

**IMPLEMENTASI PENJAMINAN MUTU DAN
PERFORMANSI KERJA DI PONDOK PESANTREN
MODERN ASY-SYIFA BALIKPAPAN**

Kartika Fitri Nurhalimah

IAIN Samarinda

fkartika19@gmail.com

Abstract

Quality assurance in education institution, particularly in the Asy-Syifa Balikpapan, which its owner can see directly. The modern boarding house employs a quality assurance system aimed at generating output that is able to compete with schools in general, so to speak. Because asy-shifa ponpes are able to synergize toward the progress of this cottage itself. As for the performance of the performance of teachers in the ponpes, they perform performance to provide a good service in the field of service and learning to achieve a quality education and to meet established standards. This paper aims to know how to apply quality assurance and performance at modern boarding hut asy-shifa balickboard using a qualitative approach through descriptive methods. The result of this study was to see the application of quality assurance and performance performance applied to the modern cottage of asy-shifa Balikpapan.

Key words: *education, quality assurance, performance in work, boarding school*

Abstrak

Penjaminan mutu dalam sebuah lembaga pendidikan, khususnya di pondok pesantren Asy- Syifa Balikpapan merupakan salah satu hal yang dapat dilihat secara langsung oleh peminatnya. Pondok pesantren modern ini menerapkan system penjaminan mutu yang bertujuan untuk melahirkan output yang mampu bersaing dengan sekolah pada umumnya, dikatakan seperti itu. Karena Ponpes Asy-Syifa mampu bersinergi terhadap kemajuan dari pondok ini sendiri. Adapun performansi kerja yang dapat dilihat dari cara tenaga pengajar di ponpes ini, mereka melakukan performansi kerja guna memberikan sebuah pelayanan yang baik dalam bidang jasa serta pembelajaran guna

tercapainya suatu pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan standard yang telah di tetapkan. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan jaminan mutu dan performansi kerja di Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah untuk melihat penerapan penjaminan mutu dan performansi kerja yang diterapkan di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan.

Kata kunci: Pendidikan, Jaminan Mutu, Performansi Kerja, Pondok Pesantren

A. Pendahuluan

Pondok Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam pertama yang ada di Indonesia. Pondok pesantren ini tentunya masih menjunjung tinggi sebuah tradisi serta kebudayaan yang ada.¹ Pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan yang tentunya dapat melahirkan peserta didik dengan wawasan agama yang luas tentunya. Adanya pondok pesantren ini akan sangat membantu pada orangtua dalam menyekolahkan anak mereka serta mendapatkan tambahan pendidikan agama secara lebih. Pendidikan pesantren merupakan sebuah pendidikan yang unik yang mengkolaborasikan penjaminan mutu terhadap pendidikan.²

Persaingan global pada perkembangan zaman saat ini menuntut Pendidikan di pondok modern perlu meningkatkan beberapa aspek salah satunya pada mutu Pendidikan dan performansi kerja. Pesantren pondok modern sendiri merupakan salah satu dari penyelenggara dari Pendidikan yang sedang meningkatkan mutu pendidikannya. Pendidikan dalam dunia pesantren pondok modern tidak melupakan nilai-nilai keislaman atau kepesantrenan pada prosesn pendidikannya yang memadukan antar ilmu umum dan ilmu keagamaan. Dalam perkembangannya pesantren pondok modern memiliki kendala dalam peningkatan mutu menejemnya serta kekurangan sumber daya pendidik profesionalnya, hal tersebut dapat mempengaruhi kemajuan dari pesantren pondok modern dalam perkembangannya.

Untuk mewujudkan sebuah pendidikan yang bermutu tentunya pemerintah elah menerapkan standard terkait dengan

¹ Suwadji, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Pondok Pesantren", Jurnal Edukasi, Vol. 2 No.1 (Juni, 2014), hlm. 431.

