

## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-UTSMANI BONDOWOSO

**Heridianto**  
STAI Al-Utsmani Bondowoso  
[heridianto26@gmail.com](mailto:heridianto26@gmail.com)

**Diterima : 28-03-2023    Disetujui : 13-04-2023    Diterbitkan : 28-04-2023**

**Abstrak:** Artikel ini bertujuan untuk mengetahui Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso, khususnya peran pengadaan, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan dan memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif, sedangkan Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Kualitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data menggunakan Triangulasi Sumber dan Teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan mengkalkulasi kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua, yakni menggelar sayembara penerimaan dosen tetap. Ketiga, mulai dari kelengkapan administrasi, tes wawancara dan *microtheaching* lalu penetapan. Keempat, diikutkan seminar, workshop, komperensi, rapat dan studi lanjut. Kelima, pemberian kompensasi yang bersifat non finansial dan finansial.

**Kata Kunci:** Peran MSDM, STAI Al-Utsmani, Bondowoso.

**Abstrack:** *This article aims to determine the role of human resource management at Al-Utsmani Bondowoso Islamic High School, specifically the role of procurement, workforce recruitment, workforce selection, employee development and evaluation and providing compensation and protection to employees. The method used by researchers is a qualitative method, while the approach used is a descriptive qualitative approach. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. Meanwhile, technical data analysis uses source and technique triangulation. The results of the study show that procurement calculates the shortage of educators and educational staff. Second, namely holding a contest for accepting permanent lecturers. Third, starting from administrative completeness, interview tests and microteaching and then determination. Fourth, seminars, workshops, conferences, meetings and further studies are included. Fifth, the provision of non-financial and financial compensation.*

**Keywords:** *The Role Of MSDM. STAI Al-Utsmani, Bondowoso.*

## **PENDAHULUAN**

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan lembaga pendidikan tinggi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pendidikan. Tuntutan pendidikan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Kekuatan reformasi yang hakiki sebenarnya bersumber dari sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki visi, transformasi dan pandangan jauh kedepan, yang tidak hanya mementingkan diri dan kelompoknya tetapi senantiasa mengedepankan kepentingan bangsa dan negara dan bagi kehidupan masyarakat. Hal tersebut sekarang banyak terabaikan, bahkan kualitas sumber daya manusia Indonesia rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain, dari empat puluh tiga negara, hampir dalam berbagai bidang kehidupan. Indonesia berada pada urutan ke sepuluh terahir. Untuk itu, dalam proses reformasi peningkatan kualitas SDM merupakan hal yang pertama dan paling utama.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi (IPTEK) dan dilandasi dengan Keimanan dan Ketaqwaan (IMTAQ), sebagaimana yang dijelaskan dalam

Undang-Undang RI no. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 disebutkan:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas No.20, 2003).

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan suatu wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia yang global.

Manajemen merupakan motor dalam organisasi pendidikan, oleh karenanya setiap lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan hendaknya memperbaiki dan mengimplementasikan secara optimal manajemennya. Mengingat unsur manusia sangat penting dalam organisasi maka dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan perhatiannya kepada unsur manusia, yaitu dalam hal peran manajemen SDM. Manusia adalah darah dalam suatu organisasi, walaupun begitu canggihnya fasilitas atau peralatan dalam lembaga akan tetapi SDM-nya tidak mampu mengoprasionalkannya dengan baik, maka tidak ada artinya kecanggihannya itu.

Dalam rangka merealisasikan tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia (SDM) tampaknya penting diterapkan didalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000) bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peranan manajemen SDM dilembaga pendidikan tinggi perlu untuk dioptimalisasikan oleh para manajer pendidikan agar lembaga tetap eksis dan survival ditengah-tengah persaingan global dan dapat mengeluarkan peserta didik yang berkualitas dan berdaya guna, yang mampu bersaing ditengah–tengah dunia yang serba kompetitif. Dalam Islam diajarkan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan duniawi (seperti pengelolaan lembaga pendidikan) maka orang-orang didunia pendidikan itulah yang paling tahu/mengetahui kekurangan-kekurangan yang menyebabkan terhambatnya perkembangan lembaga. Dalam hal ini yang paling bertanggung jawab atas maju tidaknya suatu lembaga pendidikan adalah para manajer pendidikan, oleh karenanya para manajer pendidikan harus berupaya untuk memperbaiki keahliannya dalam hal pengelolaan lembaga (keahlian manajemen) (Syukur, 2015).

Para manajer pendidikan dan karyawan dituntut untuk memperkaya wawasannya tentang manajemen terutama manajemen SDM baik itu pada fungsi manajerial ataupun operasional, agar tercipta keteraturan administrasi dilembaga tersebut. Untuk menambah wawasan manajemen ini di perlukan langkah-langkah yang harus di tempuh seperti mengikuti pelatihan-pelatihan manajemen SDM, Lokakarya tentang manajemen SDM, Seminar-seminar manajemen SDM, membaca bahan pustaka tentang manajemen SDM dan administrasi.

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Utsmani Bondowoso merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani Beddian Jambesari Darus Sholah Bondowoso. Di STAI Al-Utsmani Bondowoso menerapkan perkuliahan terpisah antara mahasiswa dan mahasiswi, oleh karena itu lembaga pendidikan tersebut benar-benar menjaga norma-norma agama.

Hari efektif proses belajar mengajar di STAI Al-Utsmani Bondowoso dimulai pada hari senin, selasa, rabu, jum'at dan sabtu. Sedangkan jam efektif yang diberlakukan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dimulai dari pukul 12.30 WIB sampai pukul 16.30 WIB. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu data yang diperoleh dituangkan dalam bentuk uraian/kualitatif (Moleong, 2010) dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga pendekatan yakni; 1). Observasi (Observation) (Creswell, 2016), 2). Wawancara (Interview) (Sugiono, 2017) dan 3). Dokumentasi (Documentation) (Indriantoro dan Supomo, 2002). Teknik analisis data, yaitu data *collection*, data *display*, data *condensation* dan data *verifiying* (Miles dkk, 2014).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Persiapan**

Dalam persiapan manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai titik ukur dalam suatu keputusan yang sebelumnya sudah diperhitungkan dengan baik, mengenai langkah apa saja yang akan dilakukan oleh STAI Al-Utsmani Bondowoso dimasa mendatang, agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Persiapan SDM di STAI Al-Utsmani Bondowoso seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dilingkungan STAI Al-Utsmani Bondowoso terbagi menjadi tenaga edukatif atau tenaga pendidik dan tenaga administratif atau tenaga kependidikan, sehingga perencanaan yang dilakukan juga melingkupi perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong baelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (SISDIKNAS, 2003).

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pada intinya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang berkualitas secara proaktif sehingga mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mengarah

pada upaya membangun pendidikan yang berkualitas, membentuk SDM yang tidak hanya produktif dan kreatif akan tetapi juga handal dan berprestasi (Herawan dan Hartini, 2011).

Setelah melakukan penghitungan dan mendapatkan kebutuhan total tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dilanjutkan dengan mengkalkulasi kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berikut langkah-langkah yang dilakukan oleh STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam mempersiapkan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya:

- a. Mengumpulkan data jumlah tenaga pendidik yang didasarkan pada klasifikasi jenis kelamin, durasi atau lama bertugas sebagai tenaga pendidik, usia, kualifikasi atau ijazah tertinggi yang diperoleh, beban mengajar dan spesialisasi bidang yang digeluti. Data tersebut penting untuk menentukan kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam artian belum memenuhi pendidik yang *full time dan fully qualified*;
- b. Melakukan identifikasi jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun pada tahun dalam periode perencanaan;
- c. Melakukan identifikasi jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang karena sesuatu hal akan meninggalkan tempat bertugas sekarang, dikarenakan pindah tugas, melanjutkan studi, kondisi kesehatan dan sebagainya;
- d. Melakukan analisis dan identifikasi kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki lembaga pendidikan yang belum *fully qualified*;
- e. Melakukan analisis dan identifikasi jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memiliki beban mengajar penuh, misalnya dosen *part time atau honorer*;
- f. Melakukan pengembangan standar atau rambu-rambu sehingga tercipta suatu sistem pada lembaga pendidikan yang berguna untuk menentukan kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam hal pengadaan tenaga kerja diupayakan agar lembaga memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.

Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya (Martoyo,1998).

## **2. Rekrutmen Tenaga Kerja**

Unsur manusia merupakan unsur yang paling berpengaruh atas terciptanya suatu perilaku organisasi, oleh karenanya dalam rangka memperoleh pegawai yang kompeten/professional, maka dalam pengadaan personil ini harus benar-benar diperhatikan. Di STAI Al-Utsmani Bondowoso pengadaan personil (pegawai) di kenal dengan istilah rekrutmen Dosen Tetap dan Rekrutmen staff Tetap.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification* (Syukur, 2015).

Jika dalam lembaga pendidikan mengalami kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu dibiarkan maka lembaga tidak akan berkembang. Oleh karena itu, apabila formasi pegawai terdapat kekosongan maka Ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso harus cepat-cepat mengambil tindakan untuk mengisi kekosongan tersebut. Untuk itu, maka dalam pengisian jabatan pegawai yang kosong harus dilakukan dengan perekrutan pegawai yang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

STAI Al-Utsmani Bondowoso dalam rangka pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan mempertimbangkan kebutuhan lembaga, dan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, dan keahlian yang dimiliki dan setelah itu baru diadakan tes, dan yang terakhir adalah akad Mou.

Proses rekrutmen pegawai sangat penting dilakukan dengan teliti karena kualitas sumber daya manusia (SDM) organisasi tergantung pada kualitas rekrutmen karyawan. Untuk memperoleh kualitas SDM yang baik STAI Al-Utsmani Bondowoso menggelar sayembara seleksi melalui kelengkapan administrasi, pemanggilan tes, penetapan lalu Mou.

Selain itu, STAI Al-Utsmani Bondowoso untuk memenuhi jabatan pegawai yang kosong atau kurang/butuh pegawai, baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pertama dilihat dulu apakah perlu karyawan atau tidak, kalau perlu baru diadakan rekrutmen dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, setelah itu baru diadakan pemanggilan.

### **3. Seleksi Tenaga Kerja**

Rekrutmen digunakan untuk menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja baik. Proses mencari dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan STAI Al-Utsmani Bondowoso untuk diperkerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan dikerjakan dalam jangka waktu yang lama.

Penerapan perekrutan Tenaga Kerja (Dosen dan Staff Administrasi) lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan tentang keagamaan seperti bisa baca tulis Al-Qur'an, berpenampilan menarik dan mudah berinteraksi dengan mudah dengan rekan kerja.

Sebelum mengadakan rekrutmen bagian personalia melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perencanaan kebutuhan tenaga kerja merupakan awal untuk merekrut tenaga kerja, proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, apakah memang benar-benar membutuhkan tenaga kerja.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja ini di dasarkan kepada informasi dari ketua STAI Al-Utsmani Bondowoso. Pada prinsipnya mutu calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu mengisi jabatan yang kosong. Adapun langkah awal yang dilakukan oleh pihak STAI Al-Utsmani Bondowoso adalah pengumuman lowongan pekerjaan di STAI Al-Utsmani Bondowoso dengan syarat dan kriteria tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan.

Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* milik pelamar.

Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya (Syukur, 2015).

Secara prosedural seorang yang melamar di STAI Al-Utsmani Bondowoso sama dengan dilembaga lain. Setelah lamaran masuk, maka pihak panitia mulai menyeleksi dari surat-surat lamaran yang masuk. Kemudian para calon dosen dan karyawan yang telah lolos seleksi administrasi, dipanggil dan mengikuti tahap selanjutnya yaitu tes wawancara dan *microteaching*.

Test dilakukan secara wawancara melalui tanya jawab tentang pengetahuan umum dan cara para pelamar berbicara, bahasa yang digunakan dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan tes *microteaching* untuk mengetahui bagaimana cara mengajar dan metode yang diterapkan ketika seorang dosen menyampaikan materi kepada mahasiswa.

#### **4. Pengembangan dan Evaluasi Karyawan**

Para pegawai pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak mungkin statis karena pada kenyataan sebuah lembaga pendidikan tumbuh dan berkembang dalam dunia yang semakin global dan serba kompetitif. Fungsi operasional ini (pelatihan dan pengembangan) sangat dilakukan dalam setiap lembaga baik lembaga pendidikan atau lembaga-lembaga yang lain.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk pelatihan dan pengembangan bisa dilakukan dengan berbagai cara di antaranya: *inservice training*, *tour of duty* *ant tour of area* (pemindahan pekerjaan dan pemindahan wilayah), seminar workshop, komperensi, rapat dan sebagainya.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, moral dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/ jasa yang dihasilkan (Hasibuhan, 2000).

Para pegawai di STAI Al-Utsