

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Muhlisah Lubis

Manajemen Bisnis Syariah, STAIN Mandailing Natal

e-mail: lubismuhlisah14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal dan bagaimana manajemen sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal menurut perspektif ekonomi manajemen. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan cara penelitian pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di tempat objek penelitian. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa peran manajemen sumber daya manusia ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, dan juga untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja dosen dengan menggunakan peranan manajemen sumber daya manusia, serta untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal menurut perspektif ekonomi manajemen.

Kata Kunci: Peranan manajemen sumber daya manusia, Kinerja Dosen.

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu Lembaga Pendidikan, karena dengan adanya kemampuan skill para tenaga pendidik dan tenaga pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan Lembaga Pendidikan dengan baik (Hasibuan dan Rahmawati, 2022).

Seperti halnya dosen. Proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh metode dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan. Faktor penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di Sekolah adalah tenaga pendidik atau dosen yang berkedudukan sebagai tenaga profesional dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, salah satu peran penting pendidikan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar lembaga pendidikan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan (Na'im, dkk., 2021; Nurhayati dan Rosadi, 2022).

Pendidikan merupakan pemegang peranan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan suatu negara (Ilham, 2019). Indonesia, (2006) Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha terencana untuk mewujudkan suasana belajar

dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Proses pendidikan itu terjadi secara sadar yang artinya mengetahui dan merasakan apa yang dilakukannya (Munirah, 2015).

Di samping itu, proses pendidikan dijalankan berdasarkan formasi dan planning yang sebelumnya sudah dipersiapkan secara terencana. Dengan demikian, pendidikan dapat dimaknai dengan pembinaan, pelatihan, dan pengajaran, atau bahkan pendidikan yang dilakukan di lembaga pendidikan. Semua tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak direncanakan dengan baik.

B. Metode Penelitian

Di Penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis yaitu metode deskriptif kualitatif, pada metode deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada di bagian peran manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang beralamat di Jalan Prof. Andi Hakim, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara.

Adapun variabel pada penelitian ini adalah peran manajemen sumber daya manusia (X) dan kinerja Dosen (Y), pada penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yang dipakai yaitu:

1. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan

- permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas Dosen.
2. Data Sekunder ini diperoleh dari literatur, jurnal penelitian terdahulu data dokumentasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini adalah yaitu:

1. Wawancara, Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilaksanakan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini, data pada penelitian ini lebih pada data internal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
2. Observasi dan Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data didapatkan melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang merupakan catatan formal, buku, artikel, dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan atau menggambarkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum pada penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian (Husni, 2016). Data yang dipakai merupakan hasil dari pengumpulan data penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar-dasar teori yang didapatkan dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

C. Hasil dan Pembahasan

Setelah melaksanakan wawancara, pengamatan dan penelitian pada Para Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal mengenai Peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu Peneliti memiliki beberapa pembahasan sebagai berikut:

1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Salah satu masalah besar bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal adalah menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam segi teknologi dalam menggunakan media pembelajar pada saat perkuliahan, terlebih lagi dari segi manajerial, jika permasalahan-permasalahan sumber daya manusia tersebut kurang diperbaiki dan para dosen kurang dalam mendapatkan sosialisasi dalam informasi terhadap hal-hal baru yang berkembang dalam menunjang efektivitas pada perkuliahan, seperti contohnya dalam hal merancang RPS (Rencana Pembelajaran Semester), dalam hal Bimbingan Akademik Kemahasiswaan, dan kedisiplinan dosen saat masuk ruangan perkuliahan untuk memberikan materi perkuliahan, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi dan kualitas lulusan dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

Oleh sebab itu, salah satu tujuan dan strategis Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal dalam mengembangkan penggunaan teknologi, manajerial, dan profesionalisme dari sumber daya manusia serta peningkatan produktivitas dengan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan pengalaman dan penelitian lansung ternyata terdapat tiga peran manajemen sumberdaya manusia yang diterapkan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal untu meningkatkan kinerja para dosen yaitu:

a. Peranan Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini bermaksud sebagai pengatur dosen untuk memiliki pengetahuan yang lebih mampu dalam menggunakan teknologi saat memberikan materi perkuliahan, dikarenakan peran ini tidak semuanya dosen-dosen yang mampu dalam menggunakan teknologi dalam menyampaikan materi perkuliahan, terutama dosen-dosen yang sudah lanjut usia, maka disinilah peran administrasi dalam mensosialisasikan kepada dosen-dosen dalam cara cepat dan mudah dalam membuat RPS, menggunakan teknologi seperti Google Meet dan Zoom dalam perkuliahan, dari hasil wawancara langsung dengan dosen-dosen terutama dosen yang sudah lanjut usia mereka tidak faham menggunakan aplikasi tersebut, sehingga ketika mereka tidak bisa hadir langsung ke kampus maka perkuliahan ditunda diminggu berikutnya.

b. Peranan Operasional Manajemen Sumber daya manusia

Peran ini di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal lebih bersifat teknis

yang berfungsi sebagai pedoman dan proses melakukan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, pelatihan dengan pengembangan, banyak aktivitas yang harus dilakukan dalam melibatkan kordinasi dengan para pimpinan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yaitu dengan para ketua prodi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kedisiplinan dosen dan mahasiswa dan meningkatkan mutu pendidikan, serta memudahkan Perguruan Tinggi dalam menilai dosen yang dalam memenuhi tanggung jawab dalam bekerja, begitu juga dalam menilai dosen dalam kenaikan pangkat golongan dan yang layak diajukan mendapatkan sertifikat sertifikasi dosen (Sumardjoko, 2010).

c. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Peranan strategis di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal berfungsi untuk menekankan bahwa dosen-dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal merupakan sumber daya yang penting dan investasi Sekolah Tinggi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya jangkang panjang.

Berdasarkan pemaparan 3 poin diatas maka diketahui peran sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan berhasilnya kegiatan di sekolah tinggi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada di dalam sekolah tinggi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala suatu yang berhubungan dengan seluh civitas akademika yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, pada intinya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mengolah tenaga kerja yang ada serta memberikan pengarahan dan penguatan agar tujuan perusahaan terealisasi dengan tepat.

Dari data dan penjelasan manajemen sumber daya manusia, sebuah organisasi begitu juga dengan perguruan tinggi tidak akan berdiri tanpa adanya tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa yang membantu kinerja sekolah tinggi kearah yang lebih baik, dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya tata kelola Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal akan lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal begitu juga evaluasi pekerjaan yang dilakukan secara rutin akan terlaksana dengan baik dan juga tepat. Adanya peran manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi bisa menerapkan

suatu kebijakan dan praktek yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh dosen sehingga bisa berguna untuk meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

2. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal menurut Perespektif Ekonomi Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal menurut Perspektif Ekonomi Manajemen, yaitu bahwa peningkatan kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal menggunakan perspektif atau pandangan ekonomi manajemen dengan menggunakan 6 (enam) sudut pandang yang ada didalam pandangan atau perspektif ekonomi manajemen. Kegunaan enam sudut pandang tersebut bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yaitu:

- a. Sudut pandang politik yaitu sebagai keyakinan yang harus dimiliki para Dosen bahwa didalam diri karyawan tersebut memiliki ilmu manajemen yang sangat berperan penting dalam melakukan tugas dan kerjanya secara semaksimal mungkin dengan memiliki pemikiran seperti itu akan membuat para dosen lebih bisa meningkatkan kinerjanya.
- b. Sudut pandang ekonomi yaitu bahwa karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal merupakan makhluk yang berkegiatan / beraktifitas secara ekonomi, berproduksi, dan juga sebagai pusat segala keberhasilan yang telah terlaksana didalam perusahaan.
- c. Sudut pandang hukum yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang harus ditaati oleh para dosen agar kinerja dosen bisa meningkat dengan menaati peraturan yang ada.
- d. Sudut pandang sosio-kultural yaitu untuk meyakinkan para dosen bahwa dirinya memiliki harkat dan martabat didalam perusahaan tersebut dengan memiliki keyakinan seperti itu akan membuat para dosen akan lebih nyaman berada didalam lingkungan kampus tersebut dan membuat dosen-dosen lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi atau perguruan tinggi.
- e. Sudut pandang administrasi yaitu untuk meyakinkan bahwa administrasi didalam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal tersebut berjalan dengan baik sehingga membuat keyakinan kepada

diri dosen bahwa perguruan tinggi tersebut akan memiliki perkembangan yang baik dalam jenjang karir di dunia kampus dan membuat para dosen akan lebih terjamin untuk masalah finansial.

- f. Sudut pandang teknologi yaitu bahwa para dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal memiliki pengetahuan terhadap kemajuan teknologi dengan memiliki pengetahuan yang cukup akan lebih memudahkan dosen untuk meningkatkan kinerjanya guna untuk tercapainya tujuan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal secara efektif dan efisien.

3. Hambatan atau kendala yang dihadapi Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia maka terdapat juga hambatan dan kendala yang dialami dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada para dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, walaupun sudah banyak kemajuan dalam meningkatkan kinerja para dosen, tetapi masih ada yang perlu dibenahi dalam beberapa hal seperti tidak semuanya dosen-dosen yang mampu dalam menggunakan teknologi dalam menyampaikan materi perkuliahan, terutama dosen-dosen yang sudah lanjut usia, maka disinilah peran administrasi dalam mensosialisasikan kepada dosen-dosen dalam cara cepat dan mudah dalam membuat RPS, menggunakan teknologi seperti Google Meet dan Zoom dalam perkuliahan dan kurangnya sosialisasi dalam penggunaan buku panduan akademik yang akan dilaksanakan dosen pembimbing akademik terhadap mahasiswa yang akan dibimbing, dan kurangnya pelatihan-pelatihan dalam meng upgrade keilmuan yang di miliki supaya lebih update dalam metode pelaksanaan perkuliahan yang semakin modren, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan para dosen dalam meng upgrade keilmuannya dengan secara mandiri.

4. Solusi pada Hambatan atau Kendala yang dihadapi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Solusi yang diberikan oleh peneliti untuk mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal dalam meningkatkan kinerja dosen yaitu dengan melakukan sosialisasi sebelum menerapkan peraturan dan melaksanakannya, bagi dosen-dosen yang lanjut usia lebih diperhatikan dan diajari dalam menggunakan teknologi pembelajaran seperti

Google Meet dan Zoom tersebut, kemudian kendala yang dihadapi dosen dalam menggunakan buku panduan akademik terlebih dahulu dilakukan sosialisasi dalam menggunakan buku panduan akademik supaya para dosen lebih faham kewajiban yang harus dilakukan dalam membimbing anak bimbingannya, seperti berapa jumlah SKS mata kuliah yang diperbolehkan diambil mahasiswa setiap smesternya berdasarkan indeks prestasi yang diperoleh mahasiswa tersebut, selain dalam membimbing bidang akademik para dosen juga faham posisi sebagai pembimbing akademik itu merupakan wali mahasiswa di kampus.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja para dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal mendapat kesimpulan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Para dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal dalam bidang keilmuan yang dibutuhkan sudah terpenuhi hanya saja masih kurang dalam mendapatkan sosialisasi supaya lebih bagus dan tepat sasaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Adanya pengaruh positif dari peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peranan oprasional, dan peranan strategis karna tiga peranan tersebut bersifat esensial dalam menjalankan tugas sebagai dosen karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam organisasi begitu juga pada perguruan tinggi tersebut. Serta dengan adanya tiga peranan tersebut perguruan tinggi lebih mudah untuk merapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dosen dengan meningkatnya kinerja dosen tersebut perguruan tinggi akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan perguruan tinggi akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan manajemen

sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik walaupun ada beberapa hal yang harus dibenahi oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja dosen melalui peranan manajemen sumber daya manusia.

E. Rekomendasi

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja dosen baik di masa sekarang maupun yang akan datang sebagai berikut.

1. Menurut penulis dari hasil peneelitan maka Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal harus mempertahankan peranan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dosen
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat beberapa kendala yang terjadi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang bisa menghambat peningkatan kinerja para dosen dan dari situ perguruan tinggi harus melakukan suatu diskusi yang membahas tentang kendala tersebut dan mencari suatu solusi bersama yang berguna untuk memecahkan kendala tersebut, agar kendala tersebut dapat diatasi dan membuat para dosen lebih semangat dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen agar mendapatkan hasil yang lebih valid. Serta tidak hanya terpaku pada penelitian ini saja.

F. Daftar Pustaka

- Hasibuan, A. T., & Rahmawati, E. (2022). Pendidikan Islam Informal Dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perkembangan Masyarakat: Studi Evaluasi Teoretis. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 24-37.
- Husni, D. (2016). Pengukuran konsep amanah dalam pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 194-206.
- Ilham, D. (2019). Menggagas pendidikan nilai dalam sistem pendidikan nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Indonesia, P. R. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- Munirah, M. (2015). Sistem Pendidikan di Indonesia: antara keinginan dan realita. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 2(2), 233-245.
- Na'im, Z., Yulistiyono, A., Arifudin, O., Irwanto, I., Latifah, E., Indra, I., & Gafur, A. (2021). Manajemen Pendidikan Islam. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451-464.
- Sumardjoko, B. (2010). Faktor-faktor determinan peran dosen dalam penjaminan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).