

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN
MUTU PERGURUAN TINGGI
(STUDI KASUS DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR)**



Disusun Oleh:

Magfiroh
18204091013

Tesis

Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk Memenuhi
Sebagian Syarat guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2020

ABSTRACT

Maghfiroh – The Management of Human Resource in Upgrading the Quality of a University (A Case Study in Darussalam University of Gontor Ponorogo). Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teaching Studies Islamic State University of Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

In the era of globalization, human resources are one of the important components that organizations must have in order to achieve organizational goals, especially human resources in tertiary institutions, where universities have an important role in creating quality human beings for the progress of the nation. Improving the quality of higher education is one of the efforts that must be continuously developed. This needs to be done because tertiary institutions are the institutions most related to the development and quality of human resources in a country. Thus this situation indicates that the needs and excellence of a nation are largely determined by the quality of higher education institutions in that country, because the progress of human resources is largely determined by the level of progress of higher education institutions. Darussalam Gontor University in an effort to improve the quality of higher education conducts human resource management. With this human resource management will be able to reach the institution. Therefore, researchers conducted research at the Darussalam Gontor University as we know that this college is a boarding school-based university that prioritizes Islamic values in every human resource. This research is related to human resource management in improving the quality of higher education at the University of Darussalam Gontor.

This qualitative descriptive study describes its findings as they are. Data obtained through observation, interview, and documentation were presented in the form of texts or narration. Rector and Human Resource staffs were the subjects of the study who exposed the management of workers in the university.

The results showed that: 1) The implementation of human resource management at Unida Gontor includes 11 aspects of management, namely planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline, and dismissal. As in the development of human resources by taking a professional and spiritual approach. The professional approach includes further study of degrees for doctoral programs, scholarships in improving Arabic, journal and workshop literacy, assignments, scientific studies. Meanwhile, the spiritual approach includes dhikr, thinking, feeling, and exercising. 2) human resources are a priority in improving the quality of universities in Unida Gontor because, with quality human resources, it can make it easier to achieve Unida's vision to become a superior university by integrating science and technology with Islamic science. With the background of a boarding school-based college,

Unida is inseparable from continuing to strive to instill the teachings of Islam. 3) The human resource management strategy at Unida Gontor is by recruiting human resources according to the criteria set by the University. Then the selection is in order to determine the capacity of human resources so that they get quality resources and are able to contribute professionally to the institution from this selection that determines whether or not the HR is accepted. After the selection is made, the placement is carried out according to the needs of the institution by looking at the abilities of each individual.

Key words: Management, Manpower, Quality of a University



ABSTRAK

Maghfiroh – Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo). Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

Pada era globalisasi sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi terutama sumber daya manusia di perguruan tinggi yang mana perguruan tinggi memiliki peran penting dalam menciptakan manusia yang berkualitas demi kemajuan bangsa. Peningkatan mutu perguruan tinggi merupakan salah satu upaya yang harus terus dikembangkan. Hal itu perlu dilakukan sebab, Perguruan Tinggi merupakan institusi yang paling berkaitan dengan pengembangan dan kualitas sumber daya manusia di suatu Negara. Dengan demikian situasi ini berindikasi bahwa kebutuhan dan keunggulan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas perguruan tinggi yang ada di Negara tersebut, karena kemajuan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana tingkat kemajuan institusi perguruan tinggi. Universitas Darussalam Gontor dalam upaya peningkatan mutu perguruan tinggi melakukan manajemen sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia tersebut akan mampu mencapai lembaga. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian di Universitas Darussalam Gontor sebagaimana kita ketahui bahwa perguruan tinggi tersebut merupakan perguruan tinggi berbasis pesantren yang mengutamakan nilai-nilai keislaman pada setiap sumber daya manusianya. Adapun penelitian ini terkait manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskripsi atau narasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu rector Universitas Darussalam Gontor dan Staff SDM Universitas Darussalam Gontor untuk menggali pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia di Unida Gontor meliputi 11 aspek manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sebagaimana dalam pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pendekatan profesional dan spiritual. Adapun pendekatan profesional tersebut mencakup studi lanjut gelar untuk program doktoral, beasiswa dalam meningkatkan bahasa Arab, literasi jurnal dan lokakarya, penugasan-penugasan, kajian ilmiah. Sedangkan pendekatan spiritual yakni mencakup olah dzikir, olah fikir, olah rasa, dan olah raga. 2) sumber daya manusia menjadi prioritas dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Unida Gontor karena, dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat memudahkan dalam mencapai visi Unida itu sendiri

untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul dengan mengintegrasikan ilmu sains dan teknologi dengan ilmu keislaman. Dengan latar beakang perguruan tinggi berbasis pesantren, Unida tak lepas untuk terus berupaya dalam memberikan penanaman ajaran-ajaran agama Islam. 3) Strategi manajemen sumber daya manusia di Unida Gontor yakni dengan melakukan rekrutmen sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh Universitas. Kemudian seleksi dalam rangka mengetahui kapasitas sumber daya manusianya sehingga mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara profesional untuk lembaga dari seleksi inilah yang menentukan diterima atau tidaknya SDM tersebut. Setelah dilakukan seleksi maka penempatan dilakukan sesuai kebutuhan lembaga dengan melihat kemampuan masing-masing individu.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Perguruan Tinggi



