

**Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja
Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon Aceh Utara**

Suci Wahyuni

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon

Email: suciwahyuni9494@yahoo.com

ABSTRACT

The research aims to analyze the application of human resource management (HRM) in improving the performance of lecturers at STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. This study is a field study using a qualitative descriptive approach. The research sources consist of primary and secondary data. The research collected data through observations, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, presenting data, and drawing conclusions from the collected data, while ensuring the validity of the data using triangulation techniques with theory. The results of this study indicate that: (1) HRM planning in improving the performance of lecturers at STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon includes. (2) The implementation of HRM to ensure the capability of the lecturers at STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon includes training, career development, and lecturer compensation. (3) Human Resource Evaluation in Improving the Work Discipline of Lecturers at STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon, the results of the study indicate that the human resource evaluation process is carried out through various mechanisms, such as lecturer performance assessment (BKD), attendance monitoring, student evaluation of teaching, and academic supervision by institutional leaders.

Key Words: Human Resource Management, Discipline, Lecturer Work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja dosen di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan MSDM dalam meningkatkan kinerja dosen di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon meliputi berbagai aspek perencanaan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kualitas dan profesionalisme dosen. (2) Implementasi MSDM untuk memastikan kompetensi dosen di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon dilakukan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pemberian kompensasi kepada dosen. (3) Evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja dosen di STAI Jamiatut

Tarbiyah Lhoksukon dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti penilaian Beban Kerja Dosen (BKD), pemantauan kehadiran, evaluasi pembelajaran oleh mahasiswa, serta supervisi akademik oleh pimpinan institusi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Dosen.

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun kecerdasan anak bangsa. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: *pertama*, pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. *Ketiga*, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan (E. Mulyasa, 2002). Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan yang akan dicapai dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan SDM, sarana prasarana, informasi dan lingkungan kondusif yang di kelola melalui suatu proses sistematis (Usman Mulyad,i 1988).

Dalam lembaga pendidikan, seluruh komponen dapat berjalan dengan baik jika dikelola sesuai dengan konsep dan prinsip manajemen. Penerapan prinsip manajemen yang baik berpengaruh pada pelaksanaan program yang efisien , peningkatan mutu dan kualitas serta produktivitas pendidikan yang lebih bermutu. Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah harus memiliki visi membangun sekolah serta mampu mempertahankan eksistensi lembaganya. Kemampuan dalam memimpin berpengaruh pada kemampuannya merekrut tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya sehingga mampu menciptakan program sekolah yang nyaman dan menyenangkan bagi peserta didik.

Berbicara tentang SDM, beberapa pakar mendefinisikan Sumber daya manusia yang berbeda-beda. Menurut Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan pengertian secara mikro, Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan SDM secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll, (Handari Nawawi 2003).

Dalam hal ketenagaan SDM, rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*), (E. Mulyasa 2007).

Kedisiplinan adalah salah satu bagian dari faktor berhasilnya capaian tujuan pembelajaran. Sehingga disiplin dapat dipahami sebagai sesuatu hal atau keadaan tertib, di saat semua orang yang terkumpul pada satu sistem kemudian

tunduk kepada semua aturan yang ada dengan senang hati. Akhir-akhir ini dalam disiplin timbul permasalahan yang sering disepelekan, banyak sekali masyarakat melakukan pelanggaran-pelanggaran akan aturan yang telah ditetapkan serta disepakati. Selain itu pula, di lembaga seperti pendidikan, pembinaan disiplin ternyata belum dapat diandalkan oleh lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi miniature masyarakat. Banyaknya penyimpangan di lembaga pendidikan dan perilaku negatif yang dilakukan mahasiswa sehingga mengganggu dalam efektivitas pembelajaran. Kasus ini memiliki hubungan dengan adanya disiplin tempat belajar.

STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon merupakan satu-satunya kampus yang berada di Aceh utara dan sekaligus berada dibawah naungan yayasan memiliki tantangan dan peluang tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia. Kampus ini mengemban visi dan misi khusus untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan nilai-nilai moral spiritual. STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon sudah menunjukkan komitmennya dalam pengembangan pendidikan tinggi berbasis keislaman. Namun sebagai kampus yang masih dalam tahap pengembangannya, manajemen SDM menjadi salah satu isu yang perlu mendapatkan perhatian khususnya dalam upaya peningkatan kinerja dosen, adapun beberapa masalah yang menjadi hambatan dalam pengembangannya antara lain fasilitas yang kurang memadai, pengembangan kompetensi serta kompensasi yang bisa dikategorikan sangat rendah, hal ini menjadi tantangan besar pada kampus STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. Selain daripada itu, dosen dan mahasiswa sering mengabaikan kedisiplinan baik tugas maupun tanggungjawabnya sebagai seorang dosen dan mahasiswa sehingga berdampak pada mutu pendidikan kampus tersebut. Penanaman disiplin pada setiap individu, baik itu pada dosen maupun mahasiswa perlu di tanamkan lebih dalam lagi untuk kemajuan mutu pendidikan.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusiadi STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon khususnya dalam upaya peningkatan kinerja dosen. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis manajemen SDM yang diterapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan kinerja dan praktik manajemen yang lebih efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam lagi bagaimana penerapan manajemen SDM ini dapat meningkatkan kinerja dosen khususnya di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon.

Review Literatur

Untuk memperoleh gambaran sebagai suatu perbandingan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon, maka dilakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya yang relevan baik berupa buku, jurnal, skripsi, tesis maupun disertasi yang akan dipaparkan dalam penelitian ini, diantara hasil penelitian yang dimaksud antara lain:

Jumiaty, dalam kajian jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dosen Terhadap Disiplin Belajar Mahasiswa Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari*” dengan hasil penelitiannya yaitu: adanya pengaruh disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar

mahasiswa, hal ini dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja termasuk kategori tinggi, dengan skor rata-rata atau mean 80,62 sedangkan tingkat disiplin belajar mahasiswa termasuk kategori tinggi, dengan skor rata-rata atau mean 78,55. Adapun koefisien korelasi antara disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa adalah dengan nilai 0,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasinya sangat tinggi atau sangat kuat sebab ada diantara 0,90-1,00 (Jumiati, 2021).

Juliastuti, Achmad Hufad, Maman faturrahman dalam kajian jurnalnya yang berjudul “*Faktor-Faktor Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dalam Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia*” dengan hasil penelitiannya yaitu: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi Islam di Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dan library research. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menyajikan beberapa teori dan penjelasan tentang pembahasan yang diteliti, sedangkan metode *library research*, digunakan untuk mempelajari berbagai artikel ilmiah, jurnal-jurnal penelitian, via internet, buku-buku, dan sumber-sumber data atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian atau yang terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja lingkungan, motivasi, prestasi kerja, kompensasi, kompetensi, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja dosen sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia (Faturrahman et al. 2023).

Tiksnayana Vipraprastha, dkk dalam kajian jurnalnya yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19” dengan hasil penelitiannya yaitu: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak pada kinerja dosen dalam pembelajaran daring selama pandemi Covid-19. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan (b) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Tiksnayana Vipraprastha 2020).

Anjelin, winter, dkk dalam kajian jurnalnya yang berjudul Peran “Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan Di Perusahaan X” dengan hasil penelitian nya yaitu: penelitian ini bertujuan untuk mengalisis peran disiplin kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai di kontek organisasi. dilakukan didinas kepemudaan dan olahraga provinsi sulawesi selatan, metode penelitian yang di gunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, fokus pada pengujian hipotesis. hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara serempak maupu persial. selain itu,

kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan disiplin kerja menjadi faktor penentuan. kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sebagai landasan utama dalam mencapai hasil kinerja yang optimal (Anjeline, Winter 2024).

Berdasarkan beberapa literatur review yang dijelaskan diatas, yang menjadi perbandingan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari segi lokasi, tahun penelitian, dan metodologi, selanjutnya dari segi subjek kajiannya pun berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun yang menjadi instrumen penelitian dalam penelitian adalah peneliti sendiri sebagai *Human Instrument* yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya tersebut (Hadi, 2002; Kartini, 1996)..

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, Observasi, peneliti melakukan observasi di kampus STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon dimana peneliti melakukan tinjauan langsung ke lapangan dengan mengamati keadaan objek tanpa terlibat langsung didalam prosesnya. *Kedua*, Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan informan yang terlibat langsung dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan melakukan serangkaian pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan data informasi. *Ketiga*, Dokumentasi, setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara teknik terakhir yang digunakan adalah dokumentasi dimana peneliti mengumpulkan data berupa peta, absensi dosen, foto-foto yang memungkinkan dapat digunakan untuk informasi penelitian.

Sedangkan teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan Reduksi data yaitu dimana peneliti menyederhanakan dan memilih serta mengorganisasikan data untuk membuat data lebih mudah dipahami dan diolah, selanjutnya penyajian data, data yang telah diseleksi tersebut disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Dan yang terakhir peneliti melakukan teknik penarikan kesimpulan dari hasil data tersebut. Untuk teknik analisis keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi dengan teori. yaitu teknik yang digunakan oleh peneliti dalam memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang telah dikumpulkan dan menyandingkannya dengan teori untuk memperkuat hasil akhir dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja dosen. Dengan menerapkan strategi yang tepat, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi dosen, dan memastikan pemenuhan aturan yang berlaku. Adapun STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon menerapkan kedisiplinan kerja bagi seluruh dosen yang ada di lingkungan kampus tersebut dengan beberapa langkah-langkahnya diantara lain:

Perencanaan SDM dalam meningkatkan disiplin kerja dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon

Perencanaan SDM dalam meningkatkan disiplin kerja dosen meliputi, Rekrutmen dosen hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa dosen yang dipilih mampu memberikan kontribusi nyata pada pengembangan kualitas pendidikan di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ronald W. Rebore dalam bukunya *Educational administration* bahwa proses rekrutmen harus memperhatikan beberapa hal: Pertama, sebelum memulai proses rekrutmen, setiap lowongan pekerjaan harus dianalisis terlebih dahulu untuk memastikan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, dengan kualifikasi apa saja serta metode yang paling efektif untuk digunakan dalam proses rekrutmen.

Hal ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa penambahan atau pengangkatan dosen nantinya betul-betul karena sangat dibutuhkan dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Kedua, metode rekrutmen yang paling umum digunakan adalah pencarian internal, daftar referensi, menghubungi agen ketenagakerjaan, mengiklankan lowongan pekerjaan melalui media elektronik dan non elektronik serta media sosial lainnya (Rebore 2014). Sebagai perguruan tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan, STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon memiliki pendekatan khusus dalam proses rekrutmen dan seleksi dosen.

Pendekatan ini menitikberatkan pada prinsip musyawarah antara pimpinan kampus dan pengurus yayasan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon dosen tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik tetapi juga selaras dengan visi dan nilai-nilai pesantren yang menjadi fondasi kampus. Dengan kolaborasi ini, proses rekrutmen dirancang untuk menghasilkan SDM berkualitas yang mampu mendukung misi akademik dan spiritual lembaga (Malayu S.P. Hasibuan 2016). Seleksi adalah suatu proses ketika calon dosen dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang ditolak. Randall S. Schuler mengatakan bahwa seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi yang ada, rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Schuler & Jackson 2010).

Proses rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan dosen berdasarkan program studi dan perkembangan institusi. Pimpinan STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon, bersama pihak yayasan, meninjau jumlah dan bidang keahlian dosen

yang diperlukan. Kualifikasi minimum, seperti gelar akademik yang relevan dengan program studi, menjadi salah satu syarat utama. Namun, selain kualifikasi formal, pengalaman profesional di bidang pendidikan, penelitian, atau pengabdian kepada masyarakat juga menjadi pertimbangan penting. Hal ini untuk memastikan bahwa calon dosen memiliki kompetensi praktis yang mendukung Tridharma Perguruan Tinggi.

Proses seleksi calon dosen yang dilakukan oleh STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon sebagaimana tersebut diatas dapat dikatakan telah melalui tiga tahapan proses seleksi dan sesuai dengan kriteria dasar seleksi sebagaimana disebutkan oleh Sedarmayanti sebagai berikut: 1. Informasi analisis jabatan, 2. Rencana sumber daya manusia, 3. Rekrutmen. Adapun Kriteria Dasar Seleksinya adalah: Berpedoman pada laporan analisis pekerjaan, rencana dan rekrutmen tenaga kerja, efektif dan efisien dalam alokasi waktu, dana, tenaga, dan lain-lain, memperhatikan ketentuan yang berlaku, swasta atau pemerintah, dilaksanakan objektif dan jujur, profesional (Sedarmayanti 2010).

Tahap berikutnya adalah seleksi administratif dan penilaian kualifikasi. Calon dosen yang melamar akan diperiksa dokumen-dokumen penting seperti ijazah, sertifikat pendukung, dan riwayat pengalaman kerja. Setelah itu, dilakukan wawancara yang tidak hanya mengevaluasi kemampuan akademik tetapi juga aspek kepribadian. Dalam wawancara, calon dosen diharapkan mampu menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai Islam, integritas, dan kemampuan menjadi teladan bagi mahasiswa.

Rekrutmen merupakan proses yang dapat menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan lembaga. Rekrutmen dapat juga diartikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memiliki kompetensi kualitatif untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan lembaga. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah pelamar. Rekrutmen dilakukan sebagai upaya pencarian calon pegawai yang potensial untuk dipilih dan ditempatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan lembaga pendidikan (Ulfiatn, Triwiyanto 2011).

Musyawarah menjadi inti dalam proses seleksi akhir. Pimpinan kampus dan yayasan bersama-sama mendiskusikan setiap calon berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Selain kualifikasi akademik dan pengalaman, pertimbangan lain seperti kemampuan komunikasi, potensi pengembangan diri, dan kontribusi jangka panjang terhadap institusi juga menjadi faktor penentu. Pendekatan ini tidak hanya memastikan seleksi yang transparan dan adil, tetapi juga menciptakan sinergi antara visi akademik kampus dan kepentingan yayasan.

Dengan proses yang berbasis musyawarah ini, STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon berupaya memastikan bahwa dosen yang direkrut tidak hanya mampu memenuhi standar profesionalisme dalam dunia pendidikan tinggi tetapi juga dapat berkontribusi pada penguatan karakter keislaman dalam proses pembelajaran. Rekrutmen dan seleksi yang melibatkan pihak yayasan dan pimpinan kampus ini

mencerminkan harmoni antara kebutuhan akademik dan spiritual, yang menjadi landasan pengembangan perguruan tinggi.

Pelaksanaan SDM dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon

Adapun pelaksanaan SDM yang di berlakukan oleh STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon adalah memberikan pelatihan, pengembangan serta kompensasi kepada dosen guna untuk kepentingan bersama. Sebagai kampus yang berada di bawah naungan yayasan STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait keterbatasan fasilitas dan keuangan. Meskipun demikian, kampus ini tetap berkomitmen untuk mengelola pelatihan.

Dalam aspek pelatihan, dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon memprioritaskan program-program yang relevan dengan kebutuhan akademik kampus. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah kerja sama dengan instansi lain, seperti perguruan tinggi atau lembaga pendidikan Islam yang lebih mapan, untuk menyelenggarakan pelatihan dalam bentuk workshop, seminar, dan bimbingan teknis. Materi pelatihan mencakup metode pembelajaran inovatif, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kompetensi penelitian dan publikasi ilmiah.

Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi (Rebore 2014).

Pengembangan SDM juga dilakukan secara berkelanjutan melalui pemberian peluang studi lanjut kepada dosen. Kampus ini, melalui dukungan Yayasan, mendorong dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program magister atau doctoral. Selain itu, kampus juga memfasilitasi dosen untuk mengikuti konferensi atau forum akademik yang mendukung pengembangan wawasan mereka. Strategi ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dosen, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan akademik yang lebih dinamis dan kompetitif.

Meskipun keterbatasan finansial menjadi tantangan, STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon tetap mengupayakan kompensasi yang adil dan layak bagi dosen. Selain pemberian honorarium yang disesuaikan dengan kemampuan institusi, kampus juga memberikan kompensasi non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, dukungan untuk pengembangan karier, dan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa dosen merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kampus juga berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif, berbasis pada prinsip saling menghormati dan kebersamaan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan,

disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Malayu S.P. Hasibuan 2016) melalui : a) Ikatan kerja sama, b) Kepuasan Kerja, c) Pengadaan Efektif, d) Motivasi, e) Stabilitas Karyawan, f) Disiplin. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi (Malayu S.P. Hasibuan 2016).

Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, kampus mengoptimalkan pendekatan berbasis nilai spiritual dan moral yang menjadi ciri khas STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. Pihak yayasan dan pimpinan kampus menanamkan pentingnya pengabdian dan keikhlasan dalam menjalankan tugas sebagai dosen. Nilai-nilai ini diintegrasikan dalam program pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga dosen tidak hanya termotivasi oleh kompensasi material, tetapi juga oleh semangat untuk berkontribusi pada misi dakwah dan pendidikan Islam yang lebih luas.

Dengan langkah-langkah ini, STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon berupaya untuk menjaga keseimbangan antara profesionalisme dan kearifan lokal berbasis pesantren. Meskipun terbatas secara fasilitas dan keuangan, pelatihan, pengembangan SDM, dan kompensasi dosen dirancang dengan pendekatan strategis untuk mendukung peningkatan kinerja dosen. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat posisi kampus sebagai perguruan tinggi berbasis pesantren yang unggul dalam menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi.

Evaluasi SDM dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon

Berdasarkan temuan penelitian di kampus STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon, evaluasi sumber daya manusia memiliki posisi penting dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja dosen. Disiplin kerja dosen tercermin melalui kepatuhan terhadap jadwal mengajar, ketertiban dalam administrasi akademik, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi. Adapun proses evaluasi dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon dalam meningkatkan disiplin kerja dilaksanakan melalui berbagai bentuk, seperti penilaian kinerja dosen (BKD), pemantauan kehadiran, evaluasi pembelajaran oleh mahasiswa, serta supervisi akademik dari pimpinan institusi. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme dosen di kampus tersebut. Pelaksanaan evaluasi secara rutin memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kesadaran dosen akan pentingnya disiplin kerja. Dosen menjadi lebih konsisten dalam menjalankan kewajiban akademik khususnya di kampus STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon, termasuk menyusun perangkat pembelajaran (RPS/SILABUS), melaksanakan perkuliahan sesuai ketentuan, serta menyelesaikan tugas penilaian secara tepat waktu. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang menempatkan evaluasi kinerja sebagai instrumen untuk meningkatkan mutu dan produktivitas kerja (Prabu 2016).

Meskipun demikian, peneliti ini juga menemukan sejumlah hambatan dalam penerapan evaluasi SDM, seperti masih adanya dosen yang kurang taat terhadap jadwal perkuliahan, keterlambatan dalam pelaporan kinerja, serta belum optimalnya penerapan sistem penghargaan dan sanksi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan evaluasi belum sepenuhnya berjalan secara maksimal dan konsisten. Selain faktor sistem, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap keberhasilan evaluasi SDM dalam meningkatkan disiplin kerja dosen. Pemimpin yang memiliki sikap tegas, adil, dan komunikatif mampu mendorong dosen untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Sebaliknya, lemahnya pengawasan dan tindak lanjut hasil evaluasi dapat mengurangi efektivitas upaya peningkatan disiplin kerja.

Lebih lanjut, evaluasi SDM tidak hanya dimaknai sebagai proses penilaian semata, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi dosen. Melalui evaluasi, dosen dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam kinerjanya sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Kegiatan pembinaan seperti pelatihan, seminar, dan pendampingan akademik menjadi langkah strategis dalam meningkatkan profesionalitas dan kedisiplinan dosen. Dengan demikian, evaluasi SDM yang dilaksanakan secara terencana, objektif, dan transparan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan disiplin kerja dosen. Evaluasi yang disertai dengan sistem penghargaan bagi dosen berprestasi serta penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin akan membentuk budaya kerja yang lebih tertib, bertanggung jawab, dan profesional di lingkungan perguruan tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Perencanaan SDM dalam meningkatkan Disiplin Kerja dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon meliputi, rekrutmen dan seleksi dosen di STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon dilakukan melalui pendekatan musyawarah antara pimpinan kampus dan pihak Yayasan. Proses ini menekankan kualifikasi akademik, pengalaman profesional, serta kecocokan dengan nilai-nilai keislaman. Selain itu, seleksi dosen tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik, tetapi juga integritas moral dan komitmen calon untuk mendukung misi perguruan tinggi khususnya STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon. Pendekatan ini memastikan bahwa dosen yang direkrut dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan akademik dan spiritual kampus.

Pelaksanaan SDM dalam meningkatkan Disiplin Kerja dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon meliputi aspek pelatihan, pengembangan SDM, dan kompensasi dosen, STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon mengutamakan strategi berbasis kebutuhan dan keberlanjutan. Pelatihan dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga eksternal, sementara pengembangan SDM difokuskan pada peningkatan kualifikasi akademik dan keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah. Meskipun keterbatasan keuangan menjadi tantangan, kompensasi dosen

dioptimalkan. melalui pendekatan non-finansial, seperti pengakuan dan dukungan karier.

Sedangkan proses evaluasi SDM dalam meningkatkan disiplin kerja dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon dilaksanakan melalui berbagai bentuk seperti penilaian kinerja dosen (BKD), pemantauan kehadiran, evaluasi pembelajaran oleh mahasiswa, serta supervisi akademik dari pimpinan institusi serta penyusunan RPS/SILABUS. Dengan langkah ini, kampus tetap menjaga profesionalisme dan motivasi dosen dalam melaksanakan tugasnya, sambil memperkuat integrasi nilai-nilai moral dan spiritual sebagai ciri khas institusi.

REFERENCES

- Anjeline, Winter, Dkk. 2024. "Peran Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan Di Perusahaan X." 1(3):252–57.
- Fatturrahman, Maman, Cendekia Abditama, Universitas Sultan, Ageng Tirtayasa, Universitas Pendidikan Indonesia, Universita Sultan, and Ageng Tirtayasa. 2023. "Faktor-Faktor Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Islam Di Indonesia." 9(1):30–44.
- Hadi Saputra, I., Bin Che Omar, M., & Suparmanto, S. (2023). Problematika Keterbacaan Kitab Turats Fiqh Fathu al-Qarib Di Kelas Program Kitab Turats Plus (KTP) Pondok Pesantren Salaf Modern Thohir Yasin. *Cordova Journal Language and Culture Studies*, 13(1), 14–40. <https://doi.org/10.20414/cordova.v13i1.7539>
- Jackson, Randall S. Schuler dan Susan E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21 Edisi 1. Terjemah Nurdin Sobari Dan Dwi Kartini Yahya*. Jakarta: Erlangga.
- Jumiati. 2021. "ISSN 2798-3641 (Online)." 1(1).
- Kartini, K. (1996). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Mandar Maju.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Usman. 1988. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Handari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prabu, A. A. Anwar. Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rebore, Ronald W. 2014. *Human Resourches Administration In Education: A Management Approach*. United States: Person Education.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandunh: Refika Aditama.
- Tiksnayana Vipraprastha, Dkk. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19." *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasarakswati 2020*. <http://e-journal.unmas.ac.id>.
- Triwiyanto, Nurul Ulfiatin dan Teguh. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.