/isim dhomir pada susunan kalam. Sedangkan, pada serangkaian pembelajaran dari awal sampai akhir, santri akan

[191] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[192] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mulai praktik membaca kitab gundul *fathul qorib* dengan *taqti'* mulai dari materi jilid I sampai IV.[193]

Hasil observasi dan wawancara tersebut dikuatkan oleh hasil dokumentasi pada dokumen kitab Al-Miftah jilid IV yang memuat materi sebagai berikut:

a. Isim yang dibaca rofa' meliputi fa'il (fa'il isim zhohir & fa'il isim dhomir), na'ibul fa'il (fa'il yang diawali أن, zhorof, jer-majrur), mubtada', Khobar (mufrod dan ghoiru mufrod), isimnya كان dan khobarnya إنّ), isim yang ikut (na'at, taukid, athof, dan badal).
b. Isim yang dibaca nashab, meliputi maf'ul bih, maf'ul muthlaq (masdar yang dibaca nashab mempunyai makna *kelawan*), maf'ul lah (masdar yang dibaca nashab bermakna *kerana*), zhorof (isim yang dibaca nashab bermakna keterangan tempat/waktu), maf'ul ma'ah (kata yang dibaca nashab terletak setelah *wawu ma'iyah*), hal (berupa isim nakiroh, isim sifat dan jumlah atau syibhu jumlah sebelumnya berupa isim ma'rifat), tamyiz (tamyiz harus berupa isim nakiroh atau diakhirkan dari amilnya), isimnya لا (setiap kata yang menjadi isimnya la yang meniadakan jenis harus dibaca nashab tanpa tanwin), istisna' (membuat pengecualian dalam rangkaian kata) dan munada

[193] Hasil observasi pembelajaran jilid IV pada Rabu, 08 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

(Munada mufrod ma'rifat, munada mudhof, munada seupa mudhof).

c. Isim yang dibaca jer, seperti jer dengan huruf, mudhof ilaih, dan tawabi' (isim yang ikut pada isim yang dijerkan) yaitu na'at, athof, taukid dan badal..[194]

Adapun untuk program akselerasi bahasa Inggris dengan target program pembelajaran satu tahun yang setara dengan diploma satu. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan (V) dan (H) sebagai berikut:

> "Iya mbak, jadi disini kan ada program tiga akselerasi tersebut. Nah, salah satunya akselerasi bahasa Inggris dengan target satu tahun pembelajaran dapat setara dengan diploma satu. Mulai level b*asic, intermediate, advance* dan *toefl*."[195] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

> "Benar mbak, disini program akselerasi bahasa Inggris memang setara dengan diploma 1, dengan sistem pembelajaran mulai level *basic* 1 dan 2, *intermediate* 1 & 2, *advance dan toefl*. Adapun pada level basic satu dan dua materinya masih seputar *vocabulary, grammar, speaking, listening dan prononcation*."[196](H.W.HPM.F2/06-03-2023)

Penjelasan informan didukung oleh pengamatan secara langsung oleh peneliti di lingkungan kelas level basic 1 dan 2 bahwa para peserta didik mendapatkan materi mengenai kosa kata, tata bahasa, berbicara, mendengarkan dan praktik untuk pengucapan kosa kata dalam bahasa

[194] Hasil studi dokumentasi dokumen (Kitab Al-Miftah) jilid IV pada hari Senin, 06 Maret 202
[195] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[196] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

inggris sesuai dan benar. Respon peserta didik untuk pembelajaran juga terlihat sangat puas dan menyenangkan atas metode pembelajaran yang didapatkan.[197]

Kemudian, hasil penjelasan informan dan pengamatan peneliti juga didukung oleh hasil dokumentasi pada dokumen berupa buku pelajaran yang dipakai oleh peserta didik *level basic* dengan materi speaking seperti *introduction, greeting, alphabet, days & month, numbers, telling times, daily activity, describing people, describing things, directions, past experience, public speaking, dan debate theory.* Adapun pada *grammar basic* pembahasannya mengenai kata kerja, kalimat, *tenses* (perubahan bentuk kata kerja berdasarkan keterangan waktu dan sifar kegiatan atau kejadian dengan empat maca, yaitu *present, past, future dan past future* yang terbagi menjadi 16 *tenses*)[198]

Level intermediate adalah kelas setelah *basic* dengan materi pembahasan lanjutan dari *basic* satu dan dua, mengenai *speaking, listening, grammar* dan penambahan kosa kata (*vocabulary*). Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan (V) dan (P), sebagai berikut:

> "Sebenarnya, untuk level intermediate itu materi lanjutan dari basic mbak. Jadi masih mengenai grammar, speaking, listening, grammar dan vocab. Bedanya nanti pada level advance ini lebih dalam lagi untuk penguatan materinya."[199] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

[197] Hasil Observasi peneliti pada Kamis, 09 Maret 2023
[198] Hasil dokumentasi pada dokumenpada "*English book*" pada Kamis, 09 Maret 2023
[199] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Sama sebenarnya dengan basic, hanya saja di level intermediate setiap pembahasannya lebih dipertajam saja. Misal, untuk speaking pada level intermediate peserta didik sudah berbicara menggunakan bahasa inggris tanpa ada kosa kata bahasa Indonesianya begitu."[200]

Pernyataan wawancara tersebut, diperkuat oleh hasil pengamatan peneliti mengenai kegiatan peserta didik pada "*study club*" atau pembelajaran tambahan bagi yang belum memahami penuh mengenai materi *intermediate* dengan bantuan tutor sebaya atau langsung dari pengajarnya. Pada pembelajaran *intermediate* peserta didik sudah mulai dilatih untuk materi debat, berdialog dan berdiskusi berbahasa inggris. Sedangkan, pada materi listening peserta didik akan mendengarkan musik atau sebuah percakapan dan diberikan lembaran teks sebagai mengasah kemampuan mendengar dan membaca.[201]

Pengamatan peneliti dan pernyataan wawancara tersebut diperkuat oleh hasil dokumentasi pada dokumen berupa "*English book*" level *intermediate* berkenaan dengan materi pembahasan grammar yaitu *Ellipsis structure* (penggabungan dua kalimat dengan menghilangkan beberapa unsur kalimat yang bertujuan untuk menyederhanakan atau mempersingkat kalimat), *modals* (kata kerja bantu untuk kata kerja lain, seperti *will, shall, can, may, must dan should*), *direct-indirect* (kalimat langsung – kalimat tidak langsung), *degree of comparison* (kegiatan membandingkan suatu benda dengan benda lainnya) , dan *word order*

[200] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[201] Hasil Observasi pada kegiatan *study club* pada Kamis, 09 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

(susunan kata secara baku untuk membentuk sebuah kalimat yang memiliki makna utuh). Pembahasan materi pada speaking intermediate tentang discuss, debate dan dialogue.[202]

Advance dan TOEFL adalah level atau kelas pembelajaran terkahir di akselerasi bahasa Inggris, sesuai dengan hasil wawancara (V), dan (P) sebagai berikut:

> "Nah, kalau advance ini berbeda dengan intermediate dan basic mbak. Advance dikhususkan untuk persiapan tes TOEFL dengan materi reading, writing dan listening serta beberapa materi untuk ujian nasional mbak, seperti menganalisis dan mengenali beberapa teks." [203] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

> "Advance berbeda ya materinya dengan basic dan intermediate, advance ini fokus pada persiapan tes TOEFL para peserta didik dengan materi reading, writing dan listening sekaligus latihan-latihan soal seperti itu mbak."[204] (P.W.PMP.F1/06-03-2023)

Penjelasan partisipan tersebut didukung oleh pengamatan peneliti bahwa pembelajaran pada kelas *advance* memang lebih condong pada praktik *reading, writing dan listening*. Peserta didik dilatih untuk mendengarkan dan menulis apa yang mereka dengar dengan penulisan sesuai penulisan yang benar. Selain itu, peserta didik akan berlatih mendengar dan membaca untuk persiapan tes TOEFL.[205]

[202] Hasil dokumentasi pada dokumen"English book" level intermediate pada Kamis, 09 Maret 2023
[203] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[204] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[205] Hasil Observasi pada kelas level advance di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri pada Kamis, 09 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Pernyataan hasil observasi dan wawancara di atas juga diperkuat oleh hasil studi dokumentasi pada dokumen "English book" level advance yang menyebutkan beberapa materi mengenai reading, seperti *Text types, narrative VS recount text, spoof VS discussion text, hortatory VS analytical text, review VS news item text, report VS descriptive text, procedure VS explanation text, scanning and skimming techniques, kinds of reading question and short functional text*. Adapun materi lainnya mengenai *listening for toefl preparation test, English literacy, reading for toefl preparation test, speaking for English drama, toefl listening, toefl structure & written expression and toefl reading*.[206]

