

Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)

Nurul Hidayati Murtafiah

IAI AN NUR Lampung, Indonesia

*Korespodensi: nurulmur13@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and synthesize 1) Development of Human Resources for Educators at the IAI An-Nur, Lampung; and 2) Development of Human Resources for Education Personnel at IAI An-Nur, Lampung. This study uses an interpretive paradigm with descriptive qualitative methods. While the approach used is phenomenological-naturalistic. The research subject is IAI An-Nur, Lampung. Collecting data in this study using the snowball sampling technique. The method of data collection was carried out using three techniques, namely (1) in-depth interviews (depth interviews); (2) Observation; and (3) Documentation. It was found that at IAI An-Nur, Lampung, the development of Educator Resources had been carried out through analyzing the needs for appropriate lecturers in the field of study, collecting data on the competence of lecturers, evaluating the performance of lecturers, then planning according to the needs to improve the quality of lecturers, then preparing the next plan. , namely making a program to improve the quality of lecturers through the recruitment of lecturers, and then planning how to develop it. While the planning for the development of Educational Personnel Resources, the planning carried out by IAI An-Nur, Lampung is the withdrawal, selection, training and development, and personnel activities within the organization.

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengsynthesize mengenai 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Institut Agama Islam An Nur Lampung An Nur Lampung; dan 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di IAI An Nur, Lampung. Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif dengan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah fenomenologis-naturalistik. subjek penelitian adalah IAI An Nur, Lampung. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik snowball sampling. cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik, yaitu (1) Wawancara mendalam (depth interview); (2) Observasi; dan (3) Dokumentasi. Didapat hasil bahwa di IAI An Nur, Lampung, pengembangan sumber Daya Pendidik telah dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga Dosen bidang studi yang sesuai, pendataan terhadap kompetensi Dosen, mengevaluasi kinerja Dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu Dosen melalui kegiatan perekrutan tenaga Dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya. Sedangkan pada perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan yang dilakukan oleh IAI An Nur, Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Program Pengembangan, Analisis Kebutuhan, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta.

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi institusi pendidikan tinggi di masa depan (Mundzar Fahman, 2018). Di era globalisasi ini, tantangan pendidikan adalah pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Haliza and Dewi, 2020). Salah satu faktor terpenting dalam menjawab tantangan globalisasi adalah menyiapkan komponen pendidikan yang tepat. Saat ini, sumber daya manusia di Indonesia merupakan sumber daya pembangunan yang potensial. Meskipun sumber daya manusia berkembang pesat, Kenyataannya kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah (Amilia and Purnama, 2016) dan belum dimanfaatkan dengan optimal (Ratnasari, 2017) sebagai sumber daya pembangunan. Seiring dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamis pembangunan ekonomi jangka panjang. Oleh karena itu, Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Putra, Murniati AR, 2018). Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif (Safri, 2019) karena hal tersebut berdampak positif bagi pembangunan negara di berbagai bidang. Tidak hanya dari perspektif pembelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari perspektif sikap spiritual yang baik. Setiap negara terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan yang berkualitas menghasilkan talenta yang berkualitas, yang membantu tercapainya tujuan pembangunan nasional, dan untuk meningkatkan kualitas talenta tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional (C Chotimah and K Nisa, 2019).

Konsep dan proses pendidikan, dalam hal ini pendidikan Islam harus dapat mengembangkan dan memberdayakan potensi-potensi manusiawi peserta didik, baik potensi fisik, potensi cipta, rasa, maupun karsanya, agar potensi itu menjadi nyata (Anggraeni, 2020). Ini berarti bahwa Pendidikan sebagai proses humanisasi manusia (humanisasi) berasal dari ide humanisme (Idris and Z. A. Tabrani, 2017) dengan menanggapi semua potensi yang dimiliki manusia. Proses humanisasi dalam pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan makhluk hidup dengan semua potensi (fitrah) yang ada padanya. Manusia dapat dibesarkan oleh potensi jasmani dan diberdayakan oleh potensi rohaniah, agar dapat berdiri sendiri serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam proses humanisasi, manusia bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan biologisnya saja, tetapi juga bertanggung jawab atas kesejahteraan dirinya dan masyarakatnya. Melalui pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan masyarakat (Nasution, 2019).

Pendidikan dalam arti filosofis adalah usaha untuk mempercepat Perkembangan dan kemajuan peradaban umat manusia (Rochmat, 2002). Dengan itu, Pendidikan membawa dan memimpin perubahan sekaligus membimbing kehidupan manusia itu sendiri. Menurut UU Sisdiknas, Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, pihak sekolah atau lembaga pendidikan serta tanggung jawab orang tua dan masyarakat (Ayudia, 2014). Artinya masyarakat memiliki hak untuk mendirikan dan mengelola perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang dilakukan masyarakat, dilaksanakan melalui badan yang sifatnya layanan sosial atau yayasan yang telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah (Sonedi, 2018). Peluang ini dimanfaatkan secara efektif oleh masyarakat sehingga perguruan tinggi swasta ada di mana-mana. Persoalannya, selain kebebasan Perguruan Tinggi Negeri dalam membuka berbagai fakultas dan program studi, keberadaan PTS makin semakin terancam. Tak sedikit perguruan tinggi swasta yang bangkrut karena kalah bersaing dalam memperebutkan mahasiswa. Salah satu faktornya adalah lemahnya strategi pengembangan organisasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta. Oleh karena itu, upaya optimalisasi kualitas pelayanan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta harus sejalan dengan kebutuhan internal dan eksternal. Perkembangan organisasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta telah mengalami perubahan kualitas pelayanan, dikelola dengan baik dan transparan, dikembangkan berdasarkan visi dan misi yang jelas, dan diupayakan oleh semua pihak dan sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan Perguruan Tinggi keagamaan Islam tersebut.

Dari beberapa persoalan tersebut, pengelola Perguruan Tinggi keagamaan Islam dituntut mempunyai ciri yang khas (Sartika, 2020). Hal ini agar tidak tertinggal dan dapat selalu direspon oleh masyarakat. Perguruan Tinggi keagamaan Islam sebagai lembaga pendidikan merupakan sub-sistem pendidikan nasional (Kasman, 2018) yang apabila dikelola dengan baik, akan mampu memberikan sumbangsih yang besar kepada masyarakat, bangsa dan negara. Perguruan Tinggi keagamaan Islam dalam realitanya telah menyelenggarakan model kurikulum dan sistem pendidikan yang di dalamnya penuh dengan nuansa pembentukan aspek spiritual dan rasional, aspek ilmu dan amal. Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu Perguruan Tinggi Swasta, karena masing-masing sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu, pembinaan secara personal menjadi tanggungjawab pengelola Perguruan Tinggi keagamaan Islam sebagai pimpinan tertinggi di lembaga tersebut. Konsekuensinya, setiap ketua/rektor Perguruan Tinggi keagamaan Islam harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian (Rosida Hanum Nst and Zamzami, 2021).

