

ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS: UIN ALAUDDIN MAKASSAR)

Oleh:

HJ.NAHARIAH

(DOSEN UIN ALAUDDIN MAKASSAR DPK STAI AL FURQAN MAKASSAR)

Abstract

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika Bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengembangan potensi dan kualitas sumberdaya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja (*performance*) para pegawai, staff, dan dosen yang berada di lingkup perguruan tinggi.

Era globalisasi merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi institusi pendidikan tinggi di masa depan (Mundzar Fahman, 2018). Di era globalisasi ini, tantangan pendidikan adalah pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Haliza and Dewi, 2020). Salah satu faktor terpenting dalam menjawab tantangan globalisasi adalah menyiapkan komponen pendidikan yang tepat. Saat ini, sumber daya manusia di Indonesia merupakan sumber daya pembangunan yang potensial. Meskipun sumber daya manusia berkembang pesat, Kenyataannya kualitas sumber daya

manusia di Indonesia masih tergolong rendah (Amilia and Purnama, 2016) dan belum dimanfaatkan dengan optimal (Ratnasari, 2017) sebagai sumber daya pembangunan. Seiring dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamis pembangunan ekonomi jangka panjang. Oleh karena itu, Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Putra, Murniati AR, 2018). Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif (Safri, 2019) karena hal tersebut berdampak positif bagi pembangunan negara di berbagai bidang. Tidak hanya dari perspektif pembelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari perspektif sikap spiritual yang baik. Setiap negara terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan yang berkualitas menghasilkan talenta yang berkualitas, yang membantu tercapainya tujuan pembangunan nasional, dan untuk meningkatkan kualitas talenta tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional (C Chotimah and K Nisa, 2019).

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

Pendidikan dalam arti filosofis adalah usaha untuk mempercepat Perkembangan dan kemajuan peradaban umat manusia (Rochmat, 2002). Dengan itu, Pendidikan membawa dan memimpin perubahan sekaligus membimbing kehidupan manusia itu sendiri. Menurut UU Sisdiknas, Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, pihak sekolah atau lembaga pendidikan serta tanggung jawab orang tua dan masyarakat (Ayudia, 2014). Artinya masyarakat memiliki hak untuk mendirikan dan mengelola perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari beberapa persoalan tersebut, pengelola Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri dituntut mempunyai ciri yang khas (Sartika, 2020). Hal ini agar tidak tertinggal dan dapat selalu direspon oleh masyarakat. Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri sebagai lembaga pendidikan merupakan sub-sistem pendidikan nasional (Kasman, 2018) yang apabila dikelola dengan baik, akan mampu memberikan sumbangsih yang besar kepada masyarakat, bangsa dan negara. Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri dalam realitanya telah menyelenggarakan model kurikulum dan sistem pendidikan yang di dalamnya penuh dengan nuansa pembentukan aspek spiritual dan rasional, aspek ilmu dan amal. Oleh sebab

itu, pembinaan secara personal menjadi tanggungjawab pengelola Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri sebagai pimpinan tertinggi di lembaga tersebut. Konsekuensinya, setiap ketua/rektor Perguruan Tinggi keagamaan Islam harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensidimensi kepegawaian (Rosida Hanum Nst and Zamzami, 2021).

Penguasaan aspek keilmuan manajemen kelembagaan islam Negeri sangat penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia lewat jalur pendidikan Islam (Walidin, 2016). Segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan pada umumnya berlaku secara universal. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan lingkup yang luas. Kedudukan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi manajemen sumber daya manusia bersifat strategis. Peran tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya bersifat administratif, akan tetapi sumber daya manusia dalam kedudukannya saat ini merupakan wujud dari fungsinya sebagai mitra strategis yang memiliki peran sebagai agen perubah lembaga. Salah satu komponen terpenting yang harus dipersiapkan oleh Perguruan Tinggi adalah dengan peningkatan kualitas dan produktivitas dosen. Sebagai komponen terpenting, dosen memiliki peran penting di dalam menentukan arah masa depan di Perguruan Tinggi. Kualitas Sumber Daya Manusia dosen merupakan suatu kebutuhan yang akan mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu Perguruan Tinggi. Bila Perguruan Tinggi memiliki reputasi dosen yang kualitasnya buruk sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendekiawanan, perkembangan dan kinerja Perguruan Tinggi tersebut akan berkurang, Begitupun sebaliknya. Dosen berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mendidik. Oleh karena itu, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia (dosen) adalah pencapaian tujuan organisasi Perguruan Tinggi. Tujuan tersebut akan dapat dicapai secara optimal apabila unsur pimpinan dan para dosen memiliki kemampuan dan berkinerja sesuai standar.

Sumber daya pendidikan pada jenjang Perguruan Tinggi, meliputi unsur pimpinan Perguruan Tinggi (puncak, menengah dan bawah) dan anggota atau staff, baik staff akademik maupun administratif. Pada perguruan tinggi yang memegang pimpinan puncak adalah rektor dengan para pembantunya, pimpinan menengah adalah dekan dengan para pembantunya, dan pimpinan bawah adalah ketua jurusan dan ketua program studi. Pada Institut, pimpinan tertingginya adalah rektor dengan para dekannya, pimpinan bawahnya adalah ketua program studi. Para pimpinan tersebut adalah pejabat struktural yang berasal dari tenaga fungsional sebagai dosen. Regulasi tersebut memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada Perguruan Tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen adalah melaksanakan tugas yang sangat kompleks tersebut. dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Manik and Syafrina, 2018).

Dosen yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), yaitu mahasiswa, orang tua, dan masyarakat dalam arti luas. Di samping memuaskan *stakeholders*, kinerja yang tinggi ini juga memuaskan diri

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

Namun pada kenyataannya, beberapa peraturan dan perundang-undangan yang dijadikan sumber acuan dalam meningkatkan kualitas di Perguruan Tinggi tersebut belum secara menyeluruh dapat terimplementasikan pada dosen di Perguruan Tinggi. Dalam berbagai kasus masih banyak ditemukan berbagai sikap yang kurang menyenangkan dan jauh dari cita-cita yang diharapkan, seperti masih dijumpai adanya perbuatan yang tidak mencerminkan perilaku baik oleh sebagian dosen, masih ditemukan sebagian dosen yang kurang menguasai metodologi pembelajaran, dan juga masih ditemukan sebagian dosen dengan penguasaan materi yang rendah, atau dosen yang tidak memiliki kompetensi di bidangnya.

Maka Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesa mengenai 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di UIN Alauddin Makassar; 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di UIN Alauddin Makassar; dan 3) Mutu Lulusan di UIN Alauddin Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif dengan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah fenomenologis-naturalistik. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil subjek Universitas Islam Negeri yang ada di Makassar, yaitu UIN Alauddin Makassar. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebihbulan, mulai bulansampai dengan bulan2023. Perguruan tinggi ini dipilih dengan mempertimbangkan beberapa alasan, yang antara lain: 1). Perguruan tinggi ini berada di memiliki jumlah dosen tetap yang lebih dari standar pemenuhan dosen tetap serta memiliki jumlah dosen yang bersertifikasi lebih banyak dari perguruan tinggi lain. 2). Perguruan tinggi ini telah memiliki fasilitas yang cukup memadai, termasuk tenaga sumber daya manusianya 3). Peminat yang masuk ke perguruan tinggi ini terdiri dari semua golongan mulai dari golongan ekonomi rendah sampai ekonomi menengah ke atas melalui seleksi.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. Adapun yang akan dijadikan sebagai informan atau subjek penelitian dalam konteks ini antara lain adalah: Rektor/ ketua sebagai pimpinan tertinggi, Wakil ketua, kajar/kaprodi, para dosen, para karyawan.

Oleh karena jenis penelitian ini adalah kualitatif, maka cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik, yaitu (1) Wawancara mendalam (*depth interview*); (2) Observasi; dan (3) Dokumentasi. Instrumen utama peneliti ini adalah peneliti dengan dibantu alat bantu tape recorder, alat kamera, pedoman wawancara, dan alat-alat lain yang diperlukan secara insidental.

Kasus yang diteliti adalah mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkup perguruan tinggi negeri yang memiliki latar berbeda. Karena rancangan penelitian ini adalah studi kasus, maka langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Melakukan pengumpulan data pada kasus pertama, yaitu UIN Alauddin Makassar. Setelah mendapatkan temuan secara konseptual dari lembaga tersebut, selanjutnya (2) Pemeriksaan kebasahan data, dan (3) melakukan analisis yaitu Analisis data kasus individu (*individual case*).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Susan, 2019). Manajemen adalah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Dethan, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan (Widiansyah, 2018). Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas perusahaan. Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai praktek dan kebijakan yang dilibatkan untuk menyelesaikan aspek personal atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, seleksi, pelatihan penghargaan dan penilaian. Secara umum, sumber daya yang ada dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non manusia (*nonhuman resources*).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Iskandar, 2018). Fokus sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Pengembangan manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu sama dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya (Setiawan, 2016), dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Diantara fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah Fungsi perencanaan (*planning*), Fungsi

pengadaan (*procurement*), Fungsi pemeliharaan (*maintenance*), dan Fungsi penggunaan (*use*).

2. Sumber Daya Manusia di Pendidikan Tinggi Islam

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departemen. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting (Pratama, 2019), dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dengan lingkungan suatu organisasi; atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Meirinawati dan Prabawati, 2017).

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang tidak mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga pendidikan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainya. Dalam pengembangan Pendidikan Tinggi Islam sedikitnya ada dua sisi yang harus dipenuhi sekaligus. Pertama, adalah perhatian terhadap daya dukung, baik meliputi ketenangan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendanaan dan manajemen yang tangguh. Kedua, harus ada cita-cita, etos kerja dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat di dalamnya. Selain dari pada itu, untuk memajukan lembaga pendidikan Pendidikan Tinggi Islam diperlukan adanya peran para manajer pendidikan. Para manajer yang dimaksud di sini adalah para pemimpin di berbagai lapisan lembaga itu. Para manajer tidak hanya memiliki kekuatan untuk mengarahkan, memberi bimbingan, mengontrol, atau evaluasi, melainkan juga memberikan kekuatan penggerak. Kekuatan penggerak yang dimaksud adalah selalu menguatkan dan memperbaharui etos kerja, cita-cita, imajinasi-imajinasi secara terus menerus.

3. Tenaga Pendidik (Dosen)

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

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

4. Tenaga Kependidikan

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

5. Pengembangan Sumber Daya Dosen

Kata “pengembangan” (*development*) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas (Mufidah, 2018). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi sumber daya manusia, berbangsa dan bernegara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama. Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada; (a) Produktivitas, (b) Kualitas, dan (c) Pelayanan. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan kebijakan sumber daya manusia. Untuk mencapai sasaran tersebut, manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan.

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

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di UIN Alauddin Makassar

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

Rektor UIN Alauddin Makassar merupakan lulusan, dan telah berpengalaman sebagai Dosen dan Rektor UIN Alauddin Makassar, selama tahun. UIN Alauddin Makassar mempunyai tenaga Dosen tetap sebanyak 790 orang. Adapun staf pegawai berjumlah 208 orang.

2. Evaluasi diri dan analisis kebutuhan

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

3. Menyusun Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

lainnya. Oleh karena itu, UIN Alauddin Makassar ini telah memotivasi semua dosen untuk berkerja keras dan merencanakan akan memberikan kesejahteraan yang cukup di luar pendapatan resmi.

4. Melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan peningkatan di UIN Alauddin Makassar dilaksanakan oleh para dosen dengan baik berdasarkan instruksi dari Rektor UIN Alauddin Makassar dan juga inisiatif para dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Melaksanakan kegiatan peningkatan mutu dilakukan secara komprehensif. Agenda kegiatan untuk peningkatan mutu telah ada dengan jelas dan rapih, tertulis dalam RIP, Renstra dan Statuta serta adanya audit mutu internal hampir setiap bulan ada kegiatan koordinasi, pelatihan, seminar dan lain sebagainya.

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

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

itu dirasa sangat mendukung program pembinaan dan pengembangan mutu Dosen di UIN Alauddin Makassar.

