

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



Oleh : Ainur Rahman

NIM : 19204090028

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainur Rahman, S.Pd.

NIM : 19204090028

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

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

Yogyakarta, 25 Februari 2022

Yang menyatakan,



Ainur Rahman, S.Pd

NIM : 19204090028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainur Rahman, S.Pd

NIM : 19204090028

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

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

Yogyakarta, 25 Februari 2022

Yang menyatakan,



Ainur Rahman
/Ainur Rahman, S.Pd

NIM: 19204090028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-699/Un.02/DT/PP.00.9/03/2022

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AINUR RAHMAN, S. Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 19204090028
Telah diujikan pada : Jumat, 25 Maret 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 624a912d2cc06



Penguji I

Sibawaihi, S.Ag., M.Si., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 6247becf81ef2



Penguji II

Dr. Sedya Santosa, SS, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 624767a117ae1



Yogyakarta, 25 Maret 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 624bea509b63e

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis Berjudul :

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Nama : Ainur Rahman
NIM : 19204090028
Program Studi : MPI
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui tim penguji untuk munaqosyah

Ketua/Pembimbing : Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I

Sekretaris/Penguji I : Sibawaihi, S.Ag., M.Si.,Ph.D.

Penguji II : Dr. Sedyanta Santosa, SS, M.Pd

Diuji di Yogyakarta pada tanggal

Waktu : Jumat, 25 Maret 2022

Hasil : 95/A

IPK : 3,92

Predikat : Pujian (Cum Laude)

*coret yang tidak perlu

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: “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta” yang ditulis oleh:

Nama : Ainur Rahman

Nim : 19204090028

Jenjang : Magister (S2)

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

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

Wassalamu 'alaikum wr wb.

Yogyakarta, 14 Maret 2022

Pembimbing



Dr. Zainal Arifin, M.S.I

NIP. 19800324 200912 1 002

MOTTO

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: ...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”...QS. Ar-Ra’d [13]: 11¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007), hlm. 199.

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada Program Studi

Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Ainur Rahman, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Manajemen sumber daya manusia lebih penting dari yang lainnya sehingga penelitian ini berfokus terhadap aspek manajemen sumber daya manusia terutama dalam peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Karena Sumber Daya Manusia/dosen magister manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dipandang masih minim dosen yang berlatar belakang bidang keilmuan manajemen pendidikan Islam/manajemen pendidikan/administrasi pendidikan, ada sebagian dosen yang mengajar tidak sesuai pada bidang keahlian/ijazahnya baik ijazah S1, S2, dan S3.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, subjek dan objek penelitiannya yaitu Dekan FITK, Wakil Dekan II, Ketua Prodi s2, Sekertaris Prodi s2, Ketua Senat FITK, Staf s2 FITK, Mahasiswa. Dalam teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Kemudian dilakukan analisis data dengan mereduksi data, penyajian data yang telah dikumpulkan, dan penarikan kesimpulan. Terakhir yaitu uji coba keabsahan data dengan metode triangulasi teknik, dan triangulasi sumber.

Adapun hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu melalui fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari penyediaan staf yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, dan penempatan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja dosen. 2) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional dosen yaitu dari segi pengetahuan (*knowledge*) cukup baik, kemampuan (*abilty*) dosen cukup baik, keterampilan (*skill*) dosen cukup memadai dan terampil, sikap diri (*attitude*) dosen diantaranya yaitu *pertama* sikap diri dosen masih minim tetapi tidak keseluruhan dosen, *kedua* ada dosen yang cukup santai dan juga ada

yang abius/menekan mahasiswanya, *ketiga* ada dosen yang kurang konsisten pada pendiriannya dalam system pembelajaran.

Kata kunci: Manajemen Sumber daya manusia, peningkatan kompetensi profesional, dosen.



ABSTRACT

Ainur Rahman, Implementation of Human Resource Management in Improving Professional Competence Lecturer of Master Program in Islamic Education Management, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, Thesis, Master Program in Islamic Education Management Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2022.

Human resource management is more critical than others, so this research focuses on aspects of human resource management, especially in improving the professional competence of lecturers of the Islamic education management master program UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Because human resources/lecturers of master of Islamic education management UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta is considered to be minimal lecturers who have a background in the scientific field of Islamic education management/education management/education administration, some lecturers teach not under the area of expertise/diploma both S1, S2, and S3 certifications.

This study uses qualitative research. The subject and object of the study are the Dean of FITK, Deputy Dean II, Head of Masters Study Program, Secretary of Masters Study Program, Chair of the FITK Senate, FITK Masters Staff, Students. In this research, the data collection technique uses interviews, documentation, and observation. Then the data analysis was interviewed. Then the data analysis was carried out by reducing the data, presenting the data that had been collected, and drawing conclusions. The last is a trial of the validity of the data using the technical triangulation method and source triangulation.

The results of this study are 1) Implementation of Human Resource Management in the Master Program in Islamic Education Management Master Program UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, namely through the human resource management function consisting of providing staff which includes human resource planning, recruitment, selection, and placement. While the development of human resources includes training and development, as well as assessment of lecturer performance. 2) Implementation of Human Resource Management in Improving Professional Competence of Lecturers, namely in terms of knowledge is quite good, the ability of lecturers is quite good, lecturer skills are pretty adequate and skilled, the lecturer's attitude including the first lecturer's attitude is still minimal but not the entire lecturer; secondly, some lecturers are pretty relaxed, and some are

ambitious/suppressing students, third, some lecturers are less consistent in their stance in the learning system.

Keywords: *Human resource management, professional competence improvement, lecturers.*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya tesis ini dapat di selesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, yang senantiasa telah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh dengan segala macam ilmu pengetahuan tentunya karena adanya Islam dan iman.

Tesis yang berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”** ini kami susun untuk memenuhi persyaratan Magister (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dan suksesnya penulisan ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan beserta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd, selaku Dekan FITK Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag dan Ibu Dr. Nur Saidah,S.Ag., M.Ag sebagai ketua dan sekertaris Program Studi

Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

4. Bapak Dr. H. Suwadi, S.Ag.,M.Pd. selaku penasehat akademik yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada penulis.
5. Bapak Dr. Zainal Arifi, M.S.I, selaku pembimbing tesis yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu, membimbing, dan mengarahkan penulis.
6. Bapak ibu dosen magister (S2) FITK UIN serta karyawan yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis selama belajar di magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
7. Pimpinan dan seluruh karyawan atau karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah melayani dan mempermudah penulis dalam mencari sumber-sumber berkaitan dengan tesis ini.
8. Kepada kedua orang tua, Ayah Saniju dan Ibu Juama serta mbk kandung Ike Wulandari, yang selalu mengalirkan do'a kesuksesan, dukungan moral dan finansial, serta penopang semangat di saat gundah melanda untuk tetap yakin dan dapat meraih kesuksesan.
9. Kepada seluruh mahasiswa S2 MPI angkatan 2020 yang telah menemani, memotivasi, membantu peneliti selama kurang lebih 2 tahun dalam menuntut ilmu sehingga selesainya tugas akhir ini.

10. Semua pihak yang sudah ikut berjasa dalam penyusunan tesis ini yang tidak memungkinkan disebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan yang sudah diberikan dapat dicatat sebagai amal ibadah serta mendapatkan kebaikan di sisi Allah. Aamiin.

Yogyakarta, 25 Februari 2022

Peneliti




Aintun Rahman, S.Pd

NIM: 19204090028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6

D. Kajian Pustaka	8
E. Kerangka Teoritik.....	20
F. Metode Penelitian.....	39
G. Sistematika Pembahasan.....	48
BAB II: Gambaran Umum Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	50
A. Letak Geografis	50
B. Sejarah Magister Manajemen Pendidikan Islam	50
C. Visi, Misi dan Tujuan	53
D. Dosen Magister Manajemen Pendidikan Islam	55
BAB III: PEMBAHASAN.....	65
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	65
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	65
2. Perekrutan.....	68
3. Seleksi.....	71
4. Penempatan.....	73
5. Pelatihan dan Pengembangan	75
6. Penilaian Kinerja	87
B. Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	94
1. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)	94
2. <i>Ability</i> (kemampuan)	97

3. <i>Skill</i> (keterampilan).....	99
4. <i>Attitude</i> (sikap diri).....	103
BAB IV: PENUTUP	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	121
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	171



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan	15
Tabel 2 Prosedur Penelitian	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Komponen-Komponen Analisis Data: Model Interaktif.....	48
Gambar 2	Peta Lokasi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	50
Gambar 3	Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Oleh Dosen S2 dan Mahasiswa S2 MPI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta . di Tawang Sari Kabupaten Sukorejo Jawa Tengah	80
Gambar 4	<i>Academic Writing</i> Bagi Dosen S2 dan Mahasiswa FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	84
Gambar 5	Pelatihan Bahasa Inggris Bagi Dosen S2 dan Staf FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	85
Bagan 1	Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	93
Bagan 2	Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pengajuan Judul Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.....	121
Lampiran 2	Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Tesis	122
Lampiran 3	Kesediaan Menjadi Pembimbing Tesis.....	123
Lampiran 4	Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir.....	124
Lampiran 5	Hasil Wawancara Penelitian	125
Lampiran 6	Kurikulum Magister Manajemen Pendidikan Islam.....	164
Lampiran 7	Dokumentasi Penelitian	167
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup.....	171

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan sangat ditentukan oleh perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukannya arah maju dan mundurnya kualitas pengetahuan masyarakat. Implementasi pendidikan yang baik oleh sebuah lembaga pendidikan akan menghasilkan kualitas kelulusan yang baik pula. Sedangkan lembaga pendidikan yang menjalankan pendidikan hanya dengan sekedarnya maka kelulusannya dapat dipastikan kurang begitu sempurna kualitasnya.

UU No 20 Thn 2013 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa:

“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, beriman, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.”²

² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013, “Tentang Sistem Pendidikan Nasional.”

Pendidikan sesungguhnya mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yakni di dalam menciptakannya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sebab merupakan satu-satunya yang mempunyai pengetahuan, akal perasaan, keterampilan, pemikiran, keinginan, daya serta karya (rasio, rasa dan karsa).³

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor sentral dalam sebuah lembaga pendidikan, tetapi permasalahan mendasar yang saat ini cenderung terjadi dilembaga pendidikan ialah keberadaan dan tenaga kependidikan sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum berhasil memperoleh sumber daya manusia yang unggul, baik dari sisi moralitas, intelektualitas, profesionalitas, spritualitas, dan keahlian daya saing ataupun kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal tersebut manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif di dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sebuah organisasi yang berkaitan pada pengembangan sumber daya manusia. Memperbaiki sistem kinerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan menjalankan kebijakan strategis.⁴

³ Kadek Hengki Primayana, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi," *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 2, No. 1, 2016, hlm. 8.

⁴ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hlm. 6.

Usaha memberikan perhatian pada keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan sumber daya manusia salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *human resource manajement* yang efektif dan efisien sesuai dengan target pekerjaan dalam suatu lembaga pendidikan, sebab salah satu tuntutan utama manajemen saat ini ialah kemampuan didalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai pada tuntutan sebuah organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Demikianlah Allah SWT menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna yang terdiri dari berbagai elemen yang terorganisir dengan rapi serta interaksi antar elemen-elemen yang ada mencerminkan sebuah sistem manajemen yang sangat canggih dan sempurna. Sudah seharusnya manusia menjadikan sebagai I'tibar dalam membangun sebuah sistem organisasi dan manajemen yang baik. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَيْنَ مَرصُومٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti sebuah bangunan yang tersusun kokoh.*” Qs. As-Saff [61]: 4.⁵

Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia. Ivancevich menyampaikan “*human resource management examines what can or should be done to*

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, hlm. 440.

make working people more productive dan satisfie” atau MSDM ialah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan MSDM meneliti hal-hal yang dapat ataupun harus diimplementasikan untuk menciptakan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.⁶

Fokus utama sumber daya manusia terletak terhadap bagaimana orang dikelola dalam sebuah organisasi, dengan fokus terhadap kebijakan dan sistem. Manajemen sumber daya manusia secara praktis telah dijalankan dalam ragam bentuk untuk mencapai suatu tujuan yang sama sejak peradaban manusia berlangsung.⁷

Manajemen SDM lebih penting dari yang lainnya sehingga penelitian ini berfokus pada aspek manajemen SDM terutama dalam peningkatan Kompetensi Profesional dosen program magister (S2) manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sebab SDM/Dosen MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dipandang masih minim dosen yang berlatar belakang bidang keilmuan/keahlian manajemen pendidikan Islam/manajemen pendidikan/administrasi pendidikan, ada dosen yang mengajar tidak sesuai pada bidang keahliannya/ijazahnya baik ijazah S1, S2 dan S3. Salah satu yang berperan dalam peningkatan profesi pendidikan adalah kinerja pendidik dan kependidikan, dalam hal ini pemimpin dan dosen. Profesi pendidikan tidak akan tercapai apabila kinerja

⁶ John M. Ivancevich and Robert Konopaske, *Human Resource Management*, 12th ed, (New York: McGraw-Hill, 2013), hlm. 3.

⁷ Amirul Mukminin et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm. 1.

dosen atau pengajar tidak mencukupi, dalam arti kurang profesional/bukan bidangnya dalam mengajar kepada peserta didik atau mahasiswanya. Jika kinerja dosen tidak mencapai target seperti yang diharapkan, maka akan berpengaruh terhadap output/bidang profesi pendidikan itu sendiri.

Menjadi dosen profesional memang tidak mudah. Rambu-rambu kinerja dosen semakin terukur dan nyata yang harus dipenuhi oleh seorang dosen. Menurut UU 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 12 ayat (2), dosen sebagai ilmuan mempunyai tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah beserta menyebarkannya. Dalam ayat (3) dinyatakan, bahwa dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh perguruan tinggi (PT) dan atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber dan untuk pengembangan budaya akademik beserta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi sivitas akademika.

Dengan kondisi SDM dosen yang demikian di atas, maka perlu adanya peningkatan kompetensi profesional dosen pada program magister manajemen pendidikan Islam, karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan tetapi pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak pada dosen/tenaga pendidiknya. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang harus dimengerti. Orang-orang yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia meningkatkan dan bekerja melalui system MSDM

yang terintegrasi melalui penyediaan staf yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penempatan. Sedangkan dalam pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja.

Melihat pentingnya manajemen sumber daya manusia tersebut, maka penelitian ini mencoba untuk mengetahui dan memahami tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
2. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Kepengulisan penelitian ini mempunyai tujuan dan kegunaan sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengeksplorasikan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Magister

Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

- b. Untuk Mengeksplorasikan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritik

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap para pembaca, khususnya mahasiswa yang melakukan kajian tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan Kompetensi Profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Harapan dalam penelitian ini mempunyai kegunaan untuk memperluas khazanah keilmuan bagi dunia pendidikan, khususnya yang terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat memberikan sumbangan keilmuan dan memperkaya bahan perpustakaan.
- 2) Bagi penulis penelitian ini memberikan pengalaman secara langsung tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan

kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- 3) Bagi pembaca secara umum hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat dan mendapatkan wawasan, baik secara teori ataupun praktek secara langsung tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam. Sehingga dapat memberikan sebuah informasi untuk peneliti berikutnya, untuk dijadikan penelitiannya lebih baik dari penelitian ini.

D. Kajian Pustaka

Sebuah karya ilmiah menjadi penting untuk teruji keabsahannya, salah satunya ialah menggunakan tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka selain berguna untuk menguji keabsahan data juga berguna untuk menghindari duplikasi karya ilmiah serta sebagai pembuktian bahwa penelitian ini merupakan penelitian terbaru yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penulis mengupayakan di dalam mendorong keabsahan tesis ini berikut beberapa penelitian yang sudah ditinjau dan relevan pada penelitian ini:

1. Kholidin (2018). Tesis dengan judul *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang”* Adapun hasil dalam penelitian tersebut adalah

implementasi manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang yang mengarah terhadap peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang, diantaranya pelaksanaan manajemen SDM dalam kegiatan: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pengorganisasian sumber daya manusia, pengarahan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia guru yang ada di MTs Assalam Kejene Pemalang.⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti akan lakukan ialah implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perbedaannya terdapat pada peningkatan Kompetensi Profesional guru PAI di MTs dalam penelitian tersebut sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam.

2. Rahmi Pata (2017). Tesis dengan judul *“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar.”* Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar dapat dilihat sebagai berikut; *Pertama*, penempatan wali kelas dijalankan

⁸ Kholidin, *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang,”* Tesis, (Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2018), hlm. x.

dengan rapat bersama untuk membicarakan dan memutuskan siapa saja guru yang akan menjadi wali di kelas rendah dan tinggi juga memperhatikan kemampuan dan kondisi individu guru yang bersangkutan. *Kedua*, diklat dan pengembangan sumber daya manusia diterapkan dengan cara mengutus guru sesuai pada materi diklat yang diadakan oleh pemerintah, selain itu, guru juga mengikuti kegiatan kelompok guru (KKG) yang dibuat setiap kecamatan yang dijadikan tempat *sharing* bagi guru. *Ketiga*, penilaian model kualitatif dan kuantitatif serta kesemuanya telah memberikan dampak dan pengaruh baik untuk sekolah ataupun bagi personel sekolah khususnya guru. *Keempat*, kompensasi/pemberian upah insentif yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan pada tugas, beban kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh guru sehingga sesuai dengan harapan serta menjadi dorongan bagi para guru dalam mengembangkan kinerjanya.⁹ Persamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah sama-sama membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terdapat pada peningkatan kinerja guru di SD unggulan sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam.

⁹ Rahmi Pata, "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*," Tesis, (Makassar: Universitas Alauddin Makassar, 2017), hlm. xv.

3. Ali Daud Ramby (2013). Tesis dengan judul “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padangsidempuan*” Adapun hasil dalam penelitian tersebut adalah efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia MTsN 1 dalam upaya meningkatkan mutu dilihat dari sisi pelanggan internal, faktanya kepuasan pelanggan banyak dipengaruhi oleh adanya perkembangan psikis pelanggan. Indikator ini dapat dilihat dari kegiatan manajemen sumber daya manusia yang hampir semua ada unsur pelibatan faktor perkembangan psikis personel, seperti melibatkan kesempatan personel untuk terus belajar dan mengembangkan keahlian, menolong personel dalam mengembangkan bakat dan kreativitas serta mengusahakan guna memberikan kepuasan dari suasana dan budaya yang dikembangkan oleh sekolah dan sebagainya.¹⁰ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah sama-sama membahas tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perbedaannya terdapat pada peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam.

¹⁰ Ali Daud Ramby, “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padangsidempuan*,” Tesis, (Medan: Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, 2013), hlm. ii.

4. Rohmah Kurniawati (2017). Artikel jurnal dengan judul *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen STIE Yapan Surabaya”*. Adapun hasil penelitian tersebut ialah pada umumnya dilaksanakan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi MSDM. Pelatihan serta pengembangan tenaga dosen dilakukan sebagai upaya untuk membekali kemampuan pengembangan akademik yang diharapkan berguna sesuai tempatnya yang akan dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai macam aktivitas pelatihan, pendidikan, serta pengembangan keilmuan. Pengembangan karir lebih diorientasikan dengan pemenuhan kualitas kinerja dosen yang mempunyai kerja yang lebih positif baik. Di sisi lain kompetensi pengembangan karir juga dilirik dari kometmen tenaga dosen dalam melakukan tugas serta kewajibannya.¹¹ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah sama-sama membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perbedaannya terdapat pada peningkatan profesionalitas dosen sedangkan dalam penelitian ini menfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam.
5. Ali Muhtarom (2015). Artikel jurnal dengan judul *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam*

¹¹ Rohmah Kurniawati, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen STIE Yapan Surabaya,” *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, Vol. 2, No. 2, 2017, hlm. 32.

Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten”. Adapun hasil penelitian tersebut ialah secara umum dilakukan sesuai prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang sudah disampaikan dalam teori manajemen sumber daya manusia; *Pertama*, Perencanaan kebutuhan dosen dilakukan dalam tiga komponen, yaitu jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang. *Kedua*, Pelatihan dan pengembangan tenaga dosen, *Ketiga*, Pengembangan karir lebih diorientasikan dengan penemuan kualitas kerja. Upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas dosen. Upaya peningkatan profesionalitas dilaksanakan dengan mengembangkan pola dalam jabatan dan pengembangan pola luar jabatan. Pengembangan pola dalam jabatan dijalankan dengan memberikan pengarahannya serta dorongan. Adapun pengembangan di dalam pola luar jabatan ialah dengan dijalankannya melalui aktivitas peningkatan dan meneruskan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.¹² Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah sama-sama membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perbedaannya terdapat pada peningkatan profesionalitas dosen perguruan tinggi agama Islam sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada

¹² Ali Muhtarom, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten,” *TARBAWI: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, 2015, hlm. 117.

peningkatan kompetensi profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam.



Tabel. 1.

Hasil Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan

No.	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Kholidin (2018)	Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MTs Assalam kejene pemalang	Implementasi manajemen SDM di MTs Assalam kejene pemalang yang mengarah terhadap peningkatan Kompetensi Profesional guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang, diantaranya pelaksanaan manajemen SDM dalam kegiatan: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, Penilaian kinerja SDM guru yang ada di MTs Assalam Kejene Pemalang	Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM)	Peningkatan Kompetensi Profesional guru PAI di MTs
2.	Rahmi Pata (2017)	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Taman Sari Kota	<i>Pertama</i> , penempatan wali kelas dijalankan dengan rapat bersama untuk membicarakan dan memutuskan siapa saja guru yang akan menjadi wali di kelas rendah dan tinggi juga memperhatikan kemampuan dan kondisi individu guru yang bersangkutan.	Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM)	Peningkatan kinerja guru di SD unggulan.

		Makassar	<p><i>Kedua</i>, diklat dan pengembangan SDM diterapkan dengan cara mengutus guru sesuai pada meteri diklat yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru juga mengikuti kegiatan kelompok guru (KKG) yang di buat setiap kecamatan yang dijadikan tempat <i>sharing</i> bagi guru.</p> <p><i>Ketiga</i>, penilaian model kualitatif dan kuantitatif serta kesemuanya sudah memberikan dampak dan pengaruh baik untuk sekolah ataupun bagi personel sekolah khususnya guru.</p> <p><i>Keempat</i>, kompensasi/pemberian upah insentif yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan pada tugas, beban kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh guru sehingga sesuai dengan harapan serta menjadi dorongan bagi para guru dalam mengembangkan kinerjanya.</p>		
3.	Ali Daud Ramby (2013)	Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya	Efektivitas implementasi manajemen SDM MTsN1 dalam upaya meningkatkan mutu dilihat dari sisi	Pelaksanaan manajemen sumber daya	Peningkatan mutu pendidikan di

		Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padangsidimpuan	pelanggan internal, faktanya kepuasan pelanggan banyak dipengaruhi oleh adanya perkembangan psikis pelanggan. Indikator ini dapat dilihat dari aktivitas MSDM yang hamper semua ada unsur pelibatan factor perkembangan psikis personal, seperti melibatkan kesempatan personal untuk terus belajar dan mengembangkan keahlian, menolong personel dalam mengembangkan bakat dan kreativitas serta mengusahakan guna memberikan kepuasan dari suasana dan budaya yang dikembangkan oleh sekolah dan sebagainya.	manusia (MSDM)	MTsN 1.
4.	Rohmah Kurniawati (2017)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen STIE Yapan Surabaya	Pada umumnya diterapkan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi MSDM. Pelatihan serta pengembangan tenaga dosen dilakukan sebagai upaya untuk membekali kemampuan pengembangan akademik yang diharapkan berguna sesuai tempatnya yang akan dilaksanakan secara terus menerus melalui berbagai	Implementasi manajemen sumber daya (MSDM)	Peningkatan profesionalitas dosen.

			<p>macam kegiatan pelatihan, pendidikan, serta pengembangan keilmuan. Pengembangan karir lebih diorientasikan dengan pemenuhan kualitas kinerja dosen yang memiliki kinerja yang lebih produktif. Di sisi lain kompetensi pengembangan karir juga dilirik dari kometmen tenaga dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.</p>		
5.	Ali Muhtarom (2015)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten	<p>Secara umum dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen SDM; <i>Pertama</i>, perencanaan kebutuhan dosen dilaksanakan dalam tiga komponen, yaitu jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang. <i>Kedua</i>, pelatihan dan pengembangan tenaga dosen. <i>Ketiga</i>, pengembangan karir lebih diorientasikan dengan penemuan kualitas kerja. Upaya manajemen SDM dalam meningkatkan profesionalitas dosen. Upaya peningkatan profesionalitas dilaksanakan dengan</p>	Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM)	Peningkatan profesionalitas dosen perguruan tinggi agama Islam.

			<p>mengembangkan pola dalam jabatan dan pengembangan pola luar jabatan. Pengembangan pola dalam jabatan dijalankan dengan memberikan pengarahannya serta dorongan. Adapun pengembangan di dalam pola luar jabatan adalah dengan dijalakannya melalui aktivitas peningkatan dan meneruskan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.</p>		
--	--	--	---	--	--



E. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni, diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Manajemen merupakan sebuah ilmu pengetahuan, oleh sebab itu dipelajari dari sejak lama, serta sudah diorganisasikan menjadi sebuah teori. Manajemen merupakan sebuah seni, disini melihat bahwa dalam mencapai sebuah tujuan dibutuhkan kerja sama dengan orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan manajemen yaitu; “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk tercapainya sebuah tujuan tertentu.”¹³

Menurut Safroni manajemen adalah; “Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian upaya anggota organisasi serta proses penggunaan semua sumber daya organisasi guna tercapainya sebuah tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.”¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen ialah sebuah ilmu dan seni untuk sebuah proses aktifitas mengatur serta

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 2.

¹⁴ Ladzi Safroni, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia: Teori, Kebijakan dan Implementasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), hlm. 44.

mengelola dan memadukan semua sumber daya yang dimiliki organisasi di dalam mencapainya sebuah tujuan tertentu.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah ilmu dan seni mengatur sebuah proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif serta efisien guna tercapainya sebuah tujuan. Dalam manajemen terdapat 6 unsur sebagai berikut: manusia, uang, metode, materi, organisasi dan pasar. Unsur manusia ini meningkat menjadi sebuah bilangan ilmu manajemen yang dikatakan MSDM (manajemen sumber daya manusia). Manajemen yang mengorganisasi sebuah unsur manusia ini ada yang mengatakannya sebagai kepegawaian ataupun manajemen personalia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Manajemen sumber daya manusia yaitu; “Ilmu atau seni yang mengorganisasi hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien di dalam penggunaan kemampuan manusia agar supaya bisa tercapai sebuah tujuan di setiap perusahaan.¹⁵ Ilmu atau seni mengorganisasi hubungan dan peranan tenaga kerja agar supaya efektif serta efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat”.¹⁶

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 23.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 10.

Menurut Bohlander dkk, manajemen sumber daya manusia adalah; “Sebuah ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan di dalam perusahaan, membentuk pekerjaan, kelompok kerja, meningkatkan para karyawan yang memiliki keahlian, mengidentifikasi sebuah pendekatan guna bisa meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan imbalan terhadap mereka atas usahanya di dalam bekerja.”¹⁷

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses menangani berbagai permasalahan terhadap ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya untuk bisa menunjang program organisasi maupun perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditentukan.¹⁸ Manajemen sumber daya manusia ialah peningkatan dan pemanfaatan personil (pegawai) pada pencapaian yang efektif tentang objek-objek dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional serta internasional. Manajemen SDM dapat didefinisikan merupakan sebuah proses dan upaya untuk merekrut, meningkatkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan.¹⁹

¹⁷ George W Bohlander and Scott Snell, *Principles of Human Resource Management*, 16th ed, (Australia [Mason, Ohio]: South-Western/ Cengage Learning, 2013), hlm. 4.

¹⁸ Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 2.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 3.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi-fungsi yang harus dimengerti. Orang-orang yang terkait didalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan serta bekerja melalui system MSDM yang terintegrasi sebagai berikut:

1) Penyediaan Staf

Penyediaan staff (*staffing*) adalah sebuah proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan bidang-bidang yang di tekuni dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Penyediaan staf meliputi analisa pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, serta seleksi.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) merupakan proses sistematis guna menyesuaikan pasokan karyawan baik internal maupun external dengan lowongan-pekerjaan yang di perkirakan muncul dalam sebuah organisasi sepanjang masa dan waktu tertentu.

Dalam rangka memperkirakan ketersediaan, manajer sumber daya manusia mengamati sumber-sumber internal (para karyawan yang saat ini dipekerjakan) dan

sumber-sumber external (pasar tenaga kerja). Ketika ketersediaan serta kebutuhan karyawan yang sudah di analisa, perusahaan dapat menentukan apakah perusahaan tersebut akan mengalami surplus ataupun minimnya karyawan. Harus ditemukan cara-cara guna mengurangi jumlah karyawan jika surplus diprediksikan. Jika minimnya karyawan diprediksikan, perusahaan harus mendapatkan kuantitas serta kualitas karyawan yang memadai dari luar organisasi. Dalam kasus ini perekrutan dan seleksi external di butuhkan.²⁰

b. Perekrutan

Perekrutan merupakan proses mengajak orang-orang di saat waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, serta pula dengan persyaratan yang dapat di pertimbangkan guna mengisi lowongan dalam organisasi.

Perusahaan dapat memilih calon-calon yang persyaratannya paling mendekati yang terhubung dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan proses yang tepat untuk mendukung kandidat-kandidat yang syaratnya terpenuhi untuk bekerja sangat urgen ketika perusahaan butuh mempekerjakan karyawan. Tetapi biaya

²⁰ R. Wayne Mondy, *Human Resource Management terj. Bayu Airlangga*, Jilid 1 edisi ke-10, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 108-109.

bisa jadi mahal dalam merekrut. Dengan demikian, kegiatan perekrutan yang berguna dengan baik dapat mempunyai pengaruh mendasar terhadap perolehan akhir perusahaan.

21

c. Seleksi

Seleksi (*selection*) yaitu proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling layak untuk menempati posisi tertentu serta untuk organisasi.

Mencocokkan orang dengan tepat pada suatu pekerjaan serta organisasi yaitu tujuan proses seleksi. Jika pelamar melebihi persyaratan (*overqualified*), kurangnya memenuhi persyaratan (*underqualified*) atau karena satu hal yang kurang cocok pada pekerjaan ataupun kebiasaan organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif serta bisa jadi melepaskan pekerjaannya diperusahaan baik secara sukarela ataupun tidak. Sebagaimana anda tafsirkan, kesuksesan perekrutan sebuah perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan pada kualitas kebijakan seleksi.²²

²¹ *Ibid.*, hlm. 132.