Penguasaan aspek keilmuan manajemen kelembagaan islam sangat penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia lewat jalur pendidikan Islam (Walidin, 2016). Segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan pada umumnya berlaku secara universal. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan lingkup yang luas. Kedudukan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi manajemen sumber daya manusia bersifat strategis. Peran tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya bersifat administratif, akan tetapi sumber daya manusia dalam kedudukannya saat ini merupakan wujud dari fungsinya sebagai mitra strategis yang memiliki peran sebagai agen perubah lembaga.

Salah satu komponen terpenting yang harus dipersiapkan oleh Perguruan Tinggi adalah dengan peningkatan kualitas dan produktivitas dosen. Sebagai komponen terpenting, dosen memiliki peran penting di dalam menentukan arah masa depan di Perguruan Tinggi. Kualitas Sumber Daya Manusia dosen merupakan suatu kebutuhan yang akan mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu Perguruan Tinggi. Bila Perguruan Tinggi memiliki reputasi dosen yang kualitasnya buruk sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendekiawanan, perkembangan dan kinerja Perguruan Tinggi tersebut akan berkurang, Begitupun sebaliknya. Dosen berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mendidik. Oleh karena itu, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia (dosen) adalah pencapaian tujuan organisasi Perguruan Tinggi. Tujuan tersebut akan dapat dicapai secara optimal apabila unsur pimpinan dan para dosen memiliki kemampuan dan berkinerja sesuai standar.

Sumber daya pendidikan pada jenjang Perguruan Tinggi, meliputi unsur pimpinan Perguruan Tinggi (puncak, menengah dan bawah) dan anggota atau staff, baik staff akademik maupun administratif. Pada perguruan tinggi yang memegang pimpinan puncak adalah rektor dengan para pembantunya, pimpinan menengah adalah dekan dengan para pembantunya, dan pimpinan bawah adalah ketua jurusan dan ketua program studi. Pada Institut, pimpinan tertingginya adalah rektor dengan para dekannya, pimpinan bawahnya adalah ketua program studi. Para pimpinan tersebut adalah pejabat struktural yang berasal dari tenaga fungsional sebagai dosen. Regulasi tersebut memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada Perguruan Tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen adalah melaksanakan tugas yang sangat kompleks tersebut. dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Manik and Syafrina, 2018).

Dosen yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), yaitu mahasiswa, orang tua, dan masyarakat dalam arti luas. Di samping memuaskan *stakeholders*, kinerja yang tinggi ini juga memuaskan diri sendiri (Muhtarom, 2015). Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada pengelola atau pimpinan dan model pengelolaannya. Untuk itu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola Perguruan Tinggi agar dapat mengembangkan dosen menjadi tenaga pendidik yang profesional. Eksistensi pengembangan sumber daya manusia Perguruan Tinggi menjadi tantangan sekaligus kebutuhan Perguruan Tinggi dan *stakeholdernya*. Pengembangan sumber daya manusia pada Perguruan Tinggi tentu lebih memfokuskan pekerjaannya dalam hal mengelola segenap potensi dosen maupun meminimalisirkan berbagai kekurangan yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia pada Perguruan Tinggi mampu menampilkan profil dosen yang profesional sesuai dengan amanah yang dipikulnya, yaitu dalam mengemban amanat Tridharma Perguruan Tinggi (Mallappiang, Agustang, dan Idkhan, 2021). Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian-penelitian ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat.

Namun pada kenyataannya, beberapa peraturan dan perundang-undangan yang dijadikan sumber acuan dalam meningkatkan kualitas di Perguruan Tinggi tersebut belum secara menyeluruh dapat terimplementasikan pada dosen di Perguruan Tinggi. Dalam berbagai kasus masih banyak ditemukan berbagai sikap yang kurang menyenangkan dan jauh dari cita-cita yang diharapkan, seperti masih dijumpai adanya perbuatan yang tidak mencerminkan perilaku baik oleh sebagian dosen, masih ditemukan sebagian dosen yang kurang menguasai metodologi pembelajaran, dan juga masih ditemukan sebagian dosen dengan penguasaan materi yang rendah, atau dosen yang tidak memiliki kompetensi di bidangnya. Praktek-praktek pengembangan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan perkembangan ilmu yang ditelaah oleh lembaga itu sendiri. Inovasi dan pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia ini penting, mengingat jumlah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Provinsi Lampung yang sangat signifikan yaitu sebanyak 40 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, dengan jumlah sumber daya manusia yang bervariasi dengan pola pengembangan sumber daya manusia yang bervariasi pula tentunya.

Berdasarkan dari masalah yang dipaparkan, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih lanjut terhadap Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia (Dosen dan Tenaga Kependidikan) di IAI An Nur, Lampung. Perguruan Tinggi ini merupakan perguruan tinggi swasta yang cukup eksis di provinsi Lampung. Dalam beberapa tahun terakhir ini, IAI An Nur, Lampung telah mampu bertransformasi dari Sekolah Tinggi menjadi Institut, membuka program jurusan baru yang langsung banyak diminati oleh mahasiswa baru baik pada tingkat sarjana maupun magister. Pada jenjang sarjana terbagi menjadi tiga fakultas yaitu fakultas tarbiyah dengan prodi PAI, PIAUD, PGMI, MPI, Tadris Bahasa Inggris, Tadris IPA, dan Tadris Bahasa Indonesia. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki Prodi Ekonomi syariah dan Manajemen Haji Umroh. Pada Fakultas Syariah memiliki prodi Hukum Keluarga Islam. Pada Program Pascasarjana Magister memiliki prodi MPI dan PAI. Pada tahun 2021 memiliki izin Program Pascasarjana Doktoral Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang merupakan satu – satunya di luar Jawa. Sementara itu dapat kita ketahui bersama untuk dapat beralih status dan penambahan program studi baru diperlukan banyak sekali persyaratan yang harus dipenuhi oleh Perguruan Tinggi bersangkutan. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah tersedianya jumlah dosen dan tenaga kependidikan dalam jumlah yang ideal dan profesional dalam lembaga pendidikan tersebut. Perguruan Tinggi tersebut juga memiliki jumlah dosen yang cukup banyak, dan memiliki jumlah dosen tersertifikasi terbanyak.