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maghfiroh, S.Pd
NIM : 18204091013
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dikutip sembarinya.

Yogyakarta,

Yogyakarta, 18 Desember 2018
METERAI
5000
NIM. 18204091013

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang beranda tangan di bawah ini:

Nama : Maghziroh, S.Pd
NIM : 18204091013
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Menyatakan bahwa karya tesis ini secara keseluruhan bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap diundak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta,
Yogyakarta,
KAMPUS
5000
UNIVERSITY
NIM 18204091013

UIN
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu alaikum wr, wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor”

Yang ditulis oleh:

Nama : Maghfiroh, S.Pd
NIM : 18204091013
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Magister (S2) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M, Pd).

Yogyakarta, 1 Desember 2020
Pembimbing,



Dr. Sedyo Santosa, SS, M.Pd
NIP. 19630728 199103 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis Berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Universitas Darussalam Gontor)


Nama : Maghfiroh, S.Pd


NIM : 18204091013


Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Telah disetujui oleh tim penguji ujian tesis:

Ketua/Pembimbing : Dr. H. Sedyanta Santosa, SS, M.Pd ()

Penguji I : Prof. Dr. H. Maragustam, M.Ag ()

Penguji II : Dr. H. Suwadi, M.Ag, M.Pd ()

Diuji di Yogyakarta pada:

Hari/Tanggal : 9 Desember 2020

Waktu : 12.30 s/d 13.30 WIB

Hasil/Nilai : A- (91)

Predikat : Memuaskan/Sangat Memuaskan/Cumlaude

*Coret yang tidak perlu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2044/Un.02/DT/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATKAN MUTU PERGURUAN TINGGI (Studi kasus di Universitas Darussalam Gontor)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAGHPROH, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 18204091013
Telah diujikan pada : Rabu, 09 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sikang
Dr. Setya Santosa, SS, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 556426-2086



Pengaji I
Prof. Dr. H. Maragustam, M.A
SIGNED

Valid ID: 556426-6691



Pengaji II
Dr. H. Sitowati, S.Ag., M.Ag., M.Pd
SIGNED

Valid ID: 57732956-567



Yogyakarta, 09 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Sri Sarnani, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 5084129637

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ

بِمَا تَعْمَلُونَ (الحشر: ١٨)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk esok hari (Akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: 18)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini peneliti persembahkan untuk:

Almamater tercinta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي جَعَلَ فِي كُلِّ حَادِثٍ حِكْمَةً وَفِي كُلِّ أَمْرٍ عِلْمًا، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُ بِإِحْسَانٍ
إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji Syukur senantiasa peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-nya. Tak lupa pula shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Dengan kelancaran dan perjuangan yang tak sedikit, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor.

Dalam menyelesaikan tesis ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak, maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. DR. Phil. Al Makin, S.Ag, M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Karwadi, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Nur Saidah, M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana (S2) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. H. Sedyo Santosa, SS, M.Pd selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah sepenuh hati membimbing, mengarahkan, dan

memberikan saran begitupun menyempatkan waktunya selama proses penulisan tesis ini.

6. Segenap dosen prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu, wawasan dan pengalaman baru selama dua tahun ini.
7. Bapak M. Yusuf dan Ibu Sutini (Orang Tua Peneliti) yang telah memberikan motivasi dan nasehatnya dan juga telah membesarkan saya hingga saat ini dengan penuh kasih sayang dan kecintaannya.
8. Lisna Latifah Zein istri yang telah menemani dan memberikan support kepada saya agar selalu sabar dan tabah dalam mengerjakan tesis ini
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga tesis ini dapat memberikan wawasan yang luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada peneliti maupun pembaca khususnya para mahasiswa pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memeberikan kemudahan bagi kita. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Yogyakarta, 17 November

2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Peneliti;



Maghfiroh, S.Pd
NIM. 18204091013

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)
Error! Bookmark not defined.	
B. Strategi Manajemen SDM Perguruan Tinggi	27
C. Monitoring Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi	35
D. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia	37
E. Manajemen Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi	41
F. Kajian Teori	47
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
B. Waktu dan Tempat Penelitian	53
C. Data dan Sumber Data	53
D. Teknik Analisis Data	56
E. Pengecekan Keabsahan Data	58
BAB IV PEMBAHASAN	59
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor	59
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor	78

C. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor.....	87
BAB V PENUTUP	107
A. Simpulan.....	107
B. Saran-saran.....	108
C. Keterbatasan Penelitian.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	114
BIODATA DIRI	128



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Struktur Organisasi Universitas Darussalam Gontor, 49

Tabel 2. 1 Program Sarjana Universitas Darussalam Gontor, 52

Tabel 3. 1 Jumlah Dosen Per-Prodi, 61

Tabel 4. 1 Gelar Akademik UNIDA Gontor Tahun 2020, 64

Tabel 5. 1 Data Dosen Per-Fakultas yang Sedang Melanjutkan Studi S3 (Doktoral), 65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Instrumen Wawancara
- Lampiran II : Bukti Wawancara
- Lampiran III : Struktur Organisasi Universitas Darussalam Gontor
- Lampiran IV : Rekapitulasi Jumlah Dosen dan Tendik
- Lampiran V : Rekapitulasi Jumlah Dosen Per-Fakultas
- Lampiran VI : Data Doktor Universitas Darussalam Gontor
- Lampiran VII : Data Dosen yang Sedang Melanjutkan Studi
- Lampiran VIII : Dokumentasi
- Lampiran IX : Curriculum Vitae



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kemajuan suatu negara. Dengan sumber daya alam yang melimpah yang dimiliki oleh negara tersebut apabila tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, maka menjadi sulit bagi negara untuk mencapai tahap kemajuannya. Sumber daya manusia merupakan komponen penting di dalam organisasi, oleh karenanya, dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia memerlukan strategi yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Adapun dalam mengatur sumber daya manusia adalah suatu kewajiban suatu lembaga agar memiliki SDM yang berkualitas untuk pencapaian suatu tujuan organisasi. Mengingat bahwa SDM itu penting dalam suatu lembaga pendidikan maka manajer dalam suatu lembaga perlu melakukan peningkatan sumber daya manusia pada organisasi, karena hal itu sangat penting dan manajer harus memberikan perhatian lebih terhadapnya.¹

Terdapat banyak sumber daya yang ada dalam manajemen yang memiliki pengaruh dalam organisasi atau dalam sebuah lembaga, diantaranya berupa: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun sumber daya yang terpenting dalam lembaga pendidikan yakni sumber daya manusia.² Jika dilihat dari sisi mikro dalam arti ruang lingkup sebuah lembaga, manusia

¹ Cornelia J Benny, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2016): hlm. 61.

² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1996). Hlm. 23

merupakan sumber daya terpenting bagi lembaga untuk mencapai keberhasilannya. Manusia ini yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Walaupun dengan kesempurnaan aspek teknologi dan ekonomi, tanpa adanya aspek sumber daya manusia maka akan terasa sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pada konteks pendidikan tinggi, hadirnya sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting sebab, manusialah yang menciptakan organisasi tersebut, dan dengan adanya manusia, organisasi dapat bertahan dan sukses. Melalui upaya dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi dapat melahirkan suatu produk dan jasa yang memiliki kualitas. Hal ini semakin menguatkan bahwa manusia menjadi faktor sentral dalam keberhasilan organisasi.³ Maka dari itu, di dalam konteks perguruan tinggi sumber daya manusia sangat perlu dikelola dengan baik agar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik ataupun prosedur yang memiliki hubungan dengan pengelolaan sumber daa manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya otonomi daerah dan penerapan desentralisasi pendidikan, maka perguruan tinggi memiliki hak dalam mengelola pendidikan tinggi dan melakukan manajemen perguruan tinggi diantaranya mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Mencermati maksud di atas bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni sebuah kegiatan yang meliputi segala bentuk aktifitas pimpinan

³ Burhanuddin, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003). Hlm. 67

ataupun manajer dalam mempertahankan dan merekrut pekerja dalam memberi jaminan bahwa pekerja tersebut melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan partisipasi untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.⁴ Maka dari itu, para tim dan pimpinan tentunya sangat berperan penting dalam mengatur sumber daya manusianya ataupun dalam istilah manajemen manajer harus mampu membangun kerja sama yang baik dengan menciptakan birokrasi yang matang dalam me-manage dosen, staff kepegawaian di dalam lingkup perguruan tinggi.

Maka dari itu, betapa pentingnya manusia dalam suatu lembaga dibuktikan dengan adanya manajemen sumber daya manusia sebagai bukti pengakuan bahwa setiap organisasi pasti membutuhkan manusia yang harus dikelola untuk mencapai tujuan dari organisasi sesuai yang diharapkan, untuk menjamin bahwa SDM diperlakukan secara efektif dan adil maka diperlukan kegiatan-kegiatan dan pelaksanaan fungsi organisasi demi kepentingan organisasi, masyarakat dan individu.

Pada era globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan seperti ketatnya persaingan dalam perdagangan Internasional sebagai konsekuensi dari diberlakukannya pasar bebas di kawasan ASEAN dan Asia Pasifik. Untuk itu pendidikan harus berorientasi sesuai dengan kondisi dan

⁴ Bukhori, *Azaz-Azaz Manajemen* (Yogyakarta: Aditya Media, 2005). Hlm. 165

tuntutan tersebut, agar output pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi.⁵

Jusuf Amir Feisal menyatakan bahwa peran pendidikan dalam menghadapi era Globalisasi industrialisasi, tidak hanya terfokus pada menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai, mengingat bahwa yang terjadi dalam dunia kerja lebih cenderung cepat berubah pada era ini. Sebaliknya, pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menerima serta menyesuaikan dan mengembangkan arus perubahan yang terjadi dalam lingkungannya.⁶ Namun banyak pendapat yang mensinyalir bahwa kualitas pendidikan, khususnya pendidikan tinggi dewasa ini, di Indonesia masih tergolong rendah, seperti halnya bahwa krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebetulnya bersumber dari rendahnya kualitas, baik kualitas dosen, kualitas pembelajaran maupun mahasiswa itu sendiri, serta kemampuan dan semangat sumber daya manusia yang kurang sehingga berdampak pada pengelolaan lembaga yang kurang maksimal.

Mengingat bahwa faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia yakni perguruan tinggi, maka pengembangan sumber daya manusia dalam prosesnya harus dilakukan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

⁵ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, Dan Inovasi* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002). Hlm. 30

⁶ Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Cetakan 1 (Jakarta: Gema Insani Press, 1995).Hlm. 131

Sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional yang tertulis dalam Undang-Undang Dasar 1945 Alinia Ke-4 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 Tahun 2003: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁷

Peningkatan mutu perguruan tinggi merupakan salah satu upaya yang harus terus dikembangkan. Hal itu perlu dilakukan sebab, Perguruan Tinggi merupakan institusi yang paling berkaitan dengan pengembangan dan kualitas sumber daya manusia di suatu Negara. Dengan demikian situasi ini berindikasi bahwa kebutuhan dan keunggulan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas perguruan tinggi yang ada di Negara tersebut, karena kemajua sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana tingkat kemajuan institusi perguruan tinggi.⁸

Sebagai institusi yang memiliki tugas utama mengembangkan sumber daya manusia di suatu negara, maka tentu saja peningkatan perguruan tinggi

⁷ Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Penjasannya* (Bandung: Citra Umbara, 2003). Hlm. 7

⁸ Sugeng Listyo Prabowo, *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Di Perguruan Tinggi (Guidelines IWA-2)* (Malang: UIN Malang Press, 2009). Hlm. 9

tidak dapat dilaksanakan dalam sekali proses pengembangan. Peningkatan perguruan tinggi harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan segala kebutuhan dan harapan *Stakeholder* dan perkembangan ilmu pengetahuan yang berkembang. Untuk dapat membuat peta pengembangan perguruan tinggi secara berkesinambungan tersebut tentu bukanlah pekerjaan yang mudah. Perguruan tinggi harus mengembangkan sistem perencanaan yang kuat dan bagus yang kemudian dalam pelaksanaannya dilakukan proses monitoring dan pengukuran yang tepat.

Melihat fenomena perkembangan akhir-akhir ini, perlu adanya modernisasi dan transformasi sistem pendidikan yang komprehensif, dimana perlu adanya pembinaan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara seimbang antara nilai dan sikap, pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kemampuan berkomunikasi dan kesadaran akan ekologi lingkungan. Dengan kata lain, seimbang antara IPTEK dan IMTAQ yakni meliputi *IQ (Intellectual Quetient)*, *EQ (Emotional Quetient)* dan *SQ (Spiritual Quetient)*.⁹

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu upaya dalam meningkatkan profesionalitas pegawai agar mampu bekerja dengan baik di suatu organisasi. Artinya kualitas sumber daya manusia diukur dan dinilai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada sisi inilah kualitas sumber daya manusia menjadi jaminan bagi organisasi agar tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan mungkin menjawab

⁹ Ridwan Nasir, , *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal (Pondok Pesantren Di Tengah Arus Perubahan)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005). Hlm. 1

tantangan dan perubahan di masa yang akan datang. Dengan kata lain kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas setiap individu. Mengingat peran itu, upaya pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan secara terencana, terpadu, terorganisir, sehingga dapat terbentuk sosok pegawai, yang memiliki kompetensi, semangat pengabdian, pengayoman dan profesionalisme.

Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi perguruan tinggi, karena sumber daya manusia terlibat secara langsung dalam proses pendidikan di perguruan tinggi baik itu dosen maupun tenaga kependidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan atau organisasi perguruan tinggi dengan organisasi lainnya. Hal ini sejalan dengan Sergiovani dengan pernyataannya dalam *Journal of Leadership Education* yang menyatakan bahwa:

“Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their product are human and their processes require the socializing of humans”.¹⁰

Selanjutnya, studi tentang manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi menurut Shqiponja Nalbani menjelaskan bahwa kualifikasi sumber daya manusia sangat menentukan perguruan tinggi untuk berkembang bukan hanya

¹⁰ Sergiovani, “Association of Leadership Education,” *Journal of Leadership Education* 5, no. 2 (2006).

dari segi pengembangan ilmu pengetahuan, bahkan juga berkembang secara ekonomi.

*“The importance of human resource for the needs of social development and economic growth is already known. Human resources are is key element for sustainable and fast economic growth. Human capital is particularly important for countries in transition as they are reforming their economics to market economies.... higher Education in kosovo is still perceived as such an opportunity and as a key factor in the growth of human resources prepared so that on the one hand to enable economic development and on the other hand to empower the democratization of society”.*¹¹

Pendapat para ahli tersebut membuktikan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan dan pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan pendidikan perguruan tinggi.

Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting sebagai pendekatan strategis menuju ketenagakerjaan yang efektif dan pengembangan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi dan berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perguruan tinggi.¹² Sejak diperkenalkan pertama kali pada awal 1980-an, fungsi penting dari konsep ini adalah penyebaran sumber daya manusia serta rekrutmen, seleksi, kepegawajian, retensi dan pembebasan karyawan.¹³ Fungsi vital lainnya adalah pengembangan karyawan, sering

¹¹ Shiqiponja Nalbani, “The Role of Human Resource Management With Special Qualifications Provided for Enhancing The Quality of Higher Education in Kosovo” 4, no. 6 (2013).

¹² Armstrong M, Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page; 2014, hal. 6

¹³ Armstrong M, Taylor S. *Armstrong's Handbook of ...*, Hlm. 7-10

disebut juga dengan pengembangan sumber daya manusia.¹⁴ Berfokus pada semua kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan profesional, pembelajaran dan pelatihan individu dan tim, fungsi ini sangat mempengaruhi perkembangan organisasi dan dengan demikian, kinerja organisasi saat ini dan masa depan.¹⁵ Hamlin dan Stewart¹⁶ melakukan tinjauan literatur yang luas dan mendapatkan tujuan utama berikut untuk pengembangan sumber daya manusia diantaranya: meningkatkan efektivitas dan kinerja individu / grup, meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi, mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, meningkatkan potensi manusia dan pertumbuhan pribadi.

Dengan demikian, tiga bidang fungsional utama pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengembangan pribadi (kompetensi), pengembangan tim (kolaborasi) dan pengembangan organisasi (struktur dan proses).

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu hal yang penting dalam peningkatan mutu perguruan tinggi yang dalam hal ini sedang dilakukan oleh Universitas Darussalam Gontor. Unida Gontor mengedepankan sumber daya manusianya untuk menjadikan perguruan tinggi yang bermutu dengan nilai-nilai keislaman. Karenanya, peneliti memulai pendekatan penelitian dengan studi pendahuluan sebagai studi penjajakan ke Unida Gontor

¹⁴ Beaumont PB. Human Resource Management - Key Concepts and Skills. London: Sage Publ; 1993

¹⁵ Neuberger O. Personalentwicklung. 2nd ed. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag; 1994, Hlm. 13

¹⁶ Stewart J, Hamlin B. What is HRD? - A definitional review and synthesis of the HRD domain. Journal of European Industrial Training 2011;35:199–220

guna mendapatkan informasi awal tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perguruan tinggi. Dalam hasil studi peninjauan ini, peneliti menemukan bahwa Universitas Darussalam Gontor merupakan salah satu perguruan tinggi swasta berbasis pesantren yang menerapkan sistem asrama (*Boarding System*) bagi seluruh mahasiswanya. Namun bukan hanya mahasiswa yang berada di dalam asrama tapi juga dosen dan tenaga kependidikan ditempatkan diberikan fasilitas tempat tinggal berupa perumahan dosen.

Upaya tersebut dilakukan dalam rangka mewujudkan visi Unida Gontor, terlebih dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dengan melakukan pendekatan *Profesional Oriented*¹⁷ dan *Spiritual Oriented*¹⁸. Adapun pendekatan profesional mencakup peningkatan mutu melalui studi lanjut gelar, beasiswa dalam peningkatan bahasa Arab di Qatar, penulisan literasi karya ilmiah, pertemuan-pertemuan ilmiah, penugasan-penugasan. Sedangkan pendekatan spiritual yakni mencakup olah dzikir, olah pikir, olah rasa, dan olah raga.

¹⁷ Robert L Mathis dan Jhon H. Jakson menjelaskan bahwa pada dasarnya *Profesional Oriented* SDM adalah upaya merekrut, menyeleksi, menempatkan, melatih, dan mengembangkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan lembaga. Lihat dalam Krismiyati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Jurnal Office, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>

¹⁸ *Spiritual Oriented* menurut Weick adalah literatur budaya kerja dan organisasi di mana individu memiliki nilai untuk kebermaknaan secara signifikan dalam organisasi. spiritualitas individu cenderung mendapat manfaat dengan mengekspresikan spiritualitas dalam konteks organisasi, hal ini menjadi penting dalam meningkatkan literatur budaya organisasi sebagai otentik ekspresi daripada organisasi memberikan atau mengendalikan makna pribadi. Lihat dalam Weick, K.E. (1996), "Enactment and the boundaryless career: organizing as we work", chapter 3 in Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (Eds), *The Boundaryless Career, A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, NY.

Desain SDM yang dirancang oleh pihak Unida Gontor memudahkan bagi lembaga dalam mengelola sumber daya yang ada di dalamnya untuk menciptakan lingkungan agamis (*Spiritual Habit*) agar sumber daya manusianya bukan hanya menguasai ilmu-ilmu umum melainkan juga menguasai ilmu keagamaan khususnya agama Islam. Selain itu spiritualitas di tempat kerja menurut Bell dan Taylor perlu didirikan dengan prinsip-prinsip 'mahluk' individu spiritual, atau bertindak menurut seperangkat nilai-nilai yang harus diterapkan di lembaga keagamaan dengan maksud untuk menjaga ekspresi otentik dari kerohanian.¹⁹

Unida Gontor memiliki visi jangka panjang yaitu Menjadi universitas unggulan yang mengintegrasikan sains, teknologi dan ilmu-ilmu kemanusiaan dengan ilmu-ilmu keislaman dan tetap mengikuti perkembangan zaman pada tahun 2030.

Pada sisi lain, Universitas Darussalam Gontor sedang melakukan program 100 Doktor sebagai balas jasa kepada Pondok pada ulang tahun Pondok Modern Darussalam Gontor yang ke-100 tahunnya yang telah memberikan kontribusi besar bagi Universitas Darussalam Gontor dalam perkembangannya. Dan kini telah berjalan program tersebut dan juga sudah tersebar di berbagai perguruan tinggi yang ada di luar dan dalam negeri para sumber daya manusianya.

¹⁹ Bell, E. and Taylor, S. (2001), "A rumor of angels: researching spirituality in organizations", paper presented to the Academy of Management Conference, Washington, DC. Biberman, J. and Whittey, M. (1997), "A postmodern spiritual future for work", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 10 No. 2, pp. 130-88

Sebagaimana yang diungkapkan rector Unida Gontor Prof. Dr Amal Fathullah Zarkasyi dalam pesan dan nasehat haflul ikhtitaam ujian akhir semester:

“Gontor saat ini sudah berumur 94 tahun dengan segal kontribusinya bagi Universitas Darussalam Gontor maka dari sini kami berniat menyumbangkan dosen-dosen dengan gelar doctor dengan jumlah 100 doktor kepada Universitas Darussalam Gontor sebagai hadiah untuk pondok di umurnya yang ke-100 yang insya Allah sudah berjalan bebrapa tahun ini dan melanjutkan studinya ke berbagai universitas-universitas di dalam maupun luar negeri”²⁰

Dari program yang telah dilakukan oleh Unida Gontor, saat ini menurut data yang ada Unida Gontor memiliki dosen dengan jumlah 450 dengan rincian guru besar 8 orang gelar doktor 36 dan gelar magister 376. Sedangkan yang saat ini masih dalam proses studi program doktoral berjumlah 45 orang yang dilakukan di dalam maupun luar negeri. Adapun studi lanjut gelar ini merupakan program yang dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Selain melakukan program studi lanjut gelar, Universitas Darussalam Gontor juga menekankan kepada sumber daya manusianya dalam memantapkan keilmuan agama Islam dengan menyelenggarakan kajian-kajian Islamisasi yang diadakan di lingkungan kampus setiap minggunya. Begitupula dalam penanaman nilai-nilai kepesantrenan yang merupaka acara wajib setiap tahunnya. Upaya lainnya yakni melakukan perbaikan bacaan Alquran bagi setiap dosen dan tenaga kependidikan begitupula bagi para dosen yang

²⁰ Prof. Dr. Amal Fathullah Zarkasyi, M.A “Sambutan Rektor Universitas Darussalam Gontor,” in Penutupan Ujian Akhir Semester Tahun Ajaran 2018-2019

memiliki kemampuan hafalan Alquran disediakan fasilitas markaz Quran sebagai wadah untuk mengulangi hafalan yang telah dimiliki.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian terkait “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen SDM dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor?
2. Mengapa manajemen SDM menjadi prioritas dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor?
3. Bagaimana strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari pembahasan ini, peneliti merujuk pada rumusan masalah di atas dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menggambarkan implementasi manajemen SDM dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor.
2. Menganalisis alasan manajemen SDM menjadi prioritas dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor.
3. Merumuskan strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di dalam penyusunan tesis ini dibagi menjadi ke dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman pernyataan keaslian, pernyataan bebas plagiasi, lembar pengesahan, persetujuan dewan penguji, nota dinas, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

Bagian inti berisi uraian penelitian mulai dari pendahuluan hingga bagian penutup yang tertuang dalam bentuk bab-bab sebagai satu kesatuan. Pada bagian ini, penulis menuangkan hasil penelitian dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi tentang, pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang kajian teori, membahas tentang manajemen sumber daya manusia; pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan MSDM, fungsi MSDM, perencanaan MSDM, pelaksanaan MSDM, monitoring dan evaluasi MSDM, manajemen perguruan tinggi, dan kajian pustaka atau penelitian terdahulu.

Bab III berisi tentang, metode penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian, dalam bab ini akan dipaparkan temuan data dari hasil penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) Ponorogo Jawa Timur. yang diperoleh dari lapangan yang diuraikan dan dianalisis secara deskriptif kualitatif kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Bab V penutup yang berisi tentang kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam rumusan masalah sekaligus juga berisi saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan lembaga tempat penelitian secara khusus dan organisasi yang lain secara umum.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti menyusun dan menganalisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di Unida Gontor meliputi 11 aspek manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sebagaimana dalam pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pendekatan professional dan spiritual. Adapun pendekatan professional tersebut mencakup studi lanjut gelar untuk program doktoral, beasiswa dalam meningkatkan bahasa Arab, literasi jurnal dan lokakarya, penugasan-penugasan, kajian ilmiah. Sedangkan pendekatan spiritual yakni mencakup olah dzikir, olah fikir, olah rasa, dan olah raga.
2. Sumber daya manusia menjadi prioritas dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Unida Gontor karena, dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat memudahkan dalam mencapai visi Unida itu sendiri untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul dengan mengintegrasikan ilmu sains dan teknologi dengan ilmu keislaman. Dengan latar beakang perguruan tinggi berbasis pesantren, Unida tak

lepas untuk terus berupaya dalam memberikan penanaman ajaran-ajaran agama Islam.

3. Strategi manajemen sumber daya manusia di Unida Gontor yakni dengan memperkirakan kebutuhan SDM yang ada saat ini dan menganalisis kebutuhan SDM sesuai dengan yang dibutuhkan dengan melakukan rekrutmen sumber daya manusia dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh Universitas. Kemudian seleksi dalam rangka mengetahui kapasitas sumber daya manusianya sehingga mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara profesional untuk lembaga dari seleksi inilah yang menentukan diterima atau tidaknya SDM tersebut. Setelah dilakukan seleksi maka penempatan dilakukan sesuai kebutuhan lembaga dengan melihat kemampuan masing-masing individu.

B. Saran-saran

1. Perlu adanya standarisasi penilaian yang dilakukan oleh setiap kepala unit kerja terhadap kinerja dosen agar dapat dievaluasi secara menyeluruh atas hasil kerja ataupun capaian yang telah dilakukan oleh dosen maupun tenaga pendidik dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.
2. Diperlukan adanya ujian kepesantrenan bagi para dosen maupun tenaga pendidik yang tidak memiliki latar belakang pesantren agar

dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan keagamaan supaya dapat menyesuaikan dengan realita kehidupan yang ada di perguruan tinggi pesantren

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kendala yang menjadikan kurang efektifnya proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun kendala penelitian terkait:

1. Informan tidak dapat ditemui karena terkendala oleh pandemi yang sedang dihadapi di Indonesia, sehingga informan sangat membatasi pertemuan secara langsung demi menghindari penyebaran covid 19. Adapun cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi terkait penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara virtual dengan wakil rektor 2 bidang personalia dan kepala staff SDM.
2. Melakukan observasi yang kurang efektif dikarenakan hal yang serupa terkait pandemi. Dalam menghindari penyebaran covid 19 Universitas Darussalam Gontor meminimalisir kedatangan tamu dari luar kota sehingga peneliti melakukan observasi pada saat sebelum pandemi terjadi di Indonesia.