5. Melakukan Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi terhadap perkembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, guna mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar tingkat perkembangan kemampuan dosen yang bersangkutan. Evaluasi sumberdaya manusia di UIN Alauddin Makassar, dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi secara langsung biasanya dilakukan sendiri oleh Lembaga Penjamin Mutu melalui pengawasan dan kontrol kinerja secara insidental langsung kepada dosen maupun staf, sedangkan evaluasi secara tidak langsung dilakukan oleh UIN Alauddin Makassar, dengan cara mengecek hasil evaluasi dari para wakil ketua. Selain itu adanya rolling posisi bagi dosen atau karyawan dengan mengevaluasi kinerjanya. Pada kasus UIN Alauddin Makassar, evaluasi terhadap kegiatan Dosen dilakukan pada setiap kali rapat dan pemantauan dilakukan secara keseluruhan perilaku pribadi masing-masing civitas akademika. Di UIN Alauddin Makassar ini juga diberlakukan sistem rolling posisi pekerjaan supaya memberikan pengalaman dan keterampilan yang lebih. Evaluasi dilaksanakan dengan dua modal; pertama, secara langsung oleh Lembaga Penjamin Mutu UIN Alauddin Makassar dengan mengawasi kinerja Dosen dan sekaligus memastikan proses pembelajaran yang dilakukan oleh Dosen tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Model kedua adalah pengawasan melalui wakil ketua yang kemudian dilaporkan pada saat rapat koordinasi maupun rapat evaluasi kelembagaan. Evaluasi dilaksanakan sewaktu-waktu, pada tiap akhir semesteran dan bisa juga pada hari-hari akhir.

6. Target Pencapaian Sumber Daya Pendidik

Di UIN Alauddin Makassar ini telah menjadikan visi-misi dan tujuan Institusi sebagai landasan dalam pengembangan mutu sumber daya manusia termasuk dosen. Pengembangan mutu dosen merupakan salah satu yang diamanatkan dalam visi, misi, dan tujuan. Di samping itu Dosen harus memiliki kemauan untuk mengembangkan dirinya, tidak harus menunggu intruksi dari pimpinan. Kemauan Dosen untuk menjadikan diri memiliki pengetahuan dan kepribadian tersebut, sebenarnya merupakan target yang diharapkan dalam visi-misi itu. Pembentukan kepribadian iman dan taqwa sangatlah penting bagi para Dosen harus mengikuti semua kegiatan keagamaan termasuk istighosah, pengajian, dialog agama, do'a bersama, sholat berjamaah, bahkan pernah di ikutkan pelatihan ESQ. Ini semua dalam rangka membekali Dosen agar memiliki kedalaman spiritual, dan sekaligus kecerdasan intelektual. Partisipasi dosen dalam berbagai kegiatan tersebut sudah cukup bagus, dan tidak ada yang mempersoalkannya. Pada kasus di UIN Alauddin Makassar, pengembangan Dosen diharapkan dapat mendukung tercapainya visi-misi UIN Alauddin Makassar, seperti Dosen harus memiliki kemampuan adaptif, kompetitif, kooperatif, dan mampu melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan berwawasan teknologi. Melalui berbagai kegiatan pengembangan Dosen yang telah dilakukan, ternyata mereka memiliki kemampuan yang cukup bagus, selalu responsif

terhadap perubahan teknologi pembelajaran baru, dan kelihatan antusias untuk selalu mempelajari yang lebih baru lagi dalam dunia pembelajaran.

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

7. Orientasi Pengembangan Sumber Daya Dosen UIN Alauddin Makassar

Orientasi pengembangan sumber daya manusia dosen yang dimaksud dalam konteks ini adalah apabila dosen di UIN Alauddin Makassar tersebut sudah bermutu (berkualitas) diharapkan dapat mendukung tercapainya status dan cita-cita UIN Alauddin Makassar. Kasus di UIN Alauddin Makassar, semua komponen diharapkan nantinya dapat mendukung tercapainya cita-cita UIN Alauddin Makassar yang ideal, yakni menjadikan UIN Alauddin Makassar ini sebagai lembaga pendidikan Islam berstandar internasional. Oleh karena semua sumber daya manusia termasuk Dosen dan Tenaga Kependidikannya, harus disiapkan guna mendukung tercapainya hal tersebut. Sekarang ini UIN Alauddin Makassar sudah menjadi perguruan tinggi keagamaan islam negeri berstandar nasional dan sekaligus sudah mulai dirintis untuk menjadi lebih baik lagi, sehingga Dosen UIN Alauddin Makassar ini telah mempersiapkan pelayanan administrasi karyawan dengan baik.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, didapat kesimpulan bahwa di UIN Alauddin Makassar, pengembangan sumber Daya Pendidik telah dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga Dosen bidang studi yang sesuai, pendataan terhadap kompetensi Dosen, mengevaluasi kinerja Dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu Dosen melalui kegiatan perekrutan tenaga Dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya. Peningkatan mutu Pada perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan pada kasus Pada perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan pada kasus UIN Alauddin Makassar adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. Organisasi mengidentifikasi kebutuhan SDM, dan berikut menyusun rencana dan kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan dan lain sebagainya. 1) UIN Alauddin Makassar mendelegasikan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti pelatihan seminar, pembinaan keagamaan dan lain sebagainya. UIN Alauddin Makassar pemberian kompensasi dilakukan untuk 1) Memperoleh Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi, 2). Mempertahankan kualitas Tenaga Kependidikan yang ada sekarang. Organisasi mengidentifikasi kebutuhan SDM, dan berikut menyusun rencana dan

kegiatan pengembangan, pendampingan, pelatihan dan lain sebagainya. Program yang tertulis ada yang bersekala tahunan, dua tahunan, sampai pada program empat tahun kedepan. Diantaranya Perencanaan perekrutan SDM, melakukan pembinaan, dan memberikan penghargaan. Adapun kegiatan pembinaan kegiatan diantara 1). Melalui pelatihan, seminar, workshop, kursus, diskusi kelompok kecil, studi banding, tutorial, dan lain sebagainya. 2). Mempersiapkan diri sebaik-baiknya dalam melayani kegiatan di UIN Alauddin Makassar, mengoptimalkan secara profesional fasilitas belajar yang ada. 3). Membekali diri dengan pengalaman spiritual seperti diantaranya pelatihan, pembinaan, misalnya melalui training ESQ. Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia UIN Alauddin Makassar, telah dilaksanakan oleh para dosen dengan baik berdasarkan instruksi dari Rektor UIN Alauddin Makassar dan juga inisiatif para dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Di UIN Alauddin Makassar ini juga diberlakukan sistem rolling posisi pekerjaan supaya memberikan pengalaman dan ketrampilan yang lebih. Evaluasi dilaksanakan dengan dua modal; pertama, secara langsung oleh Rektor UIN Alauddin Makassar dengan mengawasi kinerja Dosen dan sekaligus memastikan proses pembelajaran yang dilakukan oleh SDM tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Model kedua adalah pengawasan melalui wakil ketua 1 yang kemudian dilaporkan pada saat rapat koordinasi maupun rapat evaluasi kelembagaan.

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

SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Fitriani Nur. 2019. "Pengembangan Strategi Pembelajaran Afektif." *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5, no. 1, 68–86. <https://doi.org/10.19109/tadrib.v5i1.2587>.
- Anggraeni, Aisyah. 2020. "Menegaskan Manusia Sebagai Objek Dan Subjek Ilmu Pendidikan." *Jurnal PPKn & Hukum* 15, no. 1, 60–74.
- Haliza, Vesha Nuriefer, and Dini Anggraeni Dewi. 2020. "Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Menjawab Tantangan Masa Depan Bangsa Ditengah Arus Globalisasi." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2, 1–8. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i2.1615>.
- Idris, Saifullah, and Z. A. Tabrani. 2017. "Realitas Konsep Pendidikan Humanisme Dalam Konteks Pendidikan Islam." *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 3, no. 1, 96–113. <https://doi.org/10.1097/00001888-199901001-00046>.
- Iskandar, Dhany. 2018. "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12, no. 1, 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.
- Kasman, Adi. 2018. "Pendidikan Madrasah Sebagai Sub-Sistem Pendidikan Nasional." *Jurnal Ilmiah 811 Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1, 55.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. "Aktualisasi Peran Pemimpin Nasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata." *Jurnal Dimensi* 6, no. 3, 464–74. <https://doi.org/10.33373/dms.v6i3.1082>.
- Rochmat, Saefur. 2002. "Studi Islam Di Era Millenium Harus Memperhatikan Perkembangan Dunia." *Millah* 2, no. 1, 37–49.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2, 952–62.
- Walidin, Warul. 2016. "Arah Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Dimensi Pendidikan Islam." *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2, 147–63.
- Widiansyah, Apriyanti. 2018. "Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan." *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika* 18, no. 2, 229–34. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>.