



Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor

Maghfiroh¹, Sedyas Santosa²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Penulis¹, e-mail: ayah.pira@gmail.com

Penulis², e-mail: sedyas.santosa@uin-suka.ac.id

Abstract

The purpose of this study is (1) how human resource management implementation in college improvements at Unida Gontor, (2) how to evaluate manajemen human resources at Unida Gontor. It is done with qualitative approach to the case study. Key informant in the study involved the Rector 2 and was supported by the additional resources and the lecturer of Unida Gontor. *Data collection techniques in this study include interviews, observation and documentation. Data collection, data reduction, data presentation, and deduction are the data analysis techniques used in the study. The conclusion of the study involves implementation, 1) Professional Oriented and Spiritual Oriented and Development, which is focused on fostering with the aim of improving the quality of human resources according to the profession which includes the tri dharma of higher education, this approach includes: further study of degrees, scientific meetings, assignments, workshops, learning Arabic by thinking, doing dzikir, which includes Islamic studies, tahfidz, Qiroatul Quran, jamaah prayer, fasting Monday, Thursday 2) Monitoring and evaluation conducted by Unida Gontor by knowing the track record of human resources which includes monitoring and performance evaluation systems lecturers. Monitoring system and evaluation of the performance track records of the Unida Gontor lecturers are carried out by the quality assurance department of the Unida Gontor. Furthermore, the quality assurance section of Unida Gontor carries out this task at the end of every semester by referring to monitoring and evaluation of the performance of Unida Gontor lecturers, aspects of assessment include education, research and community service.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perguruan tinggi di Unida Gontor, (2) Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di Unida Gontor. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yaitu studi kasus. Informan kunci pada penelitian ini melibatkan wakil rektor 2 dan didukung oleh informan tambahan yaitu staff SDM dan beberapa dosen Universitas Darussalam Gontor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan merupakan teknik analisis data yang digunakan penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini mencakup Implementasi, monitoring dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darussalam Gontor yaitu: 1) Pembinaan dan Pengembangan *Profesional Oriented* dan *Spiritual Oriented* yaitu fokusnya untuk membina dengan tujuan peningkatan kualitas SDM sesuai profesi yang meliputi tri dharma perguruan tinggi dan melalui pendekatan *spiritual habit* pendekatan tersebut meliputi: studi lanjut gelar, pertemuan-pertemuan ilmiah, penugasan-penugasan, lokakarya, pembelajaran bahasa Arab olah fikir, olah dzikir, yang meliputi kajian-kajian keislaman, tahfidz, Qiroatul Quran, sholat berjamaah, puasa senin kamis 2) Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Unida Gontor dengan melakukan mengetahui rekam jejak SDM yang meliputi system monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kinerja dosen Universitas Darussalam Gontor dilakukan bagian penjaminan mutu Universitas Darussalam Gontor. Selanjutnya bagian penjaminan mutu Unida Gontor melakukan tugas tersebut setiap akhir semester dengan mengacu monitoring dan evaluasi kinerja dosen Unida Gontor, aspek penilaian meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kata kunci: Manajemen; Sumber Daya Manusia; Perguruan Tinggi

How to Cite: Maghfiroh and Sedyanta Santosa. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor, Vol 9 (2): pp. 16-23, doi.org/10.24036/bmp.v9i2



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Manusia merupakan sumber terpenting yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi, oleh karenanya setiap organisasi khususnya lembaga pendidikan tinggi sangat penting dan diharuskan melakukan manajemen SDM dalam rangka tercapainya tujuan dari organisasi (Hindriari, 2018). Pada umumnya setiap pemimpin perusahaan mengharapkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik seperti yang telah direncanakan oleh lembaga. Setiap lembaga pendidikan menyadari bahwa setiap sumber daya manusia merupakan modal yang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan lembaganya, oleh karenanya pengembangan kualitas manusia wajib dilakukan untuk meningkatkan kualitas lembaga dengan melakukan pengelolaan. Manajemen yang berhubungan dengan manusia disebut manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang memiliki keterkaitan yang mencakup rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian sumber daya manusia, yaitu manusia yang memiliki kesiapan, dan dapat memberikan kontribusinya kepada tujuan *stakeholders* (Kaengke et al., 2018). Maka dari itu, yang sangat memiliki peran penting dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia adalah para manajer, ataupun di dalam lembaga pendidikan tinggi biasa disebut kepala kantor (Rektor, Dekan, Kaprodi dsb) dengan bekerja sama secara birokrasi yang baik dengan para tenaga pendidik (dosen) beserta bagian akademik di dalam lingkungan kampus. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai anggota organisasi yang mampu memberikan dukungan dalam mencapai tujuan organisasi, melaksanakan fungsinya agar organisasi memberikan jaminan bahwa sumber daya didayagunakan dengan adil dan efektif demi kepentingan lembaga, pribadi, dan masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh (Almasri, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengatur atas pengadaan SDM, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, serta memutuskan relasi kerja dengan SDM dalam rangka demi tercapainya sasaran individu, organisasi, dan juga masyarakat. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh (Sholihah, 2018) telah menyatakan bahwa, MAN Yogyakarta 3 (MAYOGA) dalam perencanaannya disusun berdasarkan visi madrasah dan juga melakukan identifikasi kebutuhan SDM, memprediksi SDM yang ada saat ini dan melakukan pengadaan ataupun adanya pergantian posisi sesuai dengan kebutuhan dalam rangka menguatkan kualitas dan kuantitas SDM guna tercapainya visi madrasah.

Universitas Darussalam Gontor merupakan salah satu perguruan tinggi pesantren yang menerapkan nilai-nilai keislaman pada setiap sumber daya manusianya, yang mana hal tersebut telah dilakukan sejak berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor pada tahun 1926 yang sejak awal telah menaungi Universitas Darussalam Gontor di setiap langkahnya dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam hal lain Universitas Darussalam Gontor juga bukan hanya mempelajari ilmu-ilmu keislaman namun juga menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mempelajari dan memahami ilmu-ilmu sains dan teknologi bahkan memberikan dukungan untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi dengan tujuan meningkatkan mutu perguruan tinggi tersebut.

Oleh karena itu penulis beranggapan betapa pentingnya manusia dalam sebuah lembaga untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini dilakukan untuk agar mendapatkan pengetahuan seperti apa implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Universitas Darussalam Gontor begitupun dalam hal monitoring, dan evaluasi yang dilakukan dengan harapan, agar dapat menjadi referensi dalam manajemen sumber daya manusia pada lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan melakukan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur Indonesia. Informan kunci pada penelitian ini melibatkan wakil rektor 2 bidang personalia dan didukung oleh informan tambahan yaitu bagian SDM dan beberapa dosen Universitas Darussalam Gontor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa interview, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi yang mencakup (Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan) merupakan suatu kegiatan yang berproses dalam menangani segala permasalahan dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka men-stabilkan aktifitas di dalam organisasi atau lembaga agar tercapainya misi yang telah ditetapkan (Sularmi, 2018). Manajemen SDM pada suatu perguruan tinggi sangat diperlukan dalam mengatur sumber daya pendidikan agar tujuan SDM dapat tercapai menjadi SDM yang berkualitas di dalam perguruan tinggi. Dapat diibaratkan seperti industry, dunia pendidikan memerlukan pengelolaan secara efisien dan professional pada komponen-komponennya, supaya melahirkan komoditi yang berkualitas. Sistem manajemen professional merupakan salah satu syarat dalam berhasilnya pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan akan menentukan pula keberhasilan lembaga tersebut dengan melakukan manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas sumber daya tersebut. Manajemen dapat dimulai dari merencanakan, pengadaan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi secara baik dan matang serta membina efektivitas hubungan kerja.

Seluruh kegiatan dalam manajemen harus berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, karena perencanaan merupakan inti dari manajemen yang dilakukan organisasi. Dengan adanya perencanaan tersebut sumber daya manusia yang ada pada setiap organisasi dapat didayagunakan oleh pengambil keputusan sehingga dapat menggunakan SDM secara berhasil dan berguna.

Werther dan Davis dengan pernyataannya yakni perencanaan SDM memiliki batasan yakni *systematically forecast an organization's future demand for, and supply of, employess* (Notoadmodjo, 2011). Perencanaan SDM merupakan sebuah konsep dalam memperkirakan tenaga kerja yang dibutuhkan dan pengadaannya yang dilakukan secara sistematis. Bagian yang memiliki kapasitas dalam melakukan perencanaan SDM atau biasa kita kenal dengan HRD (*Human Resource Development*) akan merencanakan secara baik dan matang tentang rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga, dan kegiatan-kegiatan lainnya dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia.

Perencanaan pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Darussalam Gontor dalam rangka menjamin mutu penyelenggaraan program akademik meliputi perencanaan, rekrutmen, penyeleksian, penempatan, pengembangan, renumerisasi, penghargaan, sanksi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan. Salah satu upaya untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang baik, disediakan informasi secara pedoman tertulis terkait ketersediaan, dan konsisten dalam pelaksanaannya dalam rangka berupaya untuk peningkatan produktivitas kerja.

Disamping itu perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di Unida Gontor merujuk pada sistem perencanaan yang dikembangkan DIKTI. penyusunan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan beberapa parameter-parameter sebagai berikut yang mencakup rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal, menyeimbangkan proporsi beban mengajar dosen, Jumlah sistem kredit semester (SKS) perkuliahan. Merencanakan tenaga kependidikan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan beban kerja. Analisis ini dilaksanakan setiap tahunnya yang didasari hasil analisis tersebut, bagian SDM Unida Gontor yang memiliki wewenang dalam pembuatan perencanaan tenaga kependidikan.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi calon dosen yang sudah diterima secara resmi akan diproses penempatan di bagian-bagian yang membutuhkan. Setelah penempatan itu dilakukan maka akan ada step selanjutnya yakni pembinaan yang secara rutin dilaksanakan setiap hari sabtu yang dikelola oleh bagian Islamisasi dan BAUK yang tujuannya secara umum meningkatkan kualitas dan kualifikasi dosen baik secara keilmuan maupun kecakapan membaca Al Quran dan bahasa asing sehingga diharapkan dari program tersebut dosen memiliki kualifikasi tertentu sehingga dapat meningkatkan kualitas akademis. Rekrutmen tenaga pendidik atau karyawan baik secara *Quality* ataupun *Quantity* harus menyesuaikan dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun dari segi kemampuan dan keterampilan juga perlu disesuaikan ketika proses seleksi dilakukan dan penempatan yang sesuai, sehingga motivasi dalam bekerja dan kedisiplinannya akan lebih baik dalam menunjang tujuan dari perusahaan. Sebagai dasar dalam perekrutan dan penempatan ada dua prinsip sederhana yang dapat dijadikan dasar. Dua prinsip itu disebutkan dalam pengertian Malayu Hasibuan (Hasibuan, 2017) terkenal dengan "apa" dan "siapa". Apa, maksudnya menetapkan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan uraian pekerjaan (*Job Description*). Siapa, maksudnya mencari tau siapa manusia yang layak untuk menempati suatu kedudukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*Job Description*).

Proses seleksi calon dosen dilakukan oleh bagian sumber daya manusia dan bagian tersebut yang menunjuk dosen senior sebagai penguji kemudian juga melibatkan dekan maupun kaprodi untuk terlibat dalam seleksi calon dosen Unida gontor. Proses seleksi disini terbagi menjadi dua gelombang yakni seleksi tingkat fakultas dan yang terakhir seleksi tingkat universitas yang kemudian hasil dari seleksi tersebut dibawa ke dalam rapat fungsionaris untuk ditentukan layak atau tidaknya calon dosen tersebut untuk berkontribusi di dalam lembaga.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia bukan hanya terpaku pada rekrutmen, seleksi, dan penempatan, namun setelah selesai dilakukannya kegiatan tersebut harus diadakannya kegiatan pengembangan SDM berupa pendidikan dan pelatihan yang harus dilakukan lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti pernyataan (Kadarisman, 2013) mengutip dari pendapat Ghozali, bahwa manajemen sumber daya manusia yakni suatu bentuk dari kegiatan manajemen yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya (*Knowledge, Ability, Skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Melalui kegiatan tersebut, maka harapannya yakni agar bisa memberikan perbaikan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya sesuai dengan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi sesuai dengan perkembangannya.

Universitas Darussalam Gontor dalam hal ini secara umum memiliki beberapa tahapan dan strategi dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, bukan saja pada aspek akademis ataupun keilmuan, tetapi juga pada aspek social, psikologi, dan juga kepesantrenan. Dalam hal ini Unida Gontor memiliki kualifikasi tertentu dalam rekrutmen dosen, yaitu calon dosen harus mempunyai kemampuan membaca Al quran dikarenakan Unida Gontor adalah perguruan tinggi pesantren yang menjunjung tinggi ajaran-ajaran Agama Islam, maka seluruh dosen harus mempunyai kemampuan dalam membaca Al quran secara baik dan benar begitupun dalam mengajarkan, dan juga memperbaiki bacaan mahasiswa.

Pengembangan dan peningkatan mutu dosen dilakukan dengan beberapa cara memberi kesempatan belajar atau pelatihan, fasilitas, dan jenjang karir, di antaranya adalah: memberi kesempatan kepada setiap dosen dalam melanjutkan studinya ke jenjang lanjut, memberi kesempatan kepada setiap dosen dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan individu masing-masing seperti seminar, lokakarya, hibah buku, penelitian, dan pengabdian masyarakat, melibatkan para dosen dalam kegiatan perkuliahan PKU Unida Gontor, pembinaan dan pemberian sponsor bagi para dosen tetap Unida Gontor untuk memperoleh jabatan akademik yang sesuai dan meningkatkannya, mengembangkan sistem asistensi dalam kegiatan akademik, sehingga memungkinkan dosen muda mengembangkan diri dibawah bimbingan dosen senior, mengembangkan nilai-nilai kepesantrenan dalam membangun spiritualitas dosen dan tenaga kependidikan melalui kumpul rutin keluarga besar Unida Gontor, mengadakan kuliah umum di kampus dengan mengundang pakar/ahli atau akademisi dari luar institusi untuk meningkatkan wawasan dosen, pelibatan dosen dalam bimbingan SPL, PPL, KKN, dan skripsi mahasiswa begitu juga dalam penyusunan kurikulum serta berbagai kegiatan kampus, kemudahan akses internet dalam kampus, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk menjabat sebagai *Office Manager* untuk meningkatkan kemampuan di bidang manajemen, memberikan tugas kepada tenaga kependidikan untuk mengajar kelas tambahan untuk meningkatkan kemampuannya sebagai pengajar.

Manajemen SDM yang dilakukan oleh Universitas Darussalam Gontor tujuannya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki sekarang. Bentuk pelaksanaannya yakni melakukan secara rutin kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dikelola oleh bagian sumber daya manusia Universitas Darussalam Gontor.

Peningkatan Keahlian Melalui Program studi lanjut gelar merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas tenaga akademik. Pengembangan program studi lanjut gelar yang dilakukan oleh Universitas Darussalam Gontor adalah, 1) membina sistem pendidikan pascasarjana dan doctor kependidikan; 2) menyediakan sarana prasarana dan doctor kependidikan; dan 3) melakukan MoU dengan perguruan tinggi lain, baik dalam maupun luar negeri. Unida Gontor adalah sebuah lembaga perguruan tinggi dibawah naungan pondok modern Darussalam Gontor yang saat ini berumur 95 tahun. Unida Mempunyai program yaitu ingin menyumbangkan 100 doktor kepada gontor sebagai hadiah ulang tahunnya yang ke-100, maka saat ini banyak sekali SDM di Unida melanjutkan studinya ke jenjang doctoral dengan berbagai macam cara, ada yang melalui jalur beasiswa, mandiri bahkan dibiayai langsung oleh universitas.

Tabel 1. Tabel dibawah ini adalah data jumlah dosen beserta gelar akademik:

Fakultas	Guru Besar	Doktor	Magister
Pasca	8	18	0
Ushuluddin	0	4	93
Tarbiyah	0	6	85
Syariah	0	2	60
Ekonomi Manajemen	0	3	44
Humaniora	0	2	25

Ilmu Kesehatan	0	0	37
Sains dan Teknologi	0	1	32
Jumlah	8	36	376

Berdasarkan data diatas, ijazah terakhir dengan gelar magister berjumlah 376, sedangkan dengan gelar doktor 36, dan guru besar berjumlah 8 orang. Selain itu peneliti juga akan memaparkan data terkait SDM yang sedang melanjutkan program doctor yang sedang dilakukan oleh UNIDA dalam pencapaiannya melahirkan 100 doktor. Adapun data terkait program ini sedang berlangsung di dalam maupun luar negeri pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah dosen yang sedang melanjutkan studi doktoral

No	Fakultas	Jumlah
1	Ushuluddin	19
2	Tarbiyah	7
3	Syariah	6
4	Ekonomi Manajemen	8
5	Humaniora	1
6	Ilmu Kesehatan	2
7	Sains dan Teknologi	2
	Total	45

Berdasarkan data diatas, Universitas Darussalam Gontor melakukan program 100 doktor dengan tenaga pendidik yang sedang melanjutkan studi doktoral baik dalam maupun luar negeri, dengan biaya pendidikan secara mandiri dan dibantu oleh kampus, beasiswa, ataupun dibiayai oleh kampus secara keseluruhan. Adapun jumlah dosen yang sedang melanjutkan studinya di tingkat doktor yakni berjumlah 45 orang hingga saat ini di tahun 2020.

Beasiswa di Qatar untuk tingkatkan bahasa Arab yang dilaksanakan setiap tahunnya, UNIDA Gontor mendapat 2 beasiswa dari Qatar University untuk mengikuti program peningkatan Bahasa Arab di Qatar University. Untuk meningkatkan Bahasa Arab guru dan mahasiswa di Gontor, Universitas Darussalam Gontor kerap mengirim utusan dari kalangan guru KMI, dosen Unida Gontor ataupun mahasiswanya untuk mengikuti kursus kursus Bahasa Arab di luar negeri, khususnya di Universitas Qatar selama 8 bulan. Tidak hanya diajarkan Bahasa Arab, para pelajar pun diajarkan tentang kebudayaan yang ada di negara Arab khususnya negara Qatar, sehingga mereka mengerti dan paham bagaimana bangsa Arab dan budayanya.

Para pelajar yang tentunya berasal dari berbagai belahan dunia ini pun mengikuti seluruh program yang ada di program Bahasa Arab untuk non-native speaker ini, tanpa terkecuali. Program bahasa di Universitas Qatar ini terdiri dari empat tingkatan, yaitu beginner 1, beginner 2, intermmmediate 1 dan advance, untuk menentukan level pengajaran ini tentunya diadakan ujian yaitu reading, listening dan writing, dalam Bahasa Arab. Jumlah pelajar yang mengikuti program ini 70 pelajar dari berbagai negara, seperti India, Turki, Vietnam, Amerika Serikat, Brazil, Bosnia, Rusia, Korea Selatan, Indonesia dan lain sebagainya.

Lokakarya literasi jurnal yang diselenggarakan rumah Jurnal Univeristas Darussalam (UNIDA) Gontor menggelar acara Lokakarya Literasi Jurnal. Kegiatan ini diikuti oleh 41 orang peserta pengelola jurnal utusan dari 26 jurnal yang ada di Kampus UNIDA Gontor baik dari tingkat prodi maupun fakultas

bertempat di Hall Hotel Lt2 UNIDA Gontor. Lokakarya Literasi Jurnal UNIDA Gontor ini disampaikan dua orang pemateri yaitu Andista Candra Yusro, M.Pd. (Universitas PGRI MADIUN), dan Mochammad Tanzil Multazam, M.Kn. (Universitas Muhammadiyah Sukerejo) dengan membahas topic Peer Review Process (Menggunakan OJS 2), Publication Ethics (Editor, Author, Reviewer, and Publisher), Akreditasi Jurnal Nasional dan Bedah Jurnal.

Pengembangan nilai-nilai kepesantrenan telah menjadi sunnah yang dilakukan Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG), dilaksanakan setiap tahunnya diawal tahun ajaran baru selalu diagendakan pekan perkenalan Khutbatu-l-'Arsy. Dengan rentetan kegiatan yang begitu padat selama kurang lebih satu bulan setengah dalam rangka upaya pondok dalam memperkenalkan segala sesuatu yang ada di dalam pondok kepada seluruh civitas akademika tentang Universitas Darussalam Gontor dan juga memantapkan pemahaman kepada seluruh keluarga besar PMDG tentang nilai-nilai kepesantrenan.

Pekan Perkenalan Khutbatu-l-'Arsy yang diselenggarakan setiap tahun dengan tujuan agar seluruh civitas akademika di dalamnya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang telah ditanamkan oleh Universitas Darussalam Gontor. Pimpinan Gontor dalam pidatonya seringkali menyinggung terkait peran Gontor dalam mengawal nilai-nilai islam dan kepesantrenan yang harus benar-benar dilakukan secara maksimal. Seluruh elemen Pondok Gontor, khususnya para kader harus memiliki militansi yang tinggi dalam mengawal dan mempertahankan nilai Pondok Modern Gontor. "Pelaksanaan isi Piagam Penyerahan Wakaf PMDG 1958, ide, nilai-nilai, sistem, isi, dan misi dari Trimurti (pendiri PMDG) sudah baku, pakem, solid, konsisten, dan disiplin dalam pelaksanaannya."

Pertemuan-pertemuan ilmiah termasuk salah satu kebijakan Unida Gontor dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kepada tenaga pendidik Unida Gontor. Bentuk kegiatannya berupa konveksi, lokakarya, seminar serta diskusi. Adapun tujuan dari kegiatan ini yakni meningkatkan pengetahuan dosen pada perkembangan ilmu akhir-akhir ini. Kegiatan tersebar dalam beberapa tingkatan pada unit kegiatan akademik, mulai dari tingkatan fakultas, jurusan, dan kelompok-kelompok studi di kalangan tenaga akademik. Pertemuan ilmiah termasuk salah satu manajemen sumber daya manusia dengan tujuan menambah wawasan pengetahuan dosen melalui kegiatan diskusi maupun seminar.

Penugasan yang diberikan oleh dosen di Unida Gontor adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan, karena apapun yang dilakukan oleh sumber daya manusia adalah diniatkan sebagai ibadah. Seperti halnya dalam pelaksanaan KKN, SPL, PPL dan kegiatan mahasiswa lainnya dosen mendapatkan bagian dalam ikut andil melakukan kegiatan pengawasan.

Selain itu dosen dan tenaga pendidik di Universitas Darussalam Gontor sering sekali dilibatkan dalam kepanitiaan kampus maupun fakultas yang diberikan arahan langsung oleh rector maupun dekan fakultas masing-masing. Dalam kepanitiaan dosen selalu diberikan pengarahan atas apa yang akan dikerjakan.

Universitas Darussalam Gontor juga berupaya dalam meningkatkan pengetahuan spiritual kepada sumber daya manusia dengan melakukan olah dzikir, olah fikir, olah rasa, dan olah raga. Selain melaksanakan kegiatan akademik, di Universitas Darussalam Gontor memberi penekanan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat melakukan kegiatan spiritual, seperti sholat berjamaah, membaca Al Quran, puasa wajib ataupun sunnah, dan lain sebagainya. Adapun dosen yang mempunyai hafalan Al Quran difasilitasi markaz Quran untuk mengulang kembali hafalan yang telah dimilikinya. Kegiatan tersebut dilakukan di masjid atau di dalam lingkup pesantren pada setiap waktu. Adapun dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang ke-Islaman adapula kegiatan kajian Islamisasi yang dilaksanakan oleh bagian Islamisasi Unida. Tujuan dari kegiatan ini agar menjadikan pengetahuan lebih terhadap sumber daya manusia tentang agama islam dan juga agar tidak memiliki faham liberalism, sekularisme dan lain sebagainya. Maka demikian kegiatan Islamisasi ini memacu sumber daya manusia agar tetap pada ajaran-ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jamaah. Amal Sholeh sedikitnya merangkum tiga dimensi. Pertama, profesionalitas; kedua, transedensi; dan ketiga kemaslahatan bagi kehidupan pada umumnya. Dalam hal ini Unida Gontor telah memiliki lembaga sendiri dalam pengelolaan zakat dan wakaf yang bernama LAZISWAF. Sehingga dosen lebih mudah memberikan shodaqoh, zakat, infaq, dan wakaf. Olahraga bukan hanya memberikan manfaat kesehatan pada jasmani manusia, namun di dalam olahraga pula terdapat pelajaran akan tanggung jawab, kebersamaan, menyatukan tujuan dan lain sebagainya. Hal ini memberikan sangat banyak dampak positif terhadap tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Unida, maka Unida pun memberikan fasilitas ataupun event olahraga yang melibatkan dosen maupun civitas akademika di Universitas Darussalam Gontor dalam rangka memupuk Ukhuwah Islamiyah melalui olahraga tersebut.

Dosen dan tenaga kependidikan mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh Universitas Darussalam Gontor berupa tempat tinggal yang berada di dalam perguruan tinggi tersebut. Fasilitas perumahan atau tempat tinggal yang diberikan dosen dan tenaga kependidikan dari Unida Gontor. Fasilitas tersebut diberikan kepada dosen dengan ketentuan sebagai berikut: dosen senior yang telah menjadi kader Pondok Modern Darussalam Gontor yang ditunjuk pimpinan pondok untuk bertugas di Unida Gontor. dosen tetap full timer dan juga alumni yang sudah berkeluarga dengan minimal pengabdian 5 tahun yang ditunjuk oleh rektor untuk

tinggal di perumahan dosen. dosen tetap full timer yang belum berkeluarga tinggal di asrama dosen di gedung yang sama dengan mahasiswa namun berbeda lantai. tenaga kependidikan yang belum berkeluarga yang merupakan alumni Universitas Darussalam Gontor berstatus, menempati asrama pengabdian yang berada di dalam kampus.

Monitoring dan evaluasi adalah suatu hal yang wajib, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, sebab dengan adanya monitoring dan evaluasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja terhadap SDM dalam mengerjakan tugasnya (Hariyanto & Harahap, 2018). Namun sebaliknya, tanpa adanya monitoring dan evaluasi, maka manajemen yang dilakukan akan berjalan kurang baik dalam tercapainya tujuan suatu lembaga. Unida Gontor dalam memonitoring pekerjaan dan tugas-tugas dosen selalu dimonitor oleh kepala bagian SDM dan BAUK dengan bekerja sama dengan kepala unit kerja masing-masing bagian yaitu kaprodi yang memberikan data hasil kinerja dosen kepada bagian SDM. Jadi setiap kepala unit bagian kerja wajib melaporkan hasil kinerja dosen kepada kepala bagian SDM dan laporan tersebut akan menjadi bahan evaluasi agar dapat menentukan mana dosen yang baik ataupun kurang baik dalam kinerjanya.

Monitoring atau pengawasan merupakan hal yang penting dan wajib pelaksanaannya dalam manajemen organisasi. Apabila tidak adanya pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh organisasi maka sulit bagi lembaga untuk mempertahankan eksistensinya walaupun telah dibuat perencanaan dan pelaksanaan secara matang. Pada hakikatnya, dalam kegiatan monitoring atau pengawasan di dalamnya ada proses pengambilan tindakan dan juga menetapkan ukuran kinerja demi mendapatkan hasil sesuai yang telah ditetapkan (Putra et al., 2018). Pengawasan itu terdiri dari menentukan standar, supervise kegiatan atau pengoreksian, membandingkan hasil dengan standar yang telah ditetapkan serta kegiatan evaluasi kegiatan atau standar.

Kegiatan mengukur kinerja dosen dilakukan oleh masing-masing unit kerja yang memiliki kualifikasi masing-masing dengan melihat seberapa besar kontribusi yang dilakukan oleh dosen terhadap lembaga seperti publikasi karya ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan pendidikan dan pengajaran atau bisa disebut tri dharma perguruan tinggi yang menjadi kualifikasi penilaian dosen.

Seluruh kegiatan dalam pengawasan pendidikan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan system manajemen yang ada. Pentingnya pengawasan ini agar dapat mengetahui keunggulan ataupun kelemahan yang akan dievaluasi saat melaksanakan manajemen pendidikan berakhir. Dengan terlaksananya pengawasan, maka pimpinan lembaga akan mendapatkan informasi yang bermanfaat dalam upaya untuk memperbaiki dan menyesuaikan dari kekurangan-kekurang yang di dapat saat menjalankan program. Adapun fokus utamanya yakni titik kelemahan dari program yang akan diperbaiki pada saat program berakhir. Menurut Gunawan di dalam (Cahyani et al., 2019), tujuan dari pengawasan agar mengetahui sesuai atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan tepat sasaran sesuai yang direncanakan, dan kegiatan pengawasan bukan hanya sekedar kegiatan yang hanya melihat saja melainkan ada penilaian di dalamnya agar dapat dilakukan evaluasi di akhir kegiatan, evaluasi juga dilakukan per bagian, yang mana setiap bagian akan membahas kegiatan yang telah dilakukan saat itu. Adapun kegiatan pengawasan dan evaluasi ini bertujuan untuk membantu tenaga pendidik apabila ada sesuatu hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya tidak difahami atau belum dimengerti. Maka akan ada pemecahan masalah di dalam kegiatan evaluasi tersebut yang kemudian akan direncanakan dengan membuat perencanaan baru untuk melakukan kegiatan yang akan datang. Evaluasi dan pengawasan dapat mengukur tingkat keberhasilan program.

Evaluasi yang dilakukan Unida kepada SDM yakni secara menyeluruh dengan mengadakan perkumpulan pekanan yang dievaluasi oleh pimpinan, kepala yayasan, rektor dan sebagainya. Teguran akan diberikan kepada SDM yang kurang baik dalam kinerjanya dan akan langsung diberikan evaluasi atau catatan sehingga SDM dapat mengetahui letak kekurangannya.

4. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mencakup Implementasi, monitoring dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darussalam Gontor yaitu 1) Pembinaan dan Pengembangan *Profesional Oriented* yang fokusnya untuk membina dengan tujuan peningkatan kualitas SDM sesuai profesi yang meliputi tri dharma perguruan tinggi dan pendekatan tersebut meliputi: peningkatan keahlian melalui studi lanjut gelar, beasiswa di Qatar Untuk tingkatan bahasa Arab, lokakarya literasi jurnal, pengembangan nilai-nilai kepesantrenan terhadap dosen dan tendik, pertemuan-pertemuan ilmiah, penugasan-penugasan, sedangkan pendekatan *Spiritual Oriented* lebih kepada menciptakan lingkungan agamis (*Spiritual Habit*) dengan pendekatan yang meliputi: olah pikir, olah dzikir, olah rasa, dan olah raga seperti kajian-kajian keislaman, tahfidz, Qiroatul Quran, sholat berjamaah, puasa senin kamis. 2) Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Unida Gontor dengan melakukan penilaian, pemantauan, mengetahui rekam jejak SDM yang meliputi system monitoring dan evaluasi pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan. Sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kerja dosen Universitas Darussalam Gontor dilaksanakan oleh bagian penjaminan mutu Universitas Darussalam Gontor. Selanjutnya bagian penjaminan mutu Unida Gontor melakukan tugas

tersebut setiap akhir semester dengan mengacu monitoring dan evaluasi kinerja dosen Unida Gontor mencakup beberapa aspek penilaian meliputi bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

5. Saran

Adapun peneliti akan menyampaikan beberapa saran kepada pihak lembaga yakni sebagai berikut: 1) Perlu adanya standarisasi penilaian yang dilakukan oleh setiap kepala unit kerja terhadap kinerja dosen agar dapat dievaluasi secara menyeluruh atas hasil kerja ataupun capaian yang telah dilakukan oleh dosen maupun tenaga pendidik dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. 2) Diperlukan adanya kajian khusus bagi para dosen maupun tenaga pendidik yang tidak memiliki latar belakang pesantren agar dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan keagamaan supaya dapat menyesuaikan dengan realita kehidupan yang ada di perguruan tinggi pesantren.

Daftar Rujukan

- Almasri, M. N. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMPLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2).
- Cahyani, S. S. A., Timan, A., & Sultoni. (2019). MANAJEMEN PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN BAGI PESERTA DIDIK DI KAMPOENG KIDS. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Hariyanto, & Harahap, R. S. (2018). EVALUASI KINERJA KOMISI PENEGAK ETIKA PEMERINTAHAN DAERAH (KPEPD) DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 1 TAHUN 2008 DI KOTA SOLOK PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1).
- Hasibuan. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOGA LESTARI SENTOSA. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Kadarisman. (2013). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Raja Rajawali Pers.
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Notoadmodjo, S. (2011). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Rineka Cipta.
- Putra, F. F., Mustiningsih, & Sumarsono, R. B. (2018). MANAJEMEN LAYANAN KHUSUS DHAMYSOGA CHARACTER CAMP (DCC) SEBAGAI PEMBENTUK KARAKTER PESERTA DIDIK. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4).
- Sholihah, H. (2018). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN YOGYAKARTA 3. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1).
- Sularmi, L. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 2(1).