

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS DAN KUANTITAS MAHASANTRI
DI MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN CURUP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Serjana (S.1)
dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH:

**PANDU SETIAWAN
NIM.22561031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
2026**

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Di

Curup

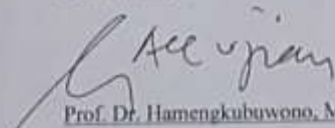
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **Pandu Setiawan** yang berjudul "**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup**", sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

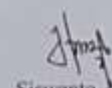
Curup, 15 Juli 2026

Pembimbing I


Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd

NIP.196508261999031001

Pembimbing II


Siswanto, M.Pd

NIP.196910211997022001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pandu Setiawan
NIM : 22561031
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam
Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasiswa di
Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis telah diacu atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 18. 2^o 2026

Penulis



Pandu Setiawan
NIM.22562031



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Email iain.curup@gmail.com.id

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 868 /In.34/F.T/I/PP.00.9/07/2026

Nama : Pandu Setiawan
NIM : 22561031
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 02 Juli 2026
Pukul : 13.30 – 15.00 WIB
Tempat : Ruang 1 Gedung Munaqosyah Fakultas Tarbiyah

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

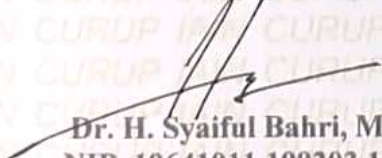
Sekretaris,

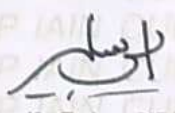

Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001


Siswanto, M.Pd.I
NIP. 19691021 199702 2 001

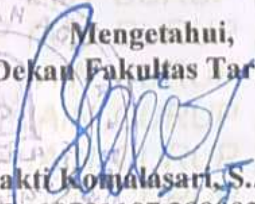
Penguji I,

Penguji II,


Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002


Dr. Arsil, S.Ag, M.Pd
NIP. 19670919 199803 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. Bakti Komalasari, S.Ag, M.Pd
NIP. 19701107 200003 2 004

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil'alamiin, Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN CURUP".

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada baginda nabi besarnabi Muhammad Saw. Semoga dengan ini kita selalu bershalawat dan mengingat beliau kita bisa mendapatkan syafa'at-nya di yaumul akhir nanti. Aamiin Ya Robbal'alamiin.

Secara khusus penulis ucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I, selaku Rektor IAIN Curup
2. Bapak Dr. Eka Apriani, M.Pd selaku wakil Rektor II IAIN Curup
3. Bapak Dr. Sakut Anshori, M.Hum selaku wakil Rektor III IAIN Curup
4. Bapak Dr. Sagiman, M.Kom selaku wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Dr. Bhakti Komalasari, S.Ag, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Bapak Dr. Muhammad Taqiyuddin, S.Ag, M.Pd.I selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup dan Ibu Dr. Dina Hajja Ristiani, M.Pd selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
6. Ibu Jenny Fransiska, M.Pd selaku kepala program studi MPI IAIN Curup
7. Bapak Dr. Arsil, S.Ag, M.Pd selaku Pembimbing Akademik
8. Bapak Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Siswanto, M.Pd. selaku pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama proses perkuliahan.

Namun penulis mengakui masih banyak kekurangan di dalam penyusunan

skripsi, karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis dengan sangat menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi.

Akhirnyapenulisberharapsemogaskripsiini dapatbergunadanbermanfaat bagi pembaca, Aamiin Ya Robbal‘alamiin.

Wassalamu’alaikumWarohmatullahiWabarokatuh

Curup, ... 2026
Penulis

PanduSetiawan
NIM.22562031

MOTTO

Hanya Aku, Diriku, dan Doaku Untukmu

Ayah dan Ibu kudua insan yang tak pernah kulupa jasa dan perjuangannya.

Aku tau keringat dan letihnya takkan ternilai dengan segalanya.

(Pandu Setiawan)

PERSEMBAHAN

Puji serta sujud syukurku kehadirant-mu Ya Allah atas segala rahmat dan karunia-Mu yang telah memberikanku kekuatan, kesabaran kepadaku dalam proses mengerjakan skripsi ini. Dengan mengharapkan rindho dari Allah SWT. Skripsi ini ku persembahkan untuk :

1. Orang tuaku yang aku sangat sayangi Bapak Prabono dan Ibu Samiati yang senantiasa memberi semangat, support, do'a bahkan motifasi. Walaupun mereka tidak berpendidikan tinggi bahkan ibuku saja tidak pernah menyentuh bangku sekolah, tetapi mereka adalah orang tua dan motifator ku, setiap untaian kata yang terucap tiada kata lain, selain untuk kesuksesan anak-anaknya.
2. Teruntuk Mbakku Lina Ismawati dan Kakak yang sangat aku sayangi Gelong Permadi, tak lupa pula kakak iparku kak Sariman, tanpa mereka berdua aku bukanlah apa-apa, tanpa mereka aku tidak akan berda diposisi ini.
3. Skripsi ini aku persembahkan untuk keluargaku, mbah, pakde, bokde, lelek, bibik, sepupu dan untuk keponakan ku, yang jauh maupun dekat.
4. Teruntuk pembimbingku Bapak Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd dan Bapak Siswanto, M.Pd, terima kasih banyak atas dedikasinya, arahnya, bimbingannya tanpa mu pandu bukan lah siapa-siapa, tanpamu pandu tidak akan menyelesaikan skripsi ini.
5. Skripsiku juga kupersembahkan untuk Ust. Prof. Dr. Yusefri, M.Ag dan Ummi Sri Wihidayati, M.H, mereka sudah kuanggap orang tua dan keluargaku ditanah rantau.
6. Teruntuk untuk keluarga ku di perantauan yang ada di Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup, Umi, Ustadz, Ustadzah, begitu juga teman-temanku di ma'had.
7. Teruntuk teman-teman seperjuangan MPi lokal B Angkatan 2022 yang selalu memberiku motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Skripsiku juga aku persembahkan untuk keluarga besar masjid Al-Muhajirin Dwi Tunggal.
9. Almamater tercinta IAIN Curup

ABSTRAK

Pandu Setiawan NIM.22561031 “**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup**”, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup. Kualitas mahasantri tidak hanya dilihat dari kemampuan akademik dan keagamaan, tetapi juga dari kedisiplinan, akhlak, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan ma’had. Selain itu, kuantitas mahasantri juga menjadi perhatian penting bagi lembaga dalam menjaga keberlangsungan program pembinaan mahasantri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari direktur ma’had, staf tata usaha, ustadz, ustadzah, serta mahasantri. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan sesuai dengan kondisi di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas mahasantri dilakukan melalui peran sebagai pendidik, manajer, dan motivator; Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kuantitas mahasantri dilakukan melalui pengelolaan penerimaan mahasantri dan pengembangan program minat mahasantri; Adapun faktor penghambat yang dihadapi oleh pengelola ma’had yaitu meliputi keterbatasan anggaran, sarana prasarana, motivasi ustadz dan ustadzah, serta inovasi metode mengajar; Untuk mengatasi hambatan tersebut, pengelola ma’had menerapkan strategi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengerakkan, pengawasan, dan evaluasi untuk mengoptimalkan program, agar pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Novelty penelitian ini terletak pada peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri secara bersamaan di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup. Penelitian ini tidak hanya menyoroti pembinaan mutu mahasantri, tetapi juga pengelolaan penerimaan dan program yang menarik minat calon mahasantri di lingkungan ma’had perguruan tinggi Islam.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Kualitas mahasantri, Kuantitas mahasantri, Ma’had Al-Jami’ah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	12
C. Pertanyaan Penelitian	13
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN RELEVAN	15
A. Kajian Teori	15
B. Kerangka Berfikir	51
C. Penelitian Relevan	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian	58
B. Subjek Penelitian	59
C. Jenis dan Sumber Data	59
D. Teknik Pengumpulan Data	60
E. Teknik Analisis Data	62
F. Uji Keabsahan Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Kondisi Objektif Lokasi Penelitian	66
B. Profil Informan	80
C. Hasil Penelitian	81
D. Pembahasan Hasil Penelitian	118
BAB V PENUTUP	133

A. Kesimpulan	133
B. Saran.....	134

DAFTARPUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTARLAMPIRAN

1. Lampiran4.1Program dan Kegiatan Ma’had.....	74
2. Lampiran4.2Jadwal Harian Mahasantri.....	75
3. Lampiran4.3Sarana Prasarana Ma’had	78
4. Lampiran4.4Jumlah Mahasantri Ma’had	79
5. Lampiran4.5 Profil Informan Ma’had.....	81
6. LampiranStrukturKepengurusanMa’ahad	
7. LampiranInstrumenPenelitian	
8. LampiranDokumentasi	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas dan kuantitas pendidikan hingga saat ini masih menjadi isu yang paling mencolok dalam usaha pengembangan sistem pendidikan di Indonesia. Kedua isu ini sangat sulit untuk diselesaikan secara bersamaan karena ketika berusaha untuk meningkatkan kualitas, sering kali masalah jumlah diabaikan, dan sebaliknya. Tidak mengejutkan jika sampai saat ini masalah pendidikan tidak pernah benar-benar teratasi di Indonesia, mulai dari masalah internal dan masalah eksternal.¹

Dalam era kompetisi global saat ini, lembaga pendidikan tinggi Islam tidak hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, tetapi juga lulusan yang berkarakter kuat, religius, dan memiliki soft skills yang memadai. Ma'had Al-Jami'ah sebagai lembaga pembinaan keagamaan di lingkungan IAIN Curup memiliki peran strategis untuk menjawab tuntutan tersebut, khususnya dalam membina dan mengembangkan potensi mahasiswa baik dari segi kualitas maupun kuantitas.²

Masalah utama yang sering menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah ma'had (asrama mahasiswa) sebagai bagian dari institusi pendidikan antara lain adalah bagaimana mengelola sumber

¹Siti Aisyah Nurfatimah, Syofiyah Hasna, and Deti Rostika, 'Jurnal Basicedu', *Membangun Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (SDGs)*, 6.4 (2022), hal. 45–54.

²Tenti Elizabeth and others, 'Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Unit Tipid Iain Curup 3 Institut Agama Islam Negeri Curup', vol.13 (2024), hal. 91–104.

daya manusia untuk menciptakan kompetensi yang unggul, mengelola keberagaman latar belakang santri atau mahasiswa untuk meraih keunggulan kompetitif, serta mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan globalisasi.³

Sumber daya manusia di ma'had bukan hanya sebagai tenaga pengajar atau pengelola, tetapi juga mencakup para mahasiswa itu sendiri yang menjadi subjek sekaligus objek pembinaan. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan ma'had dalam mencapai visi dan misinya, baik dalam meningkatkan kualitas keilmuan, akhlak, maupun kuantitas santri yang berpartisipasi aktif. Jika majunya sarana teknologi, tersedianya dana yang memadai, dan lengkapnya fasilitas asrama, tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik, akan sulit bagi ma'had untuk menjadi lembaga yang unggul dan mampu mencetak lulusan yang berdaya saing.⁴

Dalam konteks lembaga pendidikan seperti ma'had, ada tiga sumber daya strategis yang harus dikelola secara seimbang untuk mendukung keberhasilan:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana atau modal yang mendukung operasional dan program pembinaan di ma'had.

³Yosef Patandung and Selvi Panggua, 'Analisis Masalah-Masalah Pendidikan Dan Tantangan Pendidikan Nasional Pendahuluan Metode', 12.2 (2022), hal. 794–805.

⁴Slamet B. Hartanto, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan', Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta, 03.2 (2015), hal. 1–2.

2. *Human resource*, yaitu sumber daya manusia baik tenaga pendidik, pengasuh, staf pengelola, maupun mahasantri sebagai pusat kegiatan pendidikan dan pembinaan.
3. *Informational resource*, yaitu informasi yang akurat dan relevan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis dalam mengelola program, kurikulum, dan kegiatan pembinaan santri.⁵

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di ma'had merupakan pendekatan untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi semua unsur manusia di dalamnya. Ada empat prinsip dasar yang relevan untuk diterapkan di ma'had:

1. SDM (termasuk mahasantri, pengasuh, dan pengelola) adalah aset terpenting bagi ma'had; pengelolaan yang efektif adalah kunci keberhasilan lembaga.
2. Keberhasilan dapat dicapai apabila kebijakan, aturan, dan prosedur yang terkait dengan manusia dirancang selaras dengan tujuan ma'had dan perencanaan strategis lembaga induk (misalnya fakultas atau universitas).
3. Budaya ma'had, nilai-nilai keislaman, suasana kebersamaan, dan perilaku para pengasuh serta tenaga pengajar sangat mempengaruhi hasil pembinaan dan pencapaian mahasantri.
4. MSDM menekankan pentingnya integrasi, yaitu melibatkan seluruh pihak (pengelola, pengajar, pengasuh, dan mahasantri) untuk bekerja

⁵Bagus Ervin Nur Fauzi, '*Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bisnis Start Up Sanaya Kids Ponorogo)*', 2020. hal.1-2

sama mewujudkan tujuan bersama: mencetak generasi yang berilmu, berakhlak, dan berdaya saing tinggi.⁶

Namun, dalam praktiknya, Ma'had Al-Jami'ah menghadapi berbagai tantangan, seperti fluktuasi jumlah mahasiswa, tingkat motivasi yang beragam, serta kualitas pembinaan yang belum merata. Permasalahan ini erat kaitannya dengan bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) diterapkan. SDM dalam konteks Ma'had tidak hanya mencakup pengelola, ustadz/ustadzah, dan pembina, tetapi juga sistem rekrutmen, pelatihan, evaluasi, serta pengembangan profesional mereka.

Indonesia Emas 2045 merupakan sebuah impian besar untuk menjadikan Indonesia sebagai negaramaju padatahun 2045, bertepatan dengan satu abad kemerdekaan. Agar tujuan ini dapat tercapai, seluruh lapisan masyarakat, termasuk mahasiswa sebagai generasi masa depan, perlu berkontribusi. Mereka bisa bertindak sebagai agen perubahan dengan menciptakan inovasi di bidang teknologi, ekonomi, sosial, dan budaya, serta berfungsi sebagai wirausaha muda yang membuka lapangan kerja baru. Di samping itu, mahasiswa berperan dalam meneguhkan karakter dan rasa nasionalisme dengan mengedepankan nilai-nilai Pancasila dan menjaga warisan budaya bangsa. Keterlibatan aktif dalam pembangunan nasional melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan dan berbagai aktivitas sosial, politik, serta ekonomijugasangatpenting.Denganmembangunjaringandankerja

⁶BayuKurniawan,dkk,*ManajemenSumberDayaManusia*,PenerbitPTKimshafiAlung Cipta, 2023), 1, doi:10.59000/ra.v1i1.4.hal.4

sama di dalam dan luar negeri, mahasiswa dapat memberi dukungan bagi kemajuan Indonesia dan memperkenalkan potensi bangsa di kancah internasional.⁷

Manajemen SDM yang baik menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas layanan pembinaan dan pengelolaan kegiatan ma'had. Penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM seperti perencanaan kebutuhan tenaga pembina, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, evaluasi kinerja yang obyektif, hingga motivasi dan penghargaan yang sesuai, sangat mempengaruhi tercapainya tujuan Ma'had Al-Jami'ah, yakni mencetak lulusan yang bermutu dalam pembinaan keagamaan dan karakter mahasiswa. Karena manajemen itu merupakan kemampuan untuk memotivasi orang lain agar bersedia melakukan sesuatu untuk kepentingan kita. Terdapat hubungan yang sangat dekat antara manajemen dan kepemimpinan, karena seorang pemimpin sejati adalah individu yang mampu membuat orang lain merasa dihargai, sehingga mereka mau memenuhi keinginan pemimpin tersebut.⁸

Dalam Pasal 28 UUD 1945 (dari Pasal 28 A s.d Pasal 28 J UUD 1945), diterangkan bahwa setidaknya ada 10 hak mendasar yang melekat pada manusia.

Adapun beberapa hak mendasar atau hak asasi manusia di Indonesia, antarlain hak untuk hidup, hak untuk berkeluarga, hak untuk berkomunikasi, hingga hak untuk mendapatkan pendidikan.

⁷Noris Solehand Fadali Rahman, 'Kontribusi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045', 1.1 (2024), hal. 22–28.

⁸Ashabul Kahfi, 'Pengantar Manajemen', 2020, hal. 1–2.

Pasal tentang pendidikan sebagai hak asasi manusia dimuat dalam Pasal 28C UUD 1945.⁹

Menurut Lawrence A. Appley, pengelolaan merupakan kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui usaha orang lain. Sementara itu, George R. Terry mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu serangkaian proses yang terdiri dari langkah-langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan meraih tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti yang dinyatakan dalam bukunya yang berjudul *The Principles of Management*. Dengan demikian, manajemen bisa dipahami sebagai usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan mengandalkan kerja dari orang lain. Secara lebih mendetail, manajemen juga dapat dipahami sebagai kemampuan dalam mengatur sistem, baik itu individu maupun alat lainnya, agar dapat beroperasi dan bekerja sesuai dengan ketentuan serta tujuan dari berbagai aktivitas yang ada.¹⁰

Sistem pendidikan agama Islam di Indonesia berlangsung dengan kehadiran pesantren dan madrasah diniyah sebagai lembaga Islam utama dengan prinsip rahmat allilamin dan pendekatan uswatun hasanah, sedangkan di perguruan tinggi Islam sering disebut dengan metode ma'had. Pihak pemerintah mengharapkan agar kedua institusi ini bisa memberikan pendidikan Islam kepada umat Muslim, sehingga

⁹<https://ejurnal.unikarta.ac.id/jlj/en/article/view/2090>

¹⁰ Bayu Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. I, thn. 2024, hal. 2

mereka dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dengan benar.¹¹

Prinsip-prinsip spiritual yang ada di pesantren dan madrasah diniyah juga perlu diterapkan oleh para mahasantri di luar lembaga tersebut, contohnya saat mereka belajar di universitas atau saat beradadi tempat umum seperti jalanan atau pasar, dengan mengedepankan akhlak yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Proses pengembangan spiritual yang mendalam ini tidak dapat dilakukan dengan cepat; dibutuhkan waktu serta lingkungan yang sesuai agar karakter islami para mahasantri bisa tertanam dengan baik dalam diri mereka.¹²

Di samping itu, jumlah mahasantri yang bergabung dan aktif dalam program pembinaan juga sangat dipengaruhi oleh cara pihak ma'had dalam melakukan promosi, seleksi, serta menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menarik. Rendahnya minat sebagian mahasiswa untuk tinggal di ma'had sering kali berkaitan bukan hanya dengan sarana dan prasarana, tetapi juga dengan pandangan mereka terhadap kualitas pengelolaan dan kegiatan yang ditawarkan..¹³

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di semua sektor, terutama dalam dunia pendidikan tinggi menuju era globalisasi, setiap institusi pendidikan berusaha untuk memasarkan produknya agar tetap menarik perhatian. Tujuannya adalah untuk menarik sebanyak mungkin

¹¹MAthoifulFananand others, 'Mengembangkan Moderasi Beragama Mahasantri Melalui Ta ' Lim Ma ' Hadi Di Pesantren Mahasiswa', 7.1 (2020). hal.33

¹²TutiNurlaela, dkk, Pemberdayaan Madrasah Diniyah: Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam, vol 1, No. 1, March 2024, hal.2

¹³Fananand others, 'Mengembangkan Moderasi Beragama Mahasantri Melalui Ta ' Lim Ma ' Hadi Di Pesantren Mahasiswa'.hal.1

calon mahasiswa atau mahasantri agar dapat terus bertahan dan berkembang.

Oleh karena itu, promosi menjadi penting untuk menyampaikan informasi mengenai lembaga pendidikan tersebut. Secara fundamental, cara promosi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan mirip dengan yang digunakan oleh perusahaan, yaitumelalui teknik pemasaran. Agar promosi efektif dan tepat sasaran, diperlukan perencanaan yang baik dengan strategi pemasaran yang sesuai. Promosi sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka proses penerimaan mahasiswa baru. Tanpa adanya dana yang memadai, pencapaian tujuan dari kegiatan promosi akan menjadi sulit.¹⁴

Melalui pemeriksaan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan bisa ditemukan kelemahan-kelemahan serta potensi yang ada dalam pengelolaan ma'had. Hal ini bertujuan untuk menyusun strategi yang lebih efisien demi meningkatkan kualitas pembinaan serta jumlah mahasantri yang tertarik untuk bergabung. Dengan demikian, di tahun-tahun mendatang, diharapkan akan ada lebih banyak mahasiswa yang berminat untuk masuk ke ma'had ini, sehingga dapat menjadi kompetisi bagi mereka yang berprestasi, terutama dalam bidang keagamaan. Penelitian ini penting untuk memberikangambaranyangmenyeluruhsertarekomendasiyang

¹⁴Hernawati Apri Budianto dan M. Aziz Basari, 'Pengaruh Biaya Promosi Dan Kuantitas Sdm Terhadap Jumlah Mahasiswa Baru Di Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis', 1. April (2014), hal. 1-2.

didasarkan pada eksplorasi dan pemahaman yang mendalam, agar Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dapat lebih baik dalam menghadapi tantangan zaman dan memenuhi kebutuhan mahasiswa.¹⁵

Dengan kata lain, peningkatan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan usaha untuk memperbaiki pengetahuan, kemampuan, atau sikap para anggota dalam suatu organisasi dan menawarkan jalur karir yang didukung oleh kemampuan organisasi untuk fleksibel dalam mencapai tujuan. Hal ini menjadi acuan bagi ma'had karena ma'had juga merupakan organisasi yang ada dilingkungan kampus dan akan menjadi nilai lebih kampus, jika semua program ma'had dijalankan maka nama kampus juga akan menjadi populer, selain itu dengan meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia dikampus, maka program yang ada dikampus akan lebih unggul dan berdaya saing tinggi. InisebagaimanadisebutkandalamfirmanAllahSwtdiQ.S.Ar-Rum

30/30:

فَاقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۖ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ
اللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۝

“Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”¹⁶.

¹⁵WidiantiHesti,”ManajemenSumberDayaManusia(MSDM)Pengantaruntuk Mahasiswa”, ed.by Moh.Nasrudin,pen.PT Nasya Epadding Manajemen, thn.2022, hal.1-4

¹⁶<https://quran.arina.id/ar-rum/ayat-30>

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana praktik manajemen SDM yang diterapkan di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup berkontribusi terhadap peningkatan kualitas (mutu pembinaan dan layanan) serta kuantitas (jumlah dan keberlanjutan partisipasi) mahasiswa, serta bagaimana strategi perbaikan dapat dilakukan untuk hasil yang lebih optimal.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa, Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup perlu memberikan perhatian yang serius terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM di lingkungan Ma'had bukan hanya sekadar pelengkap, tetapi menjadi unsur yang sangat penting dan berbeda dibandingkan dengan faktor pendukung lain seperti sarana, prasarana, atau anggaran. Mahasiswa sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki potensi, harkat, dan martabat yang harus dijagadan dikembangkan, baik sebagai anggota masyarakat maupun sebagai bagian dari institusi pendidikan.¹⁷

Keberhasilan Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas mahasiswa yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kompetensi mahasiswa. Salah satu upaya penting yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan program pendidikan, pelatihan, dan pembinaan secara berkelanjutan agar mahasiswa dapat mengembangkan potensi dan keterampilannya secara optimal.

¹⁷Ramazani Novanda Fransisko Chaniago, *'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan Di Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi'*, hal. 2-3

Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan dalam merekrut mahasiswa adalah seleksi. Proses seleksi mahasiswa sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan karena dapat menentukan mutu dan minat yang akan dipilih oleh calon mahasiswa untuk pengembangan diri mereka. Salah satu tujuan dari seleksi adalah untuk menganalisis data dari proses sebelumnya.¹⁸

Hal ini termasuk membandingkan satu calon dengan calon lainnya, menilai kelebihan dan kekurangan masing-masing calon, dan memilih calon yang paling tepat sesuai dengan kriteria tenaga yang dibutuhkan. Selain itu, proses seleksi dan rekrutmen mahasiswa, juga harus diperhatikan dengan cermat agar sesuai dengan visi dan misi Ma'had. Penempatan mahasiswa sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan partisipasi aktif mereka dalam berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik.

Berdasarkan wawancara dengan ustadzah Sefrida yang peneliti lakukan, beliau memberikan tanggapan bahwa memang benar bahwa permasalahan pengelolaan mahasiswa dari awal masuk sampai selesai, itu merupakan kegiatan yang sangat penting, terutama pengelolaan SDM nya.¹⁹

Di samping itu, pemberian penghargaan, beasiswa, atau program pengembangan kepemimpinan dapat menjadi salah satu bentuk motivasi

¹⁸M. Adamy, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian', *Kunststoffe International*, 106.3 (2016). hal.3

¹⁹Wawancara dengan ustadzah Sefrida pada hari jumi' tanggal 10 April 2026

agar mahasiswa merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan semangat belajar dan loyalitas mereka terhadap Ma'had.²⁰

Permasalahan produktivitas dan kualitas mahasiswa juga sering kali muncul akibat kurangnya perhatian terhadap aspek manajemen SDM, seperti kurangnya pelatihan, bimbingan, atau motivasi yang sesuai. Oleh karena itu, Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup perlu terus mengembangkan kebijakan dan program yang fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik dari segi akademik, karakter, maupun keterampilan sosial.²¹ Dengan demikian, analisis terhadap manajemen SDM di Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup menjadi penting untuk melihat sejauh mana upaya-upaya tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa.²²

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan pada analisis manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa. Penelitian ini menelaah secara mendalam bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia yang

²⁰Agung Wais, Al Qorni, and Endin Mujahidin, 'Manajemen Rekrutmen Santri Tahfidzal-qur'an Di Ma'had Tahfidz Bina Madani Putri Bogor', *Jurnal Pendidikan Islam*, 14.2 (2021) hal. 144–145

²¹Anita, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah Ddi Patobong Kabupaten Pinrang Oleh Iain Parepare*, (2024). hal. 2-3

²²Rahayu Fitriana, 'Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt.Niaga Nusa Abadi Ab.Makassar', *Procedia Manufacturing*, 1.22 Jan (2014).hal.1-2

terlibat dalam pengelolaan Ma'had Al-Jami'ah, khususnya pengasuh, musyrif/musyrifah, tenaga pengajar, dan pengelola ma'had.

C. Pertanyaan Penelitian

Setelah dituliskan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kualitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?
3. Apasajafaktorpenghambat yangdihadapi PengelolaMa'haddalamupaya meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?
4. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Pengelola Ma'had untuk mengatasi faktor penghambat tersebut dalam rangka meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah?

D. Tujuan Penelitian

Penelitianinibertujuanuntuk:

1. Untuk mendeskripsikan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kualitas Mahasantri.
2. Untuk mendeskripsikan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantri.
3. UntukmengetahuiapasajafaktorpenghambatyangdihadapiPengelola Ma'had dalam upaya meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri.

4. Untuk menjelaskan Strategi apa yang diterapkan oleh Pengelola Ma'had untuk mengatasi faktor penghambat tersebut dalam rangka meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan kema'hadan di lembaga Islam. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup:

Memberikan masukan untuk meningkatkan sistem manajemen SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, agar lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan kualitas dan kuantitas mahasiswa.

2. Bagi Mahasiswa:

Meningkatkan pengalaman pendidikan mereka melalui sistem manajemen yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan spiritual dan sosial mereka.

3. Bagi Peneliti Lain:

Menjadi acuan dalam melakukan penelitian sejenis di institusi pendidikan lain yang berbasis Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN RELEVAN

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari istilah “manus” yang berarti “tangan”, yang menunjukkan tindakan menangani, mengatur, dan membuat sesuatu sesuai dengan keinginan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada. Donnelly Gibson dan Ivancevich, mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses di mana individu dan kelompok dikoordinasikan untuk mencapai tujuan bersama.¹ Di sisi lain, pendidikan berasal dari kata dalam bahasa Yunani “educare” yang berarti mengeluarkan potensi yang tersembunyi, agar bisa berkembang dan tumbuh. Dalam bahasa Arab, istilah yang digunakan adalah “tarbiyah”, yang berasal dari kata “raba-yarbu” yang berarti tumbuh dan berkembang. Ivan Illich berpendapat bahwa pendidikan merupakan proses belajar yang terjadi di beragam lingkungan dan terus berlanjut sepanjang hayat.²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Al-Qur'an mengemukakan bahwa bekerja adalah cara untuk menghormati Tuhan dan meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan merawat fisik dan jiwa

¹John M. Ivancevich, James Donnelly, James L. Gibson, ‘*Fundamentals of Management*’, 2017, hal. 4–6.

²Hardi Fardiansyah, Steven Octavianus, Agus Yosep Abduloh, dkk, *Manajemen Pendidikan*, ed. by Evi Damayanti, 2022, doi:Widina Media Utama. hal. 2

mereka.³Ini menjadi usaha untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan jasmani dan rohani serta mendukung praktik bisnis yang menyeluruh.

Konsep manusia sebagai Khalifah memiliki peranan yang sangat penting dalam Islam, seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat

30. Islam menyoroti betapa pentingnya martabat manusia dan introspeksi dari sudut pandang Islami. Seseorang dipandang sebagai warga yang baik dengan refleksi diri yang positif, keberanian, dan penghormatan terhadap lingkungan sekitar.⁴

Hal ini tercantum dalam Al-Qur'an QS. Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (QS. Al-Baqarah ayat 30)".⁵

Manusia memiliki kewajiban untuk menjaga lingkungan serta semua unsurnya, seperti menjaga kelestarian alam dan mendukung ekosistem yang baik. Manusia sebagai salah satu ciptaan Tuhan, yang

³Nur Hasnah, Kustati, M., Sepriyanti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (Jurnal Kampus STKIP Yapis Dompu', 2024, hal. 67–76.

⁴<https://www.marwahrakyat.com/news/detail/3819/tafsir-ayatayat-alquran-tentang-manajemen-sumber-daya-manusia>

⁵'Surat-Al-Baqarah', <https://Tafsirweb.Com/290,2022,hal.30>.

dipercaya untuk menjaga kelestarian dan semua yang ada di bumi yang mereka pijak ini dan tanggung jawab.

