

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir

Siti Nur Ni'mah, Riema Afriani Kusumadewi, Septian Eka Pahardik, Putri Anggraeni

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir Subang, Indonesia

sitinurnimah@staidarussalam.ac.id, riemaafrianikusumadewi@staidarussalam.ac.id,
septianekaprahardik@staidarussalam.ac.id, putrianggraeni@staidarussalam.ac.id

Abstract: *This article aims to analyze the implementation of human resource management at the Darussalam Kunir Islamic High School. The research method used in this article is a qualitative method. The data source for this research was obtained from interview sources by collecting data in the field to describe phenomena in the field related to human resource management. The type of data used in this article is qualitative data. The data collection technique in this article is an interview conducted with the Chair of the Darussalam Kunir Islamic College and literature study by collecting books and journals related to human resource management in improving the quality of education at STAI Darussalam Kunir. The data analysis technique in this article is in the form of narrative. According to Handoko, human resource management is the attraction, selection, development, maintenance and use of human resources to achieve both individual and organizational goals. The results of this research are that human resource management in improving the quality of education at STAI Darussalam Kunir plays a very important role. in measuring the improvement of relations and roles of the workforce so that they are effective and efficient. The implementation of human resource management still has obstacles, including limited lecturers, management that is still new and limited external parties and also in terms of funding for quality improvement.*

Keywords: *Management, Human Resources, Quality,*

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolah tinggi agama islam Darussalam kunir. Metode penelitian yang digunakan di dalam artikel ini adalah metode kualitatif. Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari sumber wawancara dengan mengumpulkan data di lapangan untuk menguraikan fenomena di lapangan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Jenis data yang digunakan di dalam artikel ini berupa data kualitatif. Teknik pengumpulan data pada artikel ini adalah wawancara yang dilakukan dengan pihak Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam kunir dan studi literatur dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di STAI Darussalam Kunir. Teknik analisis data dalam artikel ini berupa narasi. Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di STAI Darussalam Kunir sangat berperan penting dalam mengukur peningkatan hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia masih memiliki kendala diantaranya terkait keterbatasan dosen, pengelolaan masih baru dan keterbatasan pihak luar dan juga dari segi pembiayaan untuk peningkatan mutu

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu

Submission : 02-06-2023

Revised : 10-10-2023

Accepted : 14-11-2023

Pendahuluan

Manusia adalah sumber penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, oleh karena itu setiap organisasi di lembaga pendidikan tinggi sangat penting dan diharuskan melakukan manajemen SDM dalam rangka tercapainya tujuan dari organisasi (Maghfiroh & Santosa, 2020). Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Nawawi, 2001) Salah satu elemen penting dalam pembangunan suatu negara adalah pendidikan. Untuk menjadi masyarakat yang cerdas, kreatif, dan berdaya saing, pendidikan yang baik sangat penting. Peran dosen sebagai pemegang kendali utama dalam penyampaian ilmu dan pembentukan karakter mahasiswa sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Perguruan tinggi sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Setiap pemimpin lembaga atau perusahaan mengharapkan orang-orang yang bisa melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik seperti yang sudah direncanakan oleh lembaga agar mencapai tujuan bersama. Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. (Islam & Antasari, 2021)

Sebagaimana firman Allah SWT :

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا الْحِسَابِ

Artinya : "*Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan*" (Shod : 26).

Perencanaan, pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia suatu organisasi disebut manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk di pendidikan tinggi. Sebagai bagian penting dari sistem pendidikan tinggi, dosen harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, dalam aktivitasnya diwajibkan melakukan peningkatan kualitas yang dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan bermutu.

Sebelumnya telah ada penelitian terdahulu yang membahas tentang manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi di lembaga Universitas Darussalam Gontor. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dan Sedyo Santosa. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini mencakup Implementasi, monitoring dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darussalam Gontor yaitu 1) Pembinaan dan Pengembangan Profesional Oriented yang fokusnya untuk membina dengan tujuan peningkatan kualitas SDM sesuai profesi 2) Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Unida Gontor dengan melakukan penilaian, pemantauan, mengetahui rekam jejak SDM yang meliputi system monitoring dan evaluasi pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kerja dosen Universitas Darussalam Gontor dilaksanakan oleh bagian penjaminan mutu Universitas Darussalam Gontor. (Maghfiroh & Santosa, 2020)

Kedua, penelitian yang telah dilakukan oleh Arif.batumandi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa Implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah.

Pembahasan dalam artikel ini berbeda dengan dua artikel di atas. Artikel ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia (dosen) dalam peningkatan mutu pendidikan pada Lembaga sekolah tinggi agama islam Darussalam kunir..

Metode

Dalam penelitian artikel ini, menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa narasi yang bersumber dari aktivitas wawancara, pengamatan, pengalihan dokumen.(Dr. Wahidmurni, 2017) Jadi penelitian yang dilakukan di STAI Darussalam kunir menggunakan metode kualitatif yaitu hasil penelitian ini bukan berupa angka melainkan berupa kata-kata yang diolah dari hasil wawancara di Lembaga STAI Darussalam kunir.

Sumber data ialah subyek yang diperoleh beberapa sumber diantaranya yaitu narasumber (informan), peristiwa atau aktifitas, tempat atau lokasi,serta dokumen atau arsip. Maka pada penelitian ini didapat pada sumber tertulis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dosen dalam meningkatkan mutu Pendidikan yakni dari hasil wawancara dengan ketua Sekolah tinggi agama islam Darussalam kunir.

Pembahasan dan Diskusi

Sekolah tinggi agama islam Darussalam Kunir Subang yang beralamatkan di Jl.kunir ,Simpar, kec Cipunagara, kabupaten, Subang 41252 adalah lembaga Pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan al-hidayah kunir didirikan dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat dalam

dunia Pendidikan. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi yang mencakup (Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan) adalah suatu kegiatan yang di dalamnya berproses dalam mengatasi segala permasalahan yang ada dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka men-stabilkan aktifitas di dalam organisasi atau lembaga agar tercapainya misi yang telah ditetapkan (Sularmi, 2018). Manajemen SDM pada suatu perguruan tinggi sangat diperlukan dalam mengatur sumber daya pendidikan agar tujuan SDM dapat tercapai menjadi SDM yang berkualitas di dalam perguruan tinggi. Pada STAI Darussalam kunir untuk peran manajemen sumber daya manusia di STAI Darussalam Kunir memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas Pendidikan, meningkatkan kualitas mahasiswa sehingga sangat berkontribusi penuh dalam Pendidikan. Disamping ini pula harus adanya pembinaan, pelayanan serta direct ataupun berkelanjutan secara menyeluruh.

Pengembangan dan peningkatan mutu dosen yang dilakukan ada beberapa cara Strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia di sekolah tinggi agama islam Darussalam Kunir dengan cara memberi kesempatan belajar atau pelatihan, fasilitas, dan jenjang karir, memberikan motivasi di antaranya adalah: menambahkan jumlah dosen yang disekolahkan itu untuk meningkatkan mutu pendidikan, dalam hal ini memberi kesempatan kepada setiap dosen untuk mengembangkan sumber daya manusia dosen dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan individu masing-masing seperti mengikuti workshop atau pelatihan atau seminar karena dari kopertais sendiri ada agenda wajib yang harus diikuti oleh kampus untuk mengembangkan sdm.

Proses awal perekrutan atau seleksi calon dosen di STAI Darussalam Kunir ditangani oleh bagian kepegawaian namun pengumuman perekrutan biasanya disebarakan melalui platform it seperti website, facebook, atau whatsapp, Ketika secara resmi di umumkan bagian kepegawaian akan

mengkoordinasikan dengan Yayasan yang memiliki peran penting dalam menentukan dosen tetap selama proses pelaksanaannya pihak prodi dan ketua stai juga turut terlibat dalam mempertimbangkan calon dosen tetap dan tidak tetap demi menjaga efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan dan pada tahap awal rekrutmen, faktor utama yang menjadi pertimbangan adalah latar belakang pendidikan dosen, terutama dalam konteks linearitas, karena keterkaitan yang konsisten dengan keahlian dosen dalam bidang yang ditekuninya, seperti keterampilan mengajar dan kemampuan membimbing, memiliki peran penting dalam proses ini; ketidaklinearan dapat menghambat proses rekrutmen. Pengalaman dan faktor-faktor lainnya juga dipertimbangkan dalam proses seleksi tersebut.

Kinerja dosen secara keseluruhan dapat dilihat dari dinilai sebelum evaluasi ada penilaian dan dilakukan kaprodi yang kemudian di serahkan ke lpm itu biasanya dilihat dari keaktifan dosen, keaktifan mengajar, keaktifan meneliti, keaktifan pkm dengan itu memudahkan lpm dan kaprodi untuk memantau mutu Pendidikan.

Dan tantangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah tinggi agama islam Darussalam kunir keterbatasan dosen, pengelolaan masih baru, masih terbatas ilmunya kemudian keterbatasan akses dengan pihak luar dan juga dari segi pembiayaan untuk peningkatan mutu masih kurang memadai. Kampus juga memiliki tri dharma mutu Pendidikan, Pendidikan pengajaran, penelitian dan juga pkm untuk mengatasinya mengikuti kegiatan-kegiatan yang melibatkan banyak kampus sehingga untuk peningkatan mutu Pendidikan sudah melakukan dengan cara mendelegasikan dosen terutama LPM karena lpm sangat krusial di kampus itu untuk mengikuti pelatihan audit mutu internal tujuannya untuk menjamin pelaksanaan mutu dan juga peningkatan mutu di kampus sudah delegasikan 2 orang untuk tahun ini karena juga biaya nya lumayan dan juga di tanggung oleh kampus. Dan juga dari hasil pelatihan AMI kampus mendapatkan relasi-relasi yang membantu kampus sehingga kampus bisa melaksanakan

benchmarking yang sekaligus bimbingan dalam mengatasi tantangan keterbatasan.

Evaluasi dilihat dari input yang sudah di setuju oleh Yayasan biasanya stai Darussalam kunir mengevaluasi selama satu semester terlebih dahulu dilihat dari keaktifan mengajar, keaktifan menulis, keaktifan pkm atau menghasilkan karya, dalam hal ini jika terdapat dosen baik yang tetap maupun tidak tetap yang dinilai tidak atau produktif dalam hal mengajar karya program kreativitas mahasiswa (pkm) atau penelitian Langkah yang biasanya diambil oleh Lembaga adalah mengurangi jadwal mengajar. Bagi dosen tidak tetap Lembaga mungkin akan meminta izin untuk mereka untuk tidak memberikan jadwal apabila tingkat ketidak produktifannya sudah sangat signifikan seperti seringnya absen atau hanya hadir untuk melakukan presentasi mahasiswa evaluasi kinerja dosen tidak hanya berdasarkan laporan absensi atau penilaian oleh Lembaga penjaminan mutu (lpm) melainkan juga melibatkan tanggapan mahasiswa, keseluruhan evaluasi ini memiliki dampak yang besar terhadap keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia di institusi tersebut.

Evaluasi Bagi mahasiswa, pertimbangan untuk memberikan kesempatan terutama terkait dengan tingkat keaktifan mereka dalam kuliah. Terdapat situasi di mana mahasiswa yang sebelumnya kurang aktif tiba-tiba muncul ketika ada program magang. Oleh karena itu, kebijakan dari Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) memberikan peluang kepada mahasiswa yang sebelumnya tidak aktif untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu guna mengisi kekosongan nilai-nilai yang mungkin telah terlewatkan. Namun, untuk tenaga administrasi, biasanya diberikan surat teguran sebagai upaya untuk memotivasi agar tetap aktif, karena kontribusi mereka masih dibutuhkan dalam menjaga laporan harian kinerja baik bagi dosen maupun mahasiswa, sehingga ketidakaktifan dari pihak tenaga administrasi dapat berdampak pada kelancaran proses tersebut.

Penutup

Pengembangan dan peningkatan mutu dosen yang dilakukan ada beberapa cara Strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia di sekolah tinggi agama islam Darussalam Kunir dengan cara memberi kesempatan belajar atau pelatihan, fasilitas, dan jenjang karir,memberikan motivasi di antaranya adalah: menambahkan jumlah dosen yang disekolahkan itu untuk meningkatkan mutu pendidikan, dalam hal ini memberi kesempatan kepada setiap dosen untuk mengembangkan sumber daya manusia dosen dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan individu masing-masing seperti mengikuti workshop atau pelatihan atau seminar karena dari kopertais sendiri ada agenda wajib yang harus diikuti oleh kampus untuk mengembangkan sdm.

Proses awal perekrutan atau seleksi calon dosen di STAI Darussalam Kunir ditangani oleh bagian kepegawaian namun pengumuman perekrutan biasanya disebarakan melalui platform it seperti website,facebook, atau whatsapp,Ketika secara resmi di umumkan bagian kepegawaian akan mengkoordinasikan dengan Yayasan yang memiliki peran penting dalam menentukan dosen tetap selama proses pelaksanaannya pihak prodi dan ketua stai juga turut terlibat dalam mempertimbangkan calon dosen tetap dan tidak tetap demi menjaga efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan dan pada tahap awal rekrutmen, faktor utama yang menjadi pertimbangan adalah latar belakang pendidikan dosen, terutama dalam konteks linearitas, karena keterkaitan yang konsisten dengan keahlian dosen dalam bidang yang ditekuninya, seperti keterampilan mengajar dan kemampuan membimbing, memiliki peran penting dalam proses ini; ketidaklinearan dapat menghambat proses rekrutmen. Pengalaman dan faktor-faktor lainnya juga dipertimbangkan dalam proses seleksi tersebut.

Kinerja dosen secara keseluruhan dapat dilihat dari dinilai sebelum

evaluasi ada penilaian dan dilakukan kaprodi yang kemudian di serahkan ke lpm itu biasanya dilihat dari keaktifan dosen, keaktifan mengajar, keaktifan meneliti, keaktifan pkm dengan itu memudahkan lpm dan kaprodi untuk memantau mutu Pendidikan.

Dan tantangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah tinggi agama islam Darussalam kunir keterbatasan dosen, pengelolaan masih baru, masih terbatas ilmunya kemudian keterbatasan akses dengan pihak luar dan juga dari segi pembiayaan untuk peningkatan mutu masih kurang memadai. Kampus juga memiliki tri dharma mutu Pendidikan, Pendidikan pengajaran, penelitian dan juga pkm untuk mengatasinya mengikuti kegiatan-kegiatan yang melibatkan banyak kampus sehingga untuk peningkatan mutu Pendidikan sudah melakukan dengan cara mendelegasikan dosen terutama LPM karena lpm sangat krusial di kampus itu untuk mengikuti pelatihan audit mutu internal tujuannya untuk menjamin pelaksanaan mutu dan juga peningkatan mutu di kampus sudah delegasikan 2 orang untuk tahun ini karena juga biaya nya lumayan dan juga di tanggung oleh kampus. Dan juga dari hasil pelatihan AMI kampus mendapatkan relasi-relasi yang membantu kampus sehingga kampus bisa melaksanakan benchmarking yang sekaligus bimbingan dalam mengatasi tantangan keterbatasan.

Evaluasi dilihat dari input yang sudah di setuju oleh Yayasan biasanya stai Darussalam kunir mengevaluasi selama satu semester terlebih dahulu dilihat dari keaktifan mengajar, keaktifan menulis, keaktifan pkm atau menghasilkan karya, dalam hal ini jika terdapat dosen baik yang tetap maupun tidak tetap yang dinilai tidak atau produktif dalam hal mengajar karya program kreativitas mahasiswa (pkm) atau penelitian Langkah yang biasanya diambil oleh Lembaga adalah mengurangi jadwal mengajar. Bagi dosen tidak tetap Lembaga mungkin akan meminta izin untuk mereka untuk tidak memberikan jadwal apabila

tingkat ketidak produktifannya sudah sangat signifikan seperti seringnya absen atau hanya hadir untuk melakukan presentasi mahasiswa evaluasi kinerja dosen tidak hanya berdasarkan laporan absensi atau penilaian oleh Lembaga penjaminan mutu (lpm) melainkan juga melibatkan tanggapan mahasiswa, keseluruhan evaluasi ini memiliki dampak yang besar terhadap keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia di institusi tersebut.

Evaluasi Bagi mahasiswa, pertimbangan untuk memberikan kesempatan terutama terkait dengan tingkat keaktifan mereka dalam kuliah. Terdapat situasi di mana mahasiswa yang sebelumnya kurang aktif tiba-tiba muncul ketika ada program magang. Oleh karena itu, kebijakan dari Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) memberikan peluang kepada mahasiswa yang sebelumnya tidak aktif untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu guna mengisi kekosongan nilai-nilai yang mungkin telah terlewatkan. Namun, untuk tenaga administrasi, biasanya diberikan surat teguran sebagai upaya untuk memotivasi agar tetap aktif, karena kontribusi mereka masih dibutuhkan dalam menjaga laporan harian kinerja baik bagi dosen maupun mahasiswa, sehingga ketidakaktifan dari pihak tenaga administrasi dapat berdampak pada kelancaran proses tersebut.

Daftar Pustaka

- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). *pemaran metode kualitatif*. 01, 1-7.
<http://www.albayan.ae>
- Islam, U., & Antasari, N. (2021). *Tarbiyah Islamiyah : Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM AL-QUR ' AN. 11(1), 79-85. <https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4853>
- Maghfiroh, M., & Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 16-23.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ova Mustofa Ikhwanudin. Hasil Wawancara dengan Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir, Oktober 2023.
- Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (PT Kanisius, 2021).
- Dr R. A. Fadhallah Si S. Psi , M., *WAWANCARA* (UNJ PRESS, 2021).
- Martina Pakpahan et al., *Metodologi Penelitian* (Yayasan Kita Menulis, 2022).