² Mohammad Makunuddin, *Penjaminan Mutu Pendidikan Pesantren*, Jurnal Studi Islam MIYAH, Vol. 15 No 02 (Agustus 2019).

mutu yang telah di atur melalui Badan Nasional Standar Pendidikan (BSNP) UU No. 19 Tahun 2005 mengenai 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP), diantaranya: 1) standard kompetensi lulusan; 2) standard isi; 3) standard proses; 4) standard pendidikan; 5) standard sarana dan prasarana; 6) standard pengelolaan; 7) standard pembiayaan pendidikan; dan yang terakhir adalah standar penilaian pendidikan.³ Pendidikan yang bermutu tentunya dapat menyediakan mulai dari jaminan mutu, performansi kerja serta jenjang pendidikan termasuk juga di pondok pesantren.⁴

Mutu dalam Pendidikan merupakan peningkatan terhadap hasil dari pendidikan dan performansi kerja berperan dalam seperti apa pelaksanaan tugas pendidik dalam membantu mencapai tujuan Pendidikan, hal tersebut dirasa penting dalam peningkatan serta kemajuan pada pesantren pondok modern saat ini. Realita dalam dunia Pendidikan islam di pesantren pondok modern sendiri mutu serta performansi kerjanya masih belum sepenuhnya dapat diwujudkan, untuk itu manajemen dalam sebuah pondok pesantren sangat dibutuhkan untuk membantu suatu pondok tersebut dapat memberikan sebuah mutu serta performansi kerja yang lebih baik demi kepentingan seluruh *stakeholders* yang ada di pondok pesantren tersebut.

Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai "Implementasi Penjaminan Mutu Dan Performansi Kerja Di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan"

B. Kajian Teori

1. Definisi Penjaminan Mutu

Mutu secara bahasa bermakna ukuran baik atau buruk dari suatu benda ataupun sebuah system. Secara istilah mutu bermakna sebagai indikator dari kondisi yang dinamis dan berhubungan dengan produk baik, barang, jasa, manusia, maupun proses dari suatu instansi. Mutu merupakan bagian yang esensial dalam proses Pendidikan, Pendidikan memiliki tujuan dalam proses pembelajarannya, mutu dalam pendidikan dapat dilihat dari bagaimana hasil lulusan serta bagaimana pelayanan terhadap konsumennya. Hasil dari lulusan terlihat dari nilai yang baik dari aspek kognitif, afektif, serta psikomotorik

³ Undang-Undang Republik Indonesia, *Tentang SIKDIKNAS*, (Bandung: Citra Umbara, Cet 1. 2016), hlm. 38

⁴ Khoirul Anwar, *Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah* " Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 1 No. 1 (November 2018).

dari peserta didik, sedangkan hal yang berkaitan dengan pelayanan terlihat dari bagaimana aktivitas melayani konsumen yaitu peserta didik dari guru dan stagholder lainnya.⁵

Mutu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh suatu produk maupun jasa. Produk maupun jasa disini adalah sesuatu untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan dari para pelanggan. Mutu tidak semata lahir serta berdiri sendiri mutu lahir melibatkan banyak factor, diantara mutu terdapat yang namanya penjaminan mutu (Quality Assurance). Pada system inilah sebuah lembaga pendidikan, baik pondok pesantren maupun madrasah dapat menghasilkan output bagi suatu lembaga pendidikan.

Mutu dari Pendidikan biasa di tentukan oleh keinginan masyarakat dalam mengharapkan Pendidikan seperti apa yang diinginkan dengan menyesuaikan perkembangan zaman. Dari hal tersebut maka mutu dalam Pendidikan perlu terus ditingkatkan secara berkelanjutan dengan menyesuaikan perkembangan dari keinginan masyarakat, dengan begitu maka perlunya penjaminan mutu dalam suatu Lembaga Pendidikan. Penjaminan mutu itu merupakan proses menentukan standar mutu dari penegelolaan lembaga Pendidikan secara konsisten dan terus menerus demi mencapai tujuan yang di inginkan.

