



Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Syamsurizal

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri

Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Sumatera barat, Indonesia

syamsurizal@gmail.com

Darul Ilmi

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri

Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

darulilmiz023@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan manajemen sumber daya manusia dosen, menganalisa pola optimalisasi kinerja sumber daya manusia dosen, mentransformasikan tantangan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dosen, dan memaparkan kendala/hambatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengelolaan SDM Dosen dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: Tahap *planning* (perencanaan), Tahap *organizing* (Pengorganisasian), Tahap *actuating* (Pelaksanaan), dan Tahap *controlling* (Pengawasan). 2) Pola Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi meliputi: optimalisasi pada aspek kompetensi pedagogik, optimalisasi pada aspek kompetensi kepribadian, optimalisasi pada aspek kompetensi sosial, dan optimalisasi pada aspek kompetensi profesional. 3) Tantangan yang mempengaruhi SDM dosen dalam optimalisasi kinerja organisasi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi. Dalam hasil penelitian memberikan dampak positif yaitu 1) Dosen dan Tenaga Kependidikan bisa mengevaluasi kinerja organisasi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi.

2) Membentuk solidaritas antar dosen, tenaga kependidikan dan pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi. 3) Mengoptimalkan kinerja sdm dosen dalam manajemen lembaga perguruan tinggi. Dampak Negatif yaitu 1) Masih kesulitan dalam pengoptimalan fasilitas dan kesejahteraan dosen karena kurangnya pendanaan, 2) masih dalam tahap pengembangan dimana para dosen masih butuh banyak bimbingan dan dukungan. 3). Setelah evaluasi kinerja membuat sebagian dosen butuh waktu untuk beradaptasi.

Kata Kunci: Optimalisasi; Manajemen; Sumber Daya Manusia Dosen

Abstract

Optimization of Human Resource Management for Lecturers at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sjech M. Djamil State Islamic University, Bukittinggi.

This study aims to explain the management of lecturer human resource management, analyze patterns of optimizing the performance of lecturer human resources, transform challenges in managing lecturer human resource management, and describe the constraints/obstacles in managing human resource management for lecturers of the Faculty of Tarbiyah and Teaching Science (FTIK) UIN Bukittinggi. This study uses a qualitative approach. Data collection techniques were carried out using interviews, observation, and documentation. The results showed that: 1) Lecturer HR management was carried out through several stages, namely the planning stage, the organizing stage, the actuating stage, and the controlling stage. 2) Patterns of Optimizing the Performance of Human Resources for Lecturers of the Faculty of Tarbiyah and Teaching Sciences (FTIK) Bukittinggi State Islamic University include: optimizing the pedagogical competency aspect, optimizing the personality competency aspect, optimizing the social competency aspect, and optimizing the professional competency aspect. 3) Challenges affecting lecturer HR in optimizing organizational performance at the Faculty of Tarbiyah and Teaching Science (FTIK) Bukittinggi State Islamic University. The research results have a positive impact, namely 1) Lecturers and Education Staff can evaluate organizational performance at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training (FTIK) Bukittinggi State Islamic University. 2) Forming solidarity between lecturers, educational staff, and leaders of the Faculty of Tarbiyah and Teaching Science (FTIK) Bukittinggi State Islamic University. 3) Optimizing the performance of lecturers' human resources in managing higher education institutions. The negative impacts are 1) There are still difficulties in optimizing facilities and the welfare of lecturers due to a lack of funding, and 2) it is still in the development stage where lecturers still need a lot of guidance and support. 3). some lecturers need time to adapt after the performance evaluation.

Keywords: Optimization; Management; Lecturer Human Resources

Pendahuluan

Organisasi, korporasi dan institusi kerja tidak lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM) yang memegang peranan penting termasuk di perguruan tinggi yang dikenal dengan SDM Dosen. Manajemen sumber daya dosen menjadi urat nadi sebuah perguruan tinggi, karena faktor manusia yang memanajemen menjadi

penentu jalan atau stagnannya kreativitas perguruan tinggi. Menurut Siagin yang dikutip Arwildayanto menjelaskan bahwa berbagai perguruan tinggi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, maka dapat meraih kemajuan yang sangat besar untuk perguruan tinggi (Arwildayanto & Pd, 2012).

Perguruan tinggi menempuh beberapa cara misalnya melalui pengembangan karir, pelatihan dan pemberian reward (Daeng Pawero, 2018). Melalui usaha tersebut diharapkan SDM khususnya dosen akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya. Hani Handoko yang dikutip Nurmasari berpendapat bahwa untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi, departemen lembaga perguruan tinggi sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan karir bagi para dosen dan staff (Sos, 2015). Pengembangan karir pada kelanjutan pendidikan dosen juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas dosen dan juga lembaga perguruan tinggi.

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut (A. M. D. Pawero, 2021). Dalam manajemen sendiri bertujuan mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau instansi. Manajemen menurut George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Darim menjelaskan bahwa *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performen to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other recources”*. Manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan berupa Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain (Darim, 2020).

Manajemen dalam kata bahasa Arab adalah *“dabbara-yudabbiru”* yang artinya mengatur, sedangkan isim (kata benda) dari kalimat tersebut adalah *“tadbir”* yang artinya pengaturan (manajemen). Secara etimologis/ sematis manajemen berasal dari kata bahasa inggris *“to manage”*, diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang artinya mengatur (Muchali & Hidayat, 2018).

Beberapa tokoh yang memberikan pengertian manajemen disamping pengertian diatas seperti yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan menerangkan

bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2008). Manajemen adalah kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana. Maka dalam hal ini kegiatan dalam manajemen utama yaitu mengelola orang-orangnya sebagai pelaksana. Menurut Henry L. Sik Manajemen adalah pengkoordinasian dari semua sumber-sumber melalui proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sisk, 1969).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen suatu lembaga dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam membantu terwujudnya tujuan. Segala Masukan dan saran dari anggota organisasi atau institusi ditampung, dipertimbangkan, dibicarakan dan didiskusikan untuk menentukan dan menetapkan skala prioritas program atau kegiatan yang akan dicanangkan dan dijalankan. Di dalam perencanaan ada musyawarah, mendengar pendapat dan *sharing* antar anggota, atasan dan bawahan dan juga pihak-pihak yang berkepentingan (Handoko, 2016)

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi, proses membagikan kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumberdaya yang ada secara professional dan proporsional, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efesiensi dan efektivitas pencapaian tujuan, harapan dan cita-cita organisasi (Fattah, 2009)

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Kegiatan mengarahkan semua sumber daya manusia agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik (Hasibuan, 2008).

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua untuk mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Dengan demikian control mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Syahputra & Aslami, 2023).

Dalam hal kompetensi, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan dan memutuskan sesuatu (K. B. B. Indonesia et al., 2000). Pius A. Partanto M. Dahlan Al-Barry mengartikan kompetensi sebagai kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan (Pius & Al Barry, 1994). Sementara peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru (dosen) menjelaskan bahwa maksud dari kompetensi adalah: “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru (dosen) dalam melaksanakan tugas keprofesional” (Mulyani, 2017).

Dalam Kebijakan Pendidikan Nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi tenaga pendidik sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan (R. Indonesia, 2005) yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik.
- 2) Kompetensi Kepribadian,
- 3) Kompetensi Sosial, yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat.
- 4) Kompetensi Professional, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi adalah perguruan tinggi keagamaan Islam negeri yang berada di Bukittinggi, Sumatra Barat, Indonesia. UIN Bukittinggi diberi nama dari Sjech Muhammad Djamil Djambek, seorang ulama pelopor pembaruan Islam dari Sumatra Barat pada awal abad ke-20. STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden RI Nomor 11 tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan tanggal 12 Zulkaidah 1417 H. Pada 2014, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi telah alih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi sesuai dengan Perpres RI No. 181 Tahun 2014. Pada 8 Juni 2022, IAIN Bukittinggi telah alih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi sesuai dengan Perpres RI No. 85 Tahun 2022

Kajian Teori

Banyak penelitian yang mengkaji tentang hal ini sebelumnya, di antaranya: Ridhal Ahmadi dalam tesisnya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya melalui empat tahap, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (Ahmadi, 2016).

Yudha dkk, dalam tesisnya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga dilakukan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, dan pengawasan. 2) faktor yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga adalah kurangnya koordinasi manajemen perencanaan pada masa pandemi, kurangnya SDM yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan lembaga dalam rekrutmen, terbatasnya waktu manajemen pelatihan pengembangan SDM, belum ada waktu yang difokuskan untuk pelaksanaan evaluasi, serta belum adanya agenda dan tindak lanjut yang berkesinambungan dalam manajemen pengawasan, hal ini dikarenakan belum adanya tim pengawas dari madrasah secara berkala. (Yudha & Rohmadi, 2021).

Fitri dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun” mendapatkan hasil strategi peningkatan mutu pendidikan terlebih dahulu melakukan perencanaan program, kemudian mengorganisasikannya secara sistematis dan melaksanakan program-program yang telah dirancang dan mengevaluasi kembali program yang telah dilaksanakan. Adapun faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya sumber daya manusia yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, kerjasama yang baik dengan pemerintah setempat serta sarana dan prasarana yang memadai. Adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu kurangnya sumber daya manusia, minimnya anggaran pembiayaan, serta komunikasi dan informasi yang lambat (Fitri et al., 2021).

Syafii dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor”. Hasil dari penelitian ini diantaranya; desain manajemen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok pesantren dimulai dari usia dini dengan dibantu oleh guru mata pelajaran serta dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan penguasaan skill pada bidangnya masing masing, proses rekrutmen SDM tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan cara pemantauan dari para guru guru pendamping sejak mereka duduk dibangku belajar hingga selesai menyelesaikan studi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan diadakannya pelatihan bagi guru setiap minggu dan bulannya dengan melakukan evaluasi kinerja mereka dan evaluasi melalui supervisi akademik (Syafii, 2019).

Dari paparan kajian pustaka di atas yang menjadi rujukan penelitian penulis, memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan dengan penelitian penulis. Dari kelima penelitian terdahulu dapat dikategorikan pembahasan yang berbeda dan terdapat pembaharuan yang peneliti lakukan yakni peneliti meneliti tentang pengelolaan pada sumber daya manusia dosen yang belum dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dan optimalisasi kinerja organisasi yakni pada perguruan tinggi di mana peneliti-peneliti sebelumnya kurang banyak membahas tentang perguruan tinggi Islam beserta upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi Islam.

Metode

Penelitian tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dosen Dalam Optimalisasi Kinerja Organisasi ini dilakukan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Bukittinggi yang berlokasi di Jorong Gurun Aur, Nagari Kubang Putih, Kecamatan Banuhampu, Kabupaten Agam. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian terhitung selama 1 (satu) bulan sejak Juni - Juli 2023. Rentang waktu tersebut digunakan untuk observasi, wawancara, dan pengumpulan data. Namun demikian, sebelumnya peneliti telah melakukan pendekatan dengan pihak Dekanat dengan melakukan wawancara dan observasi pendahuluan sejak bulan Mei 2022 guna mendapatkan informasi tentang keunikan dan keunggulan Fakultas terutama yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dosen dalam optimalisasi kinerja organisasi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Bukittinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sugiyono menyatakan bahwa pendekatan kualitatif berarti mempelajari lingkungan alam, menggunakan peneliti sebagai pusat, menganalisis data secara kualitatif, dan memfokuskan pada hasil penelitian sebagai sesuatu yang signifikan (Sugiyono, 2016). Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif karena hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan gambaran mendalam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Bukittinggi dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dosen. Dalam penelitian ini yang menjadi informannya adalah Dr. Iswantir M. M, Ag sebagai Dekan FTIK, wakil dekan, Kabag Tata Usaha, Ketua prodi yang ada di FTIK UIN Bukittinggi, dan para dosen.

Data yang dikumpulkan ini dalam jenis penelitian kualitatif yang penulis pilih menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan salah satu strategi dan metode analisis data kualitatif yang menekankan pada kasus-kasus khusus yang terjadi pada objek analisis (Bungin, 2007).

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, dan studi dokumentasi. Teknik observasi ini merupakan cara yang sangat baik untuk mengamati keadaan subjek penelitian seperti keadaan dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu (Ghony & Almanshur, 2012). Studi dokumentasi yang dipilih oleh peneliti agar dapat menerima data secara eksklusif berdasarkan lokasi penelitian berupa file aktivitas dan data yang divisualkan misalnya foto dan rekaman yang mendukung proses penelitian. Adapun data yang diperoleh menggunakan metode ini misalnya struktur FTIK, data Dosen & Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi. Menurut Surahman, Studi Dokumentasi merupakan bentuk

laporan berdasarkan pendeskripsian insiden yang berisi penjelasan, asumsi dan citra secara generik dan spesifik yang bertujuan buat menjelaskan insiden tersebut (Winarno, 1978).

Wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, perekam suara, buku, dan pena sebagai alat. Untuk menentukan informan dalam menghimpun data, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman digunakan untuk menganalisis data penelitian. Menurut teori ini, analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah reduksi data, penyampaian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2016). Peneliti memeriksa validitas data dengan triangulasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data berdasarkan perolehan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi maka dapat diketahui bahwa pengelolaan SDM Dosen di FTIK UIN Bukittinggi, dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: Pertama, Tahap *planning* (perencanaan). Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi melakukan hal-hal antara lain: 1). Mengadopsi Konsep Tridharma Perguruan Tinggi, 2) Melibatkan semua *stackholder* dalam perencanaan konsep ke arah mana perguruan tinggi ini dikembangkan, 3) Memahami visi, misi dan tujuan perguruan tinggi, 4) Memahami nilai-nilai kebersamaan dan saling bahu membahu, 5) Memahami nilai tanggung jawab dosen kepada organisasi dan mahasiswa.

Kedua, Tahap *organizing* (Pengorganisasian). Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi melakukan hal-hal antara lain: 1) Pengorganisasian secara profesional 2) Perincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan, 3) Mengkoordinasikan pekerjaan para dosen, tata usaha, tendik dan pihak lain menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis. Ketiga, Tahap *actuating* (Pelaksanaan). Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi melakukan hal-hal antara lain: 1) Komitmen dalam melaksanakan artikulasi, visi, misi dan tridharma perguruan tinggi, 2) Memotivasi seluruh staf dan menciptakan lingkungan yang kondusif, 3) Partisipasi SDM dosen dalam mencapai tujuan.

Keempat, Tahap *controlling* (Pengawasan). Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi melakukan hal-hal antara lain: 1) Penetapan standart pelaksanaan, 2) Penentuan pengukuran pelaksanaa kegiatan, 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata 4) Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard, penganalisaan penyimpangan dan 5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Pola Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi meliputi: optimalisasi pada aspek kompetensi pedagogik yaitu: 1) mempersiapkan bahan sebelum mengajar, 2) sebelum perkuliahan masuk melakukan evaluasi perencanaan pembelajaran, 3) membuat teori yang tepat pada mahasiswa, 4) menjadi figure inspiratif bagi mahasiswa, 5) mengenal karakter mahasiswa dan menyesuaikan bahan ajar dengan karakter mahasiswanya. Optimalisasi pada aspek kompetensi kepribadian yaitu: 1) memasuki kelas tepat waktu tanpa membiarkan jam kosong dan berpenampilan rapi ketika memasuki kelas sesuai dengan jadwal, 2) pribadi yang konsisten dan menampilkan citra sebagai dosen.

Optimalisasi pada aspek kompetensi sosial yaitu: 1) Dosen belajar beradaptasi dengan Teknologi dan Informasi (TIK), 2) berbahasa Indonesia yang baik dan benar dan menjalin hubungan harmonis dan sopan dengan masyarakat sekitar, 3) menjalin hubungan yang harmonis dengan mahasiswa tapi masih sesuai dengan norma dan koridor bertatakrama dan optimalisasi pada aspek kompetensi professional yaitu: 1) Menyusun laporan dosen, 2) menyiapkan laporan dengan melihat sillabus, setiap dosen melaksanakan tridharma perguruan tinggi mulai dari pengajaran, 3) penelitian dan pengabdian masyarakat, untuk dosen yang belum serdos bisa sebagai persiapan pemberkasan untuk pengajuan kepangkatan serdos, dan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi juga memberikan peluang kesempatan untuk dosen melanjutkan pendidikan S-3.

Tantangan yang mempengaruhi SDM dosen dalam optimalisasi kinerja organisasi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi dilatari oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa: *pertama*, Faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan dan jenis teknologi yang digunakan. *Kedua*, faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah, sosio-budaya, masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kendala/hambatan manajemen pengelolaan SDM dosen di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi berupa; *pertama*, adanya faktor dosen itu sendiri, banyaknya kegiatan dosen di luar kampus terkadang membuat dosen itu tidak bisa menghadiri pembelajaran dengan mahasiswa di kelas. *Kedua*, dibutuhkannya pendampingan dari unsur-unsur senior, dan pimpinan supaya dosen dalam penulisan dan pengabdian masyarakat yang dijadikan suatu karya. *Ketiga*, Pembinaan dari Pimpinan Universitas Islam Negeri Bukittinggi terhadap para dosen di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Bukittinggi masih belum dinilai maksimal dan juga fasilitas yang harus dikembangkan di Perguruan Tinggi.

Dalam hasil penelitian memberikan dampak positif yaitu: 1) Dosen dan tenaga kependidikan bisa mengevaluasi kinerja organisasi di FTIK Universitas Islam Negeri Bukittinggi, 2) Optimalisasi kinerja SDM dosen dalam manajemen lembaga perguruan tinggi. Dampak negatif yaitu: 1) Universitas Islam Negeri Bukittinggi masih dalam tahap pengembangan, baik dari segi sarana dan prasarana maupun dalam bidang SDM, di mana para dosen masih butuh banyak bimbingan dan dukungan, 2) Setelah evaluasi kinerja membuat sebagian dosen butuh waktu untuk beradaptasi.

Simpulan

Pengelolaan SDM Dosen dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: tahap *planning* (perencanaan), tahap *organizing* (pengorganisasian), tahap *actuating* (pelaksanaan), dan tahap *controlling* (pengawasan). Pola optimalisasi kinerja SDM Dosen FTIK UIN Bukittinggi meliputi: optimalisasi pada aspek kompetensi pedagogik, optimalisasi pada aspek kompetensi kepribadian, optimalisasi pada aspek kompetensi sosial, dan optimalisasi pada aspek kompetensi profesional.

Dalam hasil penelitian memberikan dampak positif yaitu; Dosen dan Tenaga Kependidikan bisa mengevaluasi kinerja organisasi, membentuk solidaritas antar dosen, tenaga kependidikan dan pimpinan, mengoptimalkan kinerja sdm dosen dalam manajemen lembaga perguruan tinggi di FTIK UIN Bukittinggi. Dampak negatif di antaranya masih kesulitan dalam pengoptimalan fasilitas dan penyejahteraan dosen karena kurangnya pendanaan, masih dalam tahap pengembangan di mana para dosen masih butuh banyak bimbingan dan dukungan

dan setelah evaluasi kinerja membuat sebagian dosen butuh waktu untuk beradaptasi.

Referensi

- Ahmadi, R. (2016). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya*. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bungin, B. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*.
- Daeng Pawero, A. M. V. (2018). Analisis Kritis Kebijakan Kurikulum Antara KBK, KTSP, dan K-13. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 42. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i1.889>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Fattah, N. (2009). *Landasan manajemen pendidikan*.
- Fitri, A., Imron Rosyadi, K., & Jalaludin, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Ghony, M. D., & Almanshur, F. (2012). Metodologi penelitian kualitatif. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*, 61, 177–181.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Indonesia, K. B. B., Uchino, M., Indonesia, U., Indonesia, L. F., Viemilawati, J., Anna, N. N., INDONESIA, I., Kasim, U., Rana, D., & Sul-Teng, L. P. (2000). *Tim Penyusun*. Jakarta.
- Indonesia, R. (2005). Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Sekretariat Negara*. Jakarta.
- Muchali, I., & Hidayat, A. (2018). *The Hand Book of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Grub.
- Mulyani, F. (2017). Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 3(1), 1–8.

- Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen ...*, 4(1). <http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177>
- Pius, A. P., & Al Barry, M. D. (1994). Kamus Ilmiah Populer. Surabaya: Arkola.
- Sisk, H. L. (1969). Principles of management: A systems approach to the management process. (No Title).
- Sos, N. S. (2015). PERANAN PENTING PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 268–281.
- Sugiyono, P. (2016). Dr.(2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, cv.
- Syafii, A. M. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor*. Institut PTIQ Jakarta.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.
- Winarno, S. (1978). *Dasar dan Teknik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Yudha, E. C., & Rohmadi, Y. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Visi Lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*.