Penjelasan di atas menghasilkan standar kompetensi yang diterima oleh peserta didik sesuai kualifikasi pembelajarannya. Hal tersebut, diselaraskan dengan kegiatan ekstrakuliker dan penanaman rasa kedisplinan, tanggung jawab, dan toleransi yang tinggi. Hasil di atas, dikuatkan dengan pengamatan peneliti mengenai masing-masing program unggulan, kegiatan penunjang kedisiplinan dan kecerdasan spiritual seperti sholat berjamaah dan lainnya juga dokumentasi berupa foto kegiatan.(Terlampir pada lampiran IV)[207]

Pencapaian tersebut tidak akan memenuhi target tanpa ada SDM yang terlibat dan faktor pendukung lainnya yang berupa faktor

[206] Hasil studi dokumentasi pada "English book" Reading, advance – TOEFL pada Kamis, 09 Maret 2023

[207] Hasil Observasi kegiatan santri di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh pada hari ahad 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pendidik, peserta didik, dan juga alat atau sarana prasarana. Hal tersebut selaras dengan pernyataan (V), selaku ketua ponpes mazro'atul lughoh sebagai berikut :

> "Berbagai upaya peningkatan mutu lulusan yang kami laksanakan, tentunya yang terlibat pertama adalah pengasuh pondoknya mbak, kemudian konselor sebagai pembantu evaluasi, seluruh jajaran pengajar dan pengurus pondok serta dari santrinya atau OSIM tersebut. Sedangkan, Faktor pendukungnya jelas dari pendidiknya, sarana dan prasarana yang cukup memadai mulai dari asrama atau penunjang lainnya. Karena itu kan faktor utama kenyamanan mereka untuk menetap di pondok pesantren ini."[208](V.W.VPM.F2/12-02-2023)

Kemudian diperjelas oleh (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus asatidz sebagai berikut :

> "Seluruh komponen sumber daya manusia disini terlibat mbak, mulai dari pengasuh, pengajar, pengurus, bahkan para santrinya sendiri. Kemudian untuk faktor pendukungnya jelas dari awal tujuan ini ditetapkan, pengajar yang sudah terjamin kualitasnya, penunjang sarana prasarana yang dianggap cukup sebagai penunjang kenyamanan mereka tinggal disini."[209] (H.W.HPM.F2/06-03-2023)

Pernyataan tersebut selaras dengan (P), selaku pengajar dan santri takhassus tahfidz (S) di pondok pesantren mazro'atul lughoh dan sebagai berikut:

> "emm, yang terlibat dari pengasuhnya langsung, jajaran pengajar dan pengurus. Untuk pendukungnya pasti dari Pengasuh, para pendidik dan jajaran pengurus, kegiatan rutin seperti Jam'iyah

[208] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

[209] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

untuk menuangkan kreatifitas santri, ekstrakuliker, juga sarpras yang mendukung."[210](P.W.PMP.F1/06-03-2023)

"Faktor pendukungnya bagi yang saya rasakan sendiri dari asatidznya mbak, beliau ini sangat mengayomi dan merangkul para santri apalagi dari wali asramanya. Segala keluh kesah kami didengarkan, masalah kami dibantu penyelesaiannya jadi merasa punya ibu disini. Kemudian, dari lingkup kegiatan hariannya ya mbak, mulai dari jama'ah sholat sunnah dan wajib sekaligus muroqobahnya, kedispilinannya karena disini kalau telat lebih dari tiga kali sudah mendapat surat peringatan dari pengasuh dan dari segi lingkungan atau tempat tinggal yang nyaman ini, teman dan ekstrakulikernya mbak bisa menjadi wadah potensi yang kami miliki."[211](S.W.SPM.F1/12-02-2023)

Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa semua sumber daya manusia yang berada di pondok pesantren terlibat dalam peningkatan mutu lulusan, adapun faktor yang mendukung adalah dari pendidik, peserta didik dan juga tempat tinggal atau sarana prasarana yang memadai.

Hasil pengamatan peneliti juga menunjukkan bahwa hubungan antar asatidz dan santri terjalin harmonis, saling mengasihi dan menyayangi. Didukung pula oleh lingkungan pertemanan yang suportif serta sarana dan prasarana yang cukup.[212] Hasil observasi dan wawancara tersebut juga diperkuat oleh dokumen kelengkapan sarpras, dokumentasi foto kegiatan lainnya.[213]

[210] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[211] Hasil Wawancara dengan Saudari S (Selaku Santri Takhassus Tahfidh Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri) pada hari ahad, 12 Februari 2023
[212] Hasil Observasi ketersediaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri) pada hari ahad, 12 Februari 2023
[213] Hasil Dokumentasi Data Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri (Rincian lengkap terlampir pada lampiran VII)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian, peneliti mendeskripsikan bahwa upaya peningkatan mutu lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh dilakukan dengan menyediakan tiga program unggulan yaitu akselerasi kitab, tahfidh dan bahasa Inggris yang dapat dipilih sesuai minat santri, menyediakan tutor sebaya dan mengadakan seminar kesehatan atau kebersihan lingkungan setiap tiga bulan sekali untuk memenuhi kompetensi pengetahuan. Sedangkan, dalam memenuhi kompetensi sikap dilakukan dengan menerapkan beberapa peraturan pondok pesantren untuk memperkuat kedisiplinan dan menanamkan kepribadian islami melalui kegiatan seperti jama'ah sholat wajib dan sunnah, muroqobah dan lain sebagainya. Untuk dimensi keterampilannya, ponpes mazro'atul lughoh menyediakan program ekstrakulikuler beragam mulai dari bahasa Inggris, Mandarin, Korea, qiro'ah dan seni kaligrafi yang dilaksanakan setiap hari sabtu ba'da ashar.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4. 8 Triangulasi Upaya Peningkatan Mutu Lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana upaya peningkatan mutu lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh Pare Kediri?	
Wawancara	Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh	a. Meningkatkan kepercayaan santri dan orang tua serta meningkatkan citra pondok pesantren Mazro'atul lughoh b. Peningkatan mutu lulusan melalui tiga program unggulan, ekstrakuliker

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

		bahasa mandarin, korea dan inggris, kaligrafi serta qiro'ah dan seminar. c. Pengasuh, konselor, pengajar, pengurus dan santri. d. Faktor pendidik dan sarana prasarana
	Koordinator pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh	a. Mengembangkan pondok pesantren Mazro'atul lughoh menjadi lebih baik b. Menyediakan program unggulan, tutor sebaya serta kegiatan pendukung seperti program ekstrakulikuler dan jam'iyah. c. Pengasuh, jajaran pengurus dan pengajar serta santri. d. Faktor pendidik dan sarana prasarana
	Pengajar di Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh	a. Meningkatkan kepuasan dan kepercayaan dari santri serta masyarakat b. Menanamkan sikap kedisiplinan dan kecerdasan spiritual melalui kegiatan harian pondok pesantren c. Seluruh SDM mulai dari pengasuh, pengurus, asatid dan santri d. Tujuan awal. kegiatan rutin ekstrakulikuler dan sarana prasarana.
Dokumentasi	a. Dokumentasi foto kegiatan b. Modul/buku pembelajaran	
Observasi	a. Pengamatan terhadap kegiatan pembelajaran b. Pengamatan terhadap kegiatan harian santri pondok pesantren	

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Strategi pengembangan sumber daya manusia termasuk pada investasi pemberdayaan dan peningkatan kualitas yang berimbas pada kualitas hasil yang dilahirkan. Strategi pengembangan SDM dan upaya peningkatan mutu lulusan merupakan dua hal yang terikat dan saling mempengaruhi antara satu dan lainnya. Sumber daya manusia masuk pada *input* pendidikan dan lulusan adalah *output*-nya, semakin baik *input* yang dikelola maka semakin baik proses dan *output* yang dihasilkan.[214]

a. MARKAZ ARABIYAH

Upaya peningkatan mutu lulusan membutuhkan proses yang berkelanjutan, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Maka dari itu, keduanya saling terkait dalam mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut selaras dengan pernyataan oleh (M), selaku Pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Antara strategi pengembangan SDM dan peningkatan mutu lulusan pasti mempunyai keterkaitan yang kuat, khususnya dari dewan asatidz. Apabila secara kompetensi, metodologi sudah mumpuni maka tentunya akan sangat terbantu dalam peningkatan mutu lulusan meskipun nantinya akan ada tantangan-tantangan lainnya yang tidak mudah."[215](M.W.PMA.F3/29-01-2023)

[214] Sahabudin, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 21 Makassar."18

[215] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Pernyataan tersebut juga diperjelas oleh (A), selaku Manajer program di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan itu ibaratnya seperti pondasi dan rumahnya ya dek. Jadi, semakin kuat pondasinya maka semakin kokoh rumah yang akan berdiri tersebut. Sama halnya dengan pengembangan SDM dan peningkatan mutu lulusan, semakin baik nanti para dewan asatidz mengajar, merangkul dan membersamai peserta didik maka semakin baik pula target yang akan dihasilkan."[216](A.W.MPA.F3/11-02-2023)

Diperkuat oleh hasil wawancara (N), selaku pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Tentunya terdapat keterkaitan antara keduanya ya mbak, bayangkan saja kalau dewan asatidznya lemas atau loyo saat mengajar pasti peserta didiknya juga serupa. Maka dari itu, dewan asatidz disini selalu disuntik motivasi, evaluasi bahkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya masing-masing. Nah, hal itu yang nantinya akan menjadi bekal saat melaksanakan kegiatan pembelajaran."[217](N.W.NMA.F3/11-02-2023)

Dengan adanya keterkaitan tersebut, tidaklah mungkin upaya tersebut dapat tercipta dalam waktu yang singkat namun melalui beberapa proses yang runtun dan berkelanjutan. Pernyataan selaras disebutkan oleh (M), selaku pengelola di Markaz Arabiyah dengan hasil wawancara sebagai berikut:

> "Strategi yang kami lakukan tidak lain adalah mengadakan pelatihan berupa workshop atau seminar kompetensi setiap tiga bulan sekali, *sharing methodology* antar asatidz, diadakannya revisi atau pembaharuan terhadap RPP silabus setiap mata pelajaran dan secara khususnya asatidz melakukan inovasi-inovasi

[216] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[217] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pembelajaran selama enam bulan yang dilaksanakan sebelumnya."[218](M.W.PMA.F3/29-01-2023)

Pernyataan tersbut selaras dengan (A), selaku Manajer program di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

"Emm, hampir sama dengan sebelumnya ya dek, bahwa strategi dalam pengembangan SDM untuk peningkatan mutu lulusan ini mulai dari mengadakan pelatihan, *sharing methodology* dengan model diskusi antar asatidz, evaluasi penjaminan mutu melalui penyebaran angket kepada peserta didik untuk memberikan penilaian mengenai pembelajaran, terlaksananya peraturan sampai kegiatan *bi'ah lughowiyah* dan kegiatan lainnya di Asrama serta pemberian penghargaan untuk asatidz favorit."[219] (A.W.MPA.F3/11-02-2023)

Selaras dengan hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh (N), selaku pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

"Strateginya ya dari mengadakan pelatihan melalui workshop, kemudian ada penghargaan untuk Asatidz favorit dan diskusi berupa *sharing methodology* itu mbak kemudian, selain itu terdapat evaluasi individu bagi asatidz yang sangat membutuhkan asupan motivasi atau lainnya yang dilakukan oleh manajer programnya."[220](N.W.NMA.F3/11-02-2023)

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan yang diberikan oleh (F), selaku Peserta didik Markaz Arabiyah sebagai berikut :

"Kalau tentang penyebaran angket itu biasanya di akhir duf'ah mbak. Setelah ujian Niha'i biasanya kita diwajibkan untuk mengisi angket penilaian asatidz di kelas mulai dari bahasa dan adab ketika mengajar, ketepatan waktu, penguasaan materi, sistematika pengajaran sampai kami pula diberikan wadah untuk mengisi sisi positif dan negatif dari beliau ini. Kemudian yang kedua, ada angket penjaminan mutu Markaz Arabiyah. Nah, kalo disini kita

[218]Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023
[219]Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[220] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> menilai secara keseluruhan mulai dari pembelajaran, kebersihan lingkungan dan ketepatan peraturan asrama serta dibebaskan untuk mengisi kekurangan lembaga Markaz Arabiyah itu sendiri.[221]"(F.W.FMA.F1/04-03-2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan dilakukan dengan mengadakan pelatihan berupa seminar atau workshop, monitoring dan evaluasi penjaminan mutu, *sharing methodology* berupa diskusi antar dewan asatidz dan pembaharuan atau revisi RPP silabus setiap satu bulan sekali. Hasil wawancara tersebut juga selaras dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai *sharing methodology* yang dilakukan antar dewan asatidz, dan diperkuat oleh dokumentasi berupa foto kegiatan pendukung lainnya.[222]

Pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah berdasarkan beberapa informan di atas dapat memberikan respon positif dan keuntungan yang memuaskan. Hal ini pula selaras dengan hasil wawancara dengan (M) sebagai pengelola dan (A), selaku Manajer program Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Tentu saja membawa keuntungan atau dampak positif karena dengan kualitas lulusan yang baik, kami bisa memperluas jejaring alumni yang secara tidak langsung dapat meningkatkan peminat dan citra Markaz Arabiyah ini mbak.[223]" (M.W.PMA.F3/29-01-2023)

[221] Hasil Wawancara dengan Saudara F (Selaku peserta didik Minhah Mesir Markaz Arabiiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 04 Maret 2023
[222] Hasil Observasi di Markaz Arabiyah pada tanggal 11 Februari 2023
[223] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

> "Setiap kegiatan Insya Allah pasti membawa dampak positif dan manfaat kan dek, nah begitu pula dengan ini. Strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan mutu lulusan yang kami lakukan ini membawa banyak dampak positif. Salah satunya, adalah meningkatkan kepercayaan masyarakat dan orang tua khususnya dengan tidak ragu lagi mengamanahkan anak-anaknya untuk belajar disini, bagi peserta didiknya pasti akan membawa kepuasan tersendiri atas ketercapaian target yang mereka inginkan. Kurang lebih seperti itu.[224]" (A.W.MPA.F3/11-02-2023)

Sama halnya yang diutarakan oleh (N), selaku dewan pengajar dan (F), sebagai salah satu peserta didik di Markaz Arabiyah sebagai berikut:

> "Dampak positifnya buanyak sekali pastinya mbak, apalagi untuk masing-masing individu baik asatidz maupun peserta didiknya. Tentunya, untuk para pengajar dapat menambah wawasan yang bisa dimanfaatkan lagi bahkan setelah tidak disini, untuk lembaga pastinya akan membawa citra dan memperbanyak minat para konsumen pendidikan untuk belajar disini karena sudah tertanam kepercayaan berdasarkan testimoni para peserta didik lainnya.[225]" (N.W.NMA.F3/11-02-2023)

> "Jelas membawa dampak positif, apalagi untuk peserta didik sebagai objek pertama. Sebagai peserta didik yang cukup lama di Markaz, saya sangat puas untuk semua metode pembelajaran dan lingkungan kekeluargaan yang tercipta atas campur tangan asatidz disini.[226]" (F.W.FMA.F2/04-03-2023)

Berdasarkan pernyataan di atas, strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan membawa dampak positif atau beberapa keuntungan diantaranya adalah meningkatkan citra lembaga dan kepercayaan orang tua, meningkatkan minat peserta

[224] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[225] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[226] Hasil Wawancara dengan saudara F (Selaku Santri Minhah Mesir Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 04 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

didik berdasarkan kualitas lulusan yang dihasilkan dan memberi pengetahuan lebih kepada para pendidik. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tentunya terdapat beberapa hambatan yang terjadi selama kegiatan atau upaya tersebut dilaksanakan. Hal ini selaras dengan ungkapan (M), selaku pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Hambatannya karena kualifikasi pengajar kami begitu ketat jadi terkadang kami kekurangan asatidz. Nah, untuk solusinya biasanya kami sebagai pengelola terlibat juga dalam pembelajaran. Selanjutnya, mungkin dari jarak atau sarana prasarananya yaitu jarak antara sakan dan kelas amat jauh. Sedangkan jam masuk pagi disini pukul 05.30 WIB. Jadi, santri-santri itu kalau pagi sudah berbondong-bondong dengan berlarian karena takut terlambat, untuk hambatan ini sedang kami usahakan memperbaikinya mbak."[227](M.W.PMA.F3/29-01-2023)

Kemudian hal tersebut diperjelas oleh (A), selaku Manajer program di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Untuk hambatannya sendiri memang kami kekurangan asatidz dek terkadang, bukan karena tidak ada yang melamar, sebenernya banyak tapi banyak pula yang tidak memenuhi kualifikasi kami. Maka dari itu solusinya kami hubungi asatidz yang masih bisa dijangkau, kalau ada waktu kita tarik lagi seperti itu. Kemudian kedua, hambatan dari peserta didiknya, jadi karena banyaknya program yang ditawarkan kadang mereka suka ambil yang mereka inginkan padahal kemampuan mereka belum sampai, nah untuk solusinya kita berikan percobaan kelas dan konsultasi terkait kesulitasn belajarnya."[228](A.W.MPA.F3/11-02-2023)

[227] Hasil Wawancara dengan Bapak M (Selaku Pengelola Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Ahad, 29 Januari 2023
[228] Hasil Wawancara dengan Ustadzah A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Penjelasan tersebut ditambah dengan pernyataan (N), selaku Pengajar di Markaz Arabiyah sebagai berikut :

> "Hambatannya sendiri mungkin dari segi kuantitas ya, maksutnya kita beberapa kali kekurangan asatidz untuk mengajar dan waktu untuk kegiatan sharing methodology mbak. Karena, alhamdulillah-nya asatidz disini ada yang masih meneruskan ke jenjang pascasarjana, jadi otomatis terkadang memang agak terbagi waktunya."[229](N.W.NMA.F3/11-02-2023)

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian, peneliti mendeskripsikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan upaya peningkatkan mutu lulusan. Dalam hal ini di Markaz Arabiyah, dilakukan dengan melaksnakan kegiatan pelatihan, melakukan pembaharuan atau revisi RPP satu bulan sekali. Kegiatan tersebut membawa respon dan dampak positif baik untuk pribadi masing-masing pendidik, lembaga dan tentunya peserta didik dan orang tua sebagai konsumen dalam pendidikan tersebut. Adapun hambatan yang dialami Markaz Arabiyah adalah kekurangan tenaga pendidik dikarenakan banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi pengajar sesuai standar Markaz Arabiyah, adapun solusinya adalah memanggil kembali beberapa pendidik yang masih terjangkau.

[229] Hasil Wawancara dengan Ustadzah N (Selaku Tenaga Pengajar Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 4. 9 Triangaulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah Pare Kediri	
Wawancara	Pengelola Markaz Arabiyah	a. Kompetensi dan metodologi pendidik yang sudah mumpuni akan membantu terciptanya lulusan yang berkualitas b. Strategi yang dilakukan antara lain dengan *workshop*, seminar, *sharing methodology* serta pembaharuan atau revisi RPP c. Memperluas jejaring alumni dan meningkatkan citra lembaga
	Manajer Program	a. Keterkaitan strategi pengembengan SDM dan peningkatan mutu lulusan akan terlihat pada target pencapaiannya b. Seminar, *workshop, sharing methodology*, evaluasi penjaminan mutu pendidik dan lembaga serta pemberian penghargaan untuk pendidik favorit. c. Meningkatkan kepercayaan Masyarakat, orang tua dan peserta didik
	Pengajar	a. Keterkaitan antara keduanya terlihat dari proses pembelajaran yang dihasilkan b. Seminar, *Workshop Methodology*, evaluasi dan monitoring. c. Menambah pengetahuan bagi para pengajar dan meningkatkan minat peserta didik
Dokumentasi	a. Dokumentasi notulensi rapat evaluasi b. Dokumentasi foto-foto kegiatan	

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Observasi	a. Pengamatan terhadap kegiatan pengembangan SDM dan peningkatan mutu lulusan b. Melakukan pengamatan terhadap kegiatan pembelajaran dan asrama.

b. PONDOK PESANTREN MAZRO'ATUL LUGHOH

Berdasarkan hasil wawancara dengan (V), selaku ketua pondok pesantren Mazro'atul lughoh menunjukkan terdapat keterkaitan antara strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan, sebagai berikut :

> "Jelas ada keterkaitan mbak, kalau SDM disini lemah letih tidak punya semangat, tidak punya motivasi mengajar, atau bahkan tidak punya metode pembelajaran yang menyenangkan untuk para santri ya pasti akan berimbas buruk pada santrinya sendiri, karena ya namanya pembelajaran itu dua arah bukan satu arah saja. Maka dari itu, terhadap kegiatan pengembangan SDM ini sangat penting dan berpengaruh terhadap mutu lulusan disini."[230](V.W.VPM.F3/12-02-2023)

Hal serupa juga diungkapkan oleh (H), selaku koordinator pendidikan sekaligus pengajar dan (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

> "Jelas terdapat keterkaitan, karena Asatidz sebagai sumber daya manusia disini juga menunjang jalannya kegiatan santri begitu juga peningkatan mutu lulusan, semakin banyak SDM yang mumpuni semakin baik juga kualitas lulusan yang tercipta nantinya."[231](H.W.HPM.F3/06-03-2023)

> "Tentu ada keterkaitan mbak, sumber daya manusia dianggap sebagai produsen dari jalannya pendidikan pesantren sedangkan santri atau lulusan merupakan apa yang dihasilkan. Jadi, SDM jelas berpengaruh dalam menunjang segala proses kegiatan di pondok

[230] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

[231]Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pesantren ini salah satunya dalam meningkatkan mutu lulusan."[232](P.W.PMP.F3/06-03-2023)

Menurut hasil wawancara beberapa informan tersbut menunjukkan bahwa antara strategi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan mutu lulusan saling terkait dan berpengaruh keduanya. Maka dari itu, untuk menciptakan pengaruh yang baik antaranya memerlukan kegiatan pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan. Hal ini selaras dengan pernyataan (V), selaku ketua pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Nah, untuk strategi atau prosesnya sambung sinambung ya mbak. Mulai dari rekrutmen pendidiknya. Misal, untuk tahfidz harus hafal 30 juz, Bahasa inggris mempunyai sertifikat hasil TOEFL dan untuk pendidik kitab harus mempunyai Ijazah atau sanad yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, kami mengadakan pelatihan baik untuk asatidz maupun santrinya serta diadakannya evaluasi internal bersama pengurus OSIM (Organisasi Siswa Intra Madrasah)"[233](V.W.VPM.F3/12-02-2023)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan (H), selaku koordinator pendidikan dan pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Seperti yang sebelumnya ya mbak, strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu lulusan di pondok ini kan berarti memperbaiki modal SDMnya, nah itu kami lakukan dengan melakukan evaluasi bersama pengurus OSIM atau bahkan bersama salah satu pengasuh langsung dan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan asatidz disini. Nah, kalau sudah mengembangkan

[232]Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[233] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

modalnya maka untung atau hasilnya juga bagus toh. Ya itu strategi disini mbak."[234](H.W.HPM.F3/06-03-2023)

Diperkuat oleh hasil wawancara dengan (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Strateginya ya selain bentuk pengembangan yang disebutkan sebelumnya. ada perbaikan SDM dari sistem rekrutmen asatidznya juga masuk ya mbak. Rekrutmen disini lumayan ketat menurut saya, karena yang dinilai bukan dari akademiknya saja melainkan dari karakter juga, tanggung jawab dan potensi yang dimiliki karena nantinya ada beberapa asatidz yang disebar untuk menjadi wali asarama mbak. Selanjutnya, Strategi dalam menanamkan karakter yang penuh simpati dan empati antar SDM yang dapat mendukung terciptanya mutu lulusan yang baik dari ponpes mazro'atul lughoh."[235](P.W.PMP.F3/06-03-2023)

Hasil wawancara tersebut juga didukung oleh pengamatan peneliti mengenai salah satu kegiatan pengembangan SDM yaitu rapat evaluasi internal bersama pendidik dan pengurus OSIM.[236] Juga didukung oleh hasil dokumentasi peneliti berupa notulensi rapat.[237] Berdasarkan hasil tersebut, strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan membawa beberapa keuntungan seperti pernyataan dari (V), selaku ketua pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut:

"Keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut ya memperbaiki pandangan masyarakat tentang pondok ini, karena ponpes memang terkenal seperti panutan dalam hal kedisiplinan dan sikap agamisnya mbak. Jadi, keuntungan yang bisa diambil

[234] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[235] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[236] Hasil Observasi peneliti mengenai kegiatan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh pada Ahad, 12 Februari 2023
[237] Hasil studi dokumentasi berupa notulensi rapat di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri (Rincian lengkap terlampir pada lampiran VI)

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dari pengembangan SDM untuk mencetak lulusan yang unggul ya seperti itu.[238]" (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Pernyataan senada juga disampaikan oleh (H), sebagai koordinator pendidikan dan (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Keuntungannya banyak pasti, termasuk pengaruh positifnya adalah meningkatkan minat para santri untuk mondok disini. Karena jujur saja, pondok itu pasti terkenal kalau bukan dari Kyainya ya dari lulusan yang dihasilkan. Sebab itu pula, seluruh jajaran SDM ponpes ini terus berupaya agar kegiatan pengembangan tersebut terus berjalan secara berkesinambungan, seperti itu mbak.[239]" (H.W.HPM.F1/06-03-2023)

"Keuntungannya itu untuk memperkuat kepercayaan masyarakat dan orang tua yang memondokkan anaknya disini, karena memang santri disini kebanyakan dari luar jawa. Seperti Kalimantan, batam dan sebagainya. Jadi, kalau kami secara istiqomah melaksanakan beberapa kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu lulusan disini akan berdampak besar baik untuk pondok sendiri, masyarakat dan santrinya."[240] (P.W.PMP.F1/06-03-2023)

Rangkaian strategi dan kegiatan tersebut tentunya tidak terus berjalan sesuai rencana, ada kalanya dalam menjalankannya menemukan beberapa hambatan. Hasil wawancara dengan (V), selaku ketua pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Hambatannya ya mbak, pertama dari asatidznya terkadang masih labil. Maksutnya ya, terkadang mereka itu seenaknya sendiri, kedisiplinannya kurang. Nah, kalau sudah seperti itu langsung saya tegur dan diperingatkan. Kedua, karena latar belakang yang

[238] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[239] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[240] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

berbeda ini jadi terkadang membuat mereka sulit beradaptasi disini."[241](V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Kemudian, dijelaskan oleh (H), selaku koordinator pendidikan dan pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Hambatan dari kaderisasinya kurang mbak menurut saya, jadi kalau ada yang keluar atau boyong istilahnya. Sulit cari penggantinya bahkan terkadang tidak ada. Namun, untuk menanggulanginya ya kita adakan workshop itu tadi."[242](H.W.HPM.F1/06-03-2023)

Selanjutnya, dikemukakan oleh (P), selaku pengajar di pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai berikut :

"Hambatannya mungkin dari pribadi masing-masing asatidz, yang masih naik turun *mood-nya* entah karena capek atau masalah lainnya dan itu berimbaks pada pembelajaran yang dibawakan nantinya."[243](P.W.PMP.F1/06-03-2023)

Wawancara tersebut menghasilkan bahwa hambatan yang terjadi adalah dari sisi internal atau pribadi masing-masing pengajar yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan dan hambatan dalam kaderisasi. Namun, berdasarkan hasil wawancara juga disebutkan beberapa upaya untuk menanggulangi hambatan-hambatan tersebut mulai dari memberikan teguran dan penegasan langsung oleh ketua pondok pesantren serta mengadakan workshop atau studi komparatif sebagai usaha penanggulangan hambatan dari kaderisasi tersebut.

[241] Hasil Wawancara dengan Ustadzah V (Selaku Ketua Pondok Pesantren Putri Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[242] Hasil Wawancara dengan Ustadz H (Selaku Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023
[243] Hasil Wawancara dengan Ustadzah P (Selaku pengajar program tahfidz Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri) pada hari Senin, 06 Maret 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian, peneliti mendeskripsikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan mempunyai keterkaitan dan saling berpengaruh. Kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan di Ponpes Mazro'atul Lughoh Pare Kediri mulai dari sistem rekrutmen pengajar dengan kualifikasi yang dibutuhkan, (Khatam Al-Qur'an 30 juz untuk pengajar tahfidzh, mempunyai ijazah atau sanad untuk pengajar kitab dan mempunyai sertifikat TOEFL untuk pengajar bahasa Inggris), pelatihan melalui kegiatan workshop, studi komparatif dan evaluasi. Kegiatan tersebut juga membawa dampak positif terhadap lembaga, pribadi pengajar dan tentunya untuk peserta didik selaku konsumen pendidikan. Adapun hambatan yang dihadapi adalah mengenai kaderisasi dan dari internal masing-masing kepribadian pendidik.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4. 10 Triangulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Pertanyaan	Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri	
Wawancara	Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	a. Keterkaitan antara pengembangan SDM dan peningkatan mutu lulusan terletak pada input dan output yang akan dihasilkan b. Strategi mulai dari sistem rekrutmen dengan kualifikasinya, evaluasi, dan workshop

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

		c. Memperbaiki citra atau pandangan masyarakat terhadap pondok pesantren.
	Koordinator Pendidikan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh	a. Keterkaitan strategi pengembengan SDM dan peningkatan mutu lulusan nampak pada pembelajaran dan kualitas santri b. Evaluasi internal dan eksternal secara rutin, mengadakan workshop c. Menarik minat santri.
	Pengajar	a. Keterkaitan antara keduanya sebagai penunjang kegiatan santri pondok pesantren b. Sistem rekrutmen, evaluasi, workshop, dan meningkatkan karakter berempati c. Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan wali santri (orang tua)
Dokumentasi	a. Dokumentasi notulensi rapat evaluasi b. Dokumentasi foto-foto kegiatan	
servasi	a. Pengamatan terhadap kegiatan pengembangan SDM dan peningkatan mutu lulusan b. Pengamatan terhadap pola kegiatan keseharian	

C. Analisis Temuan Penelitian

Analisis temuan penelitian mendeskripsikan hasil analisa berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sesuai fokus penelitian. Sejalan dengan hal tersebut, berikut hasil analisa temuan penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh merupakan suatu perencanaan atau upaya jangka panjang untuk mencapai tujuan dengan mengalokasikan sumber daya manusia secara maksimal baik secara teoritis, teknis maupun personalitas individu. Hasibuan menyebutkan mengenai pengembangan SDM bahwa hal ini dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis serta sikap sesuai kebutuhan masing-masing.[244] Hal ini selaras dengan strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh markaz arabiyah dan pondok pesantren mazro'atul lughoh berdasarkan hasil wawancara mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan masing-masing kompetensi SDM untuk memenuhi target yang sudah ditentukan.

Strategi pengembangan SDM sudah selayaknya dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan, berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti kegiatan pengembangan SDM di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh dilakukan cukup baik dengan melibatkan seluruh sumber daya yang mempunyai hubungan dengan kegiatan dan tujuan pengembangan berdasarkan kebutuhan.

[244] Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2016): 21.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Beragamnnya kebutuhan bentuk pengembangan tersebut menjadikan pemilihan metode yang tepat adalah kuncinya. Menurut teori Hasibuan metode pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan. Pertama, pendidikan dapat ditempuh dengan *on the job training*, kuliah atau ceramah, diskusi dan studi kasus. Kedua, pelatihan yang dapat dilakukan dengan metode *off the job training* seperti seminar dan *workshop, job rotation*, serta magang.[245] Banyaknya metode tersebut bukan berarti semuanya diaplikasikan dalam pengembangan SDM melainkan menggunakan salah satu yang dianggap cocok dengan kebutuhan kegiatan pengembangan.

Pada praktiknya, metode pengembangan SDM yang di Markaz Arabiyah dilakukan dengan metode pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses membantu para pendidik mendapatkan efektivitas pembelajaran melalui pengembangan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.[246] Pendidikan yang dimaksudkan disini adalah pemberian beasiswa pendidikan penuh strata dua kepada pendidik melalui seleksi dan pemenuhan ketentuan tertentu. Sedangkan, metode pelatihan yang dilakukan dengan mengadakan seminar, *sharing methodology* berbasis diskusi, dan pemberian motivasi secara rutin dan berkala. Sebagaimana hasil wawancara dengan (A) selaku manajer program di Markaz Arabiyah sebagai berikut:

"Em, strategi pengembangan yang kami lakukan disini ya bisa melalui pendidikan dan pelatihan ya mbak. Misalnya, kalau pelatiham melalui kegiatan *sharing methodology* berbasis dikusi, seminar dan pendidikannya melalui penyaluran beasiswa penuh pendidikan strata dua untuk pengajar yang

[245] Sony Sutiawan and Ahmad Fauzan, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung', *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 35
[246] Gunawan and Benty, *Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Praktik)*.310

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

memenuhi ketentuan dan persyaratan tertentu disini."[247](A.W.MPM.F1/11-02-2023).

Pernyataan di atas diperkuat oleh hasil observasi peneliti mengenai kegiatan *sharing methodology* yang diikuti oleh semua pendidik di Markaz Arabiyah.[248] Selain itu, terdapat hasil dokumentasi pada dokumen berupa Naskah kesepakatan antara Markaz Arabiyah dengan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung tentang penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi dan pengembangan akademik sumber daya manusia yang menyebutkan beberapa nama lolos tes seleksi penerima beasiswa pendidikan strata dua kepada para pendidik melalui persyaratan dan ketentuan tertentu.[249]

Tabel 4. 11 Daftar Penerima Beasiswa Strata 2 Markaz Arabiyah 2023

No.	Nama	Asal Instansi
1.	Atiqoh Sa'idah	STAI Pasuruan
2.	Bahrul Islam	UIN Mataram
3.	M. Hasan Maulana	UIN Jember
4.	Rizkiyah	IAIN Madura
5.	Naila Shofuriyah N.	UIN Semarang
6.	Tiyara	UIN STS Jambi
7.	Muhammad Arif	IAIN Lhokseumawe Aceh
8.	Sri Nurul Aminah	UIN Malang

Menurut Samsudin pelatihan adalah pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera.[250] Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh mempunyai setitik perbedaan dengan Markaz Arabiyah yaitu cukup menggunakan metode

[247] Hasil Wawancara dengan A (Selaku Manajer Program Markaz Arabiyah Pare Kediri) pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[248] Hasil Observasi pada Sabtu, 11 Februari 2023 di Markaz Arabiyah Pare Kediri
[249] Hasil Dokumentasi pada dokumen MoU Markaz Arabiyah & UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung pada arsip data Markaz Arabiyah
[250] Gunawan and Benty, *Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Praktik)*.314

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

pelatihan dalam pengembangan SDM melalui beragam program pelatihan seperti workshop, studi komparatif serta evaluasi bersama pengurus internal maupun konselor. Sebagaimana hasil wawancara dengan (V), sebagai berikut:

> "aaa, kalau membahas strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok ini ya dilaksanakan melalui pelatihan mbak. Diantaranya, terdapat kegiatan workshop, studi komparatif dengan beberapa pondok pesantren lain yang ingin saling bertukar metode atau mengadaptasi beberapa peraturan kedisiplinan pondok, dan evaluasi yang runtun dan berkala baik dengan pengurus internal maupun konselor."[251] (V.W.VPM.F1/12-02-2023)

Pernyataan tersebut selaras dengan hasil observasi peneliti mengenai salah satu kegiatan pengembangan yang dilakukan, yaitu diadakannya kegiatan evaluasi secara rutin dan bertahap dengan pengurus internal dan konselor.[252] Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil dokumentasi berupa foto kegiatan pengembangan yang sudah terlaksana.[253]

Berdasarkan hasil penelitian, strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri telah sesuai dan selaras dengan teori Hasibuan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan guna meningkatkan kemampuan teknis maupun teoritis sesuai kebutuhan.

[251] Hasil Wawancara dengan V (Ketua Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh) pada hari Ahad, 12 Februari 2023
[252] Hasil Observasi di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri pada 12 Februari 2023
[253] Hasil dokumentasi foto kegiatan pengembangan SDM (Rincian lengkap terlampir pada lampiran III)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Upaya Peningkatan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Mutu berarti kualitas, menunjukkan keunikan tersendiri dari barang atau jasa. Pada bidang pendidikan, mutu berkaitan dengan *output* yang dihasilkan dengan pemanfaatan keseluruhan sumber daya, sarana dan prasarana yang proporsional dengan beberapa aspek untuk mendapatkan peningkatan kualitas lulusan yang dihasilkan. Edward Sallis menyebutkan bahwa mutu menunjukkan keunggulan dari sesuatu, sedangkan Crosby menjelaskan bahwa mutu adalah sesuatu yang memenuhi standar kualitas yang ditentukan.[254]

Pada praktiknya, Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri telah cukup melakukan berbagai upaya dalam peningkatan mutu lulusan dengan indikator mutu lulusan meliputi lulusan mempunyai kompetensi dimensi sikap, pengetahuan dan keterampilan. Selaras dengan hasil pernyataan dari (M) selaku pengelola Markaz Arabiyah sebagai berikut:

"Selayaknya suatu lembaga pada umumnya ya mbak, di Markaz sendiri kami mempunyai beberapa upaya dalam peningkatan mutu lulusan, mulai dari kurikulum yang berbasis *multiple intelligence*, memperkuat kedisiplinan melalui peraturan wajib asrama dan kawasan berbahasa, mengadakan evaluasi pembelajaran harian, mingguan dan bulanan, menyediakan jurnal asatidz sebagai pengontrol ketercapaian target materi dan sebagai wadah keterampilan peserta didik kami mengadakan pentas seni atau kerap disebut sebagai *haflah wada'*."[255] (M.W.PMA.F2/29-01-2023)

Berdasarkan uraian yang disampaikan, upaya Markaz Arabiyah dalam meningkatkan mutu lulusan sudah dilakukan secara maksimal yakni melalui

[254] Nazarudin, *Manajemen Strategik*. 27
[255] Hasil Wawancara dengan M pada hari Ahad, 29 Januari 2023

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kurikulum berbasis *multiple intelligence* yang dirancang dari program dasar hingga mahir, kewajiban menetap di asrama dengan kawasan berbahasa, menyediakan jurnal pendidik sebagai kontrol ketercapaian target pembelajaran, dan menyelenggarakan pentas seni sebagai wadah potensi para peserta didik.

Sedangkan, pondok pesantren mazro'atul lughoh sebagai pendidikan berbasis pesantren dengan kekentalan sistem kedisiplinan dengan ajaran islam dan Kyai sebagai figur sentralnya menjadikan pondok pesantren terus berupaya meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan sebagai penunjang eksistensinya.[256] Beberapa upaya peningkatan mutu lulusan yang dilakukan oleh pondok pesantren mazro'atul lughoh adalah menyuguhkan tiga program unggulan (Akselerasi tahfidh, kitab dan bahasa inggris) dengan masing-masing metode terstrukstur serta target masing-masing program yang jelas, menyediakan tutor sebaya dan seminar, serta keanekaragaman kegiatan ekstrakulikuler sebagai penyalur potensi para santri.

Upaya peningkatan mutu lulusan tersebut tentu dupengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya[257]:

1. Faktor tujuan.

   Setiap lembaga mempunyai visi dan misi masing-masing yang digunakan sebagai patokan untuk terus berkembang. Layaknya Markaz Arabiyah & Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh sebagai lembaga

[256] Saifuddin, "Eksistensi Kurikulum Pesantren Dan Kebijakan Pendidikan."123.
[257] Finanta, "Perencanan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan."45-57.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dengan struktur dan latar belakang berbeda, keduanya mempunyai mempunyai visi dan misi untuk mencapai target sesuai tujuan.

2. Faktor Pendidik.

   Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam berjalannya program dalam lingkup pendidikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, Markaz Arabiyah dalam peningkatan mutu lulusan melibatkan seluruh komponen SDM mulai dari pengelola, pengajar, lajnah duf'ah, staff KSU dan seluruh Staff lainnya yang turut berkontribusi penuh.[258] Begitupun pada Ponpes Mazro'atul lughoh juga mempunyai kesatuan SDM yang saling mendukung dari titik sentralnya yaitu pengasuh/Kyai, pengajar, pengurus, OSIM dan lainnya.[259]

3. Faktor peserta didik.

   Satu objek dalam dimensi pendidikan adalah peserta didiknya, dalam peningkatan mutu lulusan keterlibatan minat dan antusias peserta didik adalah yang utama.[260] Markaz Arabiyah sebagai lembaga kursus bahasa Arab menyuguhkan program pembelajaran bahasa arab dari level dasar hingga mahir serta wajib asrama dengan seluruh peraturannya mampu memikat minat peserta didik dan masyarakat umum. Sedangkan, Ponpes Mazro'atul lughoh sebagai pendidikan bercorak pesantren dengan tiga program unggulannya yaitu program akselerasi tahfidh, kitab dan bahasa

[258] Hasil Observasi di Markaz Arabiyah pada 11 Februari 2023
[259] Hasil Observasi di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh pada 12 Februari 2023
[260] Pihatin, *Manajemen Peserta Didik*.67

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Inggris serta pendidikan berbasis pesantren yang kental akan kedisiplinan dapat memikat antusias santri dan khalayak umum.

4. Faktor alat

Alat merupakan istilah lain dari kebutuhan pendidikan seperti sarana prasarana dan kurikulum yang harus dipenuhi. Berdasarkan hasil observasi Markaz Arabiyah dan Ponpes Mazro'atul lughoh mempunyai ketersediaan sarana prasarana yang cukup memadai dan kurikulum yang terstruktur jelas sesuai program pendidikan masing-masing. Hal tersebut didukung oleh hasil dokumentasi berupa dokumen sarana dan prasarana di kedua lembaga tersebut.[261]

5. Faktor lingkungan masyarakat.

Lingkup masyarakat dan pendidikan merupakan dua komponen yang saling terkait dan tak terpisahkan. Praktiknya, Markaz Arabiyah dan Ponpes Mazro'atul lughoh berdiri di tengah lingkup masyarakat yang mendukung dan memberikan respon positif atas dampak positif yang dipengaruhi oleh dua lembaga tersebut. Hal ini diselaraskan oleh hasil dokumentasi keterlibatan masyarakat sekitar terhadap beberapa kegiatan yang diselanggarakan dua lembaga tersebut.[262]

Hemat peneliti upaya peningkatan mutu lulusan dilakukan cukup baik juga selaras dengan teori Eka Pihatin bahwa terdapat tiga faktor dalam

[261] Hasil dokumentasi pada dokumen sarana dan prasarana di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh. (Rincian lengkap (terlampir pada lampiran VI)

[262] Hasil dokumentasi foto kegiatan yang melibatkan Masyarakat di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh. (Rincian lengkap terlampir pada lampiran X)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

membentuk sistem yang unggul mulai dari sinergi antara lembaga dan masyarakat, kurikulum yang terprogram jelas, serta mengarah pada kepribadian islami dan penguasaan ilmu pengetahuan sehingga antara teori dan keadaan di lapangan mempunyai kesamaan atau senada.[263]

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi pemberdayaan dan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya melalui pendidikan maupun pelatihan. Sebagai *input* dalam pendidikan, sumber daya manusia mempunyai andil penuh dalam peningkatan *output* yang berkualitas. Maka dari itu, SDM mempunyai peran dan tanggung jawab untuk mengelola pada unsur manusia dan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin, sehingga diperoleh SDM yang puas dan memuaskan bagi pendidikan.[264]

Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu lulusan dapat dilakukan dengan beberapa strategi seperti, memberikan penghargaan, mengadakan program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada seluruh sumber daya manusia untuk menyampaikan ide-ide terbaiknya.[265]

Markaz Arabiyah sebagai lembaga pendidikan non formal dengan kurikulum berbasis *multiple intelligence* mempunyai strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas lulusannya dengan berbagai upaya.

[263] Pihatin, *Manajemen Peserta Didik*. 35
[264] Gunawan and Benty, *Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Praktik)*.129
[265] Sudarmanto and Dkk, *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*.57

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Senada dengan hal tersebut, Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh yang berdiri dengan menyandang status pesantren didominasi dapat menghasilkan sejumlah kader ulama' yang bermutu, dijiwai oleh semangat dan kekuatan serta ketekunan dalam membimbing, menyebarluaskan dakwah islam melalui beberapa kajian yang digemari masyarakat umum menjadikannya terus mengembangkan diri untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.[266]

Berdasarkan penelitian di lapangan, strategi pengembangan SDM Markaz Arabiyah dalam meningkatkan mutu lulusan dilakukan dengan mengadakan pelatihan melalui workshop atau seminar, memberikan penghargaan kepada pendidik favorit sesuai hasil pemilihan peserta didik, dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam memberikan inovasi baru dengan kegiatan diskusi *sharing methodology,* saling memotivasi, melakukan pembaharuan silabus serta evaluasi penjaminan mutu. Sedangkan, di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh beberapa upaya yang dilakukan mulai dari sistem rekrutmen dan seleksi pengajar berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan, mengadakan pelatihan berupa *workshop*, saling berpartisipasi untuk menumbuhkan karakter simpati dan empati antar sesama serta evaluasi.

Selaras dengan uraian tersebut pernyataan oleh manajer program Markaz Arabiyah dan ketua Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh sebagai berikut:

"Strategi pengembangan sumber daya manusia ini jelas mempunyai ikatan atau keterkaitan dengan upaya peningkatan kualitas lulusan. Hal ini dikarenakan ya dalam menjalankan upaya peningkatan mutu lulusan yang

[266] Abdul Mu'id, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Pesantren*, 1st ed. (Surabaya: Imtiyaz, 2015).116

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sedang diusahakan setiap harinya pasti membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Menurut saya, kalau dari sumber daya manusianya saja sudah kompeten atau mumpuni maka akan memudahkan untuk melaksanakan dan menghasilkan kualitas lulusan yang diharapkan baik oleh lembaga maupun peserta didiknya.[267]" (A.W.MPM.F1/11-02-2023)

"em, tentu antara strategi pengembangan SDM yang direncanakan mempunyai hubungan kuat dengan upaya peningkatan mutu lulusan mbak. Adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini hakikatnya memiliki tujuan untuk memperbaiki sistem pembelajaran, metodenya bahkan menambah wawasan atau pengetahuan baik secara dhahir atau batin pendidiknya yang akan berpengaruh pada kualitas lulusannya. Jadi, kalau sumber daya manusianya cakap atau mahir pasti semakin mudah langkah kami dalam menccapai tuju itu."[268] (V.W.VPM.F3/12-02-2023)

Berdasarkan hasil pernyataan di atas, bahwasanya strategi pengembangan SDM membawa dampak positif dalam meningkatkan mutu lulusan, dengan adanya kegiatan pengembangan SDM tersebut dapat memudahkan pendidik dalam menyelesaikan masalah pembelajaran, meningkatkan keterampilan dan wawasan serta kualitas pembelajaran yang dibawakan sebagai upaya peningkatan mutu lulusan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri dalam meningkatkan mutu lulusan adalah dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan atau pendidikan, menggunakan kurikulum sesuai program yang ada, dan mengadakan beberapa kegiatan pendukung seperti seminar, pentas seni maupun kegiatan ekstrakuliker lainnya. Sehingga, keduanya berhasil

[267] Hasil Wawancara dengan A pada hari Sabtu, 11 Februari 2023
[268] Hasil Wawancara dengan V pada hari Ahad, 12 Februari 2023

UIN SUNAN AMPEL S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

menciptakan lulusan yang berkualitas, puas dan memuaskan antara peserta didik dan lembaga sesuai target masing-masing program pendidikan

Hal ini dibuktikan dengan bagaimana para pendidik dan seluruh komponen sumber daya manusia yang ada mengelola pembelajaran, kurikulum, peserta didik dan kegiatan asrama atau pendukung lainnya sehinggga Markaz Arabiyah mampu menjembatani proses peserta didik untuk berhasil lolos tes kelulusan pendidikan di luar Negeri melalui program kelas Timur Tengah dengan seribu tujuh ratus peserta didik yang melanjutkan studi ke Timur Tengah terhitung sejak 2018. Sedangkan, Pondok Pesantren Mazro'atul lughoh telah mencetak generasi penghafal Al-Qur'an, mahir membaca kitab gundul dan berbahasa Inggris melalui tiga program unggulan yaitu akselerasi kitab, takhassus tahfidh dan akselerasi bahasa Inggris.[269]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[269] Hasil Dokumentasi pada dokumen arsip Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri (Rincian lengkap terlampir pada lampiran VIII dan IX)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dengan memaparkan data dan analisis yang sudah terlampir di atas oleh peneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh dilakukan dengan pemilihan metode yang tepat sesuai dengan kebutuhannya. Adapun metode pengembangan sumber daya manusia yang dipilih keduanya adalah metode pelatihan melalui kegiatan workshop. Namun keduanya mempunyai perbedaan dimana Markaz Arabiyah melaksanakan sistem rekrutmen dan seleksi pengajar sesuai kualifikasi, mengadakan kegiatan tambahan berupa *Sharing Methodology* dengan metode diskusi antar sesama pendidik, dan menyediakan beasiswa kuliah strata dua bagi pendidik. Sedangkan, di Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh metode pengembangan SDM dengan kegiatan pelatihan tambahan berupa studi komparatif bersama pondok pesantren lain serta mengadakan evaluasi bersama pengurus internal juga konselor.
2. Upaya peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri didukung melalui beberapa faktor, seperti faktor tujuan, faktor alat dan lingkungan. Keduanya mempunyai perbedaan yang signifikan, Pertama, Pondok Pesantren yang sudah masyhur dengan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kedisiplinan melalui kegiatan pondok itu berbeda dengan Markaz Arabiyah sebagai lembaga kursus yang memperkuat kedisiplinannya melalui program wajib asrama dan kawasan berbahasa. Kedua, Markaz Arabiyah sebagai lembaga kursus menggunakan kurikulum berbasis *multiple intelligence* yang didesain dari dasar hingga mahir, evaluasi pembelajaran harian, pekan dan bulanan serta menyediakan jurnal asatidz untuk mengontrol ketercapaian target pembelajaran. Sedangkan, Mazro'atul Lughoh sebagai lembaga berbasis pesantren menyediakan tiga program unggulan yaitu takhasus tahfidh (satu tahun khatam Al-Qur'an), pendidikan bahasa Inggris (program bahasa satu tahun setara dengan diploma 1), dan program kitab (mahir membaca kitab gundul *fathul qorib*) dengan masing-masing metode pembelajaran yang terstruktur. Ketiga, Markaz Arabiyah memberikan wadah keterampilan para peserta didik tertuang pada kegiatan pentas seni pada *haflah wada'*. Sedangkan Ponpes Mazro'atul Lughoh mempunyai program ekstrakuliker yang dapat dipilih sesuai minat dan potensi yang dimiliki oleh santri. Namun, atas banyak perbedaan tersebut, keduanya mempunyai satu persamaan yaitu menyediakan tutor sebaya sebagai forum antar peserta didik.

3. Strategi pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap upaya peningkatan mutu lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh yang dilatarbelakangi oleh kegiatan pengembangan melalui pelatihan dengan mengadakan workshop dan studi komparatif bagi ponpes mazro'atul lughoh, evaluasi yang berkesinambungan dengan pengurus internal dan konselor. Sedangkan, Markaz Arabiyah

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dilakukan menggunakan metode pendidikan dengan memberikan beasiswa strata dua bagi pendidik dan pelatihan termasuk didalamnya melalui evaluasi penjaminan mutu dan pembaharuan atau revisi RPP setiap satu bulan sekali serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung upaya peningkatan mutu lulusan di kedua obyek penelitian. Titik perbedaan diantara keduanya, Markaz Arabiyah mempunyai program memberikan penghargaan kepada pendidik favorit sedangkan tidak terdapat kegiatan tersebut di Ponpes Mazro'atul Lughoh

B. Saran

Akhir dari penulisan ini berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan penarikan kesimpulan, peneliti memberi saran bagi Instansi dan pihak yang terkait dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh Pare Kediri, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi instansi, semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk strategi pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat memaksimalkan kualitas lulusan yang diharapkan.
2. Bagi seluruh komponen sumber daya manusia di Markaz Arabiyah diharapkan dapat mempertahankan konsistensinya dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan agar dapat mempertahankan profil lulusan yang KAPOK yang Kreatif, Aktif, Prestatif, Objektif dan Kompetitif. Sedangkan, untuk Pondok Pesantren Mazro'atul Lughoh hendaknya dapat melaksanakan terus koordinasi dan kolaborasi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

seluruh sumber daya manusia sehingga dapat mencetak lulusan yang unggul dan kompetitif di bidangnya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, agar dikembangkan dengan telaah beserta kajian lebih komperehensif dan objektif pada penelitian selanjutnya mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. syakir Media Press, 2021.

Adha, Maulana Amirul, Achmad Supriyanto, and Agus Timan. "Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakandiagram Fishbone." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 01 (2019)

Adilah, Hilya Gania, and Yaya Suryana. "Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 6, no. 1 (2021).

Amirudin, Amirudin. "Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2019).

Andarusni Alfansyur, Mariyani. "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangluasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejairah* 5, no. 2 (2020).

Anisatun Nur Laili. "Konsep Pendidikan Informal Perspektif Ibnu Sahnun (Telaah Kitab Adab Al-Muallimin)." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3, no. 1 (June 15, 2020).

Anwar, Muhadjir. *Manajemen Strategik Daya Saing Dan Globalisasi*. Purwokerto Selatan, Banyumas: Sasanti Institute, 2020.

Arifudin, Opan, Rahman Tanjung, and Yayan Sofyan. *Manajemen Strategik (Teori Dan Implementasi)*. Purwokerto, Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2020.

As'ad, and Fridiyanto. *Manajemen Strategik*. Batu: Literasi Nusantara, 2021.

Bachri, Bachtiar S. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatof." *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010).

Bahasa, Pusat. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Budiman, and Ujang Cepi Barlian. *Manajemen Strategik*. Bandung: CV. Putrana Jaya Mandiri, 2020.

Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Zahir Publishing*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Chandra, Muhammad Raj. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di MTs Miftahul Huda Subang." Institut Agama Islam Bunga Bangsa, 2022.

Devi, Aulia Diana. "Analisis Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan Di MAN 1 Tulang Bawang Barat." *Jurnal Al Fahim Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (2020).

Effendi, Mukhlison. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam" 2, no. 1 (2021).

Eris, Juliansyah. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 3, no. 2 (2017).

Faizah, Indah Nur. "Pengembangan Sumber Daya MAnusia Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Produktif Di Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik," 2021.

Finanta, Dita Hadiani. "Perencanan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan" (2018).

Flora Krisnawati, and Yulianto. "Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Sd Negeri 2 Pringsewu Barat." *Parameter* 3, no. 1 (2018).

Goraș-Postică, Viorica, Svetlana Cheptanari, and Mariana Negrean. "The Intelectual Output Of Strategic Planning in the Service of Quality Vocational Education." *Seria "{tiin\e ale educa\iei* 5 (2022).

Gunawan, Imam, and Djum Djum Noor Benty. *Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Praktik)*. Bandung: Alfabeta CV, 2017.

Hadi, Sumasno. "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 22, no. 1 (2016).

Hafiid, H, and Y Sugiarto. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing." *Public Administration Journal (PAJ)* 4, no. 1 (2020).

Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Sumatera Utara: Wal ashri Publishing, 2020.

Haryoko, Sapto, Bahartiar, and Fajar Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep,Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Makasar, 2020.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Hasanah, Hasyim. “Teknik-Teknik Observasi.” *Jurnal at-Taqaddum* 8, no. 1 (2016).

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, n.d. 2000

Hendra. “Strategi Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam.” UIN Syarif Hidayatullah, 2020.

Hidayat, Ayi. *Manajemen Strategik Tinjauan Teoritikal Multiprepektif*. Lampung: Pusat Penerbitan lembaga penelitian universitas lampung, 2010.

Ilmi, Iptikarul, Sofyan Sauri, and Nunung Nursyamsiah. “Implementation of Arabic Learning Through The Syarqi Program in The Markaz Arabiyah Pare Course.” *El-Ibtikar* 9 (2020).

Ismail, Iraini. “Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang,Sumenep).” *Neo-Bis* 1, no. 1 (2016).

Jamaludin. *Manajemen Mutu Teori Dan Aplikasi Pada Lembaga Pendidikan*. Jambi: Pusaka Jambi, 2017.

Kasmawati. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam.” *Jurnal UIN Alaudin* VIII, no. 2 (2019).

Kholis, Nur. *Manajemen Strategi Pendidikan: (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*. Surabaya: Uinsa Press, 2014.

Kusnadi. “Konsep Dasar Dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan: Sebagai Review Kebijakan Mutu Pendidikan.” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 1, no. 2 (2017).

Manab, Abdul. *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif*. Yogyakarta: Kalimedia, n.d.

Mazlang. “Strategi Pengembangan Sumber Aya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT.POS Indonesia Regional X Makassar.” *Universitas Muhammadiyah Makasar*, 2022.

Mu’id, Abdul. *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Pesantren*. 1st ed. Surabaya: Imtiyaz, 2015.

Mujiati. “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Pendidikan Melalui Program Kemitraan Di MA Darul Hikmah Sawoo Ponorogo.” IAIN Ponotogo, 2019.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Murdiyanto, Eko. *Penelitian Kualitatif : Metode Penelitian Kualitatif. Jurnal EQUILIBRIUM*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN ”Veteran” Yogyakarta Press, 2020.

Muzakar. “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meurebo.” *Jurnal Ilmiah Islam Future* 14 (1) (2014).

Nahdiah, Najmatun. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan).” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

Naway, Fory. A. *Strategi Pengelolaan Pembelajaran*. Borontalo: Ideas Publishing, 2016.

Nazarudin, Mgs H. *Manajemen Strategik*. CV. Amanah, Palembang, 2018.

Ningrum, Epon. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.” *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016).

Nirwan, Putri Anna, Risma Niswaty, Rudi Salam, and Jamaludin. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar” 3 (2020).

Nugrahani, Farida. *Etode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Cakra Books, 2014.

Perawironegoro, Djamaluddin. “Manajemen Strategi Sebagai Prespektif” 4, no. 1 (n.d.)

Pihatin, Eka. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta CV, 2011.

Prasojo Diat Lantip. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press , 2016.

Pratiwi, Nuning Indah. “Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi.” *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 1, no. 2 (2017).

Priyatna, Muhammad. “Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2016).

Priyono, and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

Putera Agustian, Jarkawi, and Al Banjari Syahrial. *Penjaminan Mutu Pendidikan*. 1st ed. CV. AHBAB PUSTAKA , 2022.

Putri, Riani Ardya. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP Negeri 22 Medan.” UIN Sumatera Medan, 2021.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Raco. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.

Rahmi, Hidayatul, and & Suryalena. "Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak)." *Jom Fisip* 4, no. 2 (2017).

Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Alhadharah* 17, no. 33 (2018).

Ringgawati, Vera Mei. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multisitus Di SMAN 1 Blitar Dan SMAN 1 Sutojayan)." UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016.

Rohmah, Nurruli Fatur. "Pelatihan Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya." *Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018).

Sahabudin. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 21 Makassar." *Qiyam, Jurnal Al* 1, no. 2 (2020).

Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakata: KBM Indonesia, 2021.

Saifuddin, Ahmad. "Eksistensi Kurikulum Pesantren Dan Kebijakan Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 03, no. 01 (2015).

Salim, and Syahrum. "Metodologi Penelitian Kualitatif." Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Samsul Hadi. "Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan." *PENSA : Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020).

Saputra, Pahmi. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA N 14 Kecamatan Muara Tabir Kabupaten Tebo." UIN Sulthan Thaha Saiifuddin Jambi, 2021.

Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2018.

Setiawati, Fenty. "Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *at-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan* 30 (2020).

Solihin, Ihin, Hisny Fajrussalam, Muhibbin Syah, and Mohamad Erihadiana. "Peningkatan Mutu Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia." *Jurnal Ta'dibuna* 1, no. 2 (2020).

Suci, Rahayu Puji. *Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sudarmanto, Eko, and Dkk. *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Susanti, Ilma. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Institut Agama Islam Negeri Batu Sangkar*, 2018.

Sutiawan, Sony, and Ahmad Fauzan. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung." *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 1 (2021)

Syafe'i, Imam. "Pondok Pesantren : Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter." *Jurnal Al-Tadzkiyah : Pendidikan Islam* 8 (2017).

Taufiqurokhman. *Manajemen Strategik*. 2016th ed. Jakarta Pusat: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016.

Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Integritas*. Jember: IAIN Jember press, n.d.

Tuala, Riyuzen Praja. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara, 2019.

Umar Sidiq, and Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.

Wenseslaus, Wardino, and Nurul Komari. "Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat" (2022).

Widodo, Ahmad. "Strategi Pengembangan Mutu Lulusan." IAIN Surakarta, 2016.

Zainuri, Ahmad, and Yusron Masduki. *Mensinergikan Strategi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan*. Oktober 20. Yogyakarta: CV. Tunas Gemilang Press, 2020.

Zulkarnain, Luthfi. "Analisis Mutu Input Proses Output Di Lembaga Pendidikan Islam MTs Assalam Kota Mataram Nusa Tenggara Barat." *Journal of islamic education research* 1, no. 03 (2020).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id