Mereka perlu menurunkan emisi karbon, meningkatkan penggunaan energi terbarukan, dan memanfaatkan sumber daya dengan bijaksana demi memastikan keselamatan, kesejahteraan, dan dampak positif bagi generasi yang akan datang untuk komunitas.⁶

Salah satu momen penting yang menandai kebutuhan akan sumber daya manusia adalah munculnya Revolusi Industri di Inggris. Pengaruh Revolusi Industri tidak hanya mengubah metode produksi, melainkan juga cara mengelola sumber daya manusia yang sebelumnya berbeda.⁷

Revolusi Industri yang bermula di Inggris menyebar ke banyak wilayah pada awal abad ke-20, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu konsekuensinya ialah peningkatan jumlah perusahaan besar di bidang pertambangan, industri, serta perdagangan. Kemajuan ini pun memengaruhi praktik manajemen secara umum, terutama manajemen sumber daya manusia. Dua tokoh penting yang dianggap sebagai bapak manajemen adalah *Frederick W. Taylor* dan *Henry Fayol*.⁸

Tanpa menyadari apa yang sedang dikerjakan orang lain, ternyata kedua pionir itu saling melengkapi. *Taylor* memandang manajemen ilmiah sebagai upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara *Fayol* lebih menekankan pada peningkatan kemampuan menyelesaikan masalah

⁶<https://www.marwahrakyat.com/news/detail/3819/tafsir-ayatayat-alquran-tentang-manajemen-sumber-daya-manusia>

⁷Nurdianita Fonna, *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam berbagai bidang*, (Guepedia, com), thn 2019, hal.9

⁸Retno Ambar Wati, dkk, *Sejarah Perbandingan Manajemen Pendidikan*, (Vol.2 Nomor. 4 November 2025), hal.1-2

manajerial. Munculnya beragam teori motivasi pada era 1940-an, dengan *Abraham H. Maslow* sebagai pelopornya, menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek manusia dalam sebuah organisasi. Kebutuhan manusia harus dipenuhi secara berurutan dalam hierarki untuk mendukung kinerjanya. Semua hal tersebut perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.⁹

Menurut *Flippo* yang disampaikan oleh *Hasibuan*, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai “*Personel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*”. Dalam bahasa Indonesia, hal ini berarti bahwa manajemen personalia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja karyawan, dengan tujuan mewujudkan sasaran perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.¹⁰

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang manajemen yang fokus pada studi hubungan serta peran manusia dalam organisasi. Komponen utama MSDM adalah individu yang bekerja sebagai tenaga kerja di perusahaan, sehingga perhatian utama bidang ini terletak pada isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja.

⁹Fachrurazi and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by S. Kom Putra Harahap, 2021st edn (Cendikia Mulia Mandiri, 2021).hal.1-3

¹⁰sopian, ‘*Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia*’, *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah (Unimuda)*, 2024.hal.2-3

Teknologi canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan nilai tambah bila kontribusi aktif karyawan tidak dimanfaatkan. Pengelolaan karyawan bersifat rumit dan kompleks karena mereka membawa pikiran, perasaan, status, keinginan, serta latar belakang yang beragam ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat dikendalikan sepenuhnya layaknya mesin, modal, atau bangunan. Dengan demikian, MSDM termasuk dalam lingkup manajemen..¹¹

Sebagai tambahan, menurut buku karya *Edy Sutrisno*, manajemen sumber daya manusia menekankan pengakuan akan peran vital tenaga kerja dalam organisasi sebagai aset manusia yang esensial dalam menyumbang pencapaian tujuan organisasi. Hal ini melibatkan berbagai fungsi dan aktivitas untuk menjamin pemanfaatan SDM secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat. Fokus utama SDM adalah mengelola sumber daya manusia dalam dinamika hubungan antara organisasi dan pekerja yang sering memiliki kepentingan yang berbeda..¹²

Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi landasan pembahasannya. MSDM menitikberatkan pada pengaturan peran manusia demi mencapai tujuan yang optimal. Pengaturan tersebut mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, serta keputusan hubungan kerja untuk

¹¹Tanto Heryanto, 'Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi Tanto', thn 2021, hal.90

¹²Bagus Ervin Nur Fauzi, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bisnis Start Up Sanaya Kids Ponorogo)', hal.13-14

mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan jelas, MSDM mengelola tenaga kerja manusia dalam segala aspek agar tercapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kepentingan masyarakat.

Manusia sebagai faktor input merupakan elemen yang setara dengan faktor input lain seperti modal, mesin, bahan mentah, dan teknologi, yang melalui proses produksi diubah menjadi produk atau layanan. Pemberian insentif serta motivasi untuk meningkatkan kinerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui definisi atau pengertian manajemen sumberdaya manusia agar dapat lebih mengerti tujuan dan maksud penelitian ini.¹³

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut *Dessler*, *“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”* yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan serta metode yang diterapkan terkait pemberdayaan sumberdaya manusia dalam peran manajerial, meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi.¹⁴

Berdasarkan sejumlah definisi pakar manajemen sumber daya manusia, dapat dipahami bahwa MSDM merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk merekrut, menjaga, serta

¹³Neti Margaretno, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo*’, 2024, hal.1.

¹⁴Martins Fabunmi and others, *Human Resource Management in Education*, ed. by Martin Fabunmi, 2022nd edn.hal.1

meningkatkan kompetensi tenaga kerja, baik dalam kualitas maupun kuantitas, sehingga mereka dapat dimanfaatkan secara optimal dan efisien demi pencapaian target perusahaan.

2. Peranan Fungsi Manajemen SDM

Manusia senantiasa memiliki peran aktif dan utama dalam setiap aktivitas organisasi, karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, serta penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa kehadiran peran aktif karyawan, tujuan tidak dapat terwujud meskipun alat-alat yang dimiliki sangat canggih. Alat-alat canggih tersebut tidak memberi manfaat bagi organisasi bila kontribusi aktif karyawan tidak dilibatkan. Usaha mengatur elemen manusia beserta seluruh potensi yang dimilikinya secara seefisien mungkin agar organisasi memperoleh sumber daya manusia yang puas dan memberikan kepuasan bagi organisasi.¹⁵

Pengelolaan madrasah berfokus pada manajemen pendidikan, terutama pendidikan Islam. Ini mengandung arti yang mendalam tentang pengelolaan peningkatan mutu pendidikan, yang menjadi inti utama pendidikan.¹⁶

Secara umum, peran dan fungsi manajemen SDM menurut para pakar seperti:

- 1) *Gary Dessler* : perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

¹⁵Fatmawaty dan Harahap, 'Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia'. thn. 2024 hal. 2

¹⁶Hamengkubuwono, Erdiyanto, Lukman Asha, Idi Warsah, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri O2 Lebong, Bengkulu', Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, 2020, hal. 238, doi:10.30868/im.v3i02.840.

- 2) *Mathis & Jackson*: staffing (pengadaan), HR development (pengembangan), compensation (kompensasi), safety & health (keselamatan & kesehatan), employee & labor relation (hubungan karyawan).
- 3) *Schuler dan Jackson*: menekankan manajemen SDM sebagai usaha strategis untuk menciptakan kompetensi organisasi, mengelola keberagaman SDM, dan menjawab tantangan global.¹⁷

Dari pendapat ini, ruang lingkup manajemen SDM dapat dirumuskan menjadi 5 area utama: Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan atau penggerakkan (*aktuating*), pengendalian (*controlling*), evaluasi (*evaluation*).

a. Perencanaan (*Pleaning*)

Perencanaan merupakan proses memperkirakan kondisi tenaga kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk merancang program ketenagakerjaan ini mencakup organisasi, pengarahan, kontrol, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, serta pemutusan hubungan kerja..¹⁸

Perencanaan berarti menentukan secara lebih rinci program tenaga kerja, termasuk menetapkan jumlah serta kuantitas tenagakerja, yang akan membantutercapainyatujuanyangtelahditetapkan

¹⁷konsultanpsikologijakarta.,PengertiandanRuangLingkupSumberDayaManusiaMenurut Para Ahli, 2025. hal.1

¹⁸ArifYusufHamali,PemahamanManajemenSumberDayaManusia,2024,hal.1

oleh perusahaan atau organisasi.¹⁹ *Mondy dan Now* perencanaan SDM didefinisikan sebagai prosedur terstruktur yang menilai kondisi sumber daya manusia demi menjamin bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan kompetensi yang tepat tersedia pada saat diperlukan. Menurut *Erik Vetter*, perencanaan SDM merupakan proses manajerial yang menentukan arah pergerakan SDM perusahaan dari posisi saat ini menuju posisi yang diharapkan di masa depan..²⁰

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan bagian penting dalam manajemen karena setiap kegiatan di dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada arah dan pedoman yang ditentukan melalui proses perencanaan.

Di sisi lain, dalam bidang pendidikan, perencanaan diartikan sebagai proses menentukan tujuan, memanfaatkan sumber daya, serta memilih metode yang tepat guna memastikan kegiatan pendidikan berjalan secara optimal, efisien, dan berkualitas, seperti yang disampaikan oleh *Engkoswara & Komariah*.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen, yang mencakup proses penataan serta koordinasi sumber daya manusia, material, dan keuangan demi mencapai tujuan dari suatu organisasi, sistem pengorganisasian yang baik dapat mempengaruhi hasil akhirnya.

¹⁹Sopian, '*Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia*'. thn.2024, hal.4

²⁰Benny Hutahayan dan Faisal Riza, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 2023. hal.6

Dalam konteks manajemen, tujuan pengorganisasian adalah membangun sebuah struktur organisasi yang efisien, mendistribusikan tugas, menetapkan tanggung jawab, serta memastikan aliran informasi yang tanpa hambatan.²¹ Hal ini berperan dalam mentransformasi rencana menjadi tindakan yang nyata, mengurangi konflik, serta meningkatkan efisiensi dalam operasional. Fungsi ini sering kali berkaitan dengan pembentukan departemen, tata hierarki, dan sistem kolaborasi antara individu atau kelompok. Menurut *Jahari* sumber daya manusia ditentukan secara transparan didalam struktur organisasi, tata dan pola kerja, serta prosedur dan iklim organisasi sehingga aktifitas operasional dapat berjalan secara teratur dan sistematis.²²

Maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah salah satu aspek penting dalam manajemen yang melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada setiap orang yang terlibat dalam kegiatan bersama, terutama di lingkungan sekolah. Tujuannya adalah memastikan setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang tepat sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi.²³ *Henry Fayol* mengatakan bahwa kinerja sebuah organisasi sangat tergantung pada cara menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

²¹Anita, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah Ddi Patobong Kabupaten Pinrang Oleh'. Thn.2024, hal.19

²²Juliastutidkk, *ManajemenSDMSektorPublik*, 2024, hal,5-6

²³MuhammadIlyas Alfarizi, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Indopangan Sentosa', 2021. hal.22

c. Pelaksanaan atau Penggerakkan (*Aktuating*)

Pengerakkan atau pelaksanaan (sering dikenal sebagai "*directing* atau *aktuating*" atau "*leading*" dalam disiplin manajemen) merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang menyangkut upaya untuk memberi motivasi, memberikan arahan, dan memimpin tenaga kerja agar bisa merealisasikan rencana suatu organisasi.

Dalam konteks manajemen, fungsi ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan efisien, menjamin adanya komunikasi yang efektif, memberikan bimbingan, serta menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas²⁴. Aspek-aspek ini meliputi motivasi, kepemimpinan, pengalihan tugas, dan penyelesaian konflik, sehingga rencana yang telah disusun dapat dijalankan dengan mulus. Tanpa adanya pengerakkan yang efektif, meskipun organisasi memiliki struktur yang kokoh, bisa mengalami kegagalan akibat kurangnya komitmen atau panduan dari anggota tim. Menurut *Badrudin* mengemukakan pelaksanaan ialah membuat semua anggota kelompok mau bekerja sama, bekerja secara ikhlas, dan bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan serta usaha-usaha pengorganisasian.²⁵

Maka dapat disimpulkan bahwa penggerakkan merupakan unsur penting dalam manajemen yang berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang telah

²⁴Harahap, 'Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia'. thn 2019. hal.5

²⁵Riza, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" thn, 2019, .hal.8

ditentukan dapat berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan dengan baik, efisien dan efektif.

d. Pengendalian atau pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian atau pengawasan merupakan salah satu aspek dari manajemen yang mencakup proses pemantauan, penilaian, dan penyesuaian aktivitas organisasi guna memastikan bahwa sasaran dicapai sesuai dengan yang direncanakan.²⁶ Dalam konteks manajemen, pengendalian meliputi pengukuran kinerja, perbandingan hasil dengan standar yang ditentukan, identifikasi adanya penyimpangan, serta penerapan tindakan perbaikan. Peran fungsi ini sangat krusial untuk mempertahankan efisiensi, meminimalkan risiko, serta memungkinkan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan²⁷.

Proses pengendalian dapat berupa langkah preventif yang diambil sebelum masalah muncul, atau bisa juga korektif, yang dilaksanakan setelah permasalahan teridentifikasi, dan mengandalkan alat-alat seperti anggaran, laporan-laporan, serta sistem umpan balik.²⁸ G.R. Terry mengemukakan pengendalian ialah proses penentuan tentang apa yang mestidiraikan, seperti sejumlah standar yang terkait dengan apa yang sedang dilakukan, pelaksanaan dan penilaiannya serta perbaikan-perbaikan yang dilakukan agar proses

²⁶ George R. Terry, ‘“Principles of Management”’, 1.1 (2019), hal. 174.

²⁷ Siti Aisyah dkk, ‘Manajemen Pengawasan Dan Evaluasi Di Laboratorium Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palangka Raya’, 4.1 (2024). Hal. 22

²⁸ Ramadhanid dan Sari, ‘Pendekatan Preventif Dan Korektif Dalam Pengendalian Manajemen Organisasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Jurnal Kampus Universitas Brawijaya)’, 2024, hal. 87–98.

pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana yang selaras dengan standar.²⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah elemen penting dalam manajemen yang berfungsi memastikan setiap kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah disusun.

e. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan metode penilaian yang terstruktur mengenai kinerja, hasil, dan efektivitas aktivitas organisasi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan. Dalam konteks manajemen, evaluasi mencakup pengumpulan informasi, analisis hasil kerja, perbandingan dengan norma atau tolak ukur, serta penentuan kekuatan dan kelemahan.

Proses ini sering kali menjadi komponen penting dalam pengendalian, yang mendukung manajer dalam mengandalkan data untuk mengambil keputusan, meningkatkan efisiensi, serta merancang perbaikan.³⁰ Evaluasi dapat dilakukan dalam periode tertentu (seperti audit tahunan) atau secara langsung (misalnya, melalui dashboard KPI), dan mencakup elemen kualitatif dan kuantitatif seperti produktivitas, kepuasan konsumen, serta dampak terhadap lingkungan.

Menurut S. Martin dan Firman B. Aji evaluasi merupakan salah satu peran manajemen yang bertujuan menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu rencana, serta mengukur

²⁹ Juliastutidkk, *Manajemen SDM Sektor Publik*, 2024, hal. 8

³⁰ Hafizin Syaiful Amri dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen*, ed. by MM Ahmad Bairizki, SE (Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL) Redaksi:). thn. 2022, hal 122

hasilnya secara objektif dengan kriteria yang dapat diterima baik oleh pihak pendukung maupun yang tidak mendukung perencanaan tersebut.³¹

3. Peran MSDM dalam meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Mahasantri

Sebuah ma'had pasti memiliki fungsi di dalamnya, yaitu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu peristiwa yang akan dipentaskan. Dalam bahasa Arab, ma'had berarti pesantren dan merupakan salah satu jenis lembaga formal di Indonesia yang lebih menekankan pendidikan agama dibandingkan pendidikan umum.³²

Pada konteks ini, ma'had berperan penting dalam mengembangkan karakter mahasantri sehingga mereka memiliki kepribadian serta kesadaran akan agama yang dianutnya (*religiusitas*). Beberapa tugas ma'had meliputi memberikan bantuan dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat, menciptakan lingkungan yang bersih serta budaya Islami, dan membentuk sifat religius mahasantri agar mereka sadar akan kewajiban agama, matang dalam wawasan keilmuan, serta dewasa dalam sikap terhadap diri sendiri maupun orang lain.³³

Peran ma'had itu dapat terwujud lewat rangkaian program yang bertujuan mengembangkan kemampuan siswa, baik dalam aspek keagamaan maupun bidang ilmu lainnya, sebab seorang mahasantri atau mahasiswa harusnya bersikap sopan, santun, dan ramah di mana pun

³¹Martindan Firman B. Aji, 'Perencanaan Dan Evaluasi: Suatu Sistem Proyek Pembangunan', 2020, 29AD.

³²Nihayatus Sa'diyah, 'Peran Ma'had Dalam Menumbuhkan Sikap Sosial Mahasantri Di Ma'had "Tabaraka" Al-Islamy Malang', 2023, hal 1

³³Rasyad, Universitas Islam Negeri Ar-raniryand Banda Aceh, '*Konsep Khalifah Dalam Al-Qur'an (Kajian Ayat 30 Surat Al-Baqarah Dan Ayat 26 Surat Shaad)*', 19.1 (2022), hal.30.

berada. Pelaksanaannya tidak dilakukan secara individu, melainkan memerlukan kolaborasi semua pihak, termasuk orang tua serta ahli di bidang tertentu..

Walaupun melibatkan seluruh pihak, ma'had ini tetap berperan penting karena santri menghabiskan banyak waktunya di dalamnya. Menyelenggarakan pembelajaran yang bersifat demokratis dapat membantu santri dalam membimbing anak agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap pendidikannya dan menjadi pribadi yang beretika luhur.³⁴

Fungsi Staff TU dipandang penting di tiap institusi, khususnya di institusi pendidikan, dimana peran administrasi atau TU dalam menangani arsip kantor sudah cukup efektif. Tanggung jawab administrasi meliputi beberapa aspek, dimulai dengan kepala administrasi yang berperan sebagai penanggung jawab sekaligus contoh bagi operator administrasi yang ditugaskan mengatur seluruh kegiatan serta urusan administratif kantor.³⁵

Namun, seiring perkembangan zaman, pengelolaan SDM mulai mendapat perhatian lebih strategis dalam mendukung tercapainya tujuan kelembagaan, termasuk dalam konteks Ma'had Al-Jamiah. Fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengawasan, serta evaluasi perlu dijalankan secara optimal agar dapat meningkatkan kualitas pembinaan dan pendidikan mahasantri, sekaligus mendorong peningkatan jumlah mahasantri yang aktif dan berprestasi.

³⁴Nihayatus Sa'diyah, 'Peran Ma'had Dalam Menumbuhkan Sikap Sosial Mahasantri Di Ma'had "Tabaraka" Al-Islamy Malang'.hal 30-31

³⁵Siswanto, Irwan Fathurrochman, dan Irfan Qowwiyul Aziz Alhaji, dkk, '*Peran Kepala Tata Usaha Dalam Mengembangkan Pengelolaan Arsip Perkantoran*', Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia, 2024, hal.144–58, doi::http://doi.org/10.32478/evaluasi.v8i1.08074a55Article.

4. Indikator Kualitas Dan Kuantitas

1) Kualitas Mahasantri

Dalam sektor pendidikan tinggi, kualitas layanan merupakan salah satu elemen krusial yang berdampak pada kepuasan mahasiswa dan posisi kompetitif universitas. Universitas tidak hanya berfungsi sebagai entitas pendidikan, tetapi juga sebagai penyedia layanan yang wajib menjamin kepuasan semua pihak yang terlibat, karena hal itu merupakan nilai positif atau lebih dari pelayanan kita. Untuk meraih tujuan tersebut, mutu layanan harus ditingkatkan secara terus-menerus, dengan menekankan pada indikator-indikator utama yang mendukungnya.³⁶

Kualitas mahasantri dapat dievaluasi melalui beberapa indikator yang mencakup bidang akademis, keterampilan, dan aspek kepribadian. Menurut Depdiknas, indikator untuk menilai siswa dalam pendidikan formal meliputi:³⁷

a. Kompetensi Akademik

Kapasitas mahasantri dalam memahami dan menguasai materi pembelajaran, yang dapat diukur melalui nilai akademik, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan menyelesaikan masalah.

Dalam upaya terus-menerus memperbaiki kualitas layanan akademik, harus diidentifikasi sejumlah indikator kunci yang

³⁶Novika Regika, 'Indikator Utama Pendukung Kualitas Layanan Perguruan Tinggi', *Manajemen, Perguruan Tinggi*, 2024, hal. 1–2 .

³⁷Nur Azza, 'Manajemen Mahasantri Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Mahasiswa', *Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia*, 2023, hal. 63–64.

memerlukan fokus khusus. Indikator-indikator tersebut berperan sebagai tolok ukur supaya layanan yang disediakan tidak sekadar memenuhi standar, melainkan juga dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan mahasiswa dan perubahan zaman.

b. BuktiNyata

Aspek ini meliputi semua unsur fisik yang dapat diamati dan dialami oleh mahasiswa, seperti gedung kelas, sarana laboratorium, peralatan riset, serta infrastruktur teknologi informasi. Adanya fasilitas yang memadai mencerminkan dedikasi institusi untuk menyediakan pengalaman belajar yang optimal.³⁸

c. Kepercayaan

Kepercayaan menunjukkan kemampuan sebuah institusi dalam menyediakan layanan dengan tepat sesuai komitmen, tepat waktu, dan benar. Misalnya, kelancaran dalam proses administrasi pendidikan, aksesibilitas informasi, dan kecepatan dalam menanggapi permintaan dari mahasiswa.³⁹

d. DayaRespons

Responsivitas berhubungan dengan seberapa baik lembaga dapat mendukung mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini mencakup seberapa cepat mereka merespon pertanyaan,

³⁸Yerik, 'Bukti Pembelajaran: Jenis Dan Contoh' <<https://maestrovirtuale.com/id/bukti-jenis-pembelajaran-dan-contohnya>>, .hal.1

³⁹Sari&Wijaya, 'Dimensi Kualitas Layanan Pada Institusi Pendidikan Tinggi: Keandalan, Responsivitas, Dan Jaminan. Jurnal Pendidikan Dan Administrasi Kampus (Jurnal Kampus Universitas Sebelas Maret)', 2023, hal.67–78.

menyelesaikan permasalahan, dan kemampuan staf akademik serta administrasi dalam memberikan solusi yang akurat..⁴⁰

e. Jaminan

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan yang dialami oleh mahasiswa ketika berhubungan dengan layanan yang disediakan oleh institusi. Kepastian ini mencakup kemampuan tenaga pengajar, kualifikasi staf, kualitas pelayanan, dan jaminan bahwa setiap proses dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

f. Kepedulian

Institusi seharusnya mampu menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan dan pengalaman mahasiswa. Perhatian ini dapat diwujudkan melalui layanan yang ramah, kemudahan dalam mendapatkan akses ke layanan, serta pendekatan yang berorientasi pada mahasiswa.⁴¹

g. Keterampilan:

Kapabilitas mahasantri dalam menerapkan ilmu dan keterampilan praktis, seperti komunikasi efektif, penggunaan teknologi, dan kolaborasi dalam tim.

Kuliah adalah salah satu fase krusial dalam perjalanan hidup individu. Melalui proses kuliah, seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk

k

⁴⁰Hidayat dan Nugroho, 'Pengukuran Kualitas Layanan Akademik Berdasarkan Dimensi Kepercayaan Dan Responsivitas. Jurnal Manajemen Pendidikan (Jurnal Kampus Universitas Pendidikan Tinggi)', 2025, hal.2.

Negeri Yogyakarta)’, 2024, hal. 23–35.

⁴¹Sevima, ‘*PermendiktisaintekNo.39Tahun2025:StandarBaruPenjaminanMutu*

PendidikanTinggi)’, 2025, hal.2.

memasuki sektor kerja. Selain pengetahuan, terdapat beberapa kemampuan dasar yang juga wajib dimiliki oleh mahasiswa. Kemampuan ini akan mendukung mahasiswa agar berhasil dalam studi dan karir.⁴²

Maka, dikatakan bahwa kegiatan pendidikan selalu bersifat aktif dan direncanakan, sehingga pendidikan merupakan upaya atau tindakan yang disadari untuk mentransformasi pandangan dan norma perilaku yang diinginkan agar individu menjadi cerdas, terampil, mandiri, disiplin, serta berakhlak baik. Namun dalam implementasi, perancangan, dan pelaksanaan program mata kuliah Pembangunan Karakter senantiasa dievaluasi oleh tim sebagai bagian dari upaya untuk peningkatan yang berkelanjutan.⁴³

h. Kehidupan Keagamaan:

Tingkat pengetahuan dan aplikasi ajaran Islam, termasuk kemampuan membaca Al-Quran, pemahaman fiqh, dan perilaku baik. Mas'ud menyatakan bahwa kualitas santri di pondok pesantren dapat dilihat dari tiga dimensi utama, yaitu intelektual (penguasaan ilmu pengetahuan agama dan umum), spiritual (kedalaman iman dan adab), serta sosial (kemampuan berinteraksi dan memberikan kontribusi pada masyarakat).⁴⁴

⁴²Sarmilah, 'Pengertian Dan Tujuan Kuliah', thn.2021, hal.1.

⁴³Humaniora, 'Pentingnya Pendidikan Character Building Dalam Membentuk Kepribadian Mahasiswa', Bina Nusantara University, thn.2013, hal.2-4

⁴⁴Nur Khasana, 'Kualitas Santri Di Pondok Pesantren', Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, 2023. hal.15

2) Kuantitas Mahasantri

Kuantitas mahasantri menunjuk pada jumlah mahasiswa yang terdaftar serta tingkat keberlanjutan mereka di lembaga pendidikan. Kualitas mahasantri merupakan salah satu indikator krusial untuk mengevaluasi kemajuan, keberlangsungan, dan daya saing sebuah institusi pendidikan, terutama Ma'had atau pesantren. Kuantitas tak hanya dipahami sebagai total mahasiswa yang terdaftar, melainkan juga mencakup aspek keberlangsungan pendidikan, keterlibatan aktif, dan pencapaian akhir studi.⁴⁵

Menurut *Malayu S. P. Hasibuan*, kuantitas berhubungan dengan total hasil yang diperoleh dalam waktu tertentu. Dalam dunia pendidikan, kuantitas mahasantri dapat dipahami sebagai keseluruhan siswa yang berhasil direkrut, dipertahankan, dan menyelesaikan pendidikan dalam jangka waktu tertentu.⁴⁶

Di sisi lain, menurut *George R. Terry*, setiap organisasi memerlukan data kuantitatif sebagai landasan untuk menjalankan fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Jadi, jumlah mahasantri menjadi fondasi utama dalam pengambilan keputusan strategis pada institusi pendidikan. Kuantitas mahasantri yang konsisten dan meningkat mencerminkan bahwa

⁴⁵Ginta Apriyanti, 'Upaya Mahasantri Dari Latar Belakang Non-Pesantren Dalam Proses Menghafal Al-Qur'an Di Ma'had Al-Jamiah Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu.', UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu., 2024.hal.1

⁴⁶Abd. Rasyid dan Trisdiono, 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan', Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, : 16 No. 1 (2015), hal. 5393.

institusi memiliki daya tarik, pengelolaannya efisien, serta tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi.⁴⁷

Indikator kuantitas yang umum dipakai meliputi:

a. Jumlah Pendaftaran

Total pendaftaran merujuk pada banyaknya individu yang mendaftar untuk menjadi mahasiswa dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini menjadi langkah pertama dalam proses kuantitatif mahasiswa. Total pendaftaran mencerminkan minat masyarakat terhadap reputasi institusi, keefektifan promosi dan sosialisasi.

Menurut Philip Kotler, dalam konteks pemasaran pendidikan, keputusan seseorang untuk memilih sebuah institusi dipengaruhi oleh pandangan terhadap mutu, citra lembaga, serta manfaat yang ditawarkan.⁴⁸

Oleh sebab itu, peningkatan jumlah pendaftaran sering kali berkaitan erat dengan keberhasilan strategi pemasaran dan layanan institusi. Namun, meskipun jumlah pendaftaran tinggi, ini tidak selalu menjamin kuantitas mahasiswa yang konsisten tanpa seleksi dan manajemen yang baik. Banyaknya calon mahasiswa yang mendaftar setiap tahun ajaran.

b. Jumlah Penerimaan

Total penerimaan adalah jumlah calon mahasiswa yang dinyatakan lulus dalam proses seleksi dan secara resmi bergabung

⁴⁷I Made Sedana, 'Ngaben Massal Di Desa Panji Kabupaten Buleleng Dalam Perspektif Manajemen George R. Terry', Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja, Indonesia, 2024, hal. 376.

⁴⁸M Imam Masduki, 'Implementasi Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Ma'had Aly Darusalam Blokagung Banyuwangi', Institut Agama Islam Darussalam, thn.2022.hal,11

dengan lembaga. Indikator ini menunjukkan: Kapasitas tampung Standar kualitas dalam seleksi Ketersediaan pengajar dan fasilitas Perbandingan antar jumlah pendaftar dan jumlah yang diterima juga menggambarkan tingkat persaingan serta daya tarik lembaga. Apabila rasio seleksi tinggi, maka lembaga tersebut dianggap memiliki posisi yang kuat di mata publik. Banyaknya mahasiswa yang diterima pada setiap tahun ajaran.

c. Jumlah Aktif

Mahasiswa yang aktif adalah mereka yang terdaftar secara administratif dan secara nyata berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Jumlah mahasiswa yang aktif mencerminkan: Stabilitas operasional lembaga Tingkat disiplin dan partisipasi Keefektifan sistem pembinaan Jika terdapat banyak mahasiswa yang tidak aktif atau mengundurkan diri, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem pembelajaran, lingkungan, maupun pelayanan administrasi. Banyaknya mahasiswa yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan di setiap periode.⁴⁹

d. Tingkat Retensi

Persentase retensi merupakan proporsi mahasiswa yang berhasil bertahan dan melanjutkan pendidikan dari satu periode ke periode selanjutnya. Retensi memiliki peranan yang sangat penting karena: Mengindikasikan kepuasan peserta didik Merefleksikan

⁴⁹Nur Rahmawati, Iwan Dwi Prahasto dan Eddy Junar Sin, 'Evaluasi Minat Mahasiswa Sebagai Penjaminan Mutu Akademik Di Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi)', Yogyakarta: UGM Repository, thn. 2020, hal. 45–47.

mutu layanan pendidikan Menjadi salah satu indikator keberhasilan pembinaan Retensi yang rendah bisa dipengaruhi oleh faktor akademis, ekonomi, psikologis, atau manajerial. Persentase mahasiswa yang terus melanjutkan pendidikan dari satu periode ke periode selanjutnya.⁵⁰

e. Tingkat Kelulusan

Persentase kelulusan adalah proporsi mahasiswa yang sukses menyelesaikan pendidikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kelulusan yang tepat waktu mencerminkan efektivitas dari sistem pengajaran kualitas bimbingan akademik disiplin yang dimiliki oleh mahasiswa, tingginya tingkat kelulusan yang tepat waktu dapat meningkatkan reputasi lembaga di kalangan masyarakat. Persentase mahasiswa yang menyelesaikan pendidikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.⁵¹

Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia, kuantitas santri di pondok pesan di Indonesia cenderung fluktuatif tergantung pada berbagai faktor seperti kondisi ekonomi, daya tarik lembaga, dan persepsi masyarakat terhadap pendidikan di pondok pesan. Oleh karena itu, peningkatan kuantitas mahasiswa memerlukan strategi yang tepat untuk menarik dan mempertahankan mahasiswa.⁵²

⁵⁰Moes Arofah Moes Arofah, 'Analisis Karakteristik Retensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan', thn.2021, hal. 23–26.

⁵¹Sri Hartati dan Ahmad Syafi'i, 'Pengaruh Sistem Pengajaran Dan Bimbingan Akademik Terhadap Tingkat Kelulusan Tepat Waktu Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia', 2022, hal. 89–92,

⁵²Kementerian Agama Republik Indonesia, 'Laporan Statistik Pendidikan Islam Tahun 2022. Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Agama Republik Indonesia', 2023, hal. 34–36.

5. Hubungan Antara Kualitas dan Kuantitas

Kualitas dan kuantitas memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Dalam jangka pendek, peningkatan kuantitas dapat menurunkan kualitas jika sumber daya tidak ditambah secara proporsional.

Namun, dalam jangka panjang, peningkatan kualitas dapat menarik lebih banyak mahasiswa sehingga kuantitas juga meningkat. Menurut Bowen, keseimbangan antara kualitas dan kuantitas merupakan tantangan utama bagi lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa peningkatan kuantitas tidak mengorbankan kualitas, dan sebaliknya.⁵³

Kualitas dan kuantitas saling terkait dalam pengelolaan institusi pendidikan. Keduanya berhubungan erat karena peningkatan satu aspek akan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi yang lainnya.

Oleh sebab itu, institusi pendidikan harus memahami hubungan dinamis ini untuk mempertahankan stabilitas serta keberlanjutan perkembangan lembaga. Dalam jangka pendek, peningkatan kuantitas bisa mengakibatkan penurunan kualitas jika sumber daya yang ada tidak ditingkatkan dengan proporsional. Contohnya, ketika jumlah mahasiswa meningkat pesat namun jumlah pendidik, fasilitas, dan sarana pendukung tidak bertambah, maka proses pembelajaran akan menjadi kurang efektif.⁵⁴ Ketidakseimbangan rasio antara pendidik dan mahasiswa dapat mengurangi perhatian terhadap siswa dan mengakibatkan pengawasan yang kurang optimal. Hal ini dapat mengancam kualitas layanan

⁵³ John Bowen, *Managing Higher Education Institutions: Balancing Quality and Access.*, New York: Routledge, hal. 2018, hal. 112–115.
⁵⁴ hal. 57–61.

⁵⁴RinaDewiLestari dan Bambang Sumintono, 'Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam: Sinergi Kualitas Dan Kuantitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*', 2021,

pendidikan. Sebaliknya, dalam jangka panjang, fokus pada peningkatan kualitas dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kuantitas. Ketika mutu pendidikan meningkat, baik dalam aspek kemampuan pengajar, metode pembelajaran, maupun hasil lulusan, maka kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut juga akan meningkat. Kepercayaan ini mendorong minat calon mahasiswa untuk mendaftar, sehingga jumlah pendaftaran dan penerimaan menjadi lebih banyak. Dengan demikian, kualitas yang tinggi secara alami akan mendatangkan pertumbuhan kuantitas yang berkelanjutan.⁵⁵

Menurut *W. Edwards Deming*, peningkatan kualitas yang berkelanjutan akan memberikan efek positif pada produktivitas dan kelangsungan sebuah organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan lembaga dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas sekaligus menjaga jumlah peserta didik. Ini berarti, kualitas yang terjaga akan meningkatkan daya saing lembaga dan menarik lebih banyak calon.⁵⁶

Selain itu, *Philip Kotler* berpendapat bahwa mutu layanan sangat berdampak pada kepuasan pengguna layanan. Di institusi pendidikan, kepuasan dari mahasiswa dan orang tua akan menciptakan citra yang baik, yang dapat mendorong peningkatan pendaftaran melalui sarana

⁵⁵Muhammad Najib dan Siti Nurhaliza, '*Sinergi Kualitas Dan Kuantitas Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Modern*. Jakarta', Penerbit Raja Grafindo Persada, thn.2022, hal. 78–81.

⁵⁶W.EdwardsDeming, '*OutoftheCrisis(EdisiRevisi)*.Cambridge:MITPress', thn.2018,hal.24–27.

rekomendasi dan kepercayaan dari masyarakat. Ini membuktikan bahwa mutu memainkan peranan penting dalam pertumbuhan jumlah.⁵⁷

6. Strategi Pengelolaan SDM

1) Strategi Pengelolaan SDM

Manajemen pengelolaan ma'had yang efektif adalah suatu sistem yang bisa mengatur lembaga secara menyeluruh dengan memanfaatkan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia. Tingkat kualitas sebuah ma'had sangat dipengaruhi oleh cara pengelolaan yang dilakukan, karena baik buruknya kualitas tersebut tidak terlepas dari seberapa baik manajemen yang diterapkan di dalamnya. Sebagai institusi pendidikan yang berbasis pondok dan berada di dalam lingkungan perguruan tinggi, ma'had memiliki tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada pengembangan akademik para mahasiswa, tetapi juga mencakup pengembangan spiritual, moral, kedisiplinan, serta pembentukan karakter.

Dalam lingkungan ma'had, SDM ini mencakup pimpinan (mudir), pembina asrama (musyrif/musyrifah), pengajar, hingga staf administrasi. Setiap elemen ini harus berkolaborasi dengan baik melalui koordinasi dan sinergi yang efektif agar sasaran ma'had dapat tercapai.⁵⁸

Pengelolaan ma'had yang efektif harus dilakukan dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada, baik dari segi SDM maupun

⁵⁷Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, 'Marketing Management (Edisi Ke-16)', Jakarta: Erlangga, thn.2022, hal. 56–59.

⁵⁸Mudionodkk, "Penataan Ruang dan Kabupaten Madiun, 'Strategi Peningkatan Kualitas Dan Kinerja Penyelenggara Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan'",

sumber daya lainnya. Tentu saja, hal ini memerlukan keterampilan dalam manajemen, karena keahlian menjadi aspek penting untuk menjalankan ma'had secara profesional. Selain itu, kepemimpinan yang efektif adalah kunci utama agar setiap program dan aktivitas ma'had dapat berlangsung sesuai dengan visi dan misi.

Seperti halnya perguruan tinggi yang memiliki tridarma, ma'had juga menjalankan fungsi utama sebagai pusat pendidikan dan pembinaan bagi mahasiswa, agar mereka menjadi individu yang berpengetahuan, berakhlak, dan memiliki jiwa kepemimpinan. Dalam proses pengelolaan tersebut, prinsip-prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan sumber daya, evaluasi, dan pengawasan harus diterapkan dengan konsisten.

Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa yang belajar dan tinggal di ma'had.⁵⁹ Pada akhirnya, suksesnya pengelolaan ma'had dalam mencetak mahasiswa yang berkualitas, disiplin, dan berakhlak mulia sangat ditentukan oleh SDM yang terlibat.

Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu kunci strategis yang mencakup proses rekrutmen, pembinaan, pengembangan kompetensi, hingga penilaian serta evaluasi kinerja.⁶⁰

Dengan manajemen SDM yang baik, ma'had dapat menjadi wadah yang efektif untuk mengembangkan potensi akademik dan

⁵⁹Untung Khoiruddin and Desy Rahmawati, 'Strategi Khusus Dalam Meningkatkan Religiusitas Santri Pasca Pandemi: Studi Kasus Di Ma ' Had Darul Ilmi MAN 2 Kota Kediri', thn.2023, hal. 58,.

⁶⁰EgaPutriDuanaManalu, 'Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Dakwah Di Era Modern', thn.2024, hal.2.

spiritual mahasiswa secara seimbang. Hal ini selaras dengan tujuan Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup untuk mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara moral dan spiritual.⁶¹

Hatten menyampaikan ada beberapa aspek yang harus diperhatikan agar strategi dapat berhasil, yakni:

- a. Strategi perlu selaras dengan lingkungan dan tidak melawan arus, melainkan mengikuti perkembangan yang ada di masyarakat.
- b. Setiap organisasi seharusnya tidak hanya mengembangkan satu pendekatan strategis.
- c. Strategi yang berhasil sebaiknya memusatkan dan mengintegrasikan semua sumber daya, bukan memisahkan satu sama lain.
- d. Strategi sebaiknya berfokus pada kekuatan yang dimiliki, alih-alih pada kelemahan yang ada.
- e. Sumber daya merupakan elemen penting, mengingat strategi yang dirumuskan harus realistis dan dapat direalisasikan.
- f. Strategi perlu mempertimbangkan risiko yang tidak terlalu besar.
- g. Strategi sebaiknya disusun berdasarkan fondasi dari keberhasilan sebelumnya.
- h. Tanda-tanda keberhasilan strategi ditunjukkan oleh dukungan dari pemangku kepentingan.⁶²

⁶¹Mukhtasar Muhammad Safwan, Zulfikar Ali Buto Siregar, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ma'had Aly Di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah', thn.2021.hal.187-188

⁶²Sumartini, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Pada Tahun 2005-2007', thn.2018.hal.18-20

2) Faktor Penghambat Kualitas dan Kuantitas

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri yang dapat menghambat peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa. Beberapa faktor internal yang umum terjadi mencakup:

a) Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan finansial, sumber daya manusia, dan infrastruktur dapat menghambat kemampuan lembaga untuk menerima dan mengembangkan mahasiswa dalam jumlah yang besar dengan kualitas yang tinggi.

b) Kurikulum yang Tidak Relevan:

Kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau tidak mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dapat menurunkan daya tarik lembaga pendidikan.

c) Kualitas Tenaga Kependidikan

Kualitas guru atau ustadz yang tidak memadai dapat menurunkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Sistem Manajemen yang Kurang Efektif: Sistem manajemen yang kaku atau tidak transparan dapat menurunkan motivasi mahasiswa dan staf.⁶³

d) Fasilitas pembelajaran yang kurang memadai,

⁶³Hadi Supriyono dan Endang Sulistyani, 'Faktor-Faktor Penentu Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam', thn.2021, hal. 32–35.

Keterbatasan fasilitas seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang belajar dapat menghambat proses pembelajaran.

b. Faktor Eksternal

a) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat mengurangi kemampuan keluarga untuk mengirim anak mereka ke lembaga pendidikan, terutama jika biaya pendidikan tinggi.

b) Persepsi Masyarakat

Persepsi masyarakat yang kurang positif terhadap pendidikan di lembaga pendidikan Islam dapat mengurangi minat calon mahasiswa.

c) Perubahan Kebijakan Pemerintah

Perubahan kebijakan pendidikan pemerintah dapat mempengaruhi operasional lembaga pendidikan.

d) Faktor Sosial dan Budaya

Perubahan sosial dan budaya yang mengurangi nilai-nilai tradisional dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk belajar di lembaga pendidikan Islam.

Dalam konteks pondok pesantren, terdapat faktor-faktor khusus yang dapat menghambat peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa. Menurut Haidar, faktor-faktor tersebut mencakup:⁶⁴

⁶⁴Haidar dan Ahmad 'Pengelolaan Pondok Pesantren Modern: Tantangan Dan Solusi Dalam Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Mahasiswa', Yogyakarta, Pen. UPI Press, thn. 2020, hal. 72–74.

a) KeterbatasanPendanaan

Banyak pondok pesan yang bergantung pada donasi dan swadaya masyarakat, yang dapat tidak stabil dari tahun ke tahun.

b) KurangnyaProfesionalismePengelolaan

Beberapa pondok pesan masih menggunakan sistem pengelolaan yang tradisional dan kurang profesional.

c) AdaptasidenganTeknologi

Kesulitan dalam mengadopsi teknologi pendidikanmodern yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

3) Strategi PeningkatanKualitasdanKuantitasMahasantri

Peningkatan kualitas mahasantri memerlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan Peningkatan kualitas mahasantri membutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan berkesinambungan, karena kualitas mahasantri yang baik tidak hanya menunjukkan keberhasilan dalam akademik dan pembinaan spiritual, melainkan juga keterampilan mereka dalam berkontribusi di masyarakat serta menghadapi tantangan zaman.⁶⁵

Pendekatan ini harus mencakup berbagai elemen, mulai dari perencanaan pembelajaran, dukungan sumber daya, hingga pembentukankarakter,sambiltetapmenjagakeselarasanantaraprinsip-prinsip Islam dan kebutuhan perkembangan zaman.

Beberapastrategiyangdapatdilakukan:⁶⁶

⁶⁵Nasution, 'Kurikulum PendidikanIslam:KonsepDanImplementasi Di EraRevolusi Industri 4.0. Medan', Universitas Sumatera Utara, thn.2019, hal. 67–70.

⁶⁶Muhammad Fauzi dan Wahyuni, 'Strategi Pembelajaran Berbasis Nilai Islam UntukMeningkatkan KualitasMahasantri.', Pendidikan Islam Dan Pembangunan, thn.2022, hal. 43–46.

a) Pengembangan Kurikulum yang Relevan

Mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan zaman sambil tetap mempertahankan nilai-nilai Islami. Menurut Nasution, kurikulum yang baik harus mencakup tiga aspek, yaitu aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan).

b) Peningkatan Kualitas Tenaga Kependidikan

Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan untuk guru dan ustadz. Menurut Daryanto, pelatihan tenaga kependidikan harus mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi propesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

c) Penggunaan Teknologi Pendidikan

Mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Menurut Prensky, generasi saat ini adalah digital natives yang lebih nyaman dengan teknologi, sehingga pembelajaran harus disesuaikan dengan gaya belajar mereka.

d) Pengembangan Program Pembelajaran Aktif

Mengembangkan program pembelajaran yang melibatkan mahasiswa secara aktif, seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran kooperatif.⁶⁷

⁶⁷ Rina Indah Sari, 'Pembelajaran Aktif Dalam Pendidikan Islam: Implementasi Dan Dampaknya Terhadap Keterlibatan Mahasiswa', *Metodik Pembelajaran*, thn. 2021, hal. 78–81.

e) Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Memberikan motivasi dan penghargaan kepada mahasiswa yang berprestasi untuk mendorong semangat belajar. Menurut Uno, motivasi dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, dan pengembangan diri.⁶⁸

f) Pembentukan Karakter

Mengembangkan program pembentukan karakter yang terintegrasi dalam kurikulum dan kegiatan sehari-hari. Menurut Lickona, pembentukan karakter yang efektif memerlukan tiga komponen, yaitu moral knowing (pengetahuan moral), moral feeling (perasaan moral), dan moral action (tindakan moral).

4) Strategi Peningkatan Kuantitas Mahasiswa

Peningkatan kuantitas mahasiswa memerlukan strategi untuk menarik lebih banyak calon mahasiswa dan mempertahankan mahasiswa yang ada. Beberapa strategi yang dapat dilakukan mencakup:

a. Promosi yang Efektif

Melakukan promosi yang tepat sasaran melalui berbagai media, baik media cetak, media elektronik, maupun media sosial. Menurut Kotler dan Keller, promosi yang efektif harus

⁶⁸Sutrisno Uno, 'Psikologi Pendidikan Islam: Meningkatkan Motivasi Belajar Santri Di Era Digital', thn.2020, hal. 54-57.

mempertimbangkan karakteristik target pasar dan menggunakan pesan yang menarik.⁶⁹

b. Peningkatan Daya Tarik Lembaga

Meningkatkan fasilitas dan layanan untuk membuat lembaga lebih menarik bagi calon mahasiswa. Menurut Tjiptono, daya tarik lembaga dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas layanan, fasilitas, dan citra merek.⁷⁰

c. Penyediaan Beasiswa

Menyediakan program beasiswa untuk mahasiswa berprestasi atau yang membutuhkan bantuan finansial. Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2016, pemerintah menyediakan berbagai program bantuan pendidikan untuk siswa di lembaga pendidikan Islam.⁷¹

d. Kerja Sama dengan Masyarakat

Meningkatkan kerja sama dengan masyarakat, tokoh agama, dan pemerintah untuk memperluas jangkauan penerimaan mahasiswa.

e. Fleksibilitas Sistem Pendidikan

Menyediakan sistem pendidikan yang fleksibel, seperti program pendidikan jarak jauh atau program paruh waktu, untuk mengakomodasi kebutuhan mahasiswa yang berbeda-beda.

⁶⁹Philip Kotler dan Kevin Lane Keller., 'Marketing Management (Edisi Ke-16).', Jakarta: Erlangga, thn.2022, hal. 12–15.

⁷⁰Fandy Tjiptono, 'Manajemen Pemasaran Jasa (Edisi Ke-5).', thn.2021, hal.45–48.

⁷¹Kementrian Republik Indonesia, 'Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Program Bantuan Pendidikan Bagi Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam.', thn.2020, hal.7–9.

f. Peningkatan Retensi

Meningkatkan retensi mahasiswa dengan memastikan kepuasan mereka terhadap pendidikan yang diterima. Menurut Kotler, kepuasan pelanggan (dalam hal ini mahasiswa) merupakan kunci untuk mempertahankan mereka.

5) Strategi Integrasi Peningkatan Kualitas dan Kuantitas

Peningkatan kualitas dan kuantitas harus dilakukan secara terintegrasi agar tidak terjadi trade-off. Beberapa strategi integrasi yang dapat dilakukan mencakup: Peningkatan Kualitas dan Kuantitas menunjukkan bahwa kedua unsur ini harus dijalankan secara bersamaan.⁷²

Beberapa strategi integrasi yang dapat dilakukan mencakup:

a.) Peningkatan Kapasitas Secara Bertahap

Meningkatkan kapasitas penerimaan secara bertahap dengan mempertimbangkan kemampuan sumber daya yang ada. Menurut Greiner, pertumbuhan organisasi yang sehat harus dilakukan secara bertahap untuk menghindari krisis yang dapat menurunkan kualitas.

b.) Penggunaan Sistem Manajemen Mutu.

Mengimplementasikan sistem manajemen mutu seperti ISO 9001 untuk memastikan bahwa peningkatan kuantitas tidak mengorbankan kualitas. Menurut Siladan Ebrahimpour, sistem

⁷²Budi Santoso, 'Sinergi Kualitas dan Kuantitas dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan', 2022, hal. 98–101, doi: <https://doi.org/10.25077/jmp.v14i2.10234>.

manajemen mutu dapat membantu organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas secara konsisten.⁷³

c.) Pengembangan Budaya Mutu

Membangun budaya mutu di seluruh lapisan organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu berkomitmen terhadap kualitas. Menurut Oakland, budaya mutu merupakan fondasi untuk peningkatan kualitas dan kuantitas yang berkelanjutan.⁷⁴

d.) Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Melakukan evaluasi secara berkala dan perbaikan berkelanjutan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan efektif. Menurut Deming, perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) merupakan kunci untuk mencapai keunggulan dalam jangka panjang.⁷⁵

e.) Pemberdayaan Seluruh Stakeholder

Melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk mahasiswa, orang tua, guru, dan masyarakat, dalam proses peningkatan kualitas dan kuantitas. Menurut Senge, organisasi pembelajaran (learning organization) adalah organisasi yang melibatkan seluruh anggotanya dalam proses pembelajaran dan perbaikan.⁷⁶

⁷³M. Sila, and Ebrahimpour, 'Total Quality Management in Higher Education Institutions: A Review and Practical Framework', thn.2014, hal. 23–38, .

⁷⁴Rina Dewi, 'Budaya Mutu Dalam Lembaga Pendidikan Islam: Konsep Dan Implementasi', 2021, hal. 76–79.

⁷⁵W. Edwards Deming, 'Out of the Crisis (Edisi Revisi). Cambridge: MIT Press', thn.2018, hal. 156–159.

⁷⁶Peter M. Senge., 'The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (Edisi Bahasa Indonesia)', Penerbit Gramedia Pustaka Utama, thn.2019, hal. 89–92.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara efektif dan berkelanjutan, diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa secara signifikan.⁷⁷

B. Kerangka Berfikir

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam konteks pengelolaan Kualitas dan Kuantitas mahasiswa di lingkungan kema'hadan, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa.⁷⁸ Dengan penerapan manajemen SDM yang efektif, diharapkan mahasiswa di Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup dapat berkembang secara optimal, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun moral.

Alur berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:⁷⁹

1. Identifikasi masalah

Mengidentifikasi sejauh mana manajemen SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah berkontribusi dalam peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa.

2. Analisis manajemen SDM

Menganalisis penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak ma'had.

⁷⁷Kementerian Agama Republik Indonesia., *'Rencana Pembangunan Pendidikan Islam Tahun 2023–2027.'*, Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia, 2022, hal.105–108.

⁷⁸S Ali dan Nurjannah, *'Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Mahasiswa Di Lingkungan Pondok Pesantren Dan Ma'had. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Jurnal Kampus IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta)'*, 2024, hal. 12–25.

⁷⁹Rahmat Hidayat dan Dewi Sartika, *'Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam'*, 2024.

3. Pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas mahasiswa

Mengkaji dampak dari manajemen SDM tersebut terhadap peningkatan mutu pendidikan, pembentukan karakter, serta jumlah mahasiswa yang mampu bertahan dan berkembang di Ma'had.

4. Rekomendasi

Menyusun rekomendasi strategis untuk memperkuat implementasi manajemen SDM agar dapat lebih efektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

C. Penelitian Relevan

Penelitian tentang pengaruh manajemen SDM berbasis kema'hadan terhadap kualitas mahasiswa. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem kema'hadan berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas mahasiswa, baik dari aspek karakter, kedisiplinan, maupun pemahaman keagamaan.⁸⁰

Lingkungan asrama menjadi media penting dalam pembinaan tersebut.

1. Jurnal artikel oleh Irwan Fathurrochman dkk. berjudul "Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup" bertujuan untuk mendeskripsikan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pada lembaga pendidikan di bawah Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan focus group

⁸⁰N.Rahman, A. dan Fitriani, 'Pengaruh Manajemen SDM Berbasis Kemahasiswaan Terhadap Kualitas Mahasiswa Di Institusi Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam (Jurnal Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)', 2024.hal.98-112

discussion. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, pengembangan, pengembangan karier, penilaian kerja, monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut, yang diterapkan sesuai kebutuhan masing-masing lembaga, yaitu SMKS 6 Pertiwi Curup dan Politeknik Raflesia Curup.⁸¹

Persamaan penelitian Irwan Fathurrochman dkk. dengan penelitian penulis terletak pada fokus kajian yang sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Keduanya juga menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam meningkatkan mutu lembaga, baik melalui pembinaan, pengembangan, evaluasi, maupun strategi pengelolaan lainnya. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan fenomena pengelolaan sumber daya manusia secara mendalam di lembaga pendidikan Islam.

Perbedaannya, penelitian Irwan Fathurrochman dkk. lebih menitikberatkan pada peningkatan mutu sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan formal, yaitu sekolah dan perguruan tinggi, dengan fokus pada strategi seperti pelatihan, pengembangan karier, monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut. Sedangkan penelitian penulis lebih memfokuskan kajian pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Dengan demikian,

⁸¹Irwan Fathurrochman dkk, 'Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup', *Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia*, 13 (2024), pp. 121–32.

penelitian penulis tidak hanya menyoroti peningkatan mutu SDM pengelola lembaga, tetapi juga menelaah bagaimana fungsi MSDM berperan dalam pengelolaan mahasiswa, baik dari aspek pembinaan kualitas maupun peningkatan jumlah/kuantitas mahasiswa.

2. Jurnal artikel oleh Revi Permanasari dkk. berjudul “Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Staf pada Lembaga Pendidikan Islam Unit TIPD IAIN Curup” bertujuan untuk mengkaji hubungan antara manajemen sumber daya manusia, motivasi, dan kinerja staf di Unit TIPD IAIN Curup. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik, seperti pembagian tugas sesuai kompetensi, pelatihan dan pengembangan staf, evaluasi kinerja, serta pemberian dukungan dan motivasi kerja, berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas kinerja staf.⁸²

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada fokus kajian yang sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam dengan pendekatan kualitatif. Keduanya juga menempatkan MSDM sebagai unsur penting dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pengelolaan lembaga.

Adapun perbedaannya, penelitian Revi Permanasari dkk. berfokus pada sinergi MSDM, motivasi, dan kinerja staf di lingkungan Unit TIPD IAIN Curup, sedangkan penelitian penulis lebih menitikberatkan pada

⁸²Revi Permatasari dkk, ‘*Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Unit TIPD IAIN Curup*’. thn.2024, pp. 91-104

peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Dengan demikian, penelitian penulis memiliki fokus yang lebih spesifik pada pengelolaan mahasiswa, bukan pada kinerja staf lembaga.

3. Menti Sulastri 2022 *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu”* Hasil penelitian Meti Sulastri tahun 2022 tentang “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya” menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola pesantren. Strategi tersebut diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, memperkuat kinerja pengajar, dan mendukung tercapainya tujuan lembaga secara efektif.⁸³

Penelitian saya memiliki persamaan dengan penelitian Meti Sulastri, yaitu sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lembaga pendidikan Islam serta menyoroti pentingnya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung kualitas lembaga.

Perbedaannya, penelitian Meti Sulastri berfokus pada strategi pengembangan SDM di Pesantren Sentot Alibasya, khususnya peningkatan kemampuan tenaga pendidik dan pengelola pesantren. Sedangkan penelitian saya lebih fokus pada analisis MSDM dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

⁸³Menti Sulastri, *‘Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu Skripsi’*. thn.2022, hal.2

4. Sara Mutia 2022 “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri Di Dayah Darul Huda Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Selatan*” Hasil dari penelitian ini adalah terkait model pengelolaan sumber daya manusia dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri di Dayah Darul Huda.

Persamaan antara penelitian saya dengan ini adalah bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sama-sama untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di dayah darul huda dan kendala apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri. Dan metode yang digunakan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini juga sama yakni teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.⁸⁴

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sara Mutia yaitu terletak pada lokasi penelitiannya, saya berada di daerah Curup, Bengkulu, sedangkan Sara Mutia berada di Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Selatan dan pada penelitiannya hanya menganalisis kualitasnya saja, sedangkan saya meneliti kualitas dan kuantitas.

5. Nurhasana 2020, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ma’had Al-Jami’ah Uin Sumatera Utara” Hasil dari penelitian adalah Manajemen SumberDaya Manusiadi Ma'hadAl-Jami'ahUIN SumateraUtara,dalam konteksataudeskripsiyangberfokuspadatahapanperencanaan,

⁸⁴FakultasDakwahdtkk, ‘*PengelolaanSumberDayaManusiaUntukMeningkatkan KualitasPendidikanSantriDiDayahDarulHudaKecamatanSawangKabupatenAcehSelatan*’,

pemilihan , serta orientasi pelatihan peningkatan sumber daya manusia yang sedang berlangsung di Ma'had Al -Jami'ah Sumatera Utara .⁸⁵

Penelitian saya memiliki persamaan dengan penelitian Nurhasanah yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera” tahun 2020, yaitu sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkungan Ma'had Al-Jami'ah sebagai lembaga pendidikan Islam.

Adapun perbedaan antar penelitian saya dan penelitian ini terletak pada fokus dan lokasi penelitian. Penelitian Nurhasanah lebih menekankan pengelolaan sumber daya manusia secara umum di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera, sedangkan penelitian saya lebih spesifik pada analisis MSDM dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

⁸⁵Nurhasana, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ma'had Al-Jami'ah Uin Sumatera Utara', thn.2020.hal.3

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Mahad Al-Jamiah IAIN Curup. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menggali secara mendalam bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, dilakukan di lingkungan ma'had.¹

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khas yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:²

1. Dilaksanakan dalam kondisi alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama dan data dikumpulkan langsung dari sumber pertama seperti pengasuh, musyrif, maupun mahasiswa.
2. Bersifat deskriptif, sehingga data yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian naratif, bukan angka-angka statistik.
3. Memfokuskan perhatian pada proses manajemen SDM, bukan hanya pada hasil akhirnya, sehingga dapat menggambarkan dinamika yang terjadi di dalam ma'had.
4. Analisis data dilakukan secara induktif, yakni menyusun pola, tema, dan makna dari data yang ditemukan di lapangan untuk memahami bagaimana

¹Moleong, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', 2021, hal. 32–35.

²Sugiyono., 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-8)', thn. 2022, hal. 45–48.

manajemen SDM berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri.³

C. Subjek Penelitian

Orang, tempat dan hal-hal yang diselidiki untuk mengumpulkan data yang relevan untuk penelitian disebut sebagai subjek penelitian. Dalam kerangka penelitian kualitatif, subjek penelitian adalah orang –orang atau kelompok yang menjadi sampel atau objek dalam penelitian, yang memberikan informasi yang diperlukan kepada peneliti. Direktur, staff, ustadz dan ustadzah serta mahasantri Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup, dijadikan sebagai subjek penelitian skripsi ini.

D. Jenis dan Sumber Data

Peneliti menggunakan data kualitatif dalam penelitiannya. Jenis data ini mencakup diskusi mengenai suatu isu tanpa memerlukan angka, tetapi mengandalkan sumber-sumber seperti dokumentasi, wawancara, dan pengamatan. Mengingat data merupakan informasi dasar yang memberikan pemahaman mendalam tentang subjek penelitian, data menjadi komponen penting dalam setiap proyek studi. Untuk menyelesaikan masalah atau menawarkan solusi untuk pertanyaan penelitian, peneliti mengumpulkan data, yang merupakan kumpulan informasi faktual.

Ada dua macam sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Informasi yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumbernya dikenal sebagai data primer. Jenis data yang selalu diperbarui ini

³Winanda Nurmayani, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Mendukung Program Sekolah Penggerak Di SDN 163 Rejang Lebong’, *Skripsi*, 2024.hal.38

kadang disebut sebagai data yang sah atau terbaru. Umumnya, peneliti menerapkan berbagai teknik untuk mengumpulkan data primer, seperti ceramah, wawancara, dan pengamatan langsung. Dalam penelitian ini, direktur, staf, dan beberapa ustadz/ustadzah memberikan data primer kepada peneliti.⁴

2. Data Sekunder

Informasi yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang telah ada sebelumnya dikenal sebagai data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis berencana untuk mengumpulkan data sekunder dari beragam sumber, termasuk instruktur ma'had, arsip ma'had, serta akun media sosial yang berkaitan dengan ma'had. Contoh dari jenis materi ini bisa berupa foto ruang fisik asrama ma'had atau dokumen yang berhubungan dengan ma'had.⁵

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, peneliti melakukan tiga langkah sesuai dengan pendapat Sugiyono, yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilaksanakan di lingkungan alami, menggunakan sumber data utama, serta teknik pengumpulan data yang lebih banyak bergantung pada observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi.⁶

⁴Pratiwi D dan Saputra, 'Pengumpulan Data Primer Dalam Penelitian Manajemen SDM Di Ma'had', thn.2024, hal. 27–30.

⁵Tiwi Hartanti, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Kawasan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam', thn.2020., 33-35

⁶Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-8)', thn.2022, hal. 105–109.

a. Observasi

Kemampuan untuk mengamati dengan menggunakan indera selain penglihatan disebut sebagai teknik observasi. Ini adalah cara pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan perasaan langsung terhadap situasi riil dari objek yang diteliti. Tanpa perlu alat tambahan, peneliti dapat secara langsung mencatat semua kejadian yang terlihat dari objek penelitian melalui teknik observasi.⁷

Dalam kerangka penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Posedur observasi dilakukan langsung di ma'had.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dilakukan melalui pertemuan langsung dan tanya jawab secara langsung kepada responden atau narasumber untuk memperoleh informasi. Informasi yang didapat dapat berupa rekaman suara, wawancara, serta kegiatan utama dalam proses pengamatan.⁸

Untuk memperoleh data bagi studi ini, peneliti bertanya dengan tim pengurus ma'had, serta individu yang bertanggung jawab terhadap para mahasantri. Direktur ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, yang mengawasi

⁷Yantidan Saputra, 'Teknik Observasi Berperan Serta Dalam Pengumpulan Data Kualitatif Di Lingkungan Ma'had', thn.2023, hal. 28–31.

⁸N. Rahman dan Fitriani, 'Metode Wawancara Mendalam Dalam Penelitian Manajemen SDM Ma'had', thn.2024, hal. 34–37.

kualitas dan jumlah mahasantri, serta para pendidik lainnya, berfungsi sebagai responden dan juga pewawancara.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah sebuah kejadian atau peristiwa yang sudah terjadi. Bentuk dokumentasi sering kali berupa foto, teks, atau hasil karya penting dari individu tertentu. Dalam penelitian ini, dokumentasi berfungsi untuk melengkapi data-data utama yang diperoleh dari wawancara dan pengamatan, yang berupa foto tentang pengelolaan peserta didik dalam upaya meningkatkan hasil belajar di mahasantri putra di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

Untuk keperluan dokumentasi, peneliti memanfaatkan perangkat seperti ponsel dan buku catatan untuk merekam dan mencatat semua percakapan dengan narasumber, serta menggunakan kamera untuk mengambil gambar saat berdiskusi dengan informan. Dengan adanya foto-foto ini, keabsahan penelitian akan meningkat dan lebih terjamin.⁹

F. Teknik Analisis Data

Analisis informasi dalam riset kualitatif, dilakukan selama proses pengumpulan informasi berlangsung, serta sesudah pengumpulan informasi selesai dalam jangka waktu tertentu. Saat wawancara, peneliti sudah mulai menganalisis respons dari narasumber. Apabila respons yang diperoleh setelah dianalisis masih dirasa kurang memuaskan, peneliti akan melanjutkan dengan

⁹Muhammad Ilyas Alfarizi, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Indopangan Sentosa)', thn.2021.hal.86-89

pertanyaan tambahan, hingga pada titik tertentu, didapatkan informasi yang dinilai kredibel.¹⁰

Miles dan Huberman menyatakan bahwa proses dalam analisis data kualitatif berlangsung secara interaktif dan berkesinambungan hingga selesai, sehingga data tersebut mencapai tingkat kejenuhan. Dalam analisis data, terdapat beberapa aktivitas, seperti pengurangan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Tahapan dan analisis data yang mengikuti model analisis yang dikemukakan oleh *Miles dan Huberman*, antara lain:

a. ReduksiData (*DataReduction*)

Mereduksi informasi berarti menyusun ulang, memilih inti dari hal-hal yang ada, mengutamakan aspek-aspek yang signifikan, mencari tema serta pola, dan mengeliminasi elemen yang tidak relevan. Dengan cara ini, data yang sudah direduksi menawarkan kejelasan yang lebih baik dan memudahkan penulis dalam mengumpulkan informasi tentang pengelolaan siswa guna meningkatkan pencapaian akademis. Data tersebut dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dan dokumentasi yang selanjutnyadisusun menjadi ringkasan.

b. PenyajianData (*DataDisplay*)

Setelah reduksi data dilakukan, langkah berikutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian yang bersifat kualitatif, data dapat disajikan melalui ringkasan tulisan, diagram, hubungan antar kategori, dan narasi dalam bentuk teks. Dengan menampilkan data, kita dapat lebihmudahmemahamisituasiyangadadanmerencanakanindakanselanjutnya

¹⁰J.Miles,Huberman&Saldana, '*QualitativeDataAnalysis:AMethodsSourcebook (Edisi Ke-3*', thn.2024, hal. 45–48.

berdasarkan pemahaman tersebut. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan informasi, dari bentuk yang rumit menjadi informasi yang lebih jelas agar mudah dipahami..

c. Penarikan Kesimpulan (Conclusion drawing/verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut *Miles dan Huberman* adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi, dengan memperhatikan serta memanfaatkan pola pikir yang telah dibentuk. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini menjawab semua pertanyaan yang telah ditetapkan oleh penulis. Oleh karena itu, kesimpulan pada penelitian kualitatif bisa jadi mampu menjawab pertanyaan yang dirumuskan di awal, namun hal ini juga mungkin tidak terjadi, karena sebagaimana telah dijelaskan, isu-isu dalam penelitian kualitatif cenderung bersifat sementara dan akan berkembang saat penulis berada di lapangan.¹¹

G. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup dapat dipertanggungjawabkan, diperlukan langkah-langkah untuk memastikan keabsahan data yang dikumpulkan.¹² Salah satu teknik yang digunakan adalah triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber, metode atau pihak lain sebagai pembanding. Dalam konteks penelitian ini, triangulasi dilakukan melalui beberapa cara berikut:

¹¹Bagus Ervin Nur Fauzi, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bisnis Start Up Sanaya Kids Ponorogo)', thn.2024, hal.63-64

¹²Rahayu dan Prasetyo, 'Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Penerapan Triangulasi. Jurnal Metodologi Penelitian Pendidikan Islam (Jurnal Kampus IAIN Curup)', 2024, hal. 78–89.

1. Triangulasidata

Memeriksa kebenaran informasi melalui berbagai metode dan sumber data, seperti wawancara mendalam dengan pengasuh, musyrif, dan mahasantri; observasi langsung terhadap kegiatan kema'hadan; serta analisis dokumen tertulis, arsip, catatan resmi, dan dokumentasi foto.

2. Triangulasimetode

Membandingkan data atau informasi yang didapatkan melalui metode yang bervariasi (misalnya wawancara, pengamatan, dan analisis dokumen) agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di ma'had..

3. Triangulasipengamat

Melibatkan pengamat lain selain peneliti, misalnya dosen pembimbing atau rekan peneliti, untuk ikut memeriksa dan memberi masukan terhadap hasil pengumpulan serta analisis data sehingga hasil penelitian menjadi lebih objektif dan valid.¹³

¹³¹³Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari selasa tanggal 14 April 2026

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

1. Sejarah berdirinya Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup

Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup sekarang merupakan pengembangan dari asrama putri STAIN Curup pada masanya yang telah dirintis pada masa kepemimpinan Ketua STAIN priode 1998-2002, Drs. Sukarman Syarnubi pada tahun 1998. Pada masa itu, sarana yang dijadikan sebagai asrama adalah 3 buah ruangan kelas atau lokal belajar (sekarang ruang belajar 8, 9, dan 10) dua local diantaranya dijadikan ruang tidur, sedangkan satu lainnya dijadikan sebagai musholah. Walaupun fasilitas dan sarana dan prasarana nya masih cukup sederhana, asrama mulai dapat perhatian dari calon mahasiswa baru, terutama mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari luar kota curup.

Adapun sasaran utama diadakannya saat itu adalah memberi kemudahan atau mengatasi kesulitan tempat tinggal "*Home Stay*" terutama bagi calon mahasiswa yang berasal dari luar kota curup. Keberadaan asrama putri ini menjadi daya tarik tersendiri bagi calon mahasiswa itu sendiri yang berasal dari luar kota curup yang akan kuliah di STAIN Curup pada masa itu, hingga memiliki nilai jual setiap kali promosi (persentasi) penerimaan mahasiswa baru. Setiap ajaran baru semakin banyak yang ingin atau berminat untuk tinggal di asrama. Untuk menatasi ruang lokal yang pada saat itu menjadimusollahdijadikansebagai ruangtidurdiasrama,

sedangkan musollah dicarikan ruang lain akibatnya dibangunlah atau didirikanlah masjid kampus, Masjid ULUL Albab STAIN Curup tahun 1999.

Di samping itu dibuat batas limit waktu masa tinggal di asrama maksimal empat semester atau dua tahun sehingga adanya tahapan silih berganti penghuni disetiap tahunnya. Dalam aktivitas ini untuk pengawasan dan pembinaan mahasiswi yang tinggal diasrama, pimpinan menunjuk dosen yang tinggal di komplek kampus STAIN Curup.

Sejalan dengan pergantian ketua STAIN Curup, keberadaan asrama STAIN Curup mendapatkan perhatian penuh dari ketua STAIN Curup (periode 1003-2007), yaitu bapak Drs. Abdul Hamid As'ad, M. Pd.I. menyadari keterbatasan sarana yang ada, kurangnya perhatian pemimpin terhadap pengelolaan asrama. Padahal dari perspektif lain asrama menjadi daya tarik yang kuat bagi calon mahasiswa untuk mewujudkan visi misi STAIN Curup.¹

Akibatnya muncullah gagasan dari beliau untuk menaikkan status asrama menjadi Ma'had Al-jami'ah yang semacam pesantren perguruan tinggi. Gagasan itu dimulai dengan menjalankan studi banding ke Bandung pada tahun 2004 ke Ma'had Ali Sunan Ampel yang ada di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang sangat sukses dengan program Ma'hadnya.

Kemudian di tahun 2005 mulai dianggarkan pembangunan gedung Ma'had sebagai sarana tempat mondok (asrama) yang bagus, layak dan nyaman untuk tempat tinggal para mahasiswa. Lokasi gedung tersebut

¹ "Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023" hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

berada tepat dibelakang asrama lama. Setelah selesai tahapan pembangunan gedung tersebut mulai di tempati pada pertengahan tahun 2006.

Selanjutnya pada tahun 2010 STAIN Curup dibawah kepemimpinan DR. H Budi Kisworo, M. Ag merenovasi ruang belajar yang dahulunya tempat asrama lama. Pada renovasi bangunan tersebut membuahkan gedung bertingkat dua, dengan dua fungsi, yaitu ruang bagian bawah dijadikan ruang putri Ma'had dan ruang bagian atas berfungsi untuk ruang belajar para mahasantri. Pada sarana asrama yang sekarang Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup yang dahulunya (Ma'had Aliy) bisa menampung 200 orang dalam asrama putri.²

Akan tetapi demikian, mengingat semakin banyaknya calon mahasiswa yang ingin mendaftar atau masuk ke Ma'had Al-jami'ah STAIN Curup terutama disetiap ajaran baru untuk bisa tinggal di asrama. Misalkan menambah sarana asrama, sarana infrastruktur lainnya untuk terselenggara program khusus pembinaan para mahasantri Ma'had Al-Jami'ah STAIN Curup. Karena bagaimanapun program-program terutama binaan menjadi salah satu daya tarik tersendiri terutama bagi calon mahasiswa yang berasal dari luar kota curup. Kemudian setelah STAIN Curup berubah menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Berdasarkan peraturan presiden No. 24 tanggal 5 April 2018, eksistensi Ma'had Al-jami'ah diakui dan dikuatkan dalam ORTAKER IAIN Curup 2018, sebagai unit pelayanan teknis, sama dengan Unit Pelayanan Bahasa (UPTB).³

²“Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023” hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

³ “Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023” hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

2. Dasar Hukum dan Fungsi

Fungsi (TUSI) Ma'had Al-jami'ah yang dijelaskan di pasal 67. "Unit Ma'had Al-jami'ah seperti yang tercantum di pasal 63 pada bagian (d) memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan, membina, serta mengembangkan aspek akademik dan karakter mahasiswa yang berlandaskan pada sistem pesantren. Landasan hukum dan fungsi dari keberadaan Ma'had Al-jami'ah diatur dalam PMANo. 30 Tahun 2018 pasal

5. Organ pengelolaan Institut terdiri dari:

Rektor dan Wakil Rektor

1. Fakultas
2. Prodi
3. Pascasarjana
4. Biro Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan
5. Lembaga, dan
6. Unit Pelaksanaan Teknis

Selanjutnya pasal 61, menyatakan: Unit Pelaksanaan Teknis terdiri dari atas:

- a. Perpustakaan
- b. Teknologi Informasi dan Pangkalan Data
- c. Bahasa, dan
- d. Ma'had Al-Jami'ah

3. Visi, Misi, dan Motto Ma'had Al-Jami'ah

Menjadikan Ma'had Al-Jami'ah bermutu dalam pembinaan keagamaan dan karakter mahasiswa berbasis Islam moderat tingkat Asia

Tenggara Tahun 2045.⁴

1. Misi

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran takid ah, akhlak dan ibadah.
- 2) Melakukan pendidikan dan pengajaran tahsin dan tahfidz Qur'an.
- 3) Melakukan pengajaran dan pengkajian keislaman moderat.
- 4) Membina dan mengembangkan potensi bakat dan minat mahasiswa.
- 5) Melaksanakan pengajaran pembinaan keterampilan berbahasa asing

2. Motto

Motto Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup adalah "Ilmu, Iman dan Amal".

4. Tujuan Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup

1. Terciptanya suasana kondusif bagi pengembangan kepribadian mahasiswa yang memiliki kemantapan aqidah dan ibadah, keagungan akhlak karimah
2. Terciptanya suasana kondusif bagi pengembangan kegiatan keagamaan
3. Terciptanya iklim keagamaan yang kondusif bagi pengembangan dan penguasaan bahasa Arab
4. Terciptanya lingkungan yang kondusif untuk melahirkan para penghafal Qur'an.⁵

5. Manajemen Pengelolaan

Pengelolaan Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup dilaksanakan dengan sebuah sistem organisasi yang ditetapkan oleh rektor IAIN Curup yang serta

⁴ "Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023" hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

⁵ "Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023" hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

strukturalterdiridarisebagaiberikut:

a. PelindungdanPenanggungJawab

Pelindung dan Penanggung jawab adalah Rektor IAIN Curup, yang menetapkan kerangka utama untuk pengelolaan Ma'had agarMa'hadsepenuhnya terintegrasidalam sistemakademikyangmendukung dan memfasilitasi kualitas Sumber Daya Mahasiswa, dalam rangka mewujudkan visi dan misi IAIN Curup.

b. Penyantun

Penyantun yaitu para wakil rektor yang bertugas memberi masukan, supervisor dan evaluator terhadap pengurus Ma'had.

c. Direktur

Direktur adalah dosen atau staf IAIN Curup yang ditunjuk dan ditentukan oleh rektor IAIN Curup untuk menjalankan tugas hariandalam manajemen serta mengatur Ma'had IAIN Curup secara keseluruhan, dan didampingi oleh sekretaris, yaitu individu yang dipilih danditetapkanolehrektorIAINCurup,gunamembantudirekturma'had.⁶

d. StafMa'had

Staff Ma'had yaitu seseorang yang dipilih dan ditetapkan oleh rektor IAIN Curup untuk mebanu mengelola bidang admitrasi dan asrama Ma'had.

e. DewanPengolah/Pengasuh

DewanPengelola/Pengasuh yaitudosenataupegawaiIAIN
Curup

⁶ “PedomanMa'hadAl-Jami'ahIAINCurup2023”hasilobservasipadaharijum'at tanggal17April2026

f. Dewan Pembina

Dewan Pembina yaitu seseorang yang ditunjuk untuk membina dan membimbing para mahasiswa secara langsung dalam aktivitas ritual dan akademik para mahasiswa.

g. Musyrif/Musyrifah

Musyrif/Musyrifah yaitu mahasiswa senior yang ditetapkan oleh pengasuh ma'had berdasarkan musyawarah dan tes kelayakan. Kedudukannya mendampingi / membantu murabbiy / murabbiyah..

h. Mahasiswa

Mahasiswa yaitu mahasiswa/i IAIN Curup yang terdaftar mengikuti program Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Santri Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup. Ini terdiri dari :

1) Santri "Mukim"

Santri mukim yaitu santri yang terdaftar mengikuti program Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup dan tinggal di asrama Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup.

2) Santri "Kalong"

Santri kalong yaitu santri yang terdaftar mengikuti program Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup tetapi tinggal diluar / tidak di asrama ma'had.⁷

3) Program dan Kegiatan

Adapun gambaran umum tentang program dan kegiatan Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

⁷ "Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023" hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

sebagaimana berikut. (dapat dilihat pada lampiran 4.1)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat peneliti analisis bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dirancang sebagai upaya pembinaan mahasiswa secara menyeluruh, baik dalam aspek spiritual, intelektual, maupun pengembangan kepribadian. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi program ibadah, mengaji, tahfidz, dan muhadoroh yang menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa di ma'had. Program ibadah dilaksanakan untuk membentuk kedisiplinan serta membiasakan mahasiswa menjalankan amalan-amalan keagamaan secara teratur, sedangkan kegiatan mengaji diarahkan untuk meningkatkan kemampuan membaca dan memahami Al-Qur'an dengan baik dan benar.⁸

Selain itu, program tahfidz menjadi salah satu program unggulan yang bertujuan menumbuhkan semangat mahasiswa dalam menghafal Al-Qur'an sesuai dengan kemampuan masing-masing. Melalui pembinaan yang dilakukan secara bertahap, mahasiswa didorong untuk terus menambah hafalan sekaligus menjaga kualitas hafalannya. Di samping tahfidz, terdapat pula program muhadoroh yang berfungsi sebagai sarana melatih kemampuan berbicara, berdakwah, dan tampil di depan umum. Program ini penting dalam membentuk rasa percaya diri, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mahasiswa untuk berperan aktif di tengah masyarakat sebagai

⁸ Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023 "hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026"

generasi yang tidak hanya memahami ilmu agama, tetapi juga mampu menyampaikannya dengan baik.

Pada akhir masa pembinaan, mahasantri yang telah tinggal di Ma'had Al-Jami'ah kurang lebih selama lima tahun akan mengikuti program Takrimun Najah. Program ini merupakan bentuk penghargaan sekaligus wisuda bagi alumni ma'had, baik putramaupun putri, berdasarkan capaian hafalan Al-Qur'an yang dimiliki. Wisuda tersebut diberikan mulai dari mahasantri yang memiliki hafalan 1 juz hingga 30 juz. Dengan adanya program Takrimun Najah, Ma'had Al-Jami'ah tidak hanya memberikan pembinaan selama masa pendidikan, tetapi juga memberikan apresiasi terhadap perjuangan dan keberhasilan mahasantri dalam menjaga serta menyelesaikan hafalan Al-Qur'an mereka.

Kegiatan Harian

Adapun kegiatan ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup setiap harinya secara terstruktur atau telah diatur dalam jadwal harian sebagai berikut.⁹ (dapat dilihat pada lampiran 4.2)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat peneliti analisis bahwa jadwal kegiatan harian mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah tersusun dengan baik, teratur, dan sesuai dengan tujuan pembinaan mahasantri. Setiap kegiatan hari ini dirancang secara sistematis mulai dari aktivitas ibadah, pembelajaran, hingga pengembangan kedisiplinan, sehingga menciptakan pola

⁹ “Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023” hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

pembinaan yang seimbang antara aspek akademik, spiritual, dan karakter. Jadwal yang diterapkan menunjukkan adanya pengelolaan yang baik dari pihak ma'had dalam mengatur aktivitas mahasiswa, sehingga kegiatan yang berlangsung dapat berjalan efektif serta mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang tertib, kondusif, dan berkualitas.¹⁰

6. SaranaPrasaranaMa'hadAl-Jami'ahIAINCurup

Adapun sarana yang ada di Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup, terdiri dari beberapa fasilitas yaitu :

a.KeadaanMa'hadAl-jami'ahIAINCurup

Ma'had terdiri dari delapan bangunan, di mana bangunan pertama memiliki sekitar dua belas kamar, bangunan kedua memiliki delapan kamar, bangunan ketiga memiliki tiga kamar, bangunan keempat memiliki empat kamar, bangunan kelima terdapat sepuluh kamar, bangunan keenam memiliki dua belas kamar, bangunan ketujuh ada lima kamar dan bangunan kedelapan memiliki satu kamar yang sangat luas. Juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti kamar mandi di dalam setiap unit bangunan, area untuk menjemur, dan fasilitas lain seperti kantin untuk makan para mahasiswa, yang sering disebut sebagai koperasi mahasiswa, depot untuk pengisian ulang air minum santri, kantor ma'had, lapangan untuk berolahraga, rumah para dewan pengasuh, ustadz, dan ustadzah, rumah mudir, serta fasilitas penunjang lainnya..¹¹

¹⁰Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari senin tanggal 20 April 2026

¹¹Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari senin tanggal 20 April 2026

1) Kebersihan

Pada tempat taman dan wilayah di luar lokal, terdapat petugas spesial yang bertanggung jawab untuk membersihkan area tersebut serta menjaga kebersihan di sekitar ruangan setiap santri, baik di dalam maupun di area depan Ma'had Al-jami'ah yang lain..

2) Secara Umum

Selain fasilitas itu, ada juga lemari khusus untuk santri, juga tersedia ranjang, tempat tidur pada setiap masing-masing santri, terdapat kamar mandi, wc, terdapat dapur tempat mahasiswa memasak yang sudah disediakan beberapa kompor gas tersedia di tiap asrama, dan ada pula tempat catering di dalamnya, serta aula untuk berbagai kegiatan program yang diadakan oleh mahasiswa.

3) Sarana Kesehatan

Dalam mengatasi kesehatan mahasiswa yang sakit, ada mahasiswa yang ditunjuk untuk menjadi tenaga kesehatan untuk memberikan obat kepada santri yang sakit dan mereka merupakan dewan perwakilan santri yang diutus dari ustadz ustadzah dan mahasiswa yang memfasilitasi obat-obat yang diperlukan oleh mahasiswa yang sakit.¹²

4) Sarana Keamanan

Sarana yang keamanan yang ada di Ma'had diamanatkan kepada tenaga khusus (SATPAM) yang dibantu oleh pengurus mahasiswa dan piket keamanan mahasiswa. Dan divasilitasi juga

¹²Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 18 April 2026

sarana CCTV yang dipasang untuk keamanan di dalam asrama maupun lingkungan kurang di luar asrama.

5) Sarana Informasi

Untuk mempermudah layanan informasi maka dibentuk petugas piket keamanan mahasiswa dan humas yang bertugas memberikan layanan informasi yang berupa pemanggilan pengumuman dan terdapat madding yang diletakkan di depan kantor Ma'had, dan di setiap asrama untuk memberikan informasi kepada mahasiswa.¹³

Jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. (dapat dilihat pada lampiran 4.3)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat peneliti analisis bahwa sarana dan prasarana di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup secara umum sudah cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan program serta kegiatan mahasiswa.¹⁴

Fasilitas yang tersedia telah mendukung proses pembinaan, pembelajaran, dan aktivitas keseharian mahasiswa secara terstruktur, sehingga menunjukkan adanya upaya lembaga dalam menyediakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan kualitas mahasiswa. Meski demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kegiatan, terutama pada fasilitas asrama putra.

Beberapa kondisi seperti tidak adanya kamar mandi/WC yang

¹³ Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 21 April 2026

¹⁴ Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 21 April 2026

mengalami kerusakan serta jumlah WC yang masih terbatas menjadi hal yang perlu dilengkapi dan diperbaiki. Perbaikan pada fasilitas tersebut diharapkan dapat semakin menunjang kenyamanan mahasiswa, sehingga pelaksanaan kegiatan di ma'had dapat berjalan lebih optimal.

Selain itu, tingkat kenyamanan mahasiswa di beberapa kamar masih perlu ditingkatkan karena jumlah penghuni dalam satu kamar cukup banyak, sehingga ruang yang tersedia terasa lebih sempit dan aktivitas istirahat kurang maksimal.

Di samping itu, sarana penunjang seperti alat memasak yang disediakan oleh Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup masih terbatas, sehingga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mahasiswa secara keseluruhan. Kondisi ini menjadi perhatian yang dapat dilengkapi ke depannya agar kenyamanan dan kelancaran aktivitas mahasiswa semakin baik.¹⁵

Adapun jumlah keseluruhan mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup berjumlah yakni. (dapat dilihat pada lampiran 4.4)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat peneliti analisis bahwa jumlah mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup pada periode 2022–2025, dapat diketahui bahwa kuantitas mahasiswa mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 jumlah mahasiswa tercatat sebanyak 133 orang, kemudian pada tahun 2023 meningkat menjadi 145 orang. Hal ini

¹⁵ Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 21 April 2026

menunjukkan adanya kenaikan sebanyak 12 orang atau sebesar 9,02%. Kenaikan tersebut mengindikasikan bahwa pada tahun 2023 Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup mengalami peningkatan jumlah mahasiswa dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2024 jumlah mahasiswa mengalami penurunan menjadi 125 orang. Jika dibandingkan dengan tahun 2023, jumlah tersebut berkurang sebanyak 20 orang atau turun sebesar 13,79%, penurunan ini diakibatkan oleh efisiensi yang dilakukan oleh negara kepada seluruh lembaga yang menggunakan APBD negara, terutama pada seluruh lembaga pendidikan, hal ini berdampak pada penerimaan mahasiswa yang berkurang. Penurunan ini menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa pada tahun 2024 tidak mampu mempertahankan peningkatan yang terjadi pada tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2025, jumlah mahasiswa kembali mengalami peningkatan menjadi 135 orang. Jika dibandingkan dengan tahun 2024, terjadi kenaikan sebanyak 10 orang atau sebesar 8%.¹⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dari tahun 2022 sampai 2025 bersifat fluktuatif, karena mengalami kenaikan pada tahun 2023, penurunan pada tahun 2024, dan kembali meningkat pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa asrama tetap menjadi prioritas bagi mahasiswa yang kuliah di IAIN Curup, terutama bagi yang berasal dari luar kota Curup.

¹⁶ Pedoman Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup 2023'' hasil observasi pada hari jum'at tanggal 17 April 2026

B. Profil Informan

Penelitian ini menentukan siapa yang akan diwawancarai oleh peneliti, sehingga metode yang diterapkan adalah Purposive sampling. Dalam metode ini, peneliti memilih informan berdasarkan syarat dan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti sendiri. Informan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari Direktur, Staf TU, Ustadz, Ustadzah, dan Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Wawancara dilaksanakan untuk memperoleh data yang relevan dengan rumusan masalah yang ada.

Pada penelitian ini, ada tigabelas orang yang menjadi informan bagi peneliti, masing-masing informan berkaitan langsung dengan judul penelitian yakni “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup”.¹⁷

Informan yang akan peneliti wawancarai ialah Direktur Ma'had Al-Jami'ah, Ustadz dan Ustadzah Ma'had Al-Jami'ah, Staff TU Ma'had serta beberapa mahasiswa putra dan putri Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup lainnya. (dapat dilihat pada lampiran 4.5)

Peneliti mengambil informasi dari beberapa informan, yaitu Direktur Ma'had, staf tata usaha Ma'had, ustaz dan ustazah, serta mahasiswa putra dan putri, karena masing-masing informan memiliki peran, pengalaman, dan pengetahuan yang berbeda namun saling melengkapi dalam memberikan data terkait penelitian.

Direktur Ma'had dipilih karena memiliki wewenang dan tanggung jawab utama dalam pengelolaan, pengambilan kebijakan, serta pelaksanaan

¹⁷ Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa tanggal 14 April

program di Ma'had Al-Jami'ah. Staf tata usaha Ma'had dipilih karena mengetahui aspek administratif, pendataan, penerimaan, serta pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan jumlah dan pembinaan mahasantri. Ustadz dan ustadzah dipilih karena berperan langsung dalam proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan kualitas mahasantri, baik dalam aspek keagamaan, kedisiplinan, maupun pembentukan karakter. Sementara itu, mahasantri putra dan putri dipilih sebagai informan karena mereka merupakan subjek yang mengalami secara langsung pelaksanaan program, pembinaan, serta berbagai kebijakan Ma'had, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai dampak peran manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas mahasantri.¹⁸

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap direktur ma'had, staf tata usaha, ustadz/ustadzah, serta mahasantri putra dan putri, maka diperoleh temuan penelitian yang diklasifikasikan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu:

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup untuk meningkatkan Kualitas Mahasantri.

Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyusun atau mempersiapkan suatu metodologi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengawasan secara terstruktur dan terus-menerus terhadap tenaga pendidik serta tenaga

¹⁸Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari selasa tanggal 14 April

kependidikan, dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu (kualitas) mahasiswa.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dalam meningkatkan kualitas mahasiswa telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari berbagai program pembinaan, pengajaran, serta pengawasan yang dilaksanakan secara terstruktur oleh para pengelola ma'had maupun ustadz dan ustadzah nya.¹⁹

Dalam konteks ini, MSDM berperan sebagai suatu sistem strategis dalam mengelola untuk menjamin adanya pendidik yang unggul, program pengembangan yang efektif, serta suasana pendidikan yang mendukung.²⁰

Oleh karena itu ada beberapa komponen yang akan peneliti analisis mengenai peran MSDM (pengelola) ma'had untuk meningkatkan kualitas mahasiswa.

1. Sebagai Pendidik

Pendidik berfungsi sebagai seseorang yang mengorganisir, membina, serta mengembangkan kemampuan mahasiswa melalui metode pendidikan yang terencana dan terstruktur, dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks ini, pendidik bertindak

¹⁹Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 14 April 2026

²⁰Edy Sutrisno, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', vol. 1 (2019), hal. 15–17.

sebagai penggerak dalam dunia pendidikan untuk memajukan keterampilan, karakter, dan prestasi mahasiswa.²¹

Menurut *Henri Fayol*, peran pendidik dalam organisasi berkaitan erat dengan fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*Aktuating*) pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) Sementara itu, menurut *Frederick Winslow Taylor*, pendidik berperan dalam mengelola organisasi berdasarkan prinsip manajemen ilmiah, yaitu meningkatkan produktivitas melalui pengajaran, pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia.²²

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya ya selaku direktur Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, pendidik atau diasrama biasa disebut ustadz dan ustadzah memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama proses pembinaan dan pengembangan mahasiswa, yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan secara sistematis. Dalam meningkatkan kualitas, pendidik berfungsi membentuk kompetensi keilmuan, karakter, dan kedisiplinan mahasiswa. Sementara dalam meningkatkan kuantitas, pendidik berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, menarik, dan berkualitas, sehingga mampu meningkatkan minat, kepercayaan, serta keberlanjutan jumlah mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup”²³

Sedangkan menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa:

“Menurut saya sebagai ustadzah bahwa pendidik itu berperan dalam meningkatkan kualitas mahasiswa melalui pembinaan atau

²¹Syaiful Bahri Djamarah, 'Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif', *Jurnal Pendidikan Islam*, vol.1 (2018), hal.23-35.

²²Wiguna Wahyu, 'Peran Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Management and Business*, vol.8.no.1 (2024), hal. 45-47.

²³Wawancara dengan ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

pembelajaran yang terarah dan disiplin, sedangkan dalam meningkatkan kuantitas, pendidik turut mendukung dengan menciptakan citra lembaga yang baik sehingga menarik minat calon mahasiswa.²⁴

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya selaku dewan murobbi (ustadz) atau gurupendidik, pendidik berperan dalam meningkatkan kualitas mahasiswa melalui pembinaan ilmu agama, akhlak, dan kedisiplinan secara berkelanjutan”.²⁵

Sedangkan menurut ustadzah Tri Watiselaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya selaku guru pengajar tahsinul qur'an, tugas pendidik atau usradz dan ustadzah itu sebagai guru pendidik sekaligus motifator bagi mahasiswa. Dalam pelaksanaannya, mereka itu terkadang tidak hanya menyampaikan materi keagamaan, tetapi juga memberikan dorongan, arahan, dan keteladanan agar mahasiswa mampu berkembang baik secara akademik maupun akhlak”²⁶

Sedangkan menurut ustadzah Oktia Annisa Putri, selaku Staff TU sekaligus guru pengajar juga :

“Menurut saya nih sebagai guru pengajar, yang tidak bisa stay 24 jam, tapi menurut saya peran ustadz dan ustadzah itu lebih dari sebagai pembimbing saja, yang mengarahkan mahasiswa dalam proses yaa itu, seperti pembelajaran dan kehidupan di Ma'had. Ustadz maupun ustadzah kan selalu berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif melalui pendekatan personal, sehingga mahasiswa dapat meningkatkan pemahaman agama, kedisiplinn , serta tanggung jawab baik kualitas maupun kuantitas mahasiswa”²⁷

Dan menurut ustadzah Fadillah, beliau juga sebagai pengajar sertapembina mahasiswa di Ma'had :

²⁴Wawancara dengan ustadzah Sefridan padahariselas tanggal 14 April 2026

²⁵Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin padaharisenintanggal 20 April 2026’.

²⁶Wawancara dengan ustadzah Tri Watipadahariselas tanggal 14 April 2026

²⁷Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri padahariselas tanggal 14 April 2026

“Menurut saya ustadz dan ustadzah itu berperan sebagai fasilitator dan pengawas dalam kegiatan mahasantri. Mereka membantu proses pembelajaran, mengontrol keaktifan mahasantri dalam kegiatan, serta memberikan evaluasi terhadap perkembangan dan kemampuan sikap mahasantri selama berada di madrasah. Dari hal inilah kita bisa lihat kualitas dan kuantitas mahasantri”.²⁸

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa ustadz dan ustadzah adalah tenaga pendidik yang memiliki fungsi edukatif, pembinaan, dan pengembangan, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun spiritual, guna mewujudkan tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

2. Manajer

Manajer adalah seorang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan semua sumber daya di institusi pendidikan dengan cara yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan, agar tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dapat tercapai. Dalam hal ini, manajer bertindak sebagai pengambil keputusan dan penggerak utama organisasi yang menjamin bahwa setiap program dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kualitas, manajer sangat memperhatikan pengembangan kualitas pembelajaran, peningkatan keterampilan pengajar, serta pembinaan karakter dan kemampuan mahasantri secara menyeluruh.²⁹

Dengan demikian, manajer berperan sebagai pengelola strategis yang mengkombinasikan semua potensi lembaga untuk menghasilkan mahasantri berkualitas sekaligus optimal.

²⁸Wawancara dengan ustadzah Fadillah pada hari Minggu tanggal 12 April 2026

²⁹Sondang P. Siagian, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan', *Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol.10 (2018), hal.67.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya yaa selaku direktur Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, peran seorang manajer atau disini disebut direktur ma'had berperan sebagai pengendali dan penggerak utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengevaluasi seluruh sumber daya secara sistematis. Dalam meningkatkan kualitas, manajer memastikan terselenggaranya program pembinaan yang efektif, peningkatan kompetensi pendidik, serta penguatan karakter mahasiswa. Adapun dalam meningkatkan kuantitas, manajer berperan dalam membangun sistem yang terstruktur, menciptakan lingkungan yang kondusif, serta meningkatkan kepercayaan dan daya tarik lembaga sehingga mampu mendorong bertambahnya jumlah mahasiswa secara berkelanjutan.”³⁰

Menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN

Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, manajer berperan dalam mengelola atau mengawasi sistem administrasi dan program secara tertib dan terarah, sehingga mendukung peningkatan kualitas pembinaan mahasiswa. Selain itu, manajer juga memastikan pelayanan yang baik dan sistem yang rapi, sehingga dapat menarik minat dan meningkatkan jumlah mahasiswa.”³¹

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-

Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya manajer berperan dalam mengarahkan dan mengatur seluruh kegiatan pendidikan agar berjalan efektif, khususnya dalam pembinaan ilmu dan akhlak mahasiswa. Dengan manajemen yang baik, kualitas mahasiswa dapat meningkat, serta menciptakan lingkungan yang menarik sehingga jumlah mahasiswa juga bertambah.”³²

Sedangkan menurut ustadz TriWati selaku guru pengajar di Ma'had Al-

Jami'ah IAIN Curup juga :

³⁰Wawancara dengan ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

³¹Wawancara dengan ustadzah Sefrida pada hari selasa tanggal 14 April 2026

³²Wawancara dengan ustadz Silhanudin pada hari senin tanggal 20 April 2026

“Menurut saya manajer berperan sebagai penggerak dan pengawas dalam pelaksanaan program pembinaan mahasiswa, baik dari segi akademik maupun karakter. Peran tersebut berdampak pada peningkatan kualitas mahasiswa, serta membantu menciptakan suasana yang nyaman dan terpercaya sehingga dapat meningkatkan kuantitas mahasiswa.”³³

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa manajer itu sebagai seorang penggerak, pengelola, penanggung jawab dan pengawas dalam pelaksanaan program yang ada di Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup.

3. Motivator

Motivator merupakan individu yang berperan dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi secara terarah dan berkelanjutan kepada mahasiswa, guna menumbuhkan kesadaran, kemauan, dan komitmen dalam mengikuti proses pendidikan.³⁴

Menurut direktur Ma'had Al-Jami'ah yaitu Ustadz Agusten, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya motivator berperan sebagai penggerak utama dalam menumbuhkan semangat dan kesadaran mahasiswa melalui pendekatan yang inspiratif dan terarah. Dalam meningkatkan kualitas, motivator mendorong terbentuknya karakter, kedisiplinan, dan prestasi mahasiswa.”³⁵

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, motivator berperan dalam memberikan dorongan semangat kepada mahasiswa sehingga lebih aktif dan disiplin dalam mengikuti kegiatan. Hal ini berdampak pada peningkatan

³³Wawancara dengan Ustadzah Tri Wati pada hari selasa tanggal 14 April 2026

³⁴Hamzah B. Uno, 'Peran Motivator Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Mahasiswa', *Jurnal Pendidikan Dan Motivasi*, vol.6 (2019), p. hal.52.

³⁵Wawancara dengan Ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

kualitas, serta membantu menciptakan suasana yang positif yang dapat menarik lebih banyak mahasiswa.³⁶

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya motivator berperan dalam membangkitkan semangat belajar dan memperkuat niat mahasiswa dalam menuntut ilmu, sehingga kualitas keilmuan dan akhlak dapat meningkat. Selain itu, motivasi yang baik juga dapat menarik minat mahasiswa baru untuk bergabung.”³⁷.

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya motivator berperan dalam memberikan inspirasi dan dorongan mental kepada mahasiswa agar lebih percaya diri, disiplin, dan bertanggung jawab. Peran ini tidak hanya meningkatkan kualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang nyaman dan menarik sehingga dapat meningkatkan jumlah mahasiswa.”³⁸

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa motivator berperan memberikan inspirasi dan dorongan mental kepada mahasiswa agar lebih percaya diri, disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu motivator adalah orang yang memberikan semangat kepada mahasiswa agar mereka bisa meningkatkan keilmuannya terutama di bidang akhlak.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup untuk meningkatkan Kuantitas Mahasiswa

Peran MSDM untuk meningkatkan kuantitas pada pendidikan adalah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidikan karyawan, yang meningkatkan keterampilan, kecepatan kerja, dan efisiensi,

³⁶Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri pada hari Selasa 14 April 2026

³⁷Wawancara dengan ustadz Silhanudin pada hari Senin tanggal 20 April 2026

³⁸Wawancara dengan ustadzah Fadillah pada hari Minggu tanggal 12 April 2026

sehingga mereka dapat menghasilkan output atau alumni lebih banyak dalam waktu yang sama.³⁹

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dalam meningkatkan kuantitas mahasantri telah berhasil mencapai target jumlah mahasantri yang masuk dan keluar, dengan jumlah mahasantri yang relatif stabil dari tahun ke tahun menunjukkan adanya keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan ma'had.

Namun demikian, masih terdapat kendala yang perlu diperhatikan yaitu keterbatasan tenaga pendidik khususnya ustadz yang bertugas membina mahasantri putra di area asrama. Kondisi ini menyebabkan proses pembinaan belum dapat dilakukan secara optimal pada beberapa kesempatan. Oleh karena itu penambahan tenaga pembina yaitu ustadz yang menetap atau aktif melakukan pembinaan dilingkungan asrama putra perlu dipertimbangkan guna meningkatkan efektifitas pembinaan serta mendukung peningkatan kuantitas mahasantri secara berkelanjutan.⁴⁰

Ada beberapa komponen yang akan peneliti bahas mengenai kuantitas atau jumlah kegiatan dan mahasantri di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup :

³⁹Fitri Nur Hidayanti dan Taufiqurrahman, '*Analisis Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan*', 2022, hal. 1–8.

⁴⁰Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada ustadzah sefrida pada hari selasa tanggal 14 April 2026

1. PengelolaanPenerimaanMahasantri

Pengelolaan penerimaan mahasantri di pesantren atau ma'had adalah proses sistematis yang meliputi perencanaan kuota, pendaftaran (online/offline), verifikasi berkas, seleksi akademik dan wawancara, serta pengumuman penerimaan mahasantri baru. Tujuannya adalah mendapatkan mahasantri yang berkualitas dan sesuai dengan kapasitas fasilitas serta jumlah pembina yang tersedia. Proses ini dikelola oleh tim MSDM ma'had yang berkoordinasi dengan bagian administrasi dan akademik untuk memastikan transparansi, efisiensi, dan kesesuaian dengan target kuantitas mahasantri.⁴¹

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten, beliau menyatakan bahwa :

“Sistem pengelolaan penerimaan mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup sudah berjalan dengan prosedur yang jelas, mulai dari pendaftaran online, verifikasi berkas, seleksi akademik dan wawancara, hingga pengumuman penerimaan. Namun, kami terus melakukan evaluasi untuk meningkatkan efisiensi dan memastikan jumlah mahasantri yang diterima sesuai dengan kapasitas fasilitas dan jumlah pembina yang tersedia”.⁴²

Menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Penerimaan mahasantri sudah menggunakan sistem administrasi yang terstruktur, dengan pendaftaran via online dan verifikasi berkas secara manual untuk memastikan keakuratan data. Kendala yang sering muncul adalah antrean pendaftaran di puncak masa penerimaan dan beberapa mahasantri yang kurang melengkapi berkas, sehingga kami perlu menambah tenaga administrasi untuk mempercepat proses”.⁴³

⁴¹Taufiqurrahman, 'Analisis Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan'. thn.2022, hal.5-6

⁴²Wawancara dengan ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

⁴³Wawancara dengan ustadzah Sefrida pada hari selasa tanggal 14 April 2026

Menurut Ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Dari segi pendidikan dan pembinaan, sistem penerimaan sudah cukup baik dalam menyeleksi mahasantri yang benar-benar ingin mengembangkan diri, namun jumlah pembina di asrama putra masih kurang dibandingkan dengan jumlah mahasantri yang diterima, sehingga pembinaan kurang optimal dan beberapa program pelatihan belum berjalan maksimal”.⁴⁴

Menurut Ustadzah Tri Wati selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Sistem penerimaan mahasantri putri sudah lebih terorganisir dengan adanya seleksi khusus untuk menjamin kesiapan akademik dan spiritual, namun masih perlu penambahan ustadzah sebagai pembina di asrama putri agar bimbingan harian dan program pendidikan karakter dapat berjalan lebih efektif dan merata”.⁴⁵

Menurut salah satu mahasantri putra bernama Pandi Saputra bahwa:

“Proses penerimaan mahasantri putra sebenarnya cukup jelas dan transparan, tapi setelah masuk kami merasakan kekurangan pembina di asrama karena jumlah santri banyak sementara pembina sedikit, jadi kadang bimbingan harian dan kegiatan pendidikan kurang terawasi dengan baik”.⁴⁶

Menurut salah satu mahasantri putri bernama Lili Zaki bahwa:

“Penerimaan mahasantri putri sudah baik dan terstruktur, kami merasa dibimbing dengan cukup baik oleh ustadzah, namun space ruang belajar dan fasilitas masih kurang memadai sehingga kegiatan belajar bersama kadang perlu dijadwalkan bergantian, yang sedikit menghambat efisiensi waktu belajar”.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa pengelolaan penerimaan mahasantri di ma'had telah dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis, mulai dari tahap

⁴⁴Wawancara dengan Ustadz Silhanudin pada hari senin tanggal 14 April 2026

⁴⁵Wawancara dengan ustadzah Tri Wati pada hari selasa tanggal 14 April 2026

⁴⁶Wawancara dengan Pandi Saputra pada hari rabu tanggal 08 April 2026

⁴⁷Wawancara dengan Lili Zaki pada hari rabu tanggal 08 April 2026

sosialisasi, pendaftaran, seleksi, hingga penetapan hasil penerimaan. Proses penerimaan juga dilakukan dengan mempertimbangkan persyaratan administrasi, kemampuan dasar calon mahasantri, serta kesiapan mereka untuk mengikuti pembinaan di lingkungan ma'had. Selain itu, pengelolaan penerimaan mahasantri dinilai sudah cukup baik karena melibatkan kerja sama antara pimpinan, staff, dan panitia, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan tertib, efektif, dan sesuai dengan tujuan lembaga dalam menjangkau mahasantri yang berkualitas.

2. Program Minat Mahasantri

Program minat mahasantri adalah program pengembangan di lingkungan Ma'had (pesantren perguruan tinggi) yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan dan membina potensi non-akademik mahasantri melalui kegiatan berbasis minat dan bakat, public speaking, pengajian Al-Qur'an, olahraga, seni budaya, dan karya ilmiah, sehingga mahasantri dapat meningkatkan kemampuan non-akademik, kreativitas, etos kerja, serta kesadaran sosial sambil tetap mengedepan nilai-nilai keislaman dalam berorganisasi.⁴⁸

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya program minat mahasantri atau jadwal kegiatan mahasantri merupakan program yang sangat penting karena dapat menjadi sarana untuk mengembangkan potensi, bakat, dan kreativitas mahasantri di luar pembelajaran formal. Program ini juga dipandang mampu membentuk karakter, meningkatkan kedisiplinan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab

⁴⁸Nurul Badriyah, "Perilaku Konsumsi Gaya Hidup Mahasantri Pondok Pesantren Syekh Abdurrahman Rabah Perspektif Hadis", 1.2 (2023), pp. 166–70.

mahasantri dalam berorganisasi dan berkegiatan di lingkungan ma'had.”⁴⁹

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya program minat mahasantri memberi dampak positif terhadap kelancaran administrasi dan koordinasi kegiatan karena setiap agenda dapat terdata dengan baik dan lebih teratur. Selain itu, program ini membantu menciptakan suasana ma'had yang aktif, tertib, dan mendukung pengembangan kemampuan mahasantri secara menyeluruh.”⁵⁰

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut ustadz program minat mahasantri sangat bermanfaat untuk melatih keberanian, kedisiplinan, dan kemampuan berpikir kritis mahasantri dalam mengikuti berbagai kegiatan. Program ini juga dianggap mampu menambah wawasan, memperkuat nilai-nilai keislaman, serta membentuk mahasantri yang lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.”⁵¹

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut ustadzah program minat mahasantri adalah wadah yang baik untuk membina kemampuan dan minat mahasantri, terutama dalam hal pengembangan diri, kerja sama, dan etika dalam berorganisasi. Program ini juga dinilai mampu menumbuhkan rasa percaya diri serta membantu mahasantri putri agar lebih aktif dan produktif dalam lingkungan ma'had ”⁵²

Menurut salah satu mahasantri putra bernama Pandi Saputra:

“menurut saya program minat mahasantri sangat menarik karena memberi kesempatan untuk menyalurkan bakat dan mengikuti kegiatan yang sesuai dengan minat mereka. Melalui program ini, santri putra merasa lebih termotivasi, lebih percaya diri, dan

⁴⁹Wawancara dengan ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

⁵⁰Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri pada hari selasa 14 April 2026

⁵¹Wawancara dengan ustad Silhanudin pada hari senin tanggal 20 April 2026

⁵²Wawancara dengan ustadzah Fadillah pada hari minggu tanggal 12 April 2026

memiliki pengalaman baru yang bermanfaat bagi pengembangan diri. .”⁵³

Sedangkan menurut Lili Zaki sebagai mahasiswa putri sramah bawah:

“menurut saya program minat mahasiswa memberikan manfaat besar karena tidak hanya menambah keterampilan, tetapi juga membuat mereka lebih aktif, kreatif, dan berani tampil. Program ini juga dirasakan mampu mempererat kebersamaan antar mahasiswa serta menjadi sarana untuk belajar bekerja sama dan berkembang bersama di lingkungan ma’had..”⁵⁴

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan

bahwa program minat mahasiswa merupakan kegiatan yang sangat penting dalam mengembangkan potensi, bakat, dan kreativitas mahasiswa di lingkungan ma’had. Program ini tidak hanya memberi ruang bagi mahasiswa untuk menyalurkan minat dan kemampuan mereka, tetapi juga berperan dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, rasa percaya diri, kerjasama, serta penguatan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, program ini mendapat dukungan positif dari berbagai pihak, baik pimpinan ma’had, staff TU, ustadz, ustadzah, maupun santri putra dan santri putri, karena dinilai mampu menciptakan suasana ma’had yang aktif, produktif. (dapat dilihat pada lampiran 4.1)

3. Faktor Penghambat Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mahasiswa di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup

Faktor penghambat adalah berbagai situasi atau tantangan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, yang memengaruhi dan

⁵³Wawancara dengan Panti Saputra pada hari Sabtu tanggal 08 April 2026

⁵⁴Wawancara dengan Lili Zaki pada hari Sabtu tanggal 08 April 2026

membatasi keberhasilan dalam perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, serta pengawasan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan belum tercapainya peningkatan mutu (kualitas) dan jumlah (kuantitas) mahasiswa di sebuah institusi pendidikan.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa upaya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah berjalan dengan cukup baik. Berbagai program pembinaan, pembelajaran, dan pengembangan karakter telah dilaksanakan secara terencana guna mendukung tercapainya tujuan ma'had dalam membentuk mahasiswa yang berkualitas. Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor yang masih menjadi penghambat dalam pelaksanaan program tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya memadai untuk menunjang seluruh kebutuhan kegiatan pembinaan mahasiswa terutama pada ruang belajar mengaji malamnya. Selain itu, kebutuhan akan tambahan ustadz untuk mahasiswa putra masih dirasakan agar proses pembinaan dan pendampingan dapat berjalan lebih optimal. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan ma'had karena mahasiswa juga memiliki tanggung jawab mengikuti perkuliahan

⁵⁵Widia Riani, 'Faktor –Faktor Rendahnya Kuantitas Kemampuan Hafalan Al-Qur'an Pada Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i II Desa Babakan Baru Kecamatan Bermani Ulu Raya)', thn. 2023, hal. 42–43.

umum dan kegiatan organisasi yang diikutinya, sehingga beberapa program tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.⁵⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup tidak terletak pada kurangnya program pembinaan, melainkan lebih pada keterbatasan sarana dan prasarana, kebutuhan tenaga pembina, serta keterbatasan waktu akibat padatnya aktivitas akademik mahasiswa. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan fasilitas, penambahan sumber daya pembina, dan penyesuaian jadwal kegiatan agar program pembinaan dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

a. Anggaran

Anggaran secara umum adalah rencana keuangan yang disusun secara sistematis untuk jangka waktu tertentu sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi atau lembaga. Anggaran berfungsi untuk mengatur penerimaan dan pengeluaran dana agar seluruh program dapat berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lembaga pendidikan, anggaran menjadi unsur penting karena mendukung pelaksanaan kegiatan operasional, pengembangan sarana, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.⁵⁷

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut direktur Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satunya berasal

⁵⁶Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 14 April 2026

⁵⁷M. Nafarin, 'Penganggaran Perusahaan, Jakarta: Salemba Empat', Jakarta: Salemba Empat, 2017, p. hal.11.

dari keterbatasan anggaran yang tersedia. Dana yang ada harus dibagi untuk berbagai kebutuhan operasional ma'had, sehingga beberapa program pengembangan SDM seperti pelatihan, pembinaan, dan penambahan tenaga belum dapat dilaksanakan secara maksimal.”⁵⁸

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut kami, faktor anggaran cukup memengaruhi kelancaran kegiatan pengelolaan SDM karena banyak kebutuhan administrasi dan program ma'had yang memerlukan biaya. Keterbatasan dana membuat beberapa rencana kerja harus disesuaikan dengan kondisi anggaran yang tersedia setiap tahunnya.”⁵⁹

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut ustadza, bahwa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas mengajar dan pembinaan mahasiswa adalah keterbatasan fasilitas pendukung yang berkaitan dengan anggaran. Hal ini berpengaruh pada pelaksanaan program pembelajaran yang terkadang belum dapat berjalan secara optimal sesuai rencana.”⁶⁰

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut ustadzah, keterbatasan anggaran ini menjadi salah satu kendala dalam peningkatan kualitas pembinaan mahasiswa, terutama untuk kegiatan tambahan yang mendukung pengembangan kemampuan mahasiswa. Meskipun demikian, kegiatan tetap diupayakan berjalan dengan memanfaatkan sarana yang ada.”⁶¹

Menurut salah satu mahasiswa putri bernama Pandi Saputra:

“Kalo menurut pandi kak, hambatan anggaran terlihat dari terbatasnya beberapa kegiatan pendukung yang seharusnya dapat

⁵⁸ Wawancara dengan ustadz Agustin pada hari selasa tanggal 21 April 2026

⁵⁹ Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri pada hari selasa tanggal 14 April

⁶⁰ Wawancara dengan ustad Silhanudin pada hari senin tanggal 20 April 2026

⁶¹ Wawancara dengan ustadzah Fadillah pada hari minggu tanggal 12 April 2026

menambah pengalaman belajar di ma'had. Cak kegiatan akhir semester kan kak biasonyo ado lomba kina lah idak ado kak.”⁶²

Sedangkan menurut Lili Zaki sebagai mahasiswa trip utri sramah bawah:

“Kalo menurut aku, keterbatasan anggaran berpengaruh pada kegiatan pembinaan dan fasilitas tertentu di ma'had. Cak kegiatan yang biaso kito dulu pas maba, ado reward tiap minggu untuk lemari atau kamar terapi, trus lomba tiap semester, samo kalo ado PHBI kito lomba dulu, kareno idak ado anggaran laju idak ado lagi kini.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dapat peneliti analisis bahwa anggaran merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena anggaran merupakan hal pokok atau penting dalam mengadakan kegiatan ataupun pengelolaan ma'had, bila anggaran yang tersedia kurang atau terhambat, maka kegiatan ma'had juga akan terhambat.

b. Sarana Prasarana

Sarana adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam proses pembelajaran, seperti buku, alat tulis, media pembelajaran, serta fasilitas kelas yang menunjang kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang bersifat penunjang tidak langsung, berupa fasilitas dasar yang memungkinkan proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, seperti gedung, ruang kelas, asrama, masjid, dan lingkungan pendidikan.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

⁶²Wawancara dengan Pandi Saputra pada hari Sabtu tanggal 08 April 2026

⁶³Wawancara dengan Lili Zaki pada hari Sabtu tanggal 08 April 2026

“Menurut saya selaku kepala Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup bahwa kendala utama yang dihadapi dalam sarana dan prasarana adalah keterbatasan fasilitas pembinaan mahasiswa. Ruang belajar, asrama, dan fasilitas pendukung kegiatan masih perlu ditingkatkan agar mampu menunjang proses pembinaan secara optimal. Selain itu, meningkatnya jumlah mahasiswa setiap tahun menyebabkan kebutuhan fasilitas juga semakin besar, terutama untuk mahasiswa putri, yang setiap tahunnya selalu membeludak banyak yang daftar, sementara pengembangan sarana dan prasarana masih dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan lembaga.”⁶⁴

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, kendala sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap pelayanan administrasi mahasiswa. Beberapa fasilitas seperti komputer, jaringan internet, ruang administrasi, dan perlengkapan arsip masih terbatas sehingga pelayanan belum sepenuhnya berjalan secara maksimal. Selain itu, pemeliharaan fasilitas asrama, kamar mandi, dan kebersihan lingkungan ma’had membutuhkan perhatian dan pengelolaan yang lebih baik agar kondisi lingkungan tetap nyaman dan tertata.”⁶⁵

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya keterbatasan sarana dan prasarana seperti fasilitas pembelajaran menjadi salah satu hambatan dalam proses pembinaan mahasiswa putra maupun putri. Selain itu, kondisi asrama yang cukup padat terkadang mempengaruhi kenyamanan dan kedisiplinan mahasiswa dalam mengikuti kegiatan pembinaan dan ibadah sehari-hari.”⁶⁶

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup juga :

“Sarana dan prasarana di ma’had masih perlu ditingkatkan, keterbatasan ruang belajar, fasilitas asrama, menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti perlengkapan kebersihan, tempat kegiatan,

⁶⁴Wawancara dengan ustadz Agusten padaharisela tanggal 21 April 2026

⁶⁵Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri padaharisela tanggal 14 April 2026

⁶⁶Wawancara dengan ustadz Silhanudin padaharisela tanggal 20 April 2026

agar mahasantri dapat belajar dan beraktivitas dengan lebih nyaman dan efektif.”⁶⁷

Sedangkan menurut salah satu mahasantri putra bernama Dhani Novaleo

Al Farez :

“Iya benar, fasilitas sarana dan prasarana menjadi hal penting diasrama, apalagi kami tinggalnya samo-samo kek kating, adek tingkat, bahkan orang lain bae kadang numpang di tempatkami”⁶⁸

Menurut M. Jepriyansah salah satu mahasantri putra asrama Ali:

“Iya sangat penting untuk saya karena kan aq diasrama ni tinggal samo-samo, jadi harus lengkap sarana itu, biar kami enak kalonak mandi, ke wc jugo”⁶⁹

Menurut salah satu mahasantri putri bernama Chika Febriana asramah atas :

“Iya benar dapat mempengaruhi kegiatan dima’had, kami kan tinggal diasrama enggak sendirian, kadang sekamar yoo kan orang rame ,apalagi asramah putri satu gedung bisa 5 kamar bahkan lebih, jadi perlu nian kelengkapan sarpras nyo”⁷⁰

Menurut Indah Dwika salah satu mahasantri putri asramah atas:

“Iya sangat penting untuk kami, karena diasramah kami untuk fasilitas kebersihannya kurang lengkap, jadi suka terhambat kegiatan kebersihannya”.⁷¹

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa sarana dan prasarana dima’had masih perlu ditingkatkan, karena menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan mahasantri dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta mengurangi rasa nyaman mahasantri tinggal diasrama..

⁶⁷Wawancara dengan Ustadzah Fadillah padahariminggu tanggal 12 April 2026

⁶⁸Wawancara dengan Dhani Novaleo Al Farez padaharirabuta tanggal 08 April 2026

⁶⁹Wawancara dengan M. Jepriyansah padaharirabuta tanggal 08 April 2026

⁷⁰Wawancara dengan Chika Febrian padaharirabuta tanggal 08 April 2026

⁷¹Wawancara dengan Indah Dwika padaharirabuta tanggal 08 April 2026

c. Motivasi Ustadz dan Ustadzah

Motivasi para ustadz dan ustadzah dalam istilah adalah dorongan yang berasal dari internal dan eksternal yang mendorong guru agama Islam untuk berperan aktif dalam mengajarkan dan mendidik pengetahuan agama kepada para santri.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya Motivasi dari ustadz dan ustadzah adalah pendidik yang memiliki niat yang kuat dalam membimbing mahasiswa laki-laki dan perempuan menuju perbaikan kualitas ibadah, moral, dan pengetahuan agama”.⁷²

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, Motivasi dari ustadz dan ustadzah adalah dorongan yang menggerakkan mereka untuk memberikan pelayanan dan arahan kepada mahasiswa laki-laki dan perempuan dengan penuh kesabaran, profesionalisme, dan ketulusan dalam menjalani proses pembelajaran”.⁷³

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya Motivasi dalam peran sebagai ustadz itu semangat untuk mengajar mahasiswa laki-laki dan perempuan agar tumbuh menjadi generasi yang saleh, berpengetahuan, dan berbudi pekerti baik melalui metode pengajaran yang penuh kasih dan berbasis nilai-nilai Islam.”⁷⁴

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, Motivasi kami sebagai ustadzah lahir dari ketulusan ibadah dan kasih sayang kepada santri, terutama dalam

⁷²Wawancara dengan ustadz Agusten pada hari selasa tanggal 21 April 2026

⁷³Wawancara dengan ustadzah Oktia Annisa Putri pada hari selasa tanggal 14 April 2026

⁷⁴Wawancara dengan ustadz Silhanudin pada hari senin tanggal 20 April 2026

membaca Al-Qur'an dan menanamkan nilai sopan santun. Tujuan yang sama adalah membentuk santri sholehah yang disiplin, syukur, dan toleran, dengan strategi emosional seperti ceritakisah Islam dan feedback pribadi, demi lingkungan belajar yang kondusif”⁷⁵

Menurut salah satu mahasantri putra bernama Pandi Saputra:

“Iya benar sangat diperlukan untuk kami, karena untuk semangat kuliah dan belajar, apalagi pandi kan orang nyo suko dimotifasi, biar pandi tegerak kalo nak belajar, kadang tuh malas nian nak belajar kalo idak diajak kawan”⁷⁶

Sedangkan menurut Lili Zakia sebagai mahasantri putri asramah bawah

“Iya benar sekali, kami sangat butuh dengan motifasi dari ustadz dan ustadzah agar kami lebih semangat apalagi saat banyak tugas dan hapalan, kami suka males, terkang ngelawan jika pusing dengan tugas.”⁷⁷

Menurut Dwi Uswatun Khasanah salah satu mahasantri putri asramah atas :

“Iya sangat penting sekali untuk kami terutama untuk maba atau mahasantri baru yang ingin metodenya yang mudah saja, suko bosan kalo idk diajak atau dimotifasi, malas jugo”.⁷⁸

Menurut Ulya Niammah salah satu mahasantri putri:

“Iya penting sekali, apalagi kami tidak semuanya dari alumni pesantren terkadang suka binggung dengan metode pengajaran pesantren”.⁷⁹

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa motifasi dari ustadz dan ustadzah itu dapat meningkatkan ketulusan dalam beribadah dan dapat menjalin kasih sayang antara guru dan mahasiswa, dan melahirkan mahasantri yang sopan dan santun.

⁷⁵Wawancara Dengan Ustadzah Fadillah Padahariminggu Tanggal 12 April 2026’.

⁷⁶Wawancara dengan Pandi Saputra padaharirabutanggal 08 April 2026

⁷⁷Wawancara dengan Lili Zakia padaharirabutanggal 08 April 2026

⁷⁸Wawancara dengan Dwi Uswatun Khasanah padaharirabutanggal 08 April 2026

⁷⁹Wawancara dengan Ulya Niammah padaharirabutanggal 08 April 2026

d. Inovasi Metode Mengajar

Inovasi metode mengajar adalah pembaruan atau perubahan yang disengaja dan terencana terhadap cara atau teknik yang digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan efektivitas proses serta hasil belajar peserta didik.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, kami sangat mendorong ustadz dan ustadzah untuk menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif, seperti permainan kartu huruf, presentasi mini, atau pemanfaatan audio-visual. Tujuannya agar santri tidak jenuh, lebih aktif, dan proses belajar menjadi lebih bermakna serta meningkatkan kualitas pemahaman mereka terhadap materi keagamaan.”⁸⁰

Menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN

Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut pengamatan kami sebagai staf TU Ma'had Al-Jami'ah, ustadz dan ustadzah sudah cukup menggunakan metode pembelajaran yang variatif dan inovatif dalam proses pembinaan mahasantri. Tidak hanya menggunakan metode ceramah, mereka juga menerapkan diskusi, praktik ibadah, hafalan, tanya jawab, serta pembelajaran berbasis kelompok agar mahasantri lebih aktif dan mudah memahami materi”.⁸¹

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-

Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya dari catatan yang kami miliki, para ustadz dan ustadzah telah banyak memanfaatkan berbagai metode yang kreatif dan beragam, seperti kompetisi membaca, diskusi dalam kelompok, serta pameran hasil karya santri”.⁸²

Sedangkan menurut ustadzah Tri Wati selaku guru pengajar di Ma'had

Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

⁸⁰Wawancara Dengan Ustadz Agusten padahariselasa Tanggal 21 April 2026'.

⁸¹Wawancara Dengan Ustadzah Sefrida Padahariselasa Tanggal 12 April 2026'.

⁸²Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin padaharisenin 20 April 2026'.

“Menurut saya, “Kami sudah mencoba mengganti cara lama dengan metode yang lebih variatif dan inovatif. Tujuannya agar santri lebih aktif, kreatif, dan menikmati pembelajaran sejarah Islam, sehingga tidak hanya sekadar hafalan, tetapi juga tertanam dalam hati dan bisa dijadikan teladan”.⁸³

Menurut salah satu mahasiswa putri bernama Dhani Novaleo Al-Farez:

“Iya sangat diperlukan, karena kami mudah bosan jika belajarnya monoton, apalagi kan kau tau kami yang semester akhir nih cakknnno, paham lah pasti”.⁸⁴

Menurut salah satu santri putri asrama atas bernama Dwi Uswatun

Khasanah :

“Menurut saya sangat diperlukan inovasi metode mengajar, karena kami udah lama diasrama, jadi suka bosan dengan metode yang biasanya, perlu yang lebih seru”.⁸⁵

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa para ustadz dan ustadzah di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup sudah menggunakan metode yang lebih variatif dan inovatif agar santri lebih aktif, kreatif dan menikmati pembelajaran, namun belum sepenuhnya dapat terlaksana dengan baik, masih butuh proses dan waktu.

4. Strategi yang diterapkan oleh Pengelola Ma'had untuk meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had difokuskan pada pengembangan santri sebagai tugas ilahi dengan metode yang komprehensif, yang menyelenggarakan rencana pengajaran dengan visi

⁸³Wawancara Dengan Ustadzah Tri Wati pada hari Selasa Tanggal 14 April 2026'.

⁸⁴Wawancara dengan Dhani Novaleo Al Farez pada hari Rabu tanggal 08 April 2026

⁸⁵Wawancara dengan Dwi Uswatun Khasanah pada hari Rabu tanggal 08 April 2026

pengetahuan Islam, serta menjamin mutu pendidikan salafiyah yang membawa berkah bagi seluruh umat.⁸⁶

Pemimpin Ma'had memiliki tanggung jawab penuh terkait pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup proses rekrutmen asatidz dengan perilaku baik melalui seleksi yang didasarkan pada ukhuwah, serta pendidikan berkelanjutan yang melibatkan muhadharah dan istikharah untuk mencapai keunggulan dalam ilmu dan akhlak.

Pengelolaan retensi dilakukan melalui imbalan yang adil, penjernihan jiwa, dan pemeliharaan konsistensi, sehingga santri dan pengajar mampu berperan sebagai khalifah yang efisien dalam menyebarkan ajaran Islam dengan penuh berkah dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa strategi yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah berjalan dengan cukup baik. Strategi tersebut diwujudkan melalui penyusunan program pembinaan, pengawasan kegiatan mahasantri, pemberian motivasi, penerapan tata tertib, serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang didampingi oleh ustadz dan ustadzah. Berbagai upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen pengelola dalam meningkatkan kualitas pembinaan mahasantri di lingkungan ma'had. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas strategi yang diterapkan belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan. Hal ini

⁸⁶Muhammad Zaki Raihansyah dkk, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan,” ” *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5.1 (2024), hal. 111–30.

terlihat dari masih adanya sebagian mahasiswa yang kurang bersemangat dan kurang giat dalam mengikuti proses pembelajaran serta belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku di ma'had. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi optimalisasi pelaksanaan program pembinaan yang telah direncanakan.⁸⁷

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi MSDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup sudah terlaksana dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap pembinaan mahasiswa. Akan tetapi, diperlukan upaya yang lebih intensif dalam meningkatkan motivasi, kesadaran, dan kedisiplinan mahasiswa agar pelaksanaan strategi yang telah dirancang dapat berjalan lebih efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perancangan merupakan tahap mendasar dalam pengelolaan yang bertujuan untuk menetapkan sasaran serta merumuskan langkah-langkah strategis dengan cara yang terorganisir. Dalam lingkungan ma'had, direktur dan pengelola ma'had melakukan perancangan untuk mendefinisikan visi, misi, rencana kerja, dan strategi untuk meningkatkan kualitas.⁸⁸

Hal ini bertujuan agar seluruh aktivitas di ma'had dapat berlangsung dengan jelas, terukur, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan dengan cara yang paling efektif.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

⁸⁷Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada hari Selasa 14 April 2026

⁸⁸Malayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", vol. 1 thn. (2019), hal. 91.

“Menurut saya, perencanaan Sumber Daya Manusia di Ma'had kami laksanakan dengan pendekatan istishlah yang berlandaskan maqasid syariah, untuk mengidentifikasi kebutuhan terhadap asatidz dan ustadzah yang berkualitas guna meningkatkan jumlah mahasantri melalui proses rekrutmen terbuka yang berfokus pada ukhuwah. Kami menetapkan target peningkatan jumlah mahasantri untuk setiap tahun, sambil tetap mempertahankan kualitas melalui program tarbiyah terstruktur, sehingga setiap santri dapat menjadi khalifah fil ard yang konsisten dan berpengetahuan”.⁸⁹

Menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN

Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, sebagai staff TU, perencanaan SDM kami susun melalui data analisis kebutuhan santri dan pengajar, dengan strategi pengadaan talenta berakhlak mulia untuk kuantitas optimal dan kualitas prima, sesuai amanah direktur. Ini termasuk pelatihan berkelanjutan dan retensi adil, sehingga kuantitas mahasantri naik sekaligus kualitas akhlak dan ilmu terjaga rahmatan lil alamin”.⁹⁰

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-

Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, perencanaan SDM di Ma'had fokus pada pengembangan diri sebagai asatidz melalui muhadharah dan itqan, mendukung peningkatan kuantitas mahasantri via pengajaran yang penuh ramah dan adil, kami pastikan santri bertambah jumlahnya dan berkualitas tinggi dalam ilmu dan akhlak, mewujudkan barokah keilmuan Islam”.⁹¹

Sedangkan menurut ustadzah Tri Wati selaku guru pengajar di Ma'had

Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, kami sebagai ustadzah terlibat dalam perencanaan SDM melalui tarbiyah ruhiyah bagi santriwati, memastikan kuantitas naik dengan rekrutmen berbasis fitrah mulia dan kualitas terjamin lewat pembinaan itqamah. Pendekatan ini selaras dengan ukhuwah Islamiyah, sehingga mahasantri

⁸⁹Wawancara dengan Ustadz Agusten pada hari Selasa Tanggal 21 April 2026’.

⁹⁰Wawancara dengan Ustadzah Sefrida pada hari Selasa Tanggal 12 April 2026’.

⁹¹Wawancara dengan Ustadz Silhanudin pada hari Senin tanggal 20 April 2026’.

bertambah banyak tapi tetap unggul dalam adab dan prestasi keislaman".⁹²

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa menyatukan perencanaan sumber daya manusia di Ma'had sebagai suatu proses yang terintegrasi berdasarkan maqasid syariah, yang berfungsi untuk meningkatkan jumlah mahasiswa melalui proses rekrutmen ukhuwah sambil tetap menjaga kualitas melalui tarbiyah dan itqan, demi peran sebagai khalifah fil ard yang membawa rahmat bagi seluruh alam.

Berdasarkan teori *Henri Fayol*, seorang insinyur asal Prancis yang merumuskan teori manajemen klasik, yang menyoroti bahwa administrasi adalah keterampilan yang dapat diasah, bukan hanya bakat alami. Teori ini mencakup lima fungsi utama dalam manajemen: merencanakan (*planning*), mengorganisir (*organizing*), memimpin (*commanding*), mengoordinasikan (*coordinating*), dan mengendalikan (*controlling*), yang menjadi landasan bagi perencanaan SDM di Ma'had untuk menganalisis kebutuhan santri dengan cara yang sistematis.⁹³

Prinsip perencanaan (*Planning*) diterapkan dengan memprediksi kebutuhan SDM dan mengoordinasikan (*Coordinating*) antardirektur, staf TU, ustadz, serta ustadzah untuk menciptakan keselarasan dalam organisasi.

Prinsip Kesatuan Arah (*Unity of Direction*) memastikan bahwa seluruh pihak memiliki tujuan yang sejalan menuju keberkahan,

⁹²Wawancara Dengan Ustadzah Tri Wati pada Tanggal 14 April 2026'.

⁹³Fachrul Helmi Sukmana, "Teori Administrasi Henri Fayol: Gagasan, Relevansi, Dan Kritik." *Politea: Jurnal Ilmu Politik*, 8.2 (2023), hal. 145–62, doi:10.24252/politea.v8i2.2839.

sementara prinsip Pemimpin Adil (Equity) mendukung pelestarian istiqamah, sehingga strategi SDM di Ma'had dapat berjalan dengan efektif dan berkelanjutan.

b. Pengorganisasian(*Organizing*)

Pengorganisasian adalah langkah manajerial yang bertujuan untuk mengatur dan membagi tugas, kewajiban, serta wewenang kepada orang atau kelompok dalam suatu organisasi agar aktivitas dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dalam mencapai sasaran bersama. Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, Pengorganisasian SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, kami lakukan dengan membagi ustadz/ustadzah per kelas santri berdasarkan spesialisasi (Tahsin, Tahsin wa Tahfidz, Tahfidz). Ini memastikan pembelajaran santri aktif”.⁹⁴

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, sebagai staf tata usaha, kami membagikan tugas SDM(Ustadz dan ustadzah) melalui pengelompokan santri secara proporsional dengan pembimbing masing-masing. Tugas ustadz dan ustadzah disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran, memastikan setiap sesi mendukung perkembangan ilmu dan akhlak santri secara optimal”.⁹⁵

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, pengorganisasian kami sebagai ustadz difokuskan pada kelompok taklim tetap dengan koordinasi antar pembimbing untuk muhadharah yang berkesinambungan. Pembagian tanggung jawab ini memungkinkan pembelajaran yang mendalam dan

⁹⁴Wawancara Dengan Ustadz Agusten pada hari Selasa Tanggal 21 April 2026’.

⁹⁵Wawancara dengan Ustadzah Oktia Annisa Putri pada hari Selasa 14 April 2026’.

terarah, sehingga santri mencapai kemahiran ilmu agama dengan istiqamah”.⁹⁶

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma’had

Al-Jami’ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, pengelolaan kami sebagai pengajar dikonsentrasikan pada kelompok taklim yang tetap dengan kerjasama di antara para pemandu untuk pengajaran yang berkesinambungan. Pembagian tugas ini memungkinkan proses belajar yang mendalam dan terarah, sehingga santri dapat mencapai keahlian dalam ilmu agama dengan konsisten”.⁹⁷

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan

bahwa pengorganisasian SDM di Ma’had Al-Jami’ah IAIN

Curup berpusat pada pembagian tugas yang jelas dan terstruktur berdasarkan

keahlian ustadz serta ustadzah untuk setiap kelompok santri. Pendekatan

ini mencakup penyusunan jadwal tetap, rotasi tugas proporsional, dan

koordinasi antar pembimbing, sehingga pembelajaran agama dan Al-

Qur’an berjalan teratur, harmonis, dan mendukung

perkembangan ilmu serta akhlak secara optimal.⁹⁸

Hasilnya adalah pembentukan santri yang unggul, istiqamah, dan

berprestasi melalui tarbiyah holistik yang efektif dan berkesinambungan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan (*Actuating*) adalah salah satu peran dalam manajemen yang bertujuan untuk mendorong, memberi semangat, dan mengarahkan semua anggota organisasi agar menjalankan tugasnya

⁹⁶Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin pada hari senin 20 April 2026’.

⁹⁷Wawancara Dengan Ustadzah Fadillah pada hari minggu Tanggal 12 April 2026’.

⁹⁸Muhammad Rahmatullah, ‘Rahmatullah, Muhammad. "Implementasi Teori-Teori Administrasi (Kajian Teori Henry Fayol).', Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi Dan Sosial, UIN Datokarama Palu, 5.1 (2025), hal. 1–15, doi:10.24252/kiiies.v5i1.4330.

dengan antusias dan rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Kami segenap mudir atau pengurus Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup untuk memotivasi dan membimbing mahasantri dilakukan dengan cara membangun disiplin, memantau aktivitas harian,serta memberikan contoh dalam aspek akademik dan spiritual. Mahasantri dibimbing untuk bisa menyeimbangkan tugas kuliah dengan kegiatan keagamaan di ma'had, agar mereka bisa menjadi individu yang disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki akhlak yang baik. Selain itu, pengelola ma'had juga menawarkan dorongan melalui kegiatan pembinaan rutin seperti muhadharah, mauidzotul hasanah,kajian islami, serta pengarahan sebelum dan sesudah acara berlangsung”.⁹⁹

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut kami dalam hal ini, bahwa pengarahan kepada para mahasantri dilakukan melalui koordinasi administrasi, pemberian jadwal aktivitas, serta pengingat mengenai peraturan dan kewajiban mahasantri di lingkungan ma'had. Dalam pelaksanaannya, staf TU berperan dalam memastikan semua kegiatan berlangsung dengan tertib dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Di samping itu, staf TU juga berkontribusi dalam memberikan dorongan kepada mahasantri agar tetapterlibat aktif dalam kegiatan akademis dan ibadah denganoptimal. Dorongan tersebut disampaikan melalui komunikasiyangbaik, pelayanan yangbersahabat, serta pemantauan terhadap kehadiran dan disiplin mahasantri dalam menjalani aktivitas harian di ma'had”.¹⁰⁰

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Ustadz menjelaskan bahwa bimbingan kepada mahasantri dilakukan melalui proses belajar, pendampingan dalam ibadah, dan memberikan nasihat secara langsung dalam aktivitas sehari-hari.Mahasantrididoronguntidak hanyaterfokus pada

⁹⁹Wawancara DenganUstadzAgustenPadahariselaso Tanggal21 April2026’.

¹⁰⁰Wawancara DenganUstadzahOktiaAnnisaPutriPadahariselasa14 April2026’.

pendidikan formal, tetapi juga untuk memperdalam pengetahuan agama, etika, dan disiplin selama tinggal di ma'had".¹⁰¹

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma'had

Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, bahwa dorongan kepada mahasantri putri dilakukan melalui bimbingan keagamaan, pendekatan secara personal, serta memberikan instruksi mengenai pentingnya menjaga etika, disiplin, dan tanggung jawab sebagai mahasantri. Arahan tersebut dilakukan baik saat proses pembelajaran maupun saat pelaksanaan ibadah dan kegiatan di asrama”.¹⁰²

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan, bahwa proses untuk memotivasi dan mengarahkan mahasantri putra maupun putri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan dengan cara membina disiplin, memberikan contoh yang baik, mengawasi aktivitas, dan membangun komunikasi yang efektif. Arahan ini diterapkan di bidang akademik, ibadah, dan kegiatan sehari-hari agar mahasantri mampu menjalankan tanggung jawabnya secara seimbang.

Di samping itu, semua sumber daya manusia di ma'had memiliki peran krusial dalam menciptakan suasana yang mendukung pengembangan karakter, akhlak, dan disiplin mahasantri. Melalui kegiatan pembinaan yang rutin, penyampaian nasihat, serta pendampingan langsung, diharapkan mahasantri dapat menjadi lebih proaktif, bertanggung jawab, dan menyadari peran mereka dalam mengikuti pendidikan dan ibadah di lingkungan ma'had.

¹⁰¹ Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin pada hari senin 20 April 2026'.

¹⁰² Wawancara Dengan Ustadzah Fadillah pada hari minggu Tanggal 12 April 2026'.

d. Pengawasan(*Controlling*)

Pengendalian adalah sebuah fungsi dalam manajemen yang bertujuan untuk memantau serta menilai agar semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah melakukan pengawasan dengan cara mengamati kinerja para guru, memastikan bahwa proses pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan program yang ada, memberikan umpan balik, dan menindaklanjuti hasil evaluasi melalui bimbingan atau pelatihan. Tujuan dari semua ini adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, bentuk pengawasan terhadap mahasiswa dilakukan dengan cara memonitor aktivitas sehari-hari, menilai program pembinaan, serta mengawasi disiplin dan partisipasi mahasiswa dalam mengikuti kegiatan di ma'had”. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pembinaan berlangsung dengan baik agar mahasiswa tetap aktif berpartisipasi dalam akademik, kegiatan keagamaan, dan pembentukan karakter”.¹⁰³

Menurut Ustadzah Oktia Annisa Putri selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, bahwa pengawasan dilaksanakan melalui pencatatan administrasi, absensi kegiatan, serta pemantauan kehadiran mahasiswa dalam aktivitas yang diwajibkan oleh ma'had. Langkah ini diambil untuk memastikan semua kegiatan berjalan dengan tertib dan mahasiswa mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh ma'had”.¹⁰⁴

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

¹⁰³. Wawancara Dengan Ustadz Agusten Padahariselasa Tanggal 21 April tahun 2026'.

¹⁰⁴. Wawancara Dengan Ustadzah Oktia Annisa Putri padahariselasa 14 April 2026'.

“Menurut saya, bahwa pengawasan terhadap mahasantri diimplementasikan dengan cara mendampingi mereka secara langsung dalam kegiatan ibadah, pembelajaran, serta aktivitas sehari-hari di lingkungan ma’had. Proses pengawasan ini memperhatikan disiplin, perilaku, dan partisipasi mahasantri supaya mereka tetap aktif dalam semua kegiatan yang telah ditetapkan.”¹⁰⁵

Sedangkan menurut ustadzah Fadillah selaku guru pengajar di Ma’had

Al-Jami’ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, bahwa pengawasan terhadap mahasantri putri dilakukan dengan memantau kegiatan sehari-hari, memperhatikan pelaksanaan ibadah, serta membina akhlak dan disiplin di asrama. Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala agar mahasantri tetap mengikuti aturan ma’had dan dapat menjalani aktivitas dengan baik. Selain itu, ustadzah juga memberikan perhatian khusus terhadap perkembangan pribadi dan semangat belajar mahasantri putri. Dengan pendekatan yang lebih komunikatif dan akrab, pengawasan pun dapat dilaksanakan dengan lebih efektif sehingga kualitas bimbingan dan kenyamanan mahasantri di ma’had dapat terus berkembang”.¹⁰⁶

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa pengawasan terhadap mahasantri di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Curup dilakukan melalui pemantauan kegiatan harian, absensi, evaluasi pembinaan, serta pendampingan langsung dalam kegiatan akademik, ibadah, dan kehidupan asrama. Pengawasan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, akhlak, serta keaktifan mahasantri dalam mengikuti seluruh program ma’had.

Selain itu, pengawasan juga dilakukan untuk menjaga kualitas dan kuantitas mahasantri melalui pengelolaan administrasi, evaluasi perkembangan mahasantri, dan peningkatan pelayanan pembinaan. Dengan adanya kerjasama seluruh SDM ma’had, proses pengawasan

¹⁰⁵. Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin padaharisenin tanggal 20 April 2026’.

¹⁰⁶. Wawancara Dengan Ustadzah Fadillah Padaharimingu Tanggal 12 April 2026’.

dapat berjalan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan ma'had yang tertib, nyaman, dan mendukung perkembangan mahasantri secara menyeluruh.

e. Evaluasi(*Evaluating*)

Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur kualitas kerja, kedisiplinan, kemampuan, serta perkembangan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁰⁷

Dalam sebuah lembaga pendidikan atau ma'had, evaluasi MSDM dilakukan untuk melihat keberhasilan program pembinaan, pengawasan, pengarahan, dan pengembangan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Secara umum, evaluasi MSDM juga digunakan sebagai bahan perbaikan dan pengambilan keputusan agar sistem pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Melalui evaluasi, lembaga dapat mengetahui kendala, kekurangan, maupun faktor pendukung dalam pelaksanaan program kerja.¹⁰⁸

Dengan demikian, hasil evaluasi dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik, staf, maupun peserta didik sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

¹⁰⁷ Amin Abdullah, “Evaluasi Program Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran”, *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12.3 (2024), p. 78.

¹⁰⁸ Malayu S.P Hasibuan, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, Jakarta: Bumi Aksara, 2019, hal. 111.

Menurut direktur ma'had Al-Jami'ah yaitu ustadz Agusten beliau menyatakan bahwa :

“Menurut pendapat saya, bahwa penilaian atau evaluasi terhadap mahasantri dilakukan secara rutin dengan mempertimbangkan aspek kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan, serta kemajuan akademik dan ibadah mereka. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengukur efektivitas program pembinaan yang telah dilaksanakan serta untuk menemukan permasalahan yang dihadapi mahasantri selama mengikuti kegiatan di ma'had. Selain itu, pihak ma'had juga melakukan penilaian terhadap program-program pembinaan dan layanan yang disediakan, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan mahasantri saat ini. Melalui evaluasi ini, ma'had berusaha untuk meningkatkan kualitas pembinaan serta memastikan minat dan jumlah mahasantri terus berkembang setiap tahunnya”.¹⁰⁹

Menurut Ustadzah Sefrida selaku staff TU di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, bahwa penilaian dilakukan melalui pemeriksaan administratif, pencatatan absensi, serta partisipasi mahasantri dalam berbagai kegiatan yang wajib diikuti. Data tersebut dimanfaatkan untuk menilai tingkat disiplin dan keaktifan mahasantri, serta menjadi dasar laporan dalam pengambilan keputusan oleh pihak ma'had. Di samping itu, kami juga menilai efektivitas layanan administrasi serta fasilitas yang diberikan kepada mahasantri. Hal ini dilakukan agar proses pembinaan dapat berlangsung dengan lebih teratur, nyaman, sertamendukung peningkatan kualitas dan jumlah mahasantri di lingkungan ma'had”.¹¹⁰

Menurut pendapat ustadz Silhanudin selaku guru pengajar di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Beliau menyatakan bahwa :

“Menurut saya, bahwa evaluasi terhadap mahasantri dilakukan dengan menilai kemampuan beribadah, pemahaman tentang materi keagamaan, serta perkembangan akhlak dan disiplin sehari-hari. Proses evaluasi ini dilakukan melalui pengamatan langsung, pemberian tugas, dan pembinaan lanjutan kepada mahasantri yang membutuhkan perhatian lebih. Melalui evaluasi tersebut, ustadz dapat melihat perkembangan masing-masing mahasantri dan mengadaptasi metode pembinaan yang lebih

¹⁰⁹. Wawancara Dengan Ustadz Agusten Padahariselasa Tanggal 21 April tahun 2026’.

¹¹⁰. Wawancara Dengan Ustadzah Sefrida Padahariselasa 12 April tahun 2026’.

efektif. Dengan cara ini, kualitas mahasantri dalam aspek ilmu pengetahuan dan moral dapat terus meningkat sesuai dengan target pendidikan ma'had".¹¹¹

Sedangkan menurut ustadzah Tri Wati selaku guru pengajar di Ma'had

Al-Jami'ah IAIN Curup juga :

“Menurut saya, bahwa evaluasi dilakukan melalui pemantauan secara rutin mengenai kehadiran, partisipasi dalam aktivitas ibadah,sertaperkembangansikapdantanggungjawabmahasantri perempuan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa setiap mahasantri dapat mengikuti pembinaan dengan baik dan menunjukkan kemajuan yang positif”.¹¹²

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa evaluasi dilakukan dengan cara memantau secara teratur terkait kehadiran, keterlibatan dalam kegiatan ibadah, serta perkembangan sikap dan tanggung jawab santri perempuan. Proses ini sangat krusial untuk memastikan bahwa setiap santri mampu mengikuti pembinaan dengan baik dan menunjukkan kemajuan yang menggembirakan. Selainitu juga, bahwa mahasantri putra maupun putri harus memiliki inovasi dan ide juga yang nantinya bisa menjadi nilai perhatian bagi ustadza dan ustadzah untuk menjadi bahan evaluasi, karenabiasanyakekurangansistemataucarapengelolaandanpengajaran ustadz dan ustadzah itu objek yang lnagsung menilai dan memberikan saran.

Selain itu, ustadz dan ustadzah juga melakukan evaluasi melalui komunikasi langsung dan pendekatan yang bersifat personal untuk memahami kebutuhan serta tantangan yang dihadapi para santri. Dengan pendekatanini,pembinaandapatdiarahkandenganlebihefektif,

¹¹¹Wawancara Dengan Ustadz Silhanudin padaharisenintanggal 20 April 2026'.

¹¹²Wawancara Dengan Ustadzah Tri Wati Padahariselasa Tanggal 14 April 2026'.

sehingga kualitas santri laki-laki, perempuan dan kenyamanan mereka di lingkungan ma'had dapat terus ditingkatkan.¹¹³

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kualitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas mahasantri sangat penting karena MSDM berfungsi mengatur, membina, dan mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia yang ada di lingkungan ma'had. Melalui pengelolaan yang baik, pihak ma'had dapat menciptakan sistem pembinaan yang terarah, disiplin, dan efektif sehingga mampu meningkatkan kemampuan akademik, keagamaan, serta karakter mahasantri. Selain itu, MSDM juga berperan dalam mengatur tenaga pendidik, program kegiatan, dan proses pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.¹¹⁴

Oleh karena itu, keberhasilan MSDM menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

a. Pendidik

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa peran pendidik di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup sangat penting dalam meningkatkan kualitas mahasantri. Pendidik tidak

¹¹³Suharsimi Arikunto, *'Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan'*, Jakarta, Bumi Aksara, 2018,. hal.28.

¹¹⁴Nur Aini dan Rahmat Hidayat, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.2(2022), hal.115-118, doi:10.30868/im.v8i2.2456.

hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pengarah, dan teladan bagi mahasiswa dalam kehidupan sehari-hari. Melalui proses pembinaan yang dilakukan secara disiplin dan berkesinambungan, mahasiswa menjadi lebih aktif dalam mengikuti kegiatan keagamaan, pembelajaran bahasa, serta kegiatan pengembangan karakter. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pendidik mampu membentuk kualitas mahasiswa baik dari segi intelektual, spiritual, maupun moral.

Hal ini sejalan dengan pandangan *Henri Fayol* yang menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara terintegrasi. Dalam konteks ma'had, pengelolaan yang baik terhadap tenaga pendidik, program pembinaan, serta lingkungan belajar yang kondusif.¹¹⁵

b. Manajer

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa peran manajer dalam pengelolaan Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas mahasiswa. Manajer memiliki tanggung jawab dalam mengatur program kerja, mengelola sumber daya manusia, serta mengawasi pelaksanaan kegiatan ma'had agar berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini senada dengan teori fungsi manajemen dari *George R.*

Terry. Menurut *Terry*, manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab

¹¹⁵Ibar Adi Permana dan Jajat Sudrajat, ““Pengelolaan Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan,”” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol.5.no.5(2022), hal. 1479–82, doi:10.54371/jiip.v5i5.590.

menggerakkan organisasi yang terdiri atas empat fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), *actuating* (pelaksanaan/pengarahan), dan *controlling* (pengawasan).¹¹⁶

c. Motivator

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa peran motivator sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kesadaran mahasiswa untuk mengikuti kegiatan di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Motivasi yang diberikan oleh pengelola, ustadz, dan ustadzah mampu mendorong mahasiswa agar lebih aktif dalam belajar, disiplin dalam menjalankan aturan, dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri. Pemberian motivasi dilakukan melalui nasihat, pembinaan rutin, penghargaan, dan pendekatan personal kepada mahasiswa sehingga mereka merasa diperhatikan dan didukung dalam proses pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi dari *Abraham Maslow*. Menurut *Maslow*, motivasi merupakan dorongan yang timbul dari kebutuhan manusia yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.¹¹⁷ Dalam konteks pendidikan, seorang motivator berperan memberikan dorongan, arahan, dan semangat kepada

¹¹⁶Neri Wijayanti dan Febrian Arif Wicaksana, “Implementasi Fungsi Manajemen George R. Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan”, 3.1 (2023), hal.30-33, doi:10.21776/ub.jcerdik.2023.003.01.04.

¹¹⁷Siti Aisyah dan Muhammad Fadli, “Implementasi Teori Motivasi Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Peserta Didik,” *Jurnal Pendidikan Islam*, 9.1 (2023), hal.67-70, doi:10.21043/edukasia.v9i1.18245.

peserta didik agar mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal.¹¹⁸

Peneliti menganalisis bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak ma'had memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas mahasantri. Mahasantri menjadi lebih percaya diri, memiliki semangat belajar yang tinggi, dan lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pembinaan. Dengan demikian, peran motivator menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan ma'had.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam meningkatkan kuantitas mahasantri melalui perencanaan kebutuhan peserta didik, pelaksanaan rekrutmen yang efektif, promosi program lembaga, serta penyediaan layanan dan program yang menarik bagi calon mahasantri. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memungkinkan lembaga pendidikan untuk menjangkau lebih banyak calon peserta, meningkatkan minat pendaftaran, serta mempertahankan keberlangsungan jumlah mahasantri dari tahun ke tahun. Dengan demikian, kuantitas mahasantri dapat meningkat sesuai dengan kapasitas dan target yang telah ditetapkan oleh lembaga.¹¹⁹

¹¹⁸ Anwarul, 'Peran Pembina Asrama Dalam Membaca Motivasi Siswa Asrama Putera MA Sumatra Thawabib Parabek', *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 4.1 (2024), hal. 258–63.

¹¹⁹ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana, 2019, pp. 11–15.

a. PengelolaanPenerimaanMahasantri

Pengelolaan penerimaan mahasantri di ma'had sangatlah penting dan harus sistematis mulai dari perencanaan kuota, pendaftaran (online/offline), verifikasi berkas, seleksi dan wawancara dan pengumuman penerimaan mahasantri baru.

Berdasarkan teori *Malayu S.P. Hasibuan*, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pengelolaan penerimaan mahasantri serta penyelenggaraan program-program yang menarik minat mahasiswa merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kuantitas mahasantri sehingga target jumlah peserta yang diharapkan oleh lembaga dapat tercapai.¹²⁰

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa pengelolaan penerimaan mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah dilaksanakan dengan cukup baik melalui proses perencanaan, sosialisasi, dan penetapan peserta yang disesuaikan dengan kapasitas serta kebutuhan ma'had. .

b. ProgramMinat Mahasantri

Program minat mahasantri yaitu program untuk menumbuhkembangkan dan membina potensi non-akademik mahasantri baik melalui kegiatan berbasis minat maupun bakat.

¹²⁰Malayu Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hal. 10.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi dan program yang mampu menarik serta mempertahankan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, penyelenggaraan program-program yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa dapat meningkatkan minat untuk bergabung serta berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh lembaga.¹²¹

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa program-program yang diselenggarakan oleh Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup telah memberikan kontribusi dalam menarik minat mahasiswa untuk menjadi mahasantri. Program-program tersebut dinilai mampu memberikan nilai tambah bagi mahasiswa, baik dalam pengembangan kemampuan keagamaan, akademik, maupun keterampilan lainnya. Keberadaan program yang beragam dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa menjadi salah satu faktor yang mendukung ketertarikan mahasiswa untuk bergabung dengan ma'had, sehingga program minat mahasantri dapat dikatakan berperan dalam mendukung peningkatan jumlah mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

3. Faktor Penghambat Pengelola Ma'had dalam upaya meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Faktor penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai halangan yang dapat memengaruhi pembinaan,

¹²¹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. (New York: Pearson Education, thn. 2020), hlm. 4–6.

manajemen, dan pengembangan mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Hambatan ini bisa muncul akibat terbatasnya fasilitas anggaran dan infrastruktur, rendahnya semangat pengajar, serta minimnya inovasi dalam cara belajar mengajar.¹²²

Jika masalah-masalah ini tidak ditangani dengan baik, maka peningkatan kualitas dan jumlah mahasiswa akan terhambat, sehingga tujuan pendidikan di ma'had tidak akan tercapai secara maksimal.

a. Anggaran

Penyediaan anggaran atau dana dalam sebuah lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat penting dan krusial. Hal ini dapat memberi efek yang sangat signifikan.

Menurut teori *Malayu S.P. Hasibuan*. Menurut *Hasibuan*, anggaran atau biaya merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, karena setiap kegiatan pengelolaan SDM seperti perekrutan, pelatihan, pembinaan, dan evaluasi, memerlukan dukungan dana. Keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan program kerja karena membatasi fasilitas, kegiatan pengembangan, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik maupun peserta didik dalam suatu lembaga pendidikan.¹²³

Oleh karena itu peneliti menyimpulkan berdasarkan observasi, wawancara bahwa anggaran merupakan hal penting dalam sebuah lembaga terutama lembaga pendidikan, yang harus SDM nya

¹²² Veithzal Rivai, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan', Jakarta: Rajawali Pers, 2018, hal. 15.

¹²³ Malayu Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Jakarta, Bumi Aksara, vol. 1.1 (2019), p. 72.

menggunakan anggaran untuk kegiatan dan pengelolaan lembaga tersebut, jika tidak dikelola dengan benar maka akan menyebabkan lembaga tersebut tidak berkembang.

b. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti menemukan bahwa infrastruktur dan fasilitas menjadi salah satu penghalang dalam meningkatkan mutu serta angka mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, terutama untuk gedung dan fasilitas mahasiswa putra. Keterbatasan sarana seperti ruang kelas, tempat tinggal, media pendidikan, dan fasilitas pendukung lainnya mengakibatkan proses belajar dan pembinaan tidak berjalan dengan efektif. Selain itu, jumlah fasilitas yang tidak sebanding dengan banyaknya mahasiswa juga berdampak pada kenyamanan serta efektivitas aktivitas di lingkungan ma'had yang kurang optimal.

Hal ini sesuai dengan teori *George R. Terry* tentang manajemen sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut *Terry*, keberhasilan lembaga tidak hanya ditentukan oleh sumber daya manusia, tetapi juga oleh ketersediaan sarana dan prasarana sebagai penunjang utama pelaksanaan program.¹²⁴

Selain itu peneliti menganalisis bahwa lembaga pendidikan harus memberikan dan menyediakan sarana prasarana seperti ruang belajar, asrama, fasilitas ibadah, dan media pembelajaran merupakan komponen penting yang mendukung efektivitas pembinaan. Apabila

¹²⁴Rika Susanti dan Ahmad Syukri, “Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 29, no. 1 (2022), hal. 78-81, doi:10.17509/jap.v29i1.45871.

sarana prasarana terbatas, maka pelaksanaan program pendidikan menjadi kurang optimal, sehingga dapat menghambat peningkatan mutu, perkembangan lembaga, serta minat peserta didik untuk bergabung.

Oleh karena itu, peningkatan dan pengembangan fasilitas menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menambah jumlah mahasiswa secara optimal.

c. Motivasi Ustadz dan Ustadzah

Dari pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen, peneliti menemukan bahwa motivasi ustadz dan ustadzah merupakan salah satu elemen penting yang berdampak pada keberhasilan peningkatan mutu dan jumlah mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Dalam kegiatan belajar mengajar, semangat pengajar sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang aktif, disiplin, dan kondusif. Namun, terdapat beberapa kendala seperti padatnya jadwal, kurangnya penghargaan, dan beban kerja yang berat yang dapat mempengaruhi motivasi ustadz dan ustadzah dalam menjalankan tugas pembinaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ustadz dan ustadzah berperan sebagai motivator yang memberikan dorongan belajar, pembinaan akhlak, serta semangat dalam menjalankan kegiatan keagamaan. Melalui motivasi yang konsisten, peserta didik lebih aktif mengikuti program, memiliki kedisiplinan, dan menunjukkan peningkatan dalam aspek akademik maupun spiritual.¹²⁵

¹²⁵ Rina Marlina, “Peran Guru Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa Pada Pendidikan Islam”. thn.2022

d. Inovasi Metode Mengajar

Dari pengamatan, wawancara, dan pengumpulan data, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan metode pengajaran inovatif adalah salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu serta jumlah mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup. Dalam aktivitas belajar, penerapan berbagai metode yang kreatif dan beragam bisa memudahkan mahasiswa dalam memahami pelajaran serta mendorong minat mereka untuk belajar. Namun, masih terdapat beberapa pendidik yang memakai metode pengajaran yang monoton, sehingga suasana belajar menjadi kurang menarik dan partisipasi mahasiswa belum optimal.

Hal ini sejalan dengan teori penelitian terdahulu yaitu inovasi metode belajar seperti diskusi, ceramah interaktif, praktik, dan pendekatan personal mampu meningkatkan minat, perhatian, serta keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.¹²⁶

Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada para ustadz dan ustadzah perlu menciptakan inovasi dalam metode pengajaran, seperti melalui diskusi, praktik, dan pendekatan komunikatif agar proses belajar menjadi lebih efektif serta mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

¹²⁶Nurhayati, “Pengaruh Metode Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Pendidikan Islam,” .thn.2022

4. Strategi yang diterapkan oleh MSDM Ma'had untuk mengatasi faktor penghambat tersebut dalam rangka Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantridi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Faktor yang menghambat pengelolaan SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, seperti kurangnya fasilitas, motivasi pengajar, dan kelemahan dalam inovasi metode pembelajaran, memerlukan pendekatan yang efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Untuk itu, pihak ma'had melaksanakan beberapa strategi dalam manajemen sumber daya manusia melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan evaluasi.

a. Perencanaan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan melalui pembuatan program kerja, penjadwalan kegiatan, serta perencanaan kebutuhan pengajar dan pembinaan mahasiswa. Tujuan dari perencanaan ini adalah agar seluruh aktivitas di ma'had dapat dilaksanakan dengan sistematis dan selaras dengan tujuan peningkatan kualitas serta jumlah mahasiswa.¹²⁷

Selain itu, pihak ma'had juga merancang berbagai kegiatan keagamaan, pengajaran bahasa, dan pengembangan karakter untuk memperkuat kemampuan dan disiplin mahasiswa. Diantara kegiatan itu adalah muhadhoroh, mauidhotulhasanah, mufrodat bahasa arab dan

¹²⁷Revi Anggraeni Siswanto, Irwan Fahturrochman, '“Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Menunjang Mutu Pembelajaran”’, Vol.13.No.1(2021), hal.65-75, doi:10.30739/darussalam.v13i1.1288.

inggris, mengaji (tahsin atau tahfidz), sholat berjama'ah, senam, peringatan hari besar islam, dll.

Hal ini sejalan dengan teori penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa perencanaan (planning) merupakan fungsi dasar manajemen yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren.¹²⁸

Dalam konteks pesantren ini, peneliti menganalisis bahwa perencanaan dilakukan untuk menyusun program pendidikan, pembinaan santri, pengelolaan tenaga pendidik, serta pengembangan sarana dan kegiatan keagamaan. Perencanaan yang baik akan memudahkan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan karena seluruh kegiatan tersusun secara sistematis dan terarah.

Oleh karena itu, Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup juga melakukan perencanaan agar kegiatan dan pengelolaan Ma'had bisa berjalan sesuai visi, misi, dan tujuan.

b. Pengorganisasian

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa pengorganisasian SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab kepada direktur Ma'had, staf tata usaha, ustadz, ustadzah, serta pengurus lainnya. Pembagian tugas tersebut bertujuan agar setiap bagian dapat menjalankan perannya masing-masing dalam proses pembinaan mahasiswa.

¹²⁸ Muhammad Arifin, "Manajemen Perencanaan Dalam Pengembangan Pondok Pesantren," thn. 2022.

Hal ini sesuai dengan teori *George R. Terry*, organizing adalah tindakan mengelompokkan kegiatan, menetapkan hubungan antara pekerjaan dan personel, serta menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan tujuan tercapai. Artinya, pengorganisasian bukan hanya pembagian tugas, tetapi juga penyusunan kerja sama yang sistematis dalam organisasi.¹²⁹

c. Penggerakan

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa penggerakan SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan melalui pemberian motivasi, arahan, pembinaan, dan keteladanan kepada mahasiswa. Ustadz dan ustadzah berperan aktif dalam memberikan dorongan moral dan spiritual agar mahasiswa lebih disiplin dan semangat mengikuti kegiatan ma'had.

Hal ini senada dengan teori *Henri Fayol*, bahwa penggerakan (*actuating*) berkaitan dengan upaya pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mendorong anggota organisasi agar melaksanakan tugas sesuai tujuan yang telah direncanakan. Meskipun *Fayol* lebih sering menggunakan istilah *commanding* (perintah/pengarahan), konsep ini sejalan dengan *actuating* dalam manajemen modern, yaitu bagaimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui instruksi, motivasi, dan koordinasi agar pekerjaan berjalan efektif.¹³⁰

¹²⁹George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood: Richard D. Irwin Inc., 1977), hlm. 246.

¹³⁰Henri Fayol, *General and Industrial Management*, (London: Pitman Publishing, 1949), hlm. 99

Dalam konteks ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup ini, pergerakan yang dilakukan oleh SDM mampu meningkatkan semangat belajar, kedisiplinan, dan keterlibatan mahasiswa sehingga kualitas dan kuantitas mahasiswa dapat meningkat.

d. Pengawasan

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa pergerakan SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan melalui pemberian motivasi, arahan, pembinaan, dan keteladanan kepada mahasiswa. Ustadz dan ustadzah berperan aktif dalam memberikan dorongan moral dan spiritual agar mahasiswa lebih disiplin dan semangat mengikuti kegiatan ma'had. Selain itu, pihak ma'had juga memberikan nasihat, penghargaan, dan pendekatan personal untuk meningkatkan partisipasi mahasiswa dalam kegiatan pembelajaran dan pembinaan.

Hal ini sejalan dengan teori *Henri Fayol*, bahwa pengawasan (*controlling*) adalah proses memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, instruksi, dan prinsip yang telah ditetapkan.¹³¹

Dalam konteks ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, pergerakan yang dilakukan oleh SDM baik itu direkrut, ustadz, ustadzah, staff TU, maupun mahasiswa itu sendiri, mampu meningkatkan semangat belajar, kedisiplinan, dan keterlibatan mahasiswa itu sendiri sehingga kualitas dan kuantitas mahasiswa dapat meningkat.

¹³¹Amil Salim dan Muhammad Sirozi, "Urgensi dan Tantangan Pengawasan (*Controlling*) di Lembaga Pendidikan," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10, No. 1, 2025, DOI: 10.23969/jp.v10i01.20608, hal. 184–186.

e. Evaluasi

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis bahwa pergerakan SDM di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup dilakukan melalui pemberian motivasi, arahan, pembinaan, dan keteladanan kepada mahasiswa.

Sementara itu, berdasarkan teori *Frederick W. Taylor* menjelaskan bahwa evaluasi merupakan bagian penting dari manajemen ilmiah (scientific management), yaitu proses menilai hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan melalui pengukuran yang sistematis.¹³²

¹³²Frederick Winslow Taylor, *"The Principles of Scientific Management"*, New York: Harper & Brothers, 1911, hlm. 37–39

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kualitas Mahasantri diwujudkan melalui pengelolaan program pembinaan, pengembangan minat dan bakat, penanaman kedisiplinan, serta pembentukan karakter dan kemampuan keagamaan mahasantri. Peran tersebut menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi dalam pengaturan sumber daya yang ada, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pembinaan yang mendukung peningkatan kualitas mahasantri, baik dari aspek akademik, keagamaan, maupun kepribadian.
2. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantri diwujudkan melalui upaya pengelolaan penerimaan mahasantri, penyusunan program yang menarik minat, serta strategi pembinaan yang mampu menumbuhkan ketertarikan mahasiswa untuk bergabung di Ma'had. Dengan demikian, MSDM memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan jumlah mahasantri melalui pengelolaan yang terarah, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki agar peningkatan kuantitas dapat berjalan lebih optimal.

3. Faktor penghambat yang dihadapi oleh pengelola Ma'had dalam upaya meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana menjadi faktor penghambat utama, begitupun dengan keterbatasan anggaran atau pendanaan, motivasi ustadz dan ustadzah, dan inovasi pendidik juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri..
4. Strategi yang diterapkan oleh pengelola Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup untuk mengatasi faktor penghambat tersebut yaitu dengan beberapa strategi yang dilakukan SDM ma'had untuk menyelesaikan hambatan tersebut yaitu dengan melakukan teknik perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan dan evaluasi.

B. SARAN

1. Bagi Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan memperkuat pelaksanaan program sesuai perencanaan, serta menambah inovasi kegiatan agar lebih menarik bagi mahasantri.
2. Bagi ustadz dan ustadzah, diharapkan dapat meningkatkan kreativitas dalam metode pembinaan, memperkuat motivasi kepada mahasantri, serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan kegiatan agar tujuan pembinaan tercapai.
3. Bagi pengelola ma'had, perlu adanya perhatian terhadap fasilitas dan sarana pendukung, terutama penataan kamar agar lebih nyaman, serta melengkapi alat-alat yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan mahasantri secara optimal.

4. Bagi mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, diharapkan dapat lebih meningkatkan kesadaran, kedisiplinan, dan partisipasi aktif dalam mengikuti seluruh kegiatan yang telah ditetapkan oleh ma'had.
5. Untuk peneliti yakni menjadi bahan rujukan bagi para penilitiselanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rasyid dan Trisdiono, 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan', *Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah*, : 16 No. 1 (2015), p. 5393
- Adamy,M., 'Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian', *Kunststoffe International*, 106.3 (2016)
- Aisyah, Siti, and others, 'Manajemen Pengawasan Dan Evaluasi Di Laboratorium Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palangka Raya', 4.1 (2024)
- Aji, S. Martin dan Firman B., 'Perencanaan Dan Evaluasi: Suatu Sistem Proyek Pembangunan', 2020, 29AD
- Ali, M. R., & Nurjannah, S., 'Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Mahasantri Di Lingkungan Pondok Pesantren Dan Ma'had. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Jurnal Kampus IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta)', 2024, pp. 12–25
- Amin Abdullah, "Evaluasi Program Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran", *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12.3 (2024), p. 78
- Anita, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah Ddi Patobong Kabupaten Pinrang Oleh' 2024, 2024
- Anwarul, 'Peran Pembina Asrama Dalam Membaca Motivasi Siswa Asrama Putera MA Sumatra Thawabib Parabek', *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 5.1 (2024), pp. 258–63
- Apri Budianto, M. Aziz Basari, Hernawati, 'Pengaruh Biaya Promosi Dan Kuantitas Sdm Terhadap Jumlah Mahasiswa Baru Di Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis', 1. April (2014), pp. 1–2
- Apriyanti, Ginta, 'Upaya Mahasantri Dari Latar Belakang Non-Pesantren Dalam Proses Menghafal Al-Qur'an Di Ma'had Al-Jamiah Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu.', *UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.*, 2024
- Ar-raniry, Universitas Islam Negeri, and Banda Aceh, 'Konsep Khalifah Dalam Al-Qur'an (Kajian Ayat 30 Surat Al-Baqarah Dan Ayat 26 Surat Shaad)', 19.1 (2022), pp. 20–31
- Ashabul Kahfi, M, Pd, 'Pengantar Manajemen', 2020, pp. 1–2
- B. Hartanto, Slamet, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan',

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta, 03.2 (2015), pp. 1–2

Badriyah, Nurul, Institut Agama, and Islam Negeri, 'Perilaku Konsumsi Gaya Hidup Mahasantri Pondok Pesantren Syekh Abdurrahman Rabah Perspektif Hadis Abstract: Abstrak: Pendahuluan Trend Mendorong Perkembangan Perekonomian , Kemajuan Teknologi , Dan Mempermudah Memberikan Dampak Negatif Terhadap Gaya Hid', 1.2 (2023), pp. 166–70

Bagus Ervin Nur Fauzi, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bisnis Start Up Sanaya Kids Ponorogo)', 2020

Budi Santoso, 'Sinergi Kualitas Dan Kuantitas Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan', 2022, pp. 98–101, doi:<https://doi.org/10.25077/jmp.v14i2.10234>

Hadi Supriyono dan Endang Sulistyaningsih, 'Faktor-Faktor Penentu Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam', 2021, pp. 32–35, doi:<https://doi.org/10.21009/jipi.v12i1.13245>

Muhammad Fauzi, dan Sri Wahyuni, 'Strategi Pembelajaran Berbasis Nilai Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Mahasantri.', *Pendidikan Islam Dan Pembangunan*, 2022, pp. 43–46, doi:<https://doi.org/10.32795/jpip.v10i1.897>

Rina Dewi Lestari, dan Bambang Sumintono, 'Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam: Sinergi Kualitas Dan Kuantitas. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam', 2021, pp. 57–61

Rina Indah Sari, 'Pembelajaran Aktif Dalam Pendidikan Islam: Implementasi Dan Dampaknya Terhadap Keterlibatan Mahasantri.', *Metodik Pembelajaran*, 2021, pp. 78–81

Bayu Kurniawan, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by M. Pd. Dr. Fitri Rezeki, S. Pd., *Repository Alung Cipta* (Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta, 2023), 1, doi:[10.59000/ra.v1i1.4](https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4)

Edy Sutrisno, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 1 (2019), pp. 15–17

Erdiyanto, Lukman Asha, Idi Warsah, Hamengkubuwono, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri O2 Lebong, Bengkulu', *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup*, 2020, p. 238, doi:[10.30868/im.v3i02.840](https://doi.org/10.30868/im.v3i02.840)

Fabunmi, Martins, and others, *Human Resource Management in Education*, ed. by Martin Fabunmi, 2022nd edn

Fachrurazi, and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by S. Kom Putra Harahap, 2021st edn (Cendikia Mulia Mandiri, 2021)

Fanan, M Athoiful, and others, 'Mengembangkan Moderasi Beragama Mahasantri

Melalui Ta' Lim Ma' Hadi Di Pesantren Mahasiswa', 7.1 (2020)

Fathurrochman, Irwan, Irfan Qowwiyul, and Aziz Alhadj, 'Peran Kepala Tata Usaha Dalam Mengembangkan Pengelolaan Arsip Perkantoran', *Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia*, 2024, pp. 144–58, doi:: <http://doi.org/10.32478/evaluasi.v8i1.08074a55> Article

Fitriana, Rahayu, 'Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Ab. Makassar', *Procedia Manufacturing*, 1.22 Jan (2014)

Fransisko Chaniago, Ramazani Novanda, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan Di Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi', *Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, p. 4 <ip.fransisco@uinjambi.ac.id%0AAbstract>

George R. Terry, "Principles of Management", 1.1 (2019), p. 174

Hamzah B. Uno, 'Peran Motivator Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Mahasantri', *Jurnal Pendidikan Dan Motivasi*, vol. 6 (2019), p. hal. 52

Hardi Fardiansyah, Steaven Octavianus, Agus Yosep Abduloh, Dkk, *Manajemen Pendidikan*, ed. by Evi Damayanti, 2022, doi: Widina Media Utama

Heryanto, Tanto, 'Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi Tanto', 01.01 (2021), p. 90

Hidayat, R., & Nugroho, A. S., 'Pengukuran Kualitas Layanan Akademik Berdasarkan Dimensi Kepercayaan Dan Responsivitas. Jurnal Manajemen Pendidikan (Jurnal Kampus Universitas Negeri Yogyakarta)', 2024, pp. 23–35

Fatmawaty Harahap, 'Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia'

I Made Sedana, 'Ngaben Massal Di Desa Panji Kabupaten Buleleng Dalam Perspektif Manajemen George R. Terry', *Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja, Indonesia*, 2024, p. 376

Ibar Adi Permana dan Jajat Sudrajat, "Pengelolaan Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5. no. 5 (2022), pp. 1479–82, doi: 10.54371/jiip.v5i5.590

Irwan Fathurrachman dkk, 'Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup', *Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia*, 13 (2024), pp. 121–32

James Donnelly, James L. Gibson, John M. Ivancevich, 'Fundamentals of Management', 2017, pp. 4–6

John Bowen, 'Managing Higher Education Institutions: Balancing Quality and

Access.’, *New York: Routledge*, 2018, pp. 112–15

Kementerian Agama Republik Indonesia., ‘Rencana Pembangunan Pendidikan Islam Tahun 2023–2027.’, *Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*, 2022, pp. 105–08

Kementerian Agama Republik Indonesia, ‘Laporan Statistik Pendidikan Islam Tahun 2022. Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Agama Republik Indonesia’, 2023, pp. 34–36

Kementrian Republik Indonesia, ‘Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Program Bantuan Pendidikan Bagi Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam.’, 2020, pp. 7–9

Khoiruddin, Untung, and Desy Rahmawati, ‘Strategi Khusus Dalam Meningkatkan Religiusitas Santri Pasca Pandemi: Studi Kasus Di Ma ’ Had Darul Ilmi MAN 2 Kota Kediri’, 7.1 (2023), p. 58, doi:10.30762/ed.v7i1.1068

M.Nafarin, ‘Penganggaran Perusahaan, Jakarta: Salemba Empat’, *Jakarta: Salemba Empat*, 2017, p. hal.11

M. Imam Masduki, ‘Implementasi Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Ma’had Aly Darusalam Blokagung Banyuwangi’, *INSTITUT AGAMA ISLAM DARRUSALAM*, 2022

Malayu S.P. Hasibuan, “‘Manajemen Sumber Daya Manusia’”, 1 (2019), p. hal. 91

Malayu S.P. Hasibuan, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Jakarta: Bumi Aksara*, 2019, p. 111

Manalu, Ega Putri Duana, ‘Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Dakwah Di Era Modern’, 6 (2024), p. 2

Margaretno, Neti, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo’, 2024, p. hal.1

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J., ‘Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (Edisi Ke-3’, 2024, pp. 45–48

Moes Arofah Moes Arofah, ‘Analisis Karakteristik Retensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan’, 2021, pp. 23–26, doi:https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.7005

Moleong, L.J., ‘Metodologi Penelitian Kualitatif’, 2021, pp. 32–35

Muhammad Arifin, “‘Manajemen Perencanaan Dalam Pengembangan Pondok Pesantren,’” 2022

- Muhammad Ilyas Alfarizi, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Indopangan Sentosa', 2021
- Muhammad Rahmatullah, 'Rahmatullah, Muhammad. "Implementasi Teori-Teori Administrasi (Kajian Teori Henry Fayol).', *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi Dan Sosial, UIN Datokarama Palu*, 5.1 (2025), pp. 1–15, doi:10.24252/kiiies.v5i1.4330.
- Muhammad Safwan, Zulfikar Ali Buto Siregar, Mukhtasar, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ma'had Aly Di Dayah Babussalam Al-Hanafiyah', 11.2 (2021)
- Muhammad Zaki Raihansyah dkk, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan," " *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5.1 (2024), pp. 111–30
- Neri Wijayanti dan Febrian Arif Wicaksana, "Implementasi Fungsi Manajemen George R. Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan", 3.1 (2023), p. hal.30-33, doi:10.21776/ub.jcerdik.2023.003.01.04
- Nihayatus Sa'diyah, 'Peran Ma'had Dalam Menumbuhkan Sikap Sosial Mahasantri Di Ma'had "Tabaraka" Al-Islamy Malang', 2023
- Novika Regika, 'Indikator Utama Pendukung Kualitas Layanan Perguruan Tinggi', *Manajemen, Perguruan Tinggi*, 2024, pp. 1–2
<<https://suteki.co.id/indikator-utama-pendukung-kualitas-layanan-perguruan-tinggi/>>
- Nur Aini dan Rahmat Hidayat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.2 (2022), p. hal.115-118, doi:10.30868/im.v8i2.2456
- Nur Azza, 'Manajemen Mahasantri Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Ma'had Aly', *Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia*, 2023, pp. 63–64
- Nur Hasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (Jurnal Kampus STKIP Yapis Dompu', 2024, pp. 1367–76
- Nur Khasan, 'Mas'ud Menyatakan Bahwa Kualitas Santri Di Pondok Pesantren', *Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang*, 2023
- Nur Rahmawati, Prof. Dr. Iwan Dwi Prahasto, M.Med.Sc., Ph.D., dan Eddy Junar Sin, S.E., MBA., Ph.D, 'Evaluasi Minat Mahasiswa Sebagai Penjaminan Mutu Akademik Di Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi)', *Yogyakarta: UGM Repository.*, 2020, pp. 45–47

- Nurfatimah, Siti Aisyah, Syofiyah Hasna, and Deti Rostika, 'Jurnal Basicedu', *Membangun Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (SDGs)*, 6.4 (2022), pp. 6145–54
- Nurhayati, “‘Pengaruh Metode Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Pendidikan Islam,’”
- Nurmayani, and Winanda, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Mendukung Program Sekolah Penggerak Di SDN 163 Rejang Lebong', *Skripsi*, 2024
- Patandung, Yosef, and Selvi Panggua, 'Analisis Masalah-Masalah Pendidikan Dan Tantangan Pendidikan Nasional Pendahuluan Metode', 12.2 (2022), pp. 794–805
- Pengelolaan Pondok Pesantren Modern: Tantangan Dan Solusi Dalam Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Mahasantri', *Yogyakarta, Pen. UPI Press*, 2020, pp. 72–74
- Peter M. Senge., 'He Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (Edisi Bahasa Indonesia)', *Penerbit Gramedia Pustaka Utama*, 2019, pp. 89–92
- Philip Kotler dan Kevin Lane Keller., 'Marketing Management (Edisi Ke-16).', *Jakarta: Erlangga*, 2022, pp. 512–15
- Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, 'Marketing Management (Edisi Ke-16)', *Jakarta: Erlangga*, 2022, pp. 456–59
- Pratiwi, D., & Saputra, H., 'Pengumpulan Data Primer Dalam Penelitian Manajemen SDM Di Ma'had', 2024, pp. 27–30
- Fandy Tjiptono, 'Manajemen Pemasaran Jasa (Edisi Ke-5).', 2021, pp. 345–48
- Nasution, 'Kurikulum Pendidikan Islam: Konsep Dan Implementasi Di Era Revolusi Industri 4.0. Medan', *Universitas Sumatera Utara*, 2019, pp. 67–70
- Muhammad Najib dan Siti Nurhaliza, 'Sinergi Kualitas Dan Kuantitas Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Modern. Jakarta', *Penerbit Raja Grafindo Persada*, 2022, pp. 78–81
- Rina Dewi, 'Budaya Mutu Dalam Lembaga Pendidikan Islam: Konsep Dan Implementasi', 2021, pp. 76–79
- Sutrisno Uno, 'Psikologi Pendidikan Islam: Meningkatkan Motivasi Belajar Santri Di Era Digital', 2020, pp. 54–57
- Rahayu & Prasetyo, 'Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Penerapan Triangulasi. Jurnal Metodologi Penelitian Pendidikan Islam (Jurnal Kampus IAIN Curup)', 2024, pp. 78–89

- Rahman & Fitriana, 'Metode Wawancara Mendalam Dalam Penelitian Manajemen SDM Ma'had', 2024, pp. 34–37
- Rahmat Hidayat dan Dewi Sartika, 'Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam', 2024
- Ramadhani & Sari , 'Pendekatan Preventif Dan Korektif Dalam Pengendalian Manajemen Organisasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Jurnal Kampus Universitas Brawijaya)', 2024, pp. 87–98
- Revi Permatasaridkk, 'Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Unit TIPD IAIN Curup', *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup*, 13 (2024), pp. 91–104
- Rika Susanti dan Ahmad Syukri, "Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29.1 (2022), p. hal.78-81, doi:10.17509/jap.v29i1.45871
- Rina Marlina, "Peran Guru Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa Pada Pendidikan Islam"
- Riza, Benny Hutahayan dan Faisal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 2023
- Ruang, Penataan, and Kabupaten Madiun, 'STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS DAN KINERJA PENYELENGGARA JALAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN', 12.2 (2023)
- Sari, D. P., & Wijaya, E., 'Dimensi Kualitas Layanan Pada Institusi Pendidikan Tinggi: Keandalan, Responsivitas, Dan Jaminan. Jurnal Pendidikan Dan Administrasi Kampus (Jurnal Kampus Universitas Sebelas Maret)', 2023, pp. 67–78
- Sarmilah, 'Pengertian Dan Tujuan Kuliah', 2021, p. 1
- Sevima, 'Permendikdisaintek No. 39 Tahun 2025: Standar Baru Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi', 2025, p. 2
- Sila, A., & Ebrahimpour, M., 'Total Quality Management in Higher Education Institutions: A Review and Practical Framework', 2014, pp. 523–38, doi:https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2013-0092
- Siswanto, Irwan Fahturrochman, Revi Anggraeni, "Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Menunjang Mutu Pembelajaran", 13.1 (2021), p. hal.65-75, doi:10.30739/darussalam.v13i1.1288
- Siti Aisyah dan Muhammad Fadli, "Implementasi Teori Motivasi Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Peserta Didik," *Jurnal Pendidikan Islam*, 9.1 (2023), p. hal.67-70, doi:10.21043/edukasia.v9i1.18245

- Soleh, Noris, and Fadali Rahman, 'Kontribusi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045', 1.1 (2024), pp. 22–28
- SondangP.Siagian, 'ManajemenSumberDayaManusiaDalamPendidikan', *JurnalIlmuPendidikan*, vol.10(2018), p. hal.67
- Sopian, 'Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia', *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah (Unimuda)*, 2024, p. 4
- Sri Hartati, M.Pd., dan Dr. Ahmad Syafi'i, M.Ag., 'Pengaruh Sistem Pengajaran Dan Bimbingan Akademik Terhadap Tingkat Kelulusan Tepat Waktu Mahasantri. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia', 2022, pp. 89–92, doi:<https://doi.org/10.24090/jpii.v15i2.7891>
- Sugiyono., 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-8', 2022, pp. 45–48
- Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-8', 2022, pp. 105–09
- Suharsimi Arikunto, 'Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan', *Jakarta, Bumi Aksara*, 2018, p. hal.28
- Sukmana, Fachrul Helmi, "'Teori Administrasi Henri Fayol: Gagasan, Relevansi, Dan Kritik.'" *Politea: Jurnal Ilmu Politik*", 8.2 (2023), pp. 145–62, doi:10.24252/politea.v8i2.2839
- Sumartini, 'StrategiPengembanganSumberDayaManusiaPadaSantriDiPondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Pada Tahun 2005-2007', 2008
- 'Surat-Al-Baqarah', <https://Tafsirweb.Com/290>, 2022, p.30
- Syaiful Amri, Hafizindkk, *Pengantar Ilmu Manajemen*, ed. by MM Ahmad Bairizki, SE (Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL) Redaksi:)
- SyaifulBahriDjamarah, 'GuruDanAnakDidikDalamInteraksiEdukatif', *JurnalPendidikanIslam*, vol.1(2018), p.hal.23-35
- Taufiqurrahman,FitriNurHidayanti, 'AnalisisPeranPentingManajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan', 2022, pp.5–6
- Tiwi Hartanti, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Kawasan BPRS MITRA AGRO USAHA Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam', 2020
- VeithzalRivai, 'ManajemenSumberDayaManusiaUntukPerusahaan', *Jakarta:*

RajawaliPers, 2018, p. hal.15

W. Edwards Deming, 'Out of the Crisis (Edisi Revisi). Cambridge: MIT Press', 2018, pp. 124–27

Wahyu Wiguna, 'Peran Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya MANUSIA', *Journal of Management and Business*, 8.1(2024), pp. 45–47

Wais, Agung, Al Qorni, and Endin Mujahidin, 'Manajemen Rekrutmen Santri Tahfidz Al-Qur'an Di Ma'had Tahfidz Bina Madani Putri Bogor', *Jurnal Pendidikan Islam*, 14.2 (2021), pp. 144–45, doi:10.32832/tawazun.v14i2.4515

Widia Riani, 'Faktor –Faktor Rendahnya Kuantitas Kemampuan Hafalan Al-Qur'an Pada Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i II Desa Babakan Baru Kecamatan Bermani Ulu Raya)', 2023, pp. 42–43

Yerik, 'Bukti Pembelajaran: Jenis Dan Contoh' <<https://maestrovirtuale.com/id/bukti-jenis-pembelajaran-dan-contohnya/>>

Yanti, S., & Saputra, H., 'Teknik Observasi Berperan Serta Dalam Pengumpulan Data Kualitatif Di Lingkungan Ma'had', 2023, pp. 28–31

**L
A
M
P
I
R
A
N**

1.Lampiran 4.1

Program dan kegiatan Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

No	Program	Kegiatan		Keterangan
A	B	C	D	E
I	Pengembangan SDM Kurikulum Silabi dan Kelembagaan	1	Rapatkerjadan koordinasi	Triwulan
		2	Seleksipenerimaan santribaru	Triwulan
		3	Orientasimusyrif	Triwulan
		4	Orientasi mahasantribaru	Triwulan
		5	Dokumentasidan investasikan ma'had	Insidentil
			Evaluasibulanan	Bulanan
II	Peningkatan Potensi Akademik(Intelektual Quotient)	1	TahsinAl-Qira'ah Al-Qur'an	Harian
		2	TahfidzAl-Qur'an	Harian
		3	TafhimAl-Quran	Harian
		4	Ta'limAl-Lughoh Al-'Arabiyah	Harian
		5	Ta'limAl-Afkar Al-Islami	Harian
III	PeningkatanKualitas Aqidah, Ibadah, dan Akhlak (Emotion	1	TafsirAl-'Aqidah waal-ibadah	Harian
		2	Ta'limAl-Ibadah waal-Mahfuza	Harian
		3	PentradisianSholat	Harian

No	Program	Kegiatan		Keterangan
A	B	C	D	E
	SpiritualQuotient)		Mafrudhoh Berjama'ah	
		4	PentradisianSholat sunah Muakkadah danTahajjud	
		5	Pentradisianpuasa sunnah	Mingguan
		6	Pentradisianwirid Al-Qur'an surat Yaasin, Al- Waqi'ah, Ar- Rahman,Al-Mulk, danAs-Sajadah	Harian
		7	Pentradisian TadarusanAl- Qur'an	Harian
		8	Pentradisian pembacaanzikir ba'dasholat	Harian
		9	Pentradisian MemperingatiHari Besar Islam	Menyesuaikan
		10	OutBond/Rihlatul 'IlmwaAl-'Alam	Tahunan
IV	Peningkatan KeterampilanBakat dan Minat	1	Kultum Ba'da Subuh	Harian
		2	Muhadhoroh	Mingguan
		3	Musabaqah	Tahunan

No	Program	Kegiatan		Keterangan
A	B	C	D	E
			Tahfidzwa Khitobah	
		4	Qasidah	Mingguan
		5	Nasyid	Mingguan
		6	TataBoga,Jahit	Tahunan
V	Pengabdian Masyarakat	1	Menghadiri Undangan Masyarakat	Insidentil
		2	Ta' ziah	Insidentil

SumbeData.

“PedomanMa’hadAl-Jami’ahIAINCurup2023”

2. Lampiran4.2

JadwalHarianMahasantriMa’hadAl-jami’ahIAINCurup

JAM	HARIAN				
	Minggu	Senin-Rabu	Kamis	Jum’at	Sabtu
A	B	C	D	E	F
04.00 s.d 05.30	Qiyamal- layl’nSholat Subuh	QiyamAl- Lay’nSholat Subuh	QiyamAl- Lay’nSholat Subuh	QiyamAl- Lay’nSholat Subuh	QiyamAl- Lay’nSholat Subuh
05.30 s.d 06.00	Wirid, Kultum (Santri)	Wirid, Kultum (Santri)	Wirid/Kultum (Santri)	Wirid, Tausi’ah Fajar (Murobbi/U stadz)	Wirid, Kultum (Santri)
06.00 s.d	Ijtima’i (Bhakti	Persiapan kuliah	Persiapan kuliahreguler	Persiapan kuliah	Persiapan kuliah

JAM	HARIAN				
	Minggu	Senin-Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
07.00	bersih	reguler		reguler	reguler
07.00 s.d 12.30	Infiradhi	Kuliah Reguler	Kuliahreguler	Kuliah Reguler	Kuliah Reguler
12.30 s.d 12.50	Sholat Dhuhur	Sholat Dhuhur	SholatDhuhur	Sholat Dhuhur	Sholat Dhuhur
12.50 s.d 15.30	Rehat	Kuliah Reguler Lanjutan	KuliahReguler Lanjutan	Kuliah Reguler Lanjutan	Kuliah Reguler Lanjutan
15.30 s.d 16.00	SholatAsar	SholatAsar	SholatAsar	SholatAsar	SholatAsar
16.00 s.d 17.00	Rehatatau Olahraga	Rehatatau Olahraga	Rehatatau Olahraga	Rehatatau Olahraga	Rehatatau Olahraga
17.00 s.d 17.15	Persiapan Jelang Maghrib	Persiapan Jelang Maghrib	Persiapan JelangMaghrib	Persiapan Jelang Maghrib	Persiapan Jelang Maghrib
17.15 s.d 18.30	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus
18.30 s.d 19.00	Sholat Maghrib	Sholat Maghrib	SholatMaghrib	Sholat Maghrib	Sholat Maghrib
19.00 s.d 20.30	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus	Program Khusus

JAM	HARIAN				
	Minggu	Senin-Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
20.30 s.d 04.00	Rehat (NawmAl- Layl)	Rehat (NawmAl- Layl)	Rehat (NawmAl- Layl)	Rehat (NawmAl- Layl)	Rehat (NawmAl- Layl)

3. Lampiran4.3

Sarana PrasaranaMa"hadAl-jami"ahIAIN Curup

No	SaranaPrasarana	Jumlah	Kondisi
1	Kantor	1	Baik
2	Aula	1	Baik
3	Ma'hadMessHall	1	Baik
4	DepotAir	1	Baik
5	KipasAngin	18	Baik
6	Kaligrafi	16	Baik
7	SpeakerBluetoothBesar	4	Baik
8	SpeakerBuletoothKecil	9	Baik
9	Komputer	3	Baik
10	Printer	2	Baik
11	CCTV	16	Baik
12	AsramaPutra	2	Baik
13	AsranaPutri	5	Baik

SumberData

“PedomanMa'hadAl-Jami'ahIAINCurup”

4. Tabel.4.4

Jumlah Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

No	Angkatan	Mahasantri			
		Putra	Putri	Jumlah	Persentase
1	2022	18orang	115orang	133orang	-
2	2023	25orang	120orang	145orang	+9 %
3	2024	15orang	110orang	125orang	-14 %
4	2025	15orang	120orang	135orang	+8 %
	Jumlah Keseluruhan	73orang	465orang	538orang	

SumberData

Observasi pada tanggal 14 April 2026

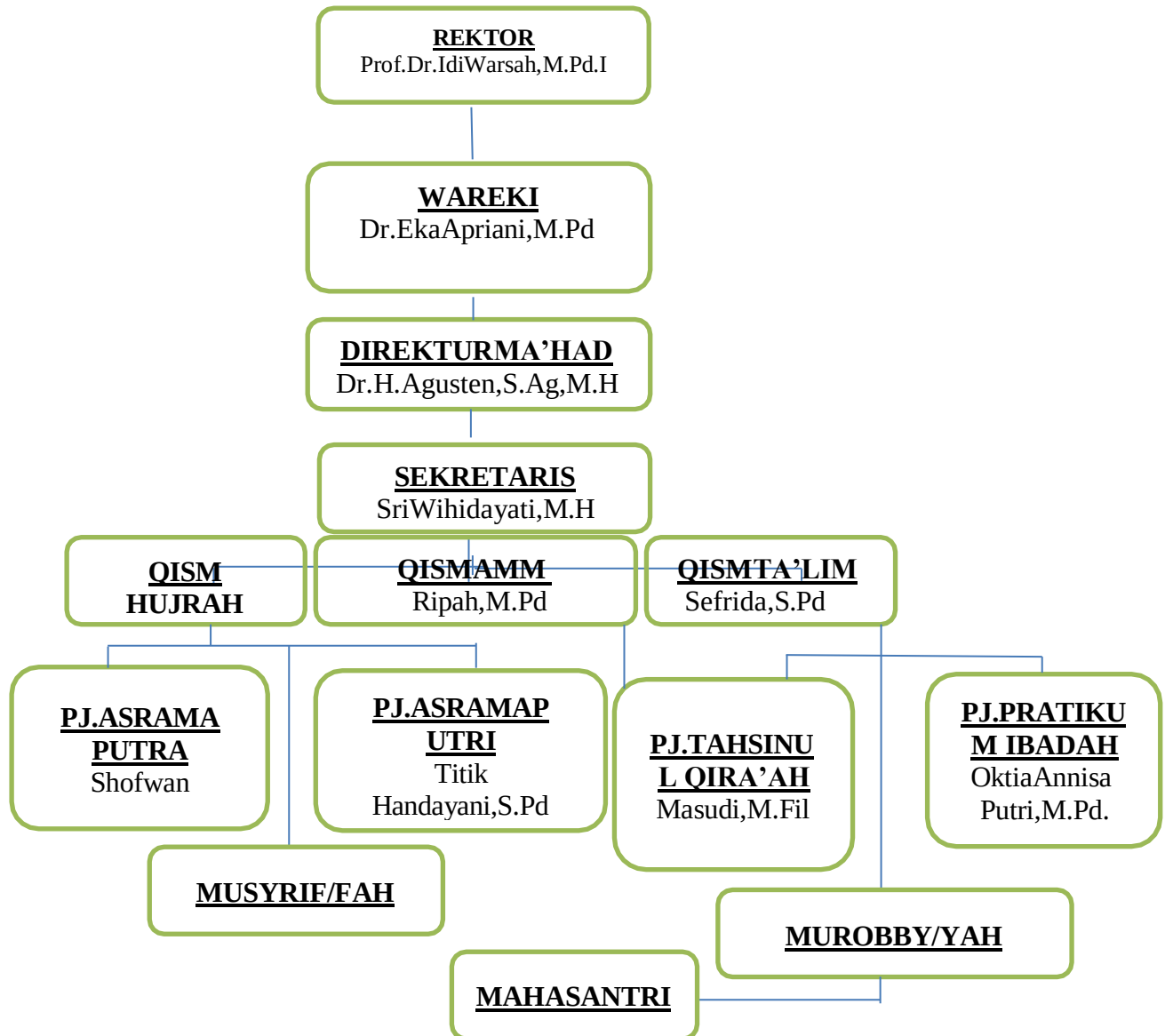
5. Profil Informan 4.5

Direktur	Nama	Alamat	Jabatan
	Dr.H.Agusten,S.Ag,M.H	Ma'had Al-jami'ah IAIN Curup	Direktur Ma'had
Staff TU	Sefrida,S.Pd	Tunas Harapan	Staff TU
	Oktia Annisa Putri, M.Pd	Perumahan Curup	Staff TU
Ustadz dan Ustadzah	Silhanudin,S.Pd.	Dusun Curup	Guru Tahsin wa Tahfidz
	Tri Wati,M.Pd	Perumnas Dusun Curup	Pengajar Tahsin
	Fadillah,S.M	Asramaputri Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Guru Tahsin
Mahasantri	Dhani Novaleo Al Farez	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah	Mahasantri putra

	Nama	Alamat	Jabatan
Putra Mahasantri Putri		IAIN Curup	
	Pandi Saputra	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putra
	M. Jepriyansah	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	
	Lili Zakia	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putri
	Chika Febriana	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putri
	Dwi Uswatun Khasanah	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putri
	Indah Dwika	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putri
	Ulya Niammah	Asramaputra Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup	Mahasantri putri

6. StrukturKepengurusanMa'had

StrukturKepengurusanMa'hadAl-Jami'ahIAINCurup



7. Lampiran Instrumen Penelitian

PEDOMAN OBSERVASI

A. Informan

1. Direktur
2. Staff TU
3. Ustadz dan Ustadzah
4. Mahasantri

B. Daftar Pertanyaan

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kualitas
 - a. Bagaimana Peran seorang pendidik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri ?
 - b. Bagaimana peran seorang manajer dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri?
 - c. Bagaimana peran seorang motivator untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri?
2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantri
 - a. Bagaimana sistem pengelolaan penerimaan mahasantri di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup ?
 - b. Apa saja program minat mahasantri yang dijalankan di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?

3. Faktor penghambat peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Pengelola Ma'had terhadap mahasantri
 - a. Apasaja kendalasanadan prasaranayang dihadapima'had sekarang?
 - b. Sejauhmanamotivasiustadzdandustadzahdalam proses belajar mengajar?
 - c. Apakahustadzdandustadzahmenggunakanmetodemengajaryang variatif daninovatif?
4. Strategi yangditerapkanoleh Pengelola Ma'had untuk Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri
 - a. BagaimanaperencanaanSDM dima'had dalammeningkatkan kualitas dan kuantitas mahsantri ?
 - b. BagaimanapengorganisasianSDM dima'had untuk pembelajaran yang efektif?
 - c. BagaimanaSDM ma'had memotifasidan mengerakkanmahasantri?
 - d. Bagaimanabentukpengawasanmahasantriterhadap kualitasdan kuantitas mahasantri dima'had?
 - e. Apaevaluasi yangdilakukanolehSDM ma'had untukmeningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri?

PEDOMAN WAWANCARA

NAMA : Pandu Setiawan

NIM : 22561031

PRODI : MPI

JUDUL : "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Mahasantri Dima'had Al-Jami'ah Iain Curup"

NO	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan	Subjek
1	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kualitas Mahasantri	Pendidik	Bagaimana peran seorang pendidik untuk meningkatkan kualitas mahasantri?	Direktur, staff TU, ustadz dan ustadzah dan mahasantri
		Manajer	Bagaimana peran seorang manajer dalam meningkatkan kualitas mahasantri?	Direktur, staff TU, ustadz dan ustadzah dan mahasantri
		Motifator	Bagaimana peran seorang motifator untuk meningkatkan kualitas mahsantri?	Direktur, staff TU, ustadz dan ustadzah dan mahasantri

2.	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kuantitas Mahasantri	Pengelola Penerimaan Mahasantri	Bagaimana sistem pengelolaan penerimaan mahasantri di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?	Direktur, staff TU, ustadz dan ustadzah dan mahasantri
		Program Minat Mahasantri	Apa saja program minat mahasantri yang dijalankan di ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup?	Direktur, staff TU, ustadz dan ustadzah dan mahasantri
3	Faktor penghambat Pengelola ma'had dalam peningkatan Kualitas Dan Kuantitas terhadap mahasantri	Anggaran	Apakah anggaran menjadialah satu penghambat kegiatan dan pengelolaan SDM?	
		Sarana dan prasarana	Apasaja kendala sarana dan prasarana yang dihadapi Ma'had?	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah dan mahasantri
		Motifasi ustadz dan ustadzah	Sejauh mana motifasi ustadz dan ustadzah dalam proses belajar mengajar?	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah dan mahasantri
		Inovasi metode mengajar	Apakah ustadz dan ustadzah menggunakan	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah dan

			metode mengajar yang variatif dan inovatif?	mahasantri
4	Strategi yang diterapkan oleh Pengelola Ma'had	Perencanaan	Bagaimana perencanaan pengelola di Ma'had dalam meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri?	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah
		Pengorganisasian	Bagaimana pengorganisasian pengelola di Ma'had untuk pembelajar yang efektif?	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah
		Penggerakan	Bagaimana pengelola Ma'had memotivasi dan mengerakkan Mahasantri?	Direktur, staff TU, dan ustadz dan ustadzah
		Pengawasan	Bagaimana bentuk pengawasan Mahasantri terhadap kualitas dan kuantitas mahasantri di Ma'had?	Direktur, Staff TU, dan Ustadz dan ustadzah
		Evaluasi	Apa evaluasi yang dilakukan oleh pengelola Ma'had	Direktur, Staff TU, Ustadz dan ustadzah

			untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Mahasantri?	
--	--	--	---	--

PEDOMAN DOKUMENTASI

Nama Peneliti : Pandu Setiawan

Nim 22561031

Lokasi Penelitian : Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup

Petunjuk: Berilah tanda (✓) pada kolom ketersediaan dokumen!

No	Jenis Dokumentasi	Ya	Tidak
1	Proses wawancara	✓	
2	Kantor Ma'had	✓	
3	Rekam suara	✓	
4	Foto	✓	

Matrix Penelitian

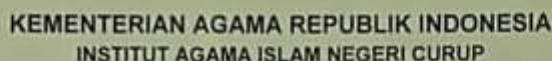
NO	Komponen Penelitian	Uraian
1	Judul Penelitian	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup
2	Peneliti	Pandu Setiawan
3	Latar Belakang	Masih rendahnya Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, dan masih minimnya pengelolaan SDM serta inovasi dan motifasinya.
4	Pertanyaan Penelitian	1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas mahasantri? 2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kuantitas mahasantri? 3. Apa saja faktor penghambat yang dihadapi pengelola ma'had? 4. Strategi apa yang diterapkan oleh pengelola ma'had untuk mengatasi faktor penghambat tersebut ?
5	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan peran MSDM, faktor penghambat, dan strategi Ma'had terhadap kualitas dan kuantitas Mahasantri.
6	Manfaat Penelitian	Menambah ilmu pengetahuan, masukan untuk pengelola Ma'had dan pembaca.
7	Jenis dan Pendekatan Penelitian	Penelitian Kualitatif Deskriptif
8	Lokasi Penelitian	Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup, Dusun Curup,

		Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu.
9	Subjek Penelitian	Direktur , Staff, Ustadz dan ustadzah, dan Mahasantri
10	Teknik Pengumpulan Data	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
11	Teknik Analisis Data	Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan (Hendry Fayol dan Frederick Winslow Taylor)
12	Teknik Keabsahan Data	Triangulasi sumber, teknik dan waktu
13	Kerangka Teori	Teori manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengerakkan, pengawasan dan evaluasi), teori kepemimpinan dan teori profesionalisme pengelola.
14	Hasil Penelitian	Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa SDMMa'had Al-Jami'ah IAIN Curup berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasantri melalui pembinaan, pengelolaan penerimaan mahasantri, dan pelaksanaan program-program yang menarik minat mahasantri.
15	Penelitian Terdahulu	Terdapat 3 perbandingan penelitian terdahulu yang fokus pada aspek MSDM, teori kepemimpinan dan profesionalisme pengelola.
16	Kesimpulan	Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas Mahasantri, melalui strategi, serta peran kolaboratif, dan mengatasi faktor penghambat.

8. LampiranDokumentasi

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP FAKULTAS TARBIYAH Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010 Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.iaincurup.ac.id E-Mail : admin@iaincurup.ac.id	
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH Nomor <u>179</u> Tahun 2025 Tentang PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP	
Menimbang	a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ; b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ,
Mengingat	1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ; 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup, 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup, 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi, 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.IL/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026, 6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
Memperhatikan	1. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Senin, 14 Juli 2025
MEMUTUSKAN :	
Menetapkan Pertama	1. Prof. Dr. IL Hamengkubuwono, M.Pd NIP. 19650826 199903 1 001 2. Siswanto, M.Pd.I NIP. 19840723 202321 1 009 Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa N A M A : Pandu Setiawan N I M : 22561031 JUDUL SKRIPSI : "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri Di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup"
Kedua	Proses bimbingan dilakukan sebanyak 12 kali pembimbing I dan 12 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
Ketiga	Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
Keempat	Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
Kelima	Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
Keenam	Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
Ketujuh	Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;
Disetujui di Curup, Pada tanggal 13 Oktober 2025 Dekan,  Sutarto	
1. Tersusun 25. Bekerja 26. Beridatara IAIN Curup; 27. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama; 28. Mahasiswa yang bersangkutan;	

Sk Pembimbing



Jalan AK Gari No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21760 Fax. 21010
Homepage: <http://www.laincurup.ac.id> Email: admin@laincurup.ac.id Kode Pos 39119

NAMA	: Pando Setiawan
NIM	: 22561031
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	: Tarbiyah
PEMBIMBING I	: Drs. Dr. Hanny Kuswono, M.Pd
PEMBIMBING II	: Siswanto, M.Pd
JUDUL SKRIPSI	: "Feran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasiswa di Mahad Al-Jamiah Iain Luruf"
MULAI BIMBINGAN	:
AKHIR BIMBINGAN	:

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING II
1.	10/12/2025	Perbaikan latar Belakang dan Min. lsm	JH
2.	11/02/2026	Perbaikan bab 2	JH
3.	21/02/2026	Perbaikan bab 2	JH
4.	06/03/2026	Acc bab 1 sampai 3	JH
5.	6/04/2026	Perbaikan bab 4	JH
6.	13/04/2026	Perbaikan bab 5	JH
7.	19/05/2026	Perbaikan bab 4 dan 5	JH
8.	19/05/2026	Perbaikan Pembahasan	JH
9.	10/05/2026	Tambahan abstrak dan	JH
10.	21/05/2026	Perbaikan pada abstrak	JH
11.	25/05/2026	Perbaikan nama-nama gelar Pejabat	JH
12.	26/05/2026	Perbaikan instrumen	JH
13.	20/05/2026	Perbaikan instrumen	JH
14.	2/06/2026	Perbaikan hasil instrumen	JH
15.	4/06/2026	Tambahkan dokumentasi	JH
16.	5/06/2026	Acc uha	JH

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI LAIN
CURUP

CURUP, 15 Juni 2026

PEMBIMBING I,

PEMBIMBING II.

Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 196508261999031001

Siswanto, M. Pd. /
NIP. 196910211997012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor : 275 /In.34/FT/PP.00.9/03/2026 10 Maret 2026
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. **Kepala Ma'had Al-Jami'ah**

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Pandu Setiawan
NIM : 22561031
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kualitas Mahasantri Al-Jami'ah IAIN Curup

Waktu Penelitian : 10 Maret 2026 s.d 10 Juni 2026

Tempat Penelitian : Al-Jami'ah IAIN Curup

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

a.n Dekan

Wakil Dekan I,

Dr. Sakut Anshori, S.Pd.L., Hum
NIP. 19811020 200604 1 002

Tembusan : disampaikan Yth ,

1. Rektor
2. Wakil I
3. Ka. Biro AUAK



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Dr. Aik. Gani Po Box 108 Curup - Bengkulu 39119 Telp. 0722 21000

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 140/In.34/UMH/PP.00.9/06/2026

Assalamu 'alaikum wr.wb

Teriring salam dan do'a semoga rahmat, luidayah dan kesehatan selalu mengiringi setiap langkah kita semua, amiin

Direktur Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, memerangkan bahwa:

Nama : Pandu Setiawan
NIM : 22561031
Fakultas/Prodi : Tarbiyah (MPI)
Judul Thesis : Peran Manajemin Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.

Nama tersebut telah selesai melakukan penelitian di Ma'had Al-Jami'ah yang dimulai sejak tanggal 10 Maret 2026

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Mengetahui,
Direktur Ma'had Al-Jami'ah

M. H
NIM 198902412025051001

SKPenelitianMa'had



KantorMa'hadAl-Jami'ahIAINCurup



Wawancara dengan Ustadz Dr. H. Agustien, M.H



Wawancara dengan ustadzah Tri Wati M.Pd



Wawancara dengan ustadz Silhanudin S.Pd.GR



Wawancara dengan Ustadzah Se Frida S. Pd

Cek Turnitin Pandu Jawaban			
Turnitin Report			
31%	30%	15%	11%
Similarity Index	Similarity Index	Similarity Index	Similarity Index
1	1	1	1
repository.lainu.ac.id	1	1	1
repository.vadenmari.ac.id	1	1	1
repository.ultu.ac.id	1	1	1
ejournal.ualsungsai.ac.id	1	1	1
digitil.sipkhas.ac.id	1	1	1
Submitted to Institut Agama Islam Negeri Cilegon	1	1	1
etheses.iain-malang.ac.id	1	1	1
etheses.iainpondok.ac.id	<1	<1	<1
repository.iainpalembang.ac.id	<1	<1	<1
repository.unimal.ac.id	<1	<1	<1
radarseluma.ekoway.id	<1	<1	<1
digitil.iain-suka.ac.id	<1	<1	<1
repository.ar-raniry.ac.id	<1	<1	<1
repository.pnj.ac.id	<1	<1	<1
id.iain-palangidimpian.ac.id	<1	<1	<1
repository.iain.ac.id	<1	<1	<1
repository.umfashangkuta.ac.id	<1	<1	<1
zambodoc.com	<1	<1	<1
ejournal.sambengkuta.ac.id	<1	<1	<1
repository.sambengkuta.ac.id	<1	<1	<1

Bukticek Turnitin Prodi

BIODATA PENULIS



Nama lengkap penulis Pandu Setiawan lahir di Mulya Jaya pada tanggal 16 September 2003 bertempat tinggal di Desa Mulya Jaya, Kecamatan Nibung, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 saudara. Penulis merupakan anak dari

pasangan bapak Prabowo dan ibu Samiati. Penulis pernah menempuh pendidikan di SDN Mulya Jaya, MTS Mazro'illah, MA Mazroillah Lubuk Linggau. Alhamdulillah bisa berkesempatan menimba ilmu di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Curup Fakultas Tarbiyah Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Alhamdulillah berkat doa, usaha, ikhtiar dari orang tua yang dijalankan, saya bisa berkuliah di perguruan tinggi IAIN Curup, dalam menempuh perkuliahan Alhamdulillah saya bisa menyelesaikan studi dengan 4 tahun dan pernah ikut organisasi yang berada di kampus. Disini lah pengalaman-pengalaman baru yang dapat meningkatkan kemampuan terutama dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan sesama mahasiswa di organisasi-organisasi yang ada di kampus. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat luas baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca atau semua pihak.