Maka Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengintesa mengenai 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Institut Agama Islam An Nur Lampung An Nur Lampung; 2) Pengembang Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di IAI An Nur, Lampung; dan 3) Mutu Lulusan di IAI An Nur, Lampung.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Susan, 2019). Manajemen adalah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Dethan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan (Widiansyah, 2018). Karena pada dasarnya sumber

daya manusia merupakan sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas perusahaan. Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai praktek dan kebijakan yang dilibatkan untuk menyelesaikan aspek personal atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, seleksi, pelatihan penghargaan dan penilaian. Secara umum, sumber daya yang ada dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non manusia (*non-human resources*).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Iskandar, 2018). Fokus sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu sama dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya (Setiawan, 2016), dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Diantara fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah Fungsi perencanaan (*planning*), Fungsi pengadaan (*procurement*), Fungsi pemeliharaan (*maintenance*), dan Fungsi penggunaan (*use*).

2. Sumber Daya Manusia di Pendidikan Tinggi Islam

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departemen.

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting (Pratama, 2019), dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dengan lingkungan suatu organisasi; atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Meirinawati dan Prabawati, 2017).

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang tidak mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga pendidikan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainya.

Dalam pengembangan Pendidikan Tinggi Islam sedikitnya ada dua sisi yang harus dipenuhi sekaligus. Pertama, adalah perhatian terhadap daya dukung, baik meliputi ketenangan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendanaan dan manajemen yang tangguh. Kedua, harus ada cita-cita, etos kerja dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat di dalamnya. Selain dari pada itu, untuk memajukan lembaga pendidikan Pendidikan Tinggi Islam diperlukan adanya peran para manajer pendidikan. Para manajer yang dimaksud di sini adalah para pemimpin di berbagai lapisan lembaga itu. Para manajer tidak hanya memiliki kekuatan untuk mengarahkan, memberi bimbingan, mengontrol, atau evaluasi, melainkan juga memberikan kekuatan penggerak. Kekuatan penggerak yang dimaksud adalah selalu menguatkan dan memperbaharui etos kerja, cita-cita, imajinasi-imajinasi secara terus menerus.

3. Tenaga Pendidik (Dosen)

Dalam proses pendidikan (belajar mengajar), pendidik memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Yakni menunjukkan cara mendapatkan sikap (Afektif), pengetahuan (Kognitif), dan keterampilan (Psikomotorik) (Alifah, 2019). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama terletak aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya.

Dalam konteks pendidikan sebagai aktivitas fenomenal yang dilakukan oleh orang dengan orang lain dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan diri manusia yang terjadi dimasyarakat, dan dilaksanakan kegiatannya melalui jalur luar sekolah, maka yang dinamakan pendidik bisa dilakukan oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja, seperti orang tua menjadi pendidik anak-anaknya, pemimpin menjadi pendidik terhadap yang dipimpinya. Seorang pejabat bisa menjadi pendidik terhadap bawahannya, presiden bisa menjadi pendidik terhadap rakyatnya, direktur perusahaan bisa

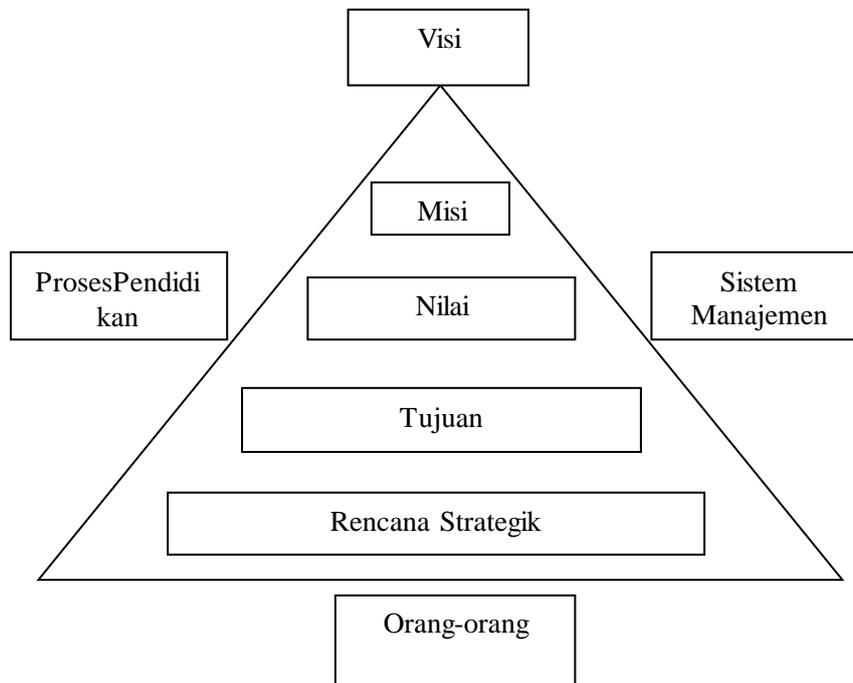
menjadi pendidik karyawan, tokoh masyarakat bisa menjadi pendidik terhadap pengikutnya, kepala desa/ketua RW/RT bisa menjadi pendidik terhadap warganya, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, yang disebut pendidik dapat disederhanakan atau dipersempit maknanya yakni, pendidik adalah orang-orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi guru dan dosen (Nuryanto, 2014). Karena pendidik sebagai tenaga yang dipersiapkan untuk mendidik peserta didik secara resmi, maka dalam konteks sistem pendidikan nasional, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Nuryanto, 2014). Agar bisa mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut seorang pendidik dianggap mampu menjadi pendidik apabila memiliki kemampuan. Seorang pendidik dipersyaratkan untuk memiliki jasmani (fisik) yang sehat, karena dimungkinkan dengan jasmani yang tidak sehat akan mengganggu pekerjaan dan keberlangsungan kegiatan pendidikan (belajar) peserta didik. Diperyaratkan pula seorang pendidik untuk memiliki ijazah/sertifikat keahlian, karena bisa dimungkinkan dengan tanpa bukti ijazah/setifikat keahlian, seorang pendidik akan dipertanyakan dan bahkan diragukan oleh masyarakat akan status profesi pekerjaannya. Di samping syarat fisik dan bukti administratif berupa ijazah/setifikat, seorang pendidik juga masih diwajibkan untuk memiliki kompetensi adalah serangkaian tindakan dengan rasa tanggung jawab yang harus dipunyai seseorang sebagai persyaratan untuk dapat dikatakan berhasil dalam dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

4. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan dalam konteks ini adalah semua sumber daya manusia yang membantu terlaksananya kegiatan belajar mengajar di Pendidikan Tinggi Islam, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan (Amon, 2021), seperti tenaga laboran, tenaga pustakawan, tenaga administrasi, dan termasuk pula tenaga kebersihan yang ada di lembaga pendidikan Islam (Pendidikan Tinggi Islam). Semua tenaga kependidikan ini seharusnya memiliki kemampuan profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing, guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan di Pendidikan Tinggi Islam, tanpa dukungan dari mereka nampaknya proses belajar mengajar di Pendidikan Tinggi Islam sulit untuk bisa dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Keterkaitan antara keprofesionalan tenaga kependidikan dengan kualitas Pendidikan Tinggi Islam, profesionalisme Dosen dan tenaga pendidik non-Dosen perlu ditingkatkan, masalah pembinaan tenaga pendidik menempati kedudukan yang penting.

Program manajemen pengelolaan atau pembinaan tenaga pendidikan meliputi peningkatan pendidikan tenaga pendidik dengan jalan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengikuti pelatihan dan seminar-seminar pendidikan, peningkatan kemampuan kerjanya, peningkatan dedikasi, moral dan disiplin kerja.



Gambar 1. Keterkaitan Sumber daya Manusia dengan Kebutuhan Lembaga

5. Pengembangan Sumber Daya Dosen

Kata “pengembangan” (*development*) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas (Mufidah, 2018). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia¹ baik secara fisik maupun nonfisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi sumber daya manusia, berbangsa dan bernegara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama.

Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada; (a) Produktivitas, (b) Kualitas, dan (c) Pelayanan. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada

¹ Andi Warisno, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten,” *Ri’ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3, no. 02 (2019): 99, <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>.

budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan kebijakan sumber daya manusia. Untuk mencapai sasaran tersebut, manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan.

Pengembangan sumber daya Dosen adalah nilai yang diciptakan oleh fungsi manajemen sumber daya manusia dan menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh manajer bersama yang lainnya menambah nilai terhadap organisasi yang dijalankan. Dengan demikian pengembangan menentukan prioritas apa yang diperlukan untuk menciptakan nilai tersebut. Secara umum dapat dijelaskan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia harus sejalan dengan arah strategiknya (*strategic direction*) seperti visi, misi, nilai dan tujuan, sistem perencanaan manajemen, rencana strategik yang akan dilakukan.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif dengan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah fenomenologis-naturalistik. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil subjek lembaga pendidikan tinggi islam swasta di wilayah provinsi Lampung, yaitu di IAI An Nur, Lampung. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 10 bulan, mulai bulan Desember sampai dengan bulan Oktober 2017. Perguruan ini dipilih dengan mempertimbangkan beberapa alasan, yang antara lain: 1). Perguruan tinggi ini berada di memiliki jumlah dosen tetap yang lebih dari standar pemenuhan dosen tetap serta memiliki jumlah dosen yang bersertifikasi lebih banyak dari perguruan tinggi lain. 2). Perguruan tinggi ini telah memiliki fasilitas yang cukup memadai, termasuk tenaga sumber daya manusianya 3). Peminat yang masuk ke perguruan tinggi ini terdiri dari semua golongan mulai dari golongan ekonomi rendah sampai ekonomi menengah ke atas melalui seleksi.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. Adapun yang akan dijadikan sebagai informan atau subjek penelitian dalam konteks ini antara lain adalah; Rektor/ ketua sebagai pimpinan tertinggi, Wakil ketua, kajar/kaprodi, para dosen, para karyawan. Oleh karena jenis penelitian ini adalah kualitatif, maka cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik, yaitu (1) Wawancara mendalam (*depth interview*); (2) Observasi; dan (3) Dokumentasi. Instrumen utama peneliti ini adalah peneliti dengan dibantu alat bantu tape recorder, alat kamera, pedoman wawancara, dan alat-alat lain yang diperlukan secara insidental.

Kasus yang diteliti adalah mengenai pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tinggi islam swasta yang memiliki latar berbeda. Karena rancangan penelitian ini adalah studi kasus, maka langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut: (1) Melakukan pengumpulan data pada kasus pertama, yaitu IAI An Nur, Lampung. Setelah mendapatkan temuan secara konseptual dari lembaga tersebut, selanjutnya (2) Pemeriksaan kebasahan data, dan (3) melakukan analisis yaitu Analisis data kasus individu (*individual case*)

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Institut Agama Islam An Nur Lampung An Nur Lampung

Dari hasil penelitian di lapangan, perguruan tinggi keagamaan Islam ini telah melakukan pengembangan sumberdaya manusia, melalui 6 tahap pengembangan, yaitu; 1). Evaluasi diri dan analisis kebutuhan 2). Menyusun rencana strategis pengembangan sumber daya manusia 3). Melaksanakan program pengembangan sumberdaya manusia, 4). Melakukan evaluasi pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia 5). Target pencapaian pengembangan sumberdaya manusia 6) orientasi pengembangan sumberdaya manusia bagi perguruan tinggi. Tahap ini tersebut menjadi indikator pengembangan sumber Daya Pendidik untuk memudahkan peneliti membuat deskripsi laporan penelitian ini.

Rektor IAI An Nur, Lampung merupakan lulusan S3 jurusan Managemen Pendidikan Islam, dan telah berpengalaman sebagai Dosen dan Rektor IAI An Nur, Lampung selama 10 tahun. IAI An Nur, Lampung mempunyai tenaga Dosen tetap sebanyak 174 orang. Dari jumlah yang ada 43 Dosen Berkualifikasi Doktor, memiliki 2 orang guru besar, Dosen yang telah sertifikasi berjumlah 60 Dosen, yang sedang kuliah S3 sebanyak 40 orang, maka jumlah Tenaga Pendidik tersebut dirasa cukup dan memadai ditambah dengan tenaga kependidikan lainnya. Adapun staf pegawai tata usaha tetap hanya berjumlah 37 orang.

2. Evaluasi diri dan analisis kebutuhan

Pengembangan sumber Daya Manusia di IAI An Nur, Lampung, diawali dari proses evaluasi diri dan analisis kebutuhan perguruan tinggi. Pada kasus di IAI An Nur, Lampung, pengembangan sumber Daya Dosen telah dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga Dosen bidang studi yang sesuai, pendataan terhadap kompetensi Dosen, mengevaluasi kinerja Dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu Dosen melalui kegiatan perekrutan tenaga Dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya.

3. Menyusun Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam menyusun rencana strategis peningkatan mutu dosen di IAI An Nur, Lampung, dirancang berdasarkan analisa hasil evaluasi diri dan analisis kebutuhan perguruan tinggi. IAI An Nur, Lampung berupaya melakukan peningkatan mutu sumberdaya manusia dimulai dari proses rekrutmen tenaga dosen tetap, kemudian dilakukan pembinaan, bimbingan, kesempatan melanjutkan studi, pendidikan dan latihan (diklat), delegasi, membangun komitmen. Dalam konteks rekrutmen tenaga dosen tetap, di IAI An Nur, Lampung ini sudah dirancang sebagaimana dijelaskan di dokumen Statuta dan Renstra.

Kasus perencanaan peningkatan mutu IAI An Nur, Lampung ini, disusun berdasarkan evaluasi diri, analisa kebutuhan yang diperlukan perguruan tinggi keagamaan Islam swasta. Perencanaan peningkatan mutu di IAI An Nur, Lampung ini dilakukan secara bertahap dan berkala. Dalam hal ini peningkatan mutu di IAI An Nur, Lampung ini sudah diprogramkan secara tertulis dan ada juga yang tidak terprogram secara tertulis, namun bersifat insidental. Program yang tertulis ada yang bersekala tahunan, dua tahunan, sampai pada program empat tahun kedepan. Diantara program peningkatan mutu dosen yang tertulis tersebut dimulai dari perekrutan dosen tetap. Selanjutnya dilakukan kegiatan pembinaan, bimbingan, membangun komite, menanamkan semangat ruhul jihad, studi lanjut bagi yang belum memenuhi kualifikasi pendidikannya, pendidikan pelatihan, delegasi dalam setiap event, penugasan secara bergantian pada kepanitiaan, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Merencanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, misalnya; 1). Melalui pelatihan, seminar, workshop, kursus, diskusi kelompok kecil, studi banding, tutorial, pembinaan dari Kemenag Kabupaten Lampung Selatan dan lain sebagainya, guna melayani tertib dan lancarnya kegiatan. 2). Mempersiapkan diri sebaik-baiknya dalam melayani kegiatan di IAI An Nur, Lampung, mengoprasionalkan secara professional fasilitas belajar yang ada. 3). Membekali diri dengan pengalaman spiritual seperti diikutkannya pelatihan, pembinaan, misalnya melalui training ESQ, pembinaan mengaji tiap minggu oleh Rektor IAI An Nur, Lampung secara bergiliran. Oleh karena itu, Dosen harus ditingkatkan, baik mutu dalam pembelajaran, penguasaan terhadap teknologi informasi dan pelayanan-pelayanan lainnya. Oleh karena itu, IAI An Nur, Lampung ini telah memotivasi semua dosen untuk berkerja keras dan merencanakan akan memberikan kesejahteraan yang cukup di luar pendapatan resmi.

4. Melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan peningkatan di IAI An Nur, Lampung dilaksanakan oleh para dosen dengan baik berdasarkan instruksi dari Rektor IAI An Nur, Lampung dan juga inisiatif para

dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Melaksanakan kegiatan peningkatan mutu dilakukan secara komprehensif. Agenda kegiatan untuk peningkatan mutu telah ada dengan jelas dan rapih, tertulis dalam RIP, Renstra dan Statuta serta adanya audit mutu internal hampir setiap bulan ada kegiatan koordinasi, pelatihan, seminar dan lain sebagainya.

Pada kasus IAI An Nur, Lampung, pelaksanaan pengembangan sumber Daya Dosen sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pada IAI An Nur, Lampung ini, telah dilaksanakan oleh para dosen dengan baik berdasarkan instruksi dari Rektor IAI An Nur, Lampung dan juga inisiatif para dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Melaksanakan kegiatan peningkatan mutu dilakukan secara komprehensif, artinya mencakup semua aspek, yakni profesionalitas, personalitas (individu), menyangkut aspek religious, kedisiplinan, komite dan merubah pola pikir. Agenda kegiatan untuk meningkatkan mutu telah ada dengan jelas dan rapi, tertulis dalam schedule IAI An Nur, Lampung, hampir setiap minggu ada kegiatan koordinasi, setiap bulan ada pelatihan, seminar dan lain sebagainya.

Jadwal kegiatan dilaksanakan oleh petugas sesuai dengan job-nya masing-masing seperti kegiatan keagamaan ditangani dosen agama, kegiatan yang berkaitan dengan pemahaman kurikulum dan mutu pembelajaran ditangani wakil ketua bidang kurikulum. Kegiatan Dosen selain mengajar sebagai tugas akademik, juga dilaksanakan kegiatan non-akademik, khususnya berkaitan dengan pembinaan antar Dosen yang akan mendampingi mahasiswa dalam mengikuti lomba-lomba atau ajang kompetisi di dalam maupun di luar IAI An Nur, Lampung. Di IAI An Nur, Lampung ini mahamahasiswanya sering mengikuti ajang perlombaan, baik tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Semua itu tidak lepas dari semangat dosen untuk meningkatkan prestasi dirinya, para Dosen yang ditunjuk mendampingi mahasiswa untuk mengikuti lomba-lomba, terlebih dahulu dibekali saran, masukan oleh Dosenlain melalui diskusi sehingga menemukan kiat untuk mendapat juara. Lebih rinci kegiatan pengembangan Dosen di IAI An Nur, Lampung ini antara lain; (1) Studi lanjut gelar (sekarang ini sudah ada 43 orang Dosen yang bergelar Doktor, (2) Studi lanjut s3 40 orang; (3) Pengadaan pertemuan ilmiah berupa seminar, symposium, penataran/lokakarya dll; (4) Kolokium; (5) Program magang dan studi banding; (6) pembentukan kelompok kerja Dosen; (7) Mengadakan kerjasama dengan lembaga, instansi atau lembaga Swadaya Masyarakat (LSM); (8) Penyediaan perpustakaan; (9) Mengadakan pembinaan-pembinaan berupa pembinaan profesionalisme ataupun pembinaan rohani; (10) Mengadakan rapat-rapat

dan kegiatan lainnya, yang semua itu dirasa sangat mendukung program pembinaan dan pengembangan mutu Dosen di IAI An Nur, Lampung ini.

5. Melakukan Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi terhadap perkembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, guna mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar tingkat perkembangan kemampuan dosen yang bersangkutan. Evaluasi sumberdaya manusia di IAI An Nur, Lampung, dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi secara langsung biasanya dilakukan sendiri oleh Lembaga Penjamin Mutu melalui pengawasan dan kontrol kinerja secara insidental langsung kepada dosen maupun staf, sedangkan evaluasi secara tidak langsung dilakukan oleh Rektor IAI An Nur, Lampung dengan cara mengecek hasil evaluasi dari para wakil ketua. Selain itu adanya rolling posisi bagi dosen atau karyawan dengan mengevaluasi kinerjanya.

Pada kasus IAI An Nur, Lampung, evaluasi terhadap kegiatan Dosen dilakukan pada setiap kali rapat dan pemantauan dilakukan secara keseluruhan perilaku pribadi masing-masing civitas akademika. Di IAI An Nur, Lampung ini juga diberlakukan sistem rolling posisi pekerjaan supaya memberikan pengalaman dan ketrampilan yang lebih. Evaluasi dilaksanakan dengan dua modal; pertama, secara langsung oleh Lembaga Penjamin Mutu IAI An Nur, Lampung dengan mengawasi kinerja Dosen dan sekaligus memastikan proses pembelajaran yang dilakukan oleh Dosen tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Model kedua adalah pengawasan melalui wakil ketua yang kemudian dilaporkan pada saat rapat koordinasi maupun rapat evaluasi kelembagaan. Evaluasi dilaksanakan sewaktu-waktu, pada tiap akhir semesteran dan bisa juga pada hari-hari akhir. IAI An Nur, Lampung menggunakan alat ukur evaluasi/lembar evaluasi DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Lembar ini adalah lembar kontrol untuk mengukur perkembangan kualitas kinerja pada dosen dan staf di IAI An Nur, Lampung.

6. Target Pencapaian Sumber Daya Pendidik

Di IAI An Nur, Lampung ini telah menjadikan visi-misi dan tujuan Institusi sebagai landasan dalam pengembangan mutu sumber daya manusia termasuk dosen. Pengembangan mutu dosen merupakan salah satu yang diamanatkan dalam visi, misi, dan tujuan IAI An Nur, Lampung. Pada kasus di IAI An Nur, Lampung, pengembangan Dosen diharapkan dapat mendukung tercapainya visi-misi IAI An Nur, Lampung, seperti Dosen harus memiliki kemampuan adaptif, kompetitif, kooperatif, dan mampu melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan berwawasan teknologik. Melalui berbagai kegiatan pengembangan Dosen yang telah dilakukan, ternyata mereka memiliki kemampuan yang cukup bagus, selalu responsif terhadap perubahan teknologi pembelajaran baru, dan kelihatan antusias untuk selalu

mempelajari yang lebih baru lagi dalam dunia pembelajaran. Berdasarkan hasil laporan evaluasi dari unit lemlitbang berkaitan dengan semua kegiatan Dosen di IAI An Nur, Lampung ini, kemudian disosialisasikan kepada semua pengelola melalui workshop dan rapat-rapat evaluasi. Ternyata kondisinya cukup bagus, hal ini terbukti para dosen dalam berdiskusi selalu menunjukkan kreatifitas usahanya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Di samping itu Dosen harus memiliki kemauan untuk mengembangkan dirinya, tidak harus menunggu intruksi dari pimpinan. Kemauan Dosen untuk menjadikan diri memiliki pengetahuan dan kepribadian tersebut, sebenarnya merupakan target yang diharapkan dalam visi-misi itu. Pembentukan kepribadian iman dan taqwa sangatlah penting bagi para Dosen harus mengikuti semua kegiatan keagamaan termasuk istighosah, pengajian, dialog agama, do'a bersama, shoalat berjamaah, bahkan pernah di ikutkan pelatihan ESQ. Ini semua dalam rangka membekali Dosen agar memiliki kedalaman spiritual, dan sekaligus kecerdasan intelektual. Partisipasi dosen dalam berbagai kegiatan tersebut sudah cukup bagus, dan tidak ada yang mempersoalkannya.

7. Orientasi Pengembangan Sumber Daya Dosen Bagi IAI An Nur, Lampung

Orientasi pengembangan sumber daya manusia dosen yang dimaksud dalam konteks ini adalah apabila dosen di IAI An Nur, Lampung tersebut sudah bermutu (berkualitas) diharapkan dapat mendukung tercapainya status dan cita-cita IAI An Nur, Lampung. Kasus di IAI An Nur, Lampung, semua komponen diharapkan nantinya dapat mendukung tercapainya cita-cita IAI An Nur, Lampung yang ideal, yakni menjadikan IAI An Nur, Lampung ini sebagai lembaga pendidikan Islam berstandar internasional.

Oleh karena semua sumber daya manusia termasuk Dosen dan Tenaga Kependidikannya, harus disiapkan guna mendukung tercapainya hal tersebut. Sekarang ini IAI An Nur, Lampung sudah menjadi perguruan tinggi keagamaan islam swasta berstandar nasional dan sekaligus sudah mulai dirintis untuk menjadi lebih baik lagi, sehingga Dosen di IAI An Nur, Lampung ini telah mempersiapkan pelayanan administrasi karyawan dengan baik.



Gambar 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di IAI An Nur, Lampung

Pengembangan sumber Daya Tenaga Kependidikan di PTKI yang dimaksud dalam konteks ini adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan keperluan, agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara baik di PTKI. Pada penelitian ini, yang akan dilaporkan secara deskriptif oleh peneliti mengenai pengembangan sumber Daya Tenaga Kependidikan di PTKI, meliputi beberapa indikator yaitu; perencanaan sumber Daya Tenaga Kependidikan, latihan dan pengembangan sumber Daya Tenaga Kependidikan, penilaian prestasi kerja pegawai, pemberian imbalan/perencanaan karier.

IAI An Nur ini telah memiliki jumlah pegawai selain dosen sebanyak 20 orang. Pegawai tersebut telah disebar ke berbagai unit seperti , ruang kantor administrasi, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, laboratorium bahasa perpustakaan, kantor, kebersihan, satpam dan lainnya. Tenaga pegawai tersebut telah dikembangkan oleh IAI An Nur, Lampung seperti di jelaskan di bawah ini.

1. Perencanaan Sumber Daya Tenaga Kependidikan

Perencanaan pengembangan sumber Daya Tenaga Kependidikan IAI An Nur, Lampung telah didesain dan dilakukan melalui; penarikan/rekrutmen, latihan/pengembangan, dan kegiatan-kegiatan khusus bagi personalia dalam meningkatkan kemampuan mereka. IAI An Nur, Lampung ini melakukan rekrutmen tenaga administrasi dengan seleksi ketat, dan menggunakan sistem magang dengan masa uji coba selama 3 bulan. Pengambilan kebijakan perencanaan dibuat berdasarkan analisa kebutuhan IAI An Nur, Lampung dengan prinsip pengembangannya.

Perencanaan pada kasus IAI An Nur, Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. Organisasi mengidentifikasi kebutuhan SDM, dan berikut menyusun rencana dan kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan dan lain sebagainya. Perencanaan dilakukan dalam evaluasi kerja bersama dengan pimpinan yang mengacu pada pengembangan visi dan misi IAI An Nur, Lampung melakukan rekrutmen tenaga Kependidikan dengan seleksi, dan menggunakan system magang. Pengambilan kebijakan perencanaan dibuat berdasarkan analisa kebutuhan IAI An Nur, Lampung dengan prinsip pengembangannya. IAI An Nur, Lampung melakukan tindakan perencanaan terpadu, menganalisa persediaan sekarang, peramalan, melakukan prosedur pengawasan kerja dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

2. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, pelatihan akan membantu memberikan pengalaman dan peningkatan skill bagi pegawai, hal ini sangat dibutuhkan bagi para pegawai yang masih mempunyai sedikit pengalaman dan skill yang belum terlatih. Dalam hal ini IAI An Nur ini mendelegasikan pegawai untuk mengikuti pelatihan, seminar, pembinaan keagamaan untuk menciptakan iklim kinerja yang ikhlas, harmonis dan produktif.

Dalam hal ini, kasus di IAI An Nur, Lampung mendelegasikan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti pelatihan seminar, pembinaan keagamaan dan lain sebagainya. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari SDM non Dosen yang ada di IAI An Nur, Lampung tersebut membuat program pelatihan yang hampir dilakukan setiap bulan sekali, terkadang harus mendelegasikan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti program pemerintah. Kegiatan pemerintah bersifat insidental, IAI An Nur, Lampung ini mendelegasikan personalianya untuk mengikuti kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan, dan lain sebagainya. Mengikuti pelatihan, dan seminar dan pembinaan keagamaan dari IAI An Nur, Lampung setiap hari sabtu.

3. Penilaian Prestasi Kerja Sumber Daya Tenaga Kependidikan

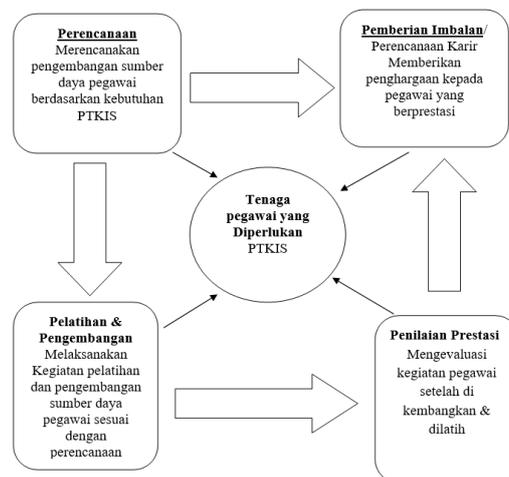
Pengawasan dilakukan dua cara, yaitu; pertama, dengan pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh Rektor IAI An Nur, dan kedua, dengan melalui para wakil Rektor IAI An Nur bagi yang ada, yang selanjutnya evaluasi dilaporkan kepada Rektor IAI An Nur, Lampung. Penilaian selanjutnya dikontrol dalam format DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

kasus IAI An Nur, Lampung telah dilakukan pengawasan, penilaian dan control, oleh Rektor IAI An Nur, Lampung dengan dua cara, yaitu; pertama, pengawasan dan penilaian dilakukan langsung oleh Rektor IAI An Nur, Lampung terhadap Tenaga Kependidikan, mulai dari petugas kebersihan sampai kepada penjaga kopras. Kedua, Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap minggu dibawah pengawasan Dekan. Dekan akan malaporkan kinerja masing-masing personalianya, penilaian ini sudah diatur dalam format DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan); Pengawasan kedisiplinan, a. Kesetiaan, b. Prestasi, c. Tanggungjawab, d. Ketaatan, e. Kejujuran, f. Kerjasama, g. Prakarsa, h. Kepemimpinan. Semua dalam daftar DP3, “mendelegasikan personalianya untuk mengikuti kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan, dan lain sebagainya”. Evaluasi kinerja, kedisiplinan dan lain sebagainya, telah berjalan lancar dan dilakukan dengan penuh komite yang tinggi untuk perbaikan dengan arahan dari pimpinan untuk menyatukan visi misi maju bersama.

4. Pemberian Imbalan/Perencanaan Karir Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan

Hasil dari penilaian kinerja pegawai, kemudian dilanjutkan dengan pemberian imbalan (penghargaan) berupa kesejahteraan, promosi atau pemberian posisi baru. IAI An Nur, Lampung beranggapan bahwa salah satucara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah kompensasi pemberian imbalan, atau peningkatan kesejahteraan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Tenaga Kependidikan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Perencanaan dan pemberian kompensasi dilakukan untuk a) Memperolah Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi, b). Mempertahankan kualitas Tenaga Kependidikan yang ada sekarang, c). Menjamin keadilan, dan d). Menghargai perilaku yang diinginkan.

Pengembangan pegawai di IAI An Nur, Lampung dapat dilihat dalam gambar bagan di bawah ini:



Gambar 3. Pengembangan sumber Daya Tenaga Kependidikan

Mutu Lulusan di IAI An Nur, Lampung

Sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa mutu lulusan dalam konteks ini adalah output dari IAI An Nur, Lampung yang mempunyai kriteria sebagai out comes yaitu memiliki nilai rata-rata yang baik dan dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dengan kualitas yang baik. Indikator Sumber Daya Berkualitas adalah tampilnya lulusan yang memiliki kekuatan Intaq dan Intek serta penyerapan lulusan yang rata – rata tidak lebih dari enam bulan masa kelulusan.

Pengembangan mutu lulusan yang ber-Intaq ini dilakukun oleh IAI An Nur, Lampung melalui program wajib pengembangan diri bidang keagamaan, kegiatan ini bertujuan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan diri sesuai kebutuhan bakat dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi IAI An Nur, Lampung.

E. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, didapat kesimpulan bahwa di IAI An Nur, Lampung, pengembangan sumber Daya Pendidik telah dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga Dosen bidang studi yang sesuai, pendataan terhadap kompetensi Dosen, mengevaluasi kinerja Dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu Dosen melalui kegiatan perekrutan tenaga Dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya. Peningkatan mutu di IAI An Nur, Lampung ini sudah diprogramkan secara tertulis dan ada juga yang tidak terprogram secara tertulis, namun bersifat insidental. Program yang tertulis ada yang bersekala tahunan, dua tahunan, sampai pada program empat tahun kedepan. Diantaranya Perencanaan pengrekrutan SDM, melakukan pembinaan, dan memberikan penghargaan. Adapun kegiatan pembinaan kegiatan diantara 1). Melalui pelatihan, seminar, workshop, kursus, diskusi kelompok kecil, studi banding, tutorial, dan lain sebagainya. 2). Mempersiapkan diri sebaik-baiknya dalam melayani kegiatan di IAI An Nur, Lampung, mengoprasionalkan secara professional fasilitas belajar yang ada. 3). Membekali diri dengan pengalaman spiritual seperti diikutkanya pelatihan, pembinaan, misalnya melalui training ESQ. Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pada IAI An Nur, Lampung ini, telah dilaksanakan oleh para dosen dengan baik berdasarkan instruksi dari Rektor IAI An Nur, Lampung dan juga inisiatif para dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Di IAI An Nur, Lampung ini juga

diberlakukan sistem rolling posisi pekerjaan supaya memberikan pengalaman dan ketrampilan yang lebih. Evaluasi dilaksanakan dengan dua modal; pertama, secara langsung oleh Rektor IAI An Nur, Lampung dengan mengawasi kinerja Dosen dan sekaligus memastikan proses pembelajaran yang dilakukan oleh SDM tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Model kedua adalah pengawasan melalui wakil ketua 1 yang kemudian dilaporkan pada saat rapat koordinasi maupun rapat evaluasi kelembagaan.

Pada perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan pada kasus IAI An Nur, Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. Organisasi mengidentifikasi kebutuhan SDM, dan berikut menyusun rencana dan kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan dan lain sebagainya. 1) IAI An Nur, Lampung mendelegasikan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti pelatihan seminar, pembinaan keagamaan dan lain sebagainya. IAI An Nur, Lampung pemberian kompensasi dilakukan untuk 1) Memperoleh Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi, 2). Mempertahankan kualitas Tenaga Kependidikan yang ada sekarang, 3). Menjamin keadilan, dan 4). Menghargai perilaku yang diinginkan.

F. SARAN

Dari kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yaitu dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi keagamaan Islam swasta, perhatian dan dukungan yang diberikan harus ditingkatkan dengan melakukan re-orientasi visi dan misi serta program pengembangan mutu dosen dan Tenaga Kependidikan di perguruan tinggi keagamaan Islam swasta. Hendaknya profesionalisme dan etos kerja para Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat lebih ditingkatkan melalui inovasi kreatif, budaya kerja, dan budaya maju proses pelayanan dosenan, sehingga peningkatan mutu sumber daya manusia bisa terwujud dan selanjutnya tujuan dosenan akan tercapaikan. Selain itu, Penelitian ini dapat dikembangkan kembali untuk menggali aspek-aspek lain yang berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi keagamaan Islam swasta. Aspek itu antara kajian iklim organisasi di perguruan tinggi keagamaan Islam swasta, manajemen organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen kerja, manajemen mutu dan kajian-kajian lain yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Fitriani Nur. 2019. "Pengembangan Strategi Pembelajaran Afektif." *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5, no. 1, 68–86. <https://doi.org/10.19109/tadrib.v5i1.2587>.
- Amilia, Silmy, and Ridwan Purnama. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung." *Journal of Business Management Education (JBME)* 1, no. 1, 24–30. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>.
- Amon, Lorensius, Theresia Ping, and Soerjo Adi Poernomo. 2021. "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *GAUDIUM VESTRUM: JURNAL KATEKETIK PASTORAL* 5, no. 1, 1–12.
- Anggraeni, Aisyah. 2020. "Menegaskan Manusia Sebagai Objek Dan Subjek Ilmu Pendidikan." *Jurnal PPKn & Hukum* 15, no. 1, 60–74.
- Ayudia, Citra. 2014. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Partisipasi Orang Tua Di SDN Kecamatan Pariaman Utara Kota Pariaman." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 100–107.
- Chotimah, C, and K Nisa. 2019. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet." In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–28.
- Dalyono, Bambang, and Dwi Ampuni Agustina. 2016. "Guru Profesional Sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu." *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 2, 13–22. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/453.
- Dethan, Minarni Anaci. 2019. "Efektivitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD): Suatu Pendekatan Teoritis." *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas* 7, no. 1, 15–19. <https://doi.org/10.35508/jak.v7i1.1300>.
- Fahman, Mundzar. 2018. "Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Persaingan Global." *At-Tuhfah* 7, no. 1, 106–15. <https://doi.org/10.36840/jurnalstudikeislaman.v7i1.138>.
- Haliza, Vesha Nuriefer, and Dini Anggraeni Dewi. 2020. "Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Menjawab Tantangan Masa Depan Bangsa Ditengah Arus Globalisasi." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2, 1–8. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i2.1615>.
- Idris, Saifullah, and Z. A. Tabrani. 2017. "Realitas Konsep Pendidikan Humanisme Dalam Konteks Pendidikan Islam." *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 3, no. 1, 96–113. <https://doi.org/10.1097/00001888-199901001-00046>.
- Iskandar, Dhany. 2018. "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12, no. 1, 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.
- Kasman, Adi. 2018. "Pendidikan Madrasah Sebagai Sub-Sistem Pendidikan Nasional." *Jurnal Ilmiah*

Pendidikan Agama Islam 10, no. 1, 55.

- Mallappiang, Nasiratunnisaa, Andi Agustang, and Andi Muhammad Idkhan. 2021. "Keberadaan Humas Dalam Menunjang Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Indonesia Timur Makassar." *Journal Governance and Politics (JGP)* 1, no. 2, 134–48.
- Manik, Sudarmin, and Nova Syafrina. 2018. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1, 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>.
- Meirinawati, Meirinawati, and Indah Prabawati. 2017. "Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Mewujudkan Zero Accident." *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)* 1, no. 2, 73–78. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v1n2.p73-78>.
- Mufidah, Yenni Imroatul. 2018. "Pengembangan Sumber Daya Pendidik." *Ta'dibia Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 8, no. 1, 75–84.
- Muhtarom, Ali. 2015. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten." *Tarbawi* 1, no. 2, 117–30.
- Nasution, Toni. 2018. "Membangun Kemandirian Siswa Melalui Pendidikan Karakter." *Ijtimaiyah: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1, 1–18.
- Nst, Rosida Hanum, and Zamzami. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di SMK Swasta Airlangga." *Ability: Journal of Education and Social Analysis* 2, no. 2, 22–32.
- Nuryanto, Tato. 2014. "Kompetensi Profesional Pendidik Di Tengah Kontroversi." *Jurnal Eduksos* 3, no. 1, 119–33.
- Pratama, Siswa. 2019. "Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Ada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 1, 235–49.
- Rahmad Syah Putra, Murniati AR, Bahrin. 2018. "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sma Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 5, no. 3, 161–66. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/9024>.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. "Aktualisasi Peran Pemimpin Nasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata." *Jurnal Dimensi* 6, no. 3, 464–74. <https://doi.org/10.33373/dms.v6i3.1082>.
- Rochmat, Saefur. 2002. "Studi Islam Di Era Millenium Harus Memperhatikan Perkembangan Dunia." *Millah* 2, no. 1, 37–49.
- Safri, Hayanuddin. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Informatika* 7, no. 1, 1–16. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>.
- Sartika, Didi. 2020. "Manajemen Pendidikan Tinggi Islam (Upaya Mereposisi Dan Merekonstruksi

- Lembaga Pendidikan Tinggi Islam Di Era Globalisasi)." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2, 177–94.
- Setiawan, Ika Roni. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 1, no. 1, 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>.
- Sonedi. 2018. "Strategi Pengembangan Manajemen Perguruan Tinggi Swasta." *Anterior Jurnal* 17, no. 2, 69–78.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2, 952–62.
- Walidin, Warul. 2016. "Arah Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Dimensi Pendidikan Islam." *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2, 147–63.
- Warisno, Andi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3, no. 02, 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>.
- Widiansyah, Apriyanti. 2018. "Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan." *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika* 18, no. 2, 229–34. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>.