Daftar Pustaka

Rujukan Dari Buku:

- 2003, Undang-Undang RI No 20 Tahun. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Penjelasannya*. Bandung: Citra Umbara, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Armstrong M, Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page; 2014,
- Basrowi, and Suwadi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Benny, Cornelia J. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 61.
- Bukhori. *Azaz-Azaz Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media, 2005.
- Burhanuddin. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2003.
- Beaumont PB. *Human Resource Management - Key Concepts and Skills*. London: Sage Publ; 1993
- Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad Ke-21*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Desler, Gery. *Personal Management*. Jakarta: Prenhalindo, 1997.
- Douglas, Hall T., and James Goodale G. *Human Resource Management Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986.
- E. Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, Dan Inovasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002.
- Flippo, Edwin. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1984.
- Gomes, Faustino Kardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Howell, J. M. and Avolio, B.J.. "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated Business-Unit Performance". *Journal Of Applied Psychology*, 78 (6): 1993 Link <https://psycnet.apa.org/record/1994-19634->

- Jusuf Amir Feisal. *Reorientasi Pendidikan Islam*,. Cetakan 1. Jakarta: Gema Insani Press, 1995.
- Kadarisaman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Rajawali Pers, 2013.
- Krismiyati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Hand Book of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Mahmudah, Hanafi. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1987.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4 BP. Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2000.
- Moelong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Nalbani, Shiqiponja. "The Role of Human Resource Management With Special Qualifications Provided for Enhancing The Quality of Higher Education in Kosovo" 4, no. 6 (2013).
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1996.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press, 2016.
- . *Metodologi Penelitian Idang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press, 2005.
- Neuberger O. *Personalentwicklung*. 2nd ed. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag; 1994, Hlm. 13
- Notoatmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (PT Gunung Agung Jakarta) 1992)
- Stewart J, Hamlin B. What is HRD? - A definitional review and synthesis of the HRD domain. *Journal of European Industrial Training* 2011;35:199–220
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Oteng, Sutisna. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 1983.
- PB, Trion. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press, 2005.
- Prof. Dr. KH. Amal Fathullah Zarkasyi, M.A. "Sambutan Rektor Universitas Darussalam Gontor." In *Penutupan Ujian Akhir Semester*, n.d.
- Ridwan Nasir. , *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal (Pondok Pesantren Di Tengah Arus Perubahan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada, 2005.
- Sergiovani. "Association of Leadership Education." *Journal of Leadership Education* 5, no. 2 (2006).
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Stoner, James A.F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Group, 1996.
- Sugeng Listyo Prabowo. *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Di Perguruan Tinggi (Guidelines IWA-2)*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 5. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Weick, K.E. (1996), "Enactment and the boundaryless career: organizing as we work", chapter 3 in Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (Eds), *The Boundaryless Career, A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, NY.

Rujukan Dari Jurnal:

- Benny, Cornelia J, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 3, No 2
- Primayana, Kadek Hengki, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi*, Jurnal Penjamin Mutu, Mahasiswa Program Studi Magister Pendidikan Dasar Undiksha

Rujukan Dari Wawancara

- Data dari Staff SDM Universitas Darussalam Gontor terkait dosen yang sedang melanjutkan program doctoral Tahun 2020.
- Dokumentasi BAAK Unida, Keputusan Dirjen Pendis Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor: Dj.I/267/2010.
- Dokumentasi BAAK Unida, [Program Sarjana dan Pascasarjana Universitas Darussalam Gontor tahun 2020](#).
- Dokumentasi Bagian SDM, Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Darussalam Gontor.

Hasil Wawancara dengan Bapak Agung Nurcholis selaku Kepala Staff SDM Universitas Darussalam Gontor.

Hasil Wawancara dengan Dr. Setiawan Bin Lahuri wakil rector 2 bidang personalia, pada hari senin 31 agustus 2020, pukul 13.30 WIB

Prof. Dr. KH. Amal Fathullah Zarkasyi, M.A. “Sambutan Rektor Universitas Darussalam Gontor.” In *Penutupan Ujian Akhir Semester*, n.d.

Sumber Data Staff SDM Bagian Personalia UNIDA Gontor Tahun 2019