Penjaminan Mutu (Quality Assurance) adalah sebuah monitoring, pengevaluasian serta kajian atau mereview sebuah mutu. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan bagi persyaratan atau standar minimum pada input maupun output yang dihasilkan. Dalam suatu lembaga pendidikan, QA ini merupakan suatu ara untu mengatur semua kegiatan yang bersumber dari pendidikan untuk menciptakan sebuah kepuasan terhadap pelanggan.⁶

Penjaminan mutu memiliki tujuan untuk menjaga serta mengembangkan mutu Lembaga Pendidikan secara berkelanjutan. System penjaminan mutu yaitu mengatur segala kegiatan baik dari sumber daya Pendidikan dengan memenuhi kepuasan pelanggan agar dapat memberi pelayanan Pendidikan yang sesuai harapan.⁷

⁵ Fadhil, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Tadbir: Jurnal Studi Menejemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017)

⁶ Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012)

⁷ Siti Muyasaroh, *Penjaminan Mutu...*, (TA'ALLUM, Vol. 04, No.)2, November 2016)

Dengan adanya penjaminan mutu dalam suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan, nantinya akan memberikan dampak positif terkait dengan lembaga itu sendiri. Penjaminan mutu hadir untuk memberikan kualitas, terutama pada bidang jasa. Untuk memberikan serta melayani pelanggan yang dilakukan secara baik agar memperoleh timbal balik dari yang telah dihasilkan melalui penjaminan mutu di lingkungan pendidikan, terutama di pondok pesantren. Oleh karena itu penjaminan mutu merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu lembaga pendidikan.

2. System Penjaminan Mutu Pendidikan

Dalam Pendidikan mutu memiliki karakteristik yang berbeda, hal tersebut dikarenakan mutu yang di maksud adalah dalam Pendidikan bukan mutu pada industri. Hasil dari Pendidikan itu sendiri berupa layanan bukan terbatas pada barang dimana hal tersebut bisa bersifat internal atau external.

Penjaminan mutu Pendidikan dalam menggunakan system pasar, mutu Pendidikan itu sendiri akan di tentukan dan diarahkan oleh pihak yang dapat mengontrol ekonomi. Jika system ini di gunakan maka Pendidikan hanya sebagai pabrik yang menghasilkan tenaga kerja bagi para kapitalis pemegang kendali ekonomi.

System kedua yaitu komando negara, Pendidikan pada system ini di atur dan ditentukan oleh penguasa negara atau pemimpin suatu negara. Pendidikan di system ini melakukan pendoktrinan pada program-programnya demi menghasilkan manusia yang akan melayani penguasa yang akan mempertahankan kekuasaannya.

System ketiga yaitu system humanis pupulis, pada system ini Pendidikan di tentukan oleh rakyat demi tujuan mengembalikan manusia demi memenuhi kebutuhan masyarakat serta mengangkat derajat manusia itu sendiri.⁸

Dari ketiga system tersebut, system ke tiga yang paling sesuai dengan gaya Pendidikan yang ada di Indonesia saat ini, dengan begitu maka penjaminan mutu Pendidikan dengan baik

Adapun system penjaminan mutu dalam pendidikan memiliki focus pada sbuah peningkatan mutu yang mengatur dan menilai sebuah mutu pada satuan pendidikan. System penjaminan mutu ini dapat di pandang sebagai sebuah

⁸ Ijudin, *Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren*, (Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol. 09, No. 01, 2015.

instrument kebijakan dalam mengefektifkan sebuah penerapan terhadap kebijakan untuk memperoleh akuntabilitas sebuah pendidikan terhadap dunia luar.

3. Kriteria Lembaga Pendidikan Yang Bermutu

Suatu lembaga pendidikan atau pondok pesantren tentunya harus memiliki sebuah kriteria, jika sebuah pondok pesantren memiliki kriteria dalam melakukan penjaminan mutu, tentunya akan berpengaruh terhadap input serta output dari yang dihasilkan. Adapun kriteria mutu dapat dilihat dari:

- a. Jumlah siswa yang banyak
- b. Memiliki prestasi baik dibidang akademik maupun non akademik
- c. Lulusannya relevan dengan tujuan lembaga pendidikan⁹

4. Karakteristik Pendidikan Pesantren Yang Bermutu

Karakteristik sebuah pondok pesantren menjadi pusat perhatian bagi setiap orang tua untuk menyekolahkan anak mereka di pondok tersebut. Melihat bahwasanya sebuah pondok pesantren memiliki keunggulan dalam pendidikannya, terutama bidang agama.¹⁰ Hal ini akan berdampak baik terhadap anak mereka, manakala anak mereka dapat bergabung di pondok pesantren. Peran orang tua nantinya akan mampu melihat serta menentukan pilihan terhadap sebuah lembaga pendidikan yang mampu mengembangkan potensi baik dari segi spiritual dan akhlak, mampu mengembangkan aspek intelektual dan mampu mengembangkan potensi social serta keterampilan anak didiknya.¹¹

Jerome S. Arcaro mengemukakan lima karakteristik pendidikan bermutu yang menjadi acuan terhadap sebuah pilar mutu. Diantaranya adalah sebagai berikut:¹²

- a. Visi mutu yang difokuskan kepada pemenuhan kebutuhan pelanggan. Baik pelanggan internal dalam hal ini mencakup orang tua, santri, ustadz & ustadzah, pengurus ponpes dan

⁹ Muallimin, *Manajemen Sekolah Bermutu " Disertasi Doktor"*, (Malang: UIN Malik Ibrahim, 2013), hlm. 107.

¹⁰ Siswanto, *Desain Mutu Pendidikan Pesantren "KARSA: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman* Vol. 23 No. 2 (Desember 2015).

¹¹ Imam Suprayogo, *Quo Vadis Madrasah, Gagasan Aksi dan Solusi Pembangunan Madrasah*, (Yogyakarta: Hikayat, 2007), hlm. 55-56.

¹² Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 10-14.

pelanggan dari eksternal yakni pihak yang memanfaatkan outproses pendidikan.

- b. Mendorong keterlibatan secara penuh dalam program yang dirancang serta dilaksanakan. Setiap orang harus dapat terlihat dan bertanggung jawab terhadap pemenuhan sebuah mutu yang ada.
- c. Mengembangkan sebuah nilai guna sebagai alat ukur tambahan dalam sebuah pondok pesantren.
- d. Ikut andil dalam penunjang sebuah system yang diperlukan oleh staff dan juga santri guna mengelola sebuah perubahan melalui komitmen terhadap mutu yang dicapai.
- e. Melakukan perbaikan secara berkelanjutan dengan berupaya membuat pondok lebih maju serta lebih baik untuk masa yang akan datang.

Dalam sebuah pondok pesantren, pondok ini juga dituntut untuk bias memberikan pemahaman terkait dengan nilai-nilai spiritual kepada para santri, memberikan pemahaman terkait dengan penanaman moral, tanggung jawab dan juga pemecahan masalah. Tanggung jawab dalam konteks ini merupakan sikap terhadap sebuah tugas yang telah diamanatkan kepada kita yang dilakukan untuk kepentingan diri sendiri dan juga orang banyak. Karena tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting. Pemecahan masalah diartikan sebagai pengamalan dari apa yang diketahui untuk diterapkan ke dalam sebuah tindakan.¹³ Jadi setiap santri diberikan pemahaman terkait pemecahan masalah agar nantinya dalam memecahkan sebuah permasalahan, manakala nantinya mereka memiliki sebuah permasalahan.

5. Definisi Performansi Kerja

Performansi Secara bahasa berarti kinerja yang mengadopsi kata dari job performance yang berarti kerja maupun prestasi yang telah dicapai oleh seseorang. Secara istilah kinerja memiliki makna hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas, hal tersebut merupakan hasil yang telah dicapai seseorang yang menjalankan tugas serta fungsinya.¹⁴ Adapun aspek-aspek yang perlu dipenuhi dalam performansi kerja yaitu, ketepatan dalam

¹³ Zubaedi, *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren, Kontribusi Fiqh Sosial Kyai Sahal Mahfudh*; Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman Vol. 23 No. 2 Desember 2015, hlm. 258-274

¹⁴ Putra et al, *Pengaruh Motivasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan*, (Jurnal Aplikasi Manajemen, ekonomi, dan bisnis, Vol. 1, No. 2, April 2017

menjalani tugas atau kerjaan, produktivitas hasil kerja yang memaksimalkan pelayanan terhadap konsumen, kehandalan dalam menyelesaikan beban tugas, pengetahuan jabatan yang memahami tanggung jawab karyawan kepada pekerjaannya, kedisiplinan dalam ketepatan waktu dan pencapaian tugas, dan ketidak ketergantungan dengan yang lain dengan arti mandiri dalam menjalankan tugas serta memiliki etos kerja yang baik walau pengawas atau supervisor tidak ada¹⁵.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Performansi Kerja

Menurut Mahmudi, 2010 Dalam sebuah performansi terdapat yang namanya factor yang mempengaruhi, diantaranya adalah:

- a. Faktor personal (individu), factor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan juga sebuah komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, factor ini meliputi kualitas dalam memberikan arahan serta dukungan terkait dengan team work dan juga leader team.
- c. Faktor tim, yang meliputi dukungan dan juga semangat dari rekan sesama kerja, rasa percaya antara setiap individu dan juga kekompakan anggota tim.
- d. Faktor system, yang meliputi system kerja, fasilitas yang ada guna sebagai alat penunjang kerja.
- e. Faktor kontekstual (situasional), yang meliputi tekanan serta perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

7. Dimensi-Dimensi Performansi Kerja

Menurut Mathis & Jackson 2010, menyebutkan bahwasanya ada enam dimensi dalam performansi kerja, antara lain:

- a. Quality of input
- b. Quality of output
- c. Timeliness of output
- d. Presence/attendance of the job
- e. Efficiency of work completed
- f. Effectiveness of work completed

8. Penilaian Performansi

¹⁵ Dewi Rahmana, *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Pada Karyawan*

Berbicara mengenai penilaian performansi kerja, dapat dikatakan bahwasanya performansi kerja ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk menentukan sebuah pelaksanaan tugas yang akan dicapai oleh setiap lembaga yang dilakukan dan dirasakan langsung oleh setiap individu. Ini dilakukan untuk mengetahui batasan serta standar terkait dengan performansi mutu yang telah ditetapkan di lembaga pendidikan baik madrasah maupun pondok pesantren.

Adapun metode yang digunakan untuk melakukan penilaian performansi adalah sebagai berikut:

- a. *Evaluating absolute standards*, merupakan sebuah pengukuran yang membandingkan antara karyawan dengan standard yang dilakukan.
- b. *Relative standards methods*, merupakan sebuah pengevaluasian performansi karyawan dengan membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- c. *Using achieved outcomes to evaluate employess*, merupakan pengevaluasian yang dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai.

Dengan adanya penilaian terkait dengan performansi kerja ini, diharapkan akan memberikan gambaran serta mempermudah dalam menentukan suatu penilaian kerja baik di sebuah lembaga pendidikan maupun dalam organisasi, agar nantinya sebuah penilaian performansi kerja dapat diterapkan secara baik dan merujuk kepada standard yang telah ada.

C. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang hanya melukiskan, memaparkan, serta melaporkan suatu keadaan baik bersifat sebuah objek maupun peristiwa tanpa menarik kesimpulan umum.¹⁶

Data linguistic utamanya akan digunakan dalam pendekatan kualitatif. Percakapan dalam bentuk yang berbeda dengan menggunakan instrument yang paling sering digunakan untuk menghasilkan sebuah data. Dengan diikuti sebuah observasi yang dilakukan oleh peneliti. Biasanya melibatkan percakapan (sengaja

¹⁶ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1995), hlm. 3.

maupun tidak sengaja yang diadakan kemudian data yang diperoleh di kasifikasikan serta dianalisi.¹⁷

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara serta dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Miles and Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Sejarah Pondok Pesantren Modern Asy - Syifa Balikpapan

Asy - Syifa Balikpapan berdiri pada tahun 1994 di Balikpapan Utara Jl. Perumahan Mandastana KM. 4. Pendiri pertama Ust. Drs. Abdussamad Abdullah, KH. Abdurrahman Hasan, Uts. Ali Taufik, Ust. M. Izat Sholihin, A.Ag, MM.Pd dan Ust. Yunaini sejak di mulainya Yayasan asy-syifa telah telah terjun di masyarakat dengan berdakwah, sosial, serta Pendidikan. Dalam berdakwah asy-syifa mengembangkan beberapa kajian islam dari pengajian-pengajian, tadrīs Al-Qur'an maupun dalam bentuk lain dengan harapan dapat meningkatkan pemahaman umat islam terhadap ajaran agama.

Pondok psantren ini bercita-cita untuk mewujudkan generasi khaira umma melalui dunia pendidikan. Dalam perjalanan berdirinya pondok pesantren Asy-Syifa Balikpapan terus eksis baik dari segi internal maupun dri sebgī eksternal. Secara internal ponpes ini selalu meingkatkan kualitas pendidikan serta pengajaran, dengan melengkapi seluruh fasilitas pendidikan dan memberikan peningkatan kesejahteraan bagi kadernya. Adapun dari segi eksternal. Pondok pesantren Asy-Syifa Balikpapan dilakukan dengan cara memperluas jaringan keja, ponpes ini juga senantiasa melahirkan ouput dengan mengedepankan keterampilan baik di bidang dakwah, social dan juga pendidikan¹⁸.

Kedua Asy-Syifa bergerak di bidang sosial dimana telah mengayomi dan membimbing anak yatim piatu di saat itu. Kemudian dalam berjalanya Asy-Syifa didirikan, para pendiri telah menyadari bahwa perlunya kader serta penting untuk

¹⁷ Jan Jonker, Bratjan JW. Pennink, Sri Wahyuni, *Metode Penelitian: Panduan Master dan PhD di Bidang Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat. Cet 2 2018), hlm. 82.

¹⁸ Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan, <https://asy-syifa.com/sejarah-pondok-modern-asy-syifa-balikpapan/>, diakses pada 23 Desember 2020 pukul 10.00

berinvestasi pada sumber daya manusia sebagai generasi penerus yang akan datang dengan Pendidikan.

2. Implementasi Penjaminan Mutu Dan Performansi Kerja Di Pondok Pesantren Modern Asy - Syifa Balikpapan.

Pelaksanaan Pendidikan akademis di Asy-Syifa Balikpapan menggunakan program KMI yang dimiliki oleh Lembaga KMI (Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah) sebagai penanggung jawab dari pelaksanaanya.

Dalam pembelajarannya Asy-Syifa Balikpapan menggunakan perpaduan kurikulum dari Kemendikbud, Kemenag, dan Pondok Modern Darussalam Gontor. Mata pelajaran yang berada dibawah Kemendikbut dan Kemenag pembelajarannya tetap menggunakan bahasa Indonesia pada umumnya, sedangkan pelajaran dari kurikulum Pondok Modern Darussalam Gontor pada pembelajarannya menggunakan bahasa inggris dan bahasa arab. Bagi peneliti pembelajaran yang ada pada pondok Asy-Syifa ini cukup ideal, dimana pembelajarannya menggunakan dua bahasa internasional.

Untuk sumber daya pendidik dan pengelola Asy-Syifa telah mendorong dan mengirim alumninya untuk melanjutkan pendidikanya di pondok modern Darussalam gontor. Tujuanya untuk mengkader serta menyiapkan tenaga pendidik yang memumpuni sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh Asy-Syifa Balikpapan. Dari hasil observasi pengamatan peneliti tenaga pendidik di Asy-Syifa Balikpapan rata-rata sarjana dan magister baik dalam keilmuan umum maupun keilmuan agamanya.

Ustadz Hendra menyampaikan bahwasaya penjaminan mutu di Pondok Pesantren Asy-Syifa Balikpapan sudah terlaksana sesuai dengan Undang-Undang No 20 Tahun 2004 serta Undang-Undang No 63 Tahun 2009.¹⁹ Artinya sudah mengikuti undang-undang yang berlaku bahkan semua bernilai baik karena semua system yang dijalankan sudah terintergrasi dengan system pondok dan juga asrama yang telah di susun oleh pendiri dan juga pemimpin. Pondok pesantren ini juga telah menerapkan 8 Standar Pendidikan dan tambahan terkait dengan kepondokan. Penjamainan mutu di lakukan agar dapat memberikan kepuasan terhadap

¹⁹ Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan, <https://asy-syifa.com/mts/>, diakses pada 25 Desember 2020 pukul 08.00

para santri yang belajar di pondok pesantren ini. Jika penjaminan mutu dilakukan secara tepat nantinya akan memberikan kepuasan tersendiri baik untuk lembaga, para santri dan juga orang tua wali santri. Untuk itu penjaminan mutu di pondok ini memang sangat diprioritaskan demi keberlangsungan suatu proses pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan.

Adapun untuk performansi kerja sendiri, para tenaga pengajar telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pondok. Artinya, walaupun ada ketetapan dari pemerintah mengenai tenaga pendidik, namun ada kebijakan lain yang menjadi ketetapan pondok untuk tenaga pendidik sendiri. Dan Alhamdulillah sejauh ini prospek yang terlihat dari tenaga pendidik sendiri semua berjalan dan bekerja dengan baik.²⁰

Ustadzah Yunaini menyampaikan bahwasanya untuk penjaminan mutu di pondok modern asy-syifa terdapat yang namanya P4 yang diketuai oleh Ustadz Junaini dan Ustadz Alvi dalam rangka untuk melakukan pengevaluasian per minggu dan semester.

Adapun untuk performansi kerja bagi tenaga pendidik, di pondok ini melakukan yang namanya pelatihan, dari pelatihan inilah nantinya tenaga pendidik mendapatkan bagaimana menjadi tenaga pendidik yang baik, dan dapat menerapkan di pondok pesantren asy-syifa Balikpapan.

Tentunya pada performansi kerja ini tenaga pendidik juga mendapatkan bantuan berupa setifikasi serta tunjangan sebagai reward atas pencapaian kinerja yang dilakukan.²¹ Dengan dilakukannya penjaminan mutu dan performansi kerja diharapkan akan menambah kualitas dari pondok pesantren, baik dari segi tenaga pendidik, fasilitas, serta output yang dilahirkan oleh pondok ini.

E. Simpulan

Penjaminan mutu dan performansi kerja di Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan sudah berjalan secara baik karena di pondok ini telah menyesuaikan dengan undang-undang yang telah ditetapkan, serta mengikuti standar yang telah ada. Dengan adanya penjaminan mutu dan performansi

²⁰ Wawancara secara daring bersama Kepala Sekolah MTs Pondok Modern Asy-Syifa Ustadz Hendra Hairuddin, M.SI pada 27 Desember 2020

²¹ Wawancara secara daring bersama Ustadz Yunaini, 27 Desember 2020.

kerja ini, diharapkan nantinya pondok pesantren Asy-Syifa Balikpapan dapat melahirkan output yang baik dan mampu bersaing dengan sekolah maupun pondok pesantren lainnya. Untuk itu sebuah penjaminan mutu dan performansi kerja sangat diperlukan agar memberikan sebuah kualitas terhadap kemajuan dari lembaga pendidikan, khususnya pada Pondok Modern Ary-Syifa Balikpapan.

REFERENCES

- Dewi Rahmana, *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Pada Karyawan*
- Fadhil, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017)
- Ijudin, *Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren*, (Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol. 09, No. 01, 2015).
- Imam Suprayogo, *Quo Vadis Madrasah, Gagasan Aksi dan Solusi Pembangunan Madrasah*, (Yogyakarta: Hikayat, 2007).
- Jan Jonker, Bratjan JW. Pennink, Sri Wahyuni, *Metode Penelitian: Panduan Master dan PhD di Bidang Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat. Cet 2 2018).
- Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005).
- Khoirul Anwar, *Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah* "Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 1 No. 1 (November 2018).
- Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1995).
- Mohammad Makunuddin, *Penjaminan Mutu Pendidikan Pesantren*, Jurnal Studi Islam MIYAH, Vol. 15 No 02 (Agustus 2019).
- Muallimin, *Manajemen Sekolah Bermutu " Disertasi Doktor"*, (Malang: UIN Malik Ibrahim, 2013).
- Putra et al, *Pengaruh Motifasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan*, (Jurnal Aplikasi Manajemen, ekonomi, dan bisnis, Vol. 1, No. 2, April 2017)
- Siti Muyasaroh, *Penjaminan Mutu...*, (TA'ALLUM, Vol. 04, No.)2, November 2016).
- Siswanto, *Desain Mutu Pendidikan Pesantren "KARSA: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman* Vol. 23 No. 2 (Desember 2015).
- Suwadji, *"Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Pondok Pesantren"*, Jurnal Edukasi, Vol. 2 No.1 (Juni, 2014).
- Undang-Undang Republik Indonesia, *Tentang SIKDIKNAS*, (Bandung: Citra Umbara, Cet 1. 2016).

Implementasi Penjaminan Mutu

Zubaedi, *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren, Kontribusi Fiqh Sosial Kyai Sahal Mahfudh*; Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman Vol. 23 No. 2 Desember 2015.