²² *Ibid.*, hlm. 168.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembelajaran yang melampaui pekerjaan sekarang dan mempunyai focus lebih jangka panjang

a. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) yaitu jantung dari upaya terus menerus untuk meningkatkan kompetensi kinerja organisasi dan karyawannya. Pelatihan memberikan para pembelajar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka sekarang. Menampilkan pada karyawan proses mengimplementasikan gerinda ataupun pada supervisor metode menjadwalkan produksi harian adalah contoh-contoh pelatihan. Di sisi lain pengembangan mengikutsertakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan sekarang serta mempunyai focus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawannya untuk tetap sejalan pada perubahan serta perkembangan organisasi. Program-program pelatihan dan pengembangan mempunyai potensi untuk menyamakan para karyawan pada cara-cara perusahaan mereka.²³

²³ *Ibid.*, hlm. 210-211.

b. Manajemen dan penilaian kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) yaitu proses berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya guna meminimalisir produktivitas para tim, karyawan, serta akhir organisasinya.²⁴

Penilaian kinerja (*performance copraisal*) yaitu system formal untuk menilai serta mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja adalah factor yang urgen untuk suksesnya manajemen kinerja, walaupun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, system tersebut penting sebab menggambarkan secara langsung rencana stratejik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam sebuah organisasi, focus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individu. Lepas dari penekanan tersebut system penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi serta menginisiasi program-program untuk sasaran, tujuan dan pengembangan.²⁵

²⁴ *Ibid.*, hlm. 256.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 257.

2. Kompetensi Profesional Dosen

a. Kompetensi Profesional

Istilah kompetensi dalam bahasa Inggris dikatakan *competencies* atau *competence*. Kamus Inggris-Indonesia mendefinisikan *competence* merupakan sebuah kemampuan atau kecakapan.²⁶ Dalam perkembangan berikutnya istilah kompetensi ini mulai banyak digunakan orang-orang dalam berbagai penggunaan dengan pemikiran yang berbeda-beda, antara lain ialah penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi merupakan apa yang orang bawa terhadap suatu pekerjaan dalam bentuk tipe serta jenjang-jenjang perilaku yang berbeda-beda.²⁷

Kompetensi merupakan *ability* yaitu kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.²⁸ Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat aspek, yaitu aspek kemampuan intelektual dan aspek kemampuan fisik. Kemampuan intelektual ialah kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas mental sedangkan kemampuan fisik ialah kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan kegiatan-kegiatan yang menuntut stamina, kekuatan,

²⁶ Wojowarsito and Poerwadaminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 87.

²⁷ Michael Armstrong and Angela Baron, *Managing Performance: Performance Management in Action*, (London: CIPD, 2004), hlm. 24.

²⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*, terj. Hadyana Pudjantama, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), hlm. 37.

keterampilan, dan kecekatan.²⁹

Profesional adalah orang yang menyanggah sebuah jabatan atau pekerjaan yang dikerjakan sesuai keahlian ataupun skill yang tinggi. Istilah profesional disesuaikan pada istilah bahasa Inggris, yaitu *profession* yang berarti karier atau pekerjaan.³⁰ Profesional yaitu: (a) bersifat profesi, (b) mempunyai keahlian dan keterampilan karena pendidikan beserta latihan, (c) beroleh bayaran karena keahliannya.³¹

Profesional mempunyai tiga hal penting dalam dirinya, ialah *skill*, *knowledge*, dan *attitude*. *Skill* berarti benar-benar ahli di bidangnya. *Knowledge*, tidak hanya ahli di bidangnya, namun juga menguasai, minimalnya tahu serta berwawasan tentang ilmu-ilmu lain yang berkaitan pada bidangnya. *Attitude*, tidak sekedar cerdas dan pintar, namun juga mempunyai etika yang diterapkan dalam bidangnya.³²

Hal yang harus dikembangkan terkait dengan pengembangan profesionalannya yaitu:

1) *Knowledge* (pengetahuan)

Menurut Muhammad hatta pengetahuan ialah segala sesuatu yang diperoleh dari membaca serta

²⁹ *Ibid.*, hlm. 38.

³⁰ Rusdiana and Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), hlm. 18.

³¹ Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesi: Kompetensi Profesional Kerja*, (Medan: UISU Press, 2017), hlm. 64.

³² Aristides Katoppo, *Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997), hlm. 90.

pengalaman dan ilmu pengetahuan merupakan pengetahuan yang diperoleh dengan jalan keterangan (analisis). Jadi, pengetahuan ialah sesuatu yang bisa dibaca, dipelajari dan dialami oleh setiap orang.

2) *Ability* (kemampuan)

Kemampuan manusia terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari, contohnya pengetahuan serta keterampilan, dan yang alamiah seperti bakat. Seseorang tidak bisa cuman mengandalkan bakatnya saja, sebab apabila hanya mengandalkan bakat tanpa mempelajari dan membiasakan kemampuannya, maka ia tidak akan berkembang.

3) *Skill* (keterampilan)

Keterampilan ialah salah satu kemampuan yang bisa dipelajari. Keterampilan juga merupakan keahlian yang bermanfaat jangka panjang.

4) *Attitude* (sikap diri)

Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan sekitarnya. Sikap diri juga merupakan kepribadian seseorang.

Kompetensi profesional ialah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan mengimplementasikan pengetahuan yang dikuasai ataupun sikap baik yang alamiah untuk meningkatkan, memperbaikinya dan mengembangkan secara

berkelanjutan dan diikuti tekad kuat untuk menghasilkan dalam kehidupan sehari-hari.³³

Kompetensi profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang pakar atau tenaga ahli. Profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dosen sesuai dengan pendidikan akademis yang intensif.³⁴

b. Dosen

1) Pengertian Dosen

Padanan kata dosen dalam bahasa Inggris adalah *lecture* dan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, dosen dimaknakan sebagai pensyarah atau pengajar di perguruan tinggi.

Dosen ialah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, seni dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.³⁵

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomo 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan dosen yaitu pendidik dan ilmuwan dengan

³³ Vaesol Wahyu Eka Irawan, "Urgensi Persepsi Peserta Didik dalam Menilai Kompetensi Dosen," *Momentum: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Keagamaan*, Vol. 7, No. 1, 2018, hlm. 156.

³⁴ Nyayu Soraya, "Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen dalam Mengajar pada Program Studi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang," *Jurnal Tadrib*, Vol. IV, No. 1, 2018, hlm. 196.

³⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009, "Tentang Dosen,"

tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berikutnya ditegaskan bahwa jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi ialah guru besar atau profesor.³⁶

2) Kedudukan dan tugas dosen

Berkiblat kepada pemaknaan dosen sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berperan penting dalam menyebarkan, mengembangkan dan menemukan ilmu pengetahuan bagi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat, maka dosen mempunyai kedudukan sebagaimana berikut;

- a) Dosen berkedudukan sebagai tenaga profesional yang berfungsi sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni beserta pengabdian terhadap masyarakat.
- b) Dosen memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang perguruan tinggi.
- c) Dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama di perguruan tinggi.

Selanjutnya yang berkaitan dengan tugas pokok seorang dosen meliputi tugas menjalankan pendidikan

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, “Tentang Guru dan Dosen.”

dan pengajaran, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Penjelasan lebih lanjut sebagaimana berikut;³⁷

(1) Menjalankan pendidikan dan pengajaran, meliputi:

(a) Menjalankan perkuliahan atau tutorial dan menguji serta menyelenggarakan aktivitas pendidikan di laboratorium, praktek, bengkel, kebun, studio, dan percobaan teknologi.

(b) Membimbing seminar mahasiswa.

(c) Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), dan praktek kerja lapangan (PKL)

(d) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian akhir.

(e) Menguji pada ujian akhir.

(f) Membina aktivitas mahasiswa di bidang akademik serta kemahasiswaan.

(g) Meningkatkan program perkuliahan.

(h) Meningkatkan bahan ajar.

(i) Menyampaikan orasi ilmiah

(j) Membimbing dosen yang rendah jabatannya.

(2) Melakukan penelitian, meliputi:

(a) Menghasilkan karya ilmiah dan penelitian

(b) Mengedit/menyunting karya ilmiah

³⁷ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018), hlm. 261-262.

- (c) Menerjemahkan/mentadur buku ilmiah
 - (d) Membuat rancangan dan karya teknologi
 - (e) Membuat rancangan karya seni
- (3) Melakukan pengabdian kepada masyarakat, meliputi:
- (a) Meduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga dibebaskan dari jabatan organiknya
 - (b) Melakukan mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian yang bisa dimanfaatkan masyarakat
 - (c) Memberikan pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
 - (d) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau aktivitas lainnya yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan serta pembangunan
 - (e) Membuat atau menulis karya pengabdian terhadap masyarakat.

Di dalam melakukan tugas-tugasnya maka dosen dipandu oleh prinsip-prinsip Kompetensi Profesional dosen. Dalam hal ini prinsip-prinsip tersebut temaktub di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana berikut:³⁸

³⁸ *Ibid.*, hlm. 262-263.

1. Mempunyai bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Mempunyai komitmen untuk mengembangkan kualitas pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
3. Mempunyai kualifikasi akademik serta latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Mempunyai kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.
5. Mempunyai tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Mendapatkan pendapatan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Mempunyai peluang untuk meningkatkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Mempunyai jaminan perlindungan hukum dalam menjalankan tugas keprofesionalan.
9. Mempunyai organisasi profesi yang memiliki kewenangan mengelola hal-hal yang berhubungan dengan tugas keprofesionalan dosen.

Tabel. 2.

Prosedur Penelitian

Judul Penelitian	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Penyediaan Dosen/Staf	1. Perencanaan sumber daya manusia dosen 2. Perekrutan 3. Seleksi 4. Penempatan	1. Informan a. Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga b. Wakil Dekan II FITK UIN Sunan Kalijaga c. Ketua Senat FITK UIN Sunan Kalijaga d. Sekertaris S2 MPI	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif Deskriptif 2. Jenis Penelitian: <i>Field Research</i> 3. Metode Pengumpulan Data : a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Metode	1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ? 2. Bagaimana Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
		2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Pelatihan dan pengembangan 2. Penilaian kinerja			

			<p>2017-2020</p> <p>e. Ketua Prodi S2 MPI</p> <p>f. Sekertaris Prodi S2 MPI 2020-2024</p> <p>g. Staf S2 FITK</p> <p>h. Mahasiswa</p> <p>2. Dokumentasi</p> <p>3. Wawancara</p>	<p>Analisa Data : Deskriptif Kualitaif</p> <p>a. Reduksi data</p> <p>b. Penyajian data</p> <p>c. Virevikasi data</p>	<p>UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?</p>
--	--	--	--	--	--

	2. Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen	1. Kompetensi Profesional 2. Dosen	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>Abilty</i>) 3. Keterampilan (<i>Skill</i>) 4. Sikap diri (<i>Attitude</i>)		
--	---	---------------------------------------	--	--	--



F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah metode ilmiah yang di jalankan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian agar mencapai tujuan serta kegunaan penelitian.³⁹ Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini ialah penelitian *deskriptif kualitatif* dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian yang memperoleh data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu serta organisasinya dalam variable namun melihatnya sebagai bagian dari sebuah kebutuhan.⁴⁰ Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan pemahaman makna yang bersifat eksploratif pada persoalan sosial maupun kemanusiaan dengan menjalankan cara pandang induktif, fokus pada makna individu dan mengartikan sebuah persoalan yang kompleks.⁴¹

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cet. ke-23*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 2.

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 4.

⁴¹ John W Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, edisi ke-3*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017), hlm. 4.

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif ini untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi profesional dosen.

2. Subjek Penelitian

Penelitian sering digunakan populasi serta sampel. Populasi adalah keseluruhan persoalan yang diteliti, baik berupa orang (informan) yang menjadi titik focus, peristiwa, benda, fenomena, nilai ataupun hal-hal yang terjadi. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti serta diamati.⁴² Teknik pengumpulan sampel dengan purposive sampling, yang artinya cara/proses pengambilan sampel yang berlandaskan pada sebuah pertimbangan (memahami, mengetahui, serta mengalami) dan dengan tujuan tertentu.⁴³ Palys memberikan pembagian beberapa kriteria sampling lain sebagai bagian variasi dari purposive sampling salah satunya yaitu sampling pemangku kepentingan (*stakeholder*).⁴⁴

Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian yaitu *stakeholder* Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kemudian yang menjadi informan penelitian ini Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd (Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Bapak Dr.

⁴² Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 215.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 221.

⁴⁴ Tatang Ary Gumanti, Yunidar, and Syahrudin, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 200.

H. Zainal Arifin Ahmad, M.Ag (Wakil Dekan II Bidang ADUM, Perencanaan dan Keuangan), Bapak Dr. Sedyo Santosa, S.S, M.Pd (Ketua Senat FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Bapak Dr. H. Sumedi, M.Ag (Sekertaris Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2017-2020), Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag (Ketua Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag, M.Ag (Sekertaris Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2017-2020), Ibu Ida Lusi Purwati, S.Pd (Staf S2 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) dan enam mahasiswa berbagai angkatan/semester untuk menambah informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun mahasiswanya yaitu Yayuk Purwati, S.Pd, Muhammad Amin Khizbullah, S.Pd, Alfi Ramadhani, S.S, Tiarani Mirela, S.Pd, Ilmiah Sholihah Oktaviani, S.Pd dan Syahrul Fauzi, S.Pd.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari hingga Desember 2021 melalui pengamatan dan pengalaman pribadi selaku mahasiswa di tempat penelitian tersebut. Adapun lokasi penelitian yaitu di Perguruan Tinggi Islam Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknis yang dapat digunakan oleh peneliti guna untuk mengumpulkan data, yang mana teknis tersebut menunjukkan terhadap sesuatu yang abstrak, tidak bisa ditampakkan dalam benda yang kasat mata, namun dapat diperlihatkan penggunaannya.⁴⁵ Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang valid, maka peneliti menggunakan metode antara lain yaitu:

a. Observasi

Observasi yang digunakan ialah jenis observasi partisipan, sebab di dalam studi ini peneliti bertindak tidak hanya sebagai pengamat, tetapi juga sebagai instrument penelitian dengan tujuan berusaha menstimulus yang diamati agar mengetahui realitas yang sebenarnya hingga data dapat diperoleh secara objektif serta akurat.⁴⁶ Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu pengelolaan Manajemen SDM Dosen Program Studi (S2) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Proses Pelatihan dan Pengembangan SDM Dosen Program Studi (S2) Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, cet. ke-15, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 134.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 298.

b. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan secara langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang sudah ditetapkan.⁴⁷ Metode wawancara identik dengan interview, secara sederhana dapat diartikan sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk mendapatkan informasi dari terwawancara.⁴⁸ Peneliti sangatlah di bantu oleh adanya metode interview dalam mengumpulkan data yang ada melalui informan/sumber-sumber yang ada di kampus dan peneliti juga mengajukan suatu pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan judul/tema seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta mekanisme penilaian kinerja dosen, dan peningkatan kompetensi professional dosen s2 manajemen pendidikan Islam. Adapun seseorang yang sudah di wawancarai yaitu Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd (Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Bapak Dr. H. Zainal Arifin Ahmad, M.Ag (WADEK II FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Bapak Dr. Sedy Santosa, S.S, M.Pd (Ketua Senat FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag (Ketua Prodi S2 MPI UIN

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 304.

⁴⁸ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, edisi ke-4, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), hlm. 254.

Sunan Kalijaga Yogyakarta), Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag, M.Ag (Sekertaris prodi s2 MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pereode 2020-2024), Bapak Dr. H. Sumedi, M.Ag (Sekertaris prodi s2 MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pereode 2017-2020), Ibu Ida Lusi Purwati, S.Pd (Staf S2 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Yayuk Purwati, S.Pd (Mahasiswa MPI semeseter 4), Muhammad Amin Khizbullah, S.Pd (Mahasiswa MPI semester 3), Alfi Ramadhani, S.S (Mahasiswa MPI semester 3), Tiarani Mirela, S.Pd (Mahasiswa MPI semester 2), Ilmiah Sholihah Oktaviani, S.Pd (Mahasiswa MPI semester 2), Syahrul Fauzi, S.Pd (Mahasiswa MPI semester 1) .

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan alat penilaian data tertulis atau tentang fakta-fakta yang akan dijadikan sebagai bukti penelitian. Teknis pengumpulan data catatan peristiwa yang telah berlalu, melalui dokumentasi biasa berbentuk tulisan, buku-buku, notulen rapat, catatan harian, gambar, serta karya-karya dari seseorang yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁴⁹

Dengan dokumentasi ini peneliti memperoleh data yang tersedia dalam catatan dokumen/*website* prodi

⁴⁹ Endang Widi Winarni, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif: Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Research and Development (R&D)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 167.

s2 manajemen pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berupa profil prodi S2 (sejarah, visi, misi dan tujuan, kurikulum, data dosen dan lain-lain) dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian tersebut.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisa data yang digunakan ialah deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat analisis, serta menginterpretasikan apa yang sekarang ini terjadi.

Metode analisis deskriptif adalah usaha untuk mengumpulkan serta menyusun sebuah data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Pendapat tersebut diperkuat oleh Lexy J. Moleong, analisis data deskriptif merupakan data yang dikumpulkan berupa kata-kata serta gambar tidak dalam bentuk angka, hal tersebut dikarenakan oleh adanya penerapan metode kualitatif, selain itu semua yang dikumpulkan selanjutnya menjadi kunci terhadap apa yang telah di teliti.⁵⁰ Adapun laporan yang peneliti akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut.

Dalam penelitian berlangsung analisis data berbarengan dengan proses penginputan data, serta verifikasi atau menarik kesimpulan. Tetapi ketiga tersebut berlangsung

⁵⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 145.

secara waktu bersamaan.

a. Reduksi Data

Menurut Miles dan Hiberman sebagaimana dikutip oleh Ahmad Tanzeh, bahwa “reduksi data adalah sebuah aktivitas proses pemilihan, pemusatan perhatian pada terhadap penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan-catatan yang ditulis di lapangan”.⁵¹ Sehingga bisa disimpulkan bahwa reduksi data ini dilakukan secara berkelanjutan oleh peneliti di lapangan. Tujuan peneliti mereduksi data adalah untuk memilih hal-hal yang urgen saja mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi profesional dosen magister manajemen pendidikan Islam. Data-data yang sudah didapatkan peneliti kemudian dikelompokkan sesuai sumber perolehannya serta diambil sesuai jenisnya. Setelah data itu selesai kemudian peneliti melakukan penyajian data.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi proses selanjutnya adalah penyajian data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi serta tersusun dalam aspek hubungan sehingga akan mudah dimengerti, penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasi, terstruktur dalam aspek hubungan sehingga mungkin

⁵¹ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 173.

dapat dimengerti.⁵²

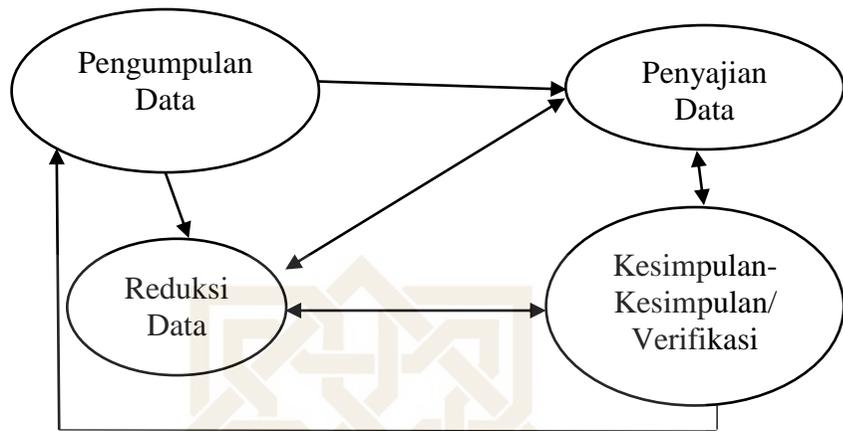
Dalam penelitian ini, data yang didapatkan dari informasi yang berupa kata-kata, maupun data yang bersumber dari hasil observasi ataupun dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian disajikan secara sistematis guna mendapatkan kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan sesudah aktivitas analisis data yang berlangsung di lapangan ataupun sesudah di lapangan. Selain itu penarikan kesimpulan ini harus berdasarkan hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi dokumentasi serta lain-lainya yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan.⁵³ Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan dari hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi, dokumentasi serta lain-lainnya yang diperoleh pada saat melakukan aktivitas di lapangan.

⁵² Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), hlm. 289.

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm. 342.



Gambar: 1. Komponen-Komponen Analisis Data:
Model Interaktif

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah mengerti alur pembahasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, di dalamnya meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Menjelaskan gambaran umum magister manajemen pendidikan Islam yang terdiri dari letak geografis, sejarah magister manajemen pendidikan Islam, visi misi dan tujuan, serta data dosen magister manajemen pendidikan Islam.

BAB III Pembahasan, menjelaskan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan Kompetensi Profesional dosen program magister

manajemen pendidikan Islam, Kompetensi Profesional dosen program magister manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

BAB V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta dilanjutkan dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi professional dosen program magister manajemen pendidikan islam universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta, peneliti mengambil kesimpulan. Adapun kesimpulan dibawah ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- a. Perencanaan sumber daya manusia dosen S2 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu: Memberikan kesempatan kepada prodi untuk memetakan kebutuhan dosen, dari prodi mengajukan ke fakultas lalu dari fakultas menyampaikan ke universitas dari universitas nanti akan diumumkan kalau ada formasi yang dibutuhkan dan satu dosen berbanding 20 mahasiswa dalam kegiatan belajar mengajar.
- b. Perekrutan, dalam perekrutan dosen s2 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu: pertama, disesuaikan pada kebutuhan, kedua, perekrutan di susun oleh dekanat dan telah terprogram, ketiga, calon dimintai pertimbangan disidang senat.

- c. Seleksi, dalam seleksi sumber daya manusia dosen program studi magister manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu; 1) Ada dosen tetap PNS, 2) Dosen tidak tetap PNS, 3) Dosen luar biasa (LB).
- d. Penempatan SDM Dosen S2 MPI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu: 1) Disesuaikan pada bidang keilmuan/keahlian. 2) Disesuaikan pada latar belakang mata kuliah prodi manajemen pendidikan Islam. 3) Lulusan doctoral.
- e. Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia dosen s2 program studi magister manajemen pendidikan Islam yaitu: 1) tahun 2017-2020, tidak membuat program-program yang berkaitan dengan ke-MPI-an sebab pada saat itu MKPI/MPI masih ikut kebijakan yang ada di s2 PAI. 2) Pelatihan tahun 2020 sampai sekarang yaitu: a) Ada *academic writing*, b) Workshop metodologi penelitian yang berbasis transmulti dan interdisiplin, c) Bahasa Inggris. 3) Pengembangan tahun 2020 sampai sekarang yaitu: a) studi lanjut, b) melalui program-program penelitian, c) pengabdian kepada masyarakat (PKM), d) Pembimbingan field study dan e) pembimbingan tugas akhir (Tesis).
- f. Penilaian kinerja dosen yaitu: 1) melalui BKD (beban kinerja dosen), 2) Remunerasi, 3) melalui IKD (Indeks kinerja dosen), 4) mengacu pada tri darma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran).

2. Kompetensi Profesional Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dalam kompetensi profesional dosen ada beberapa yang ingin disampaikan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, dalam pengetahuan dosen sudah cukup mumpuni dan sudah baik meskipun latar belakang dosen program studi magister manajemen pendidikan Islam tidak semuanya dari alumni s1, s2, dan s3 Manajemen pendidikan/manajemen pendidikan Islam, administrasi pendidikan.
- b. Kemampuan dosen, dalam kemampuan dosen s2 MPI cukup baik dan mampu memberikan support system yang baik kepada mahasiswa.
- c. Keterampilan, dalam keterampilan dosen s2 MPI cukup memadai dan terampil
- d. Sikap diri, dalam sikap diri dosen program studi magister manajemen pendidikan Islam yaitu: 1) Sikap diri dosen masih minim baik tapi tidak keseluruhan dosen, 2) Ada dosen yang santai dan juga ambisius/menakan mahasiswanya, 3) Ada dosen yang kurang konsisten pada pendiriannya dalam pembelajaran sehingga mahasiswa yang harus mengalah.

B. Saran

Perjalanan pengerjaan tugas akhir kuliah ini peneliti pastinya menemukan kekurangan dan kelebihan lokasi yang menjadi tempat penelitian.

Dalam penelian ini hanya berfokus terhadap fungsi manajemen SDM yang meliputi penyediaan staf yang terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, sedangkan dalam kompetensi dosen meliputi pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*Ability*), keterampilan (*skill*) dan sikap diri (*attitude*).

Ada saran untuk peneliti selanjutnya yang dapat digunakan untuk mengeksplorasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dosen yaitu memperdalam teori-teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan mengeksplorasi kompetensi dosen seperti kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018.
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- , *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. ke-15, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Armstrong, Michael, and Angela Baron, *Managing Performance: Performance Management in Action*, London: CIPD, 2004.
- Bohlander, George W, and Scott Snell, *Principles of Human Resource Management*. 16th ed, Australia [Mason, Ohio]: South-Western/Cengage Learning, 2013.
- Boulter, Nick, *People and Competencies: The Route to Competitive Advantage*, Terj. Bern Hidayat, Jakarta: Bumi Ilmu Populer, 2010.
- Creswell, John W, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi ke-4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Creswell, John W, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi ke-3, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.

- Dahniar, Ati, “Memahami Pembentukan Sikap (Attitude) dalam Pendidikan dan Pelatihan.” *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Bandung*, Vol. XIII, No. 2, 2019, 202–6.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an & Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management Terj. Diana Angelica*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang: UNPAM Press, 2019.
- Dibyantoro, Abdul Chatim Pramono, Asep Rahmatullah, and Ranthi Pancasasti, “Human Resource Planning Study in Hot Strip Mill 2 (HSM#2) Factory at PT. Krakatau Steel, Tbk.” *International Journal of Human Capital*, Vol. 5, No. 1, 2021, 120–31.
- Dokumentasi Program Studi Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Gumanti, Tatang Ary, Yunidar, and Syahrudin, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Hasibuan, Abdurrozzaq, *Etika Profesi: Kompetensi Profesional Kerja*, Medan: UISU Press, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Irawan, Vaesol Wahyu Eka, “Urgensi Persepsi Peserta Didik dalam

- Menilai Kompetensi Dosen.” *Momentum: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Keagamaan* Vol. 7, No. 1, 2018, 148–58.
- Ivancevich, John M., and Robert Konopaske, *Human Resource Management*. 12th ed, New York: McGraw-Hill, 2013.
- Kandou, Yunita Lidya, Victor P. K. Lengkong, and Greis Sendow. “Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16, No. 1, 2016, 147–58.
- Katoppo, Aristides, *Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997.
- Kholidin. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang,” Tesis, Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2018.
- Kurniawati, Rohmah. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen STIE Yapan Surabaya.” *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara* Vol. 2, No. 2, 2017, 36–42.
- Manajemen Pendidikan Islam (S2), “<http://mpimagister.uin-suka.ac.id/id/page/kurikulum>.” Diakses tanggal 25 September, 2021.
- , “<http://mpimagister.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/2539-sejarah-magister-manajemen-pendidikan-islam>.” Diakses tanggal 25

September, 2021.

———, “<http://mpimagister.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/974-visi-dan-misi>.” Diakses tanggal 25 September, 2021.

Marsam, Diaz P, “Mengenal Konsep KSA (Knowledge, Skill, Attitude) dalam Outbound Training.” SPOT, pada hari Selasa 11 Januari 2022. <http://artikel.spot-excellent.com/2016/05/22/mengenal-konsep-ksa-knowledge-skill-attitude-dalam-outbound-training/>.

Masram, and Mu’ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.

Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.

Mondy, R. Wayne, *Human Resource Management Terj. Bayu Airlangga*. Jilid 1 Edisi 10, Jakarta: Erlangga, 2008.

Muazansyah, Iman, “Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Public di Dinas Social Kabupaten Bangkalan,” *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol. 21, No. 1, 2018, 49–61.

Muhtarom, Ali, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten,” *TARBAWI: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, 2015, 117–30.

Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojjo, and Lia Yuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press, 2019.

- Pata, Rahmi, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar," Tesis, Makassar: Universitas Alauddin Makassar, 2017.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009, "Tentang Dosen."
- Primayana, Kadek Hengki, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi," *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 2, No. 1, 2016, 7–15.
- Rachmawati, Eka Nuraini, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004.
- Ramby, Ali Daud, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padangsidempuan," Tesis, Medan: Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, 2013.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*, Terj. Hadyana Pudjaatmaka, Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Rusdiana, and Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Safroni, Ladzi, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia: Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012.

- Soraya, Nyayu, “Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen dalam Mengajar pada Program Studi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang,” *Jurnal Tadrib*, Vol. IV, No. 1, 2018, 183–204.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. ke-23, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sumual, Tinneke Evi Meggy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:CV.R.A.De.Rozarie, 2013.
- Sundiman, Didi, “Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management,” *Journal Binus Business Review* Vol. 8, No. 3, 2017, 167–73.
- Surya, Wahyu Adi, Endang Siti Astuti, and Heru Susilo, “Pengaruh Employee Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8, No. 1, 2014, 1–7.
- Syafri, Wirman, and Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, Sumedang: IPDN Press, 2014.
- Tanzeh, Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Thoha, Mohammad, *Manajemen Pendidikan Islam: Konseptual dan Operasional*, Surabaya: Pustaka Radja, 2016.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana Prenada

Media, 2010.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013, “Tentang Sistem Pendidikan Nasional.”

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, “Tentang Guru dan Dosen.”

Untari, Novita Putri, Sudarwati, and Ida Aryani Diyah Purnomo Wulan, “Analisis Attitude, Knowledge dan Skill Terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School),” *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* Vol. 7, No. 1, 2018, 25–31.

Wawancara, Alfi Ramadhani, S.S Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 3 pada hari Sabtu 18 Desember 2021.

———, Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag Ketua Prodi S2 Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2020-2024 pada hari Sabtu 04 Desember 2021.

———, Bapak Dr. H. Sumedi, M.Ag Sekretaris Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2017-2020 pada hari Jum’at 07 Januari 2022.

———, Bapak Dr. H. Zainal Arifin Ahmad, M.Ag Wakil Dekan II FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Selasa 21 Desember 2021.

———, Bapak Dr. Sedy Santosa, S.S, M.Pd Ketua Senat FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Rabu 20 Oktober 2021.

- , Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag, M.Ag Sekertaris Prodi S2 Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Pereode 2020-2024 pada hari Jum’at 15 Oktober 2021.
- , Ibu Ida Lusi Parwati, S.Pd Staf S2 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Jum’at 04 Februari 2022.
- , Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Selasa 30 November 2021.
- , Ilmiah Sholihah Oktaviani, S.Pd Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 2 pada hari Rabu 22 Desember 2021.
- , Muhammad Amin Khizbullah, S.Pd Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 3 pada hari Rabu 08 Desember 2021.
- , Syahrul Fauzi, S.Pd Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 1 pada hari Kamis 16 Desember 2021.
- , Tiarani Mirela, S.Pd Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 2 pada hari Kamis 16 Desember 2021.
- , Yayuk Purwati, S.Pd Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester 4 pada hari Selasa 07 Desember 2021.
- Widjaja, Deborah Christine, Laurencia Melinda, and Stephanie

Yuliana, “Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Karyawan JW Marriott Hotel Surabaya,” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 7, No. 2, 2019, 471–85.

Winarni, Endang Widi, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif: Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Research and Development (R&D)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Wojowarsito, and Poerwadaminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.

Yona, Mira, “Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam,” *Jurnal Bening*, Vol. 5, No. 1, 2018, 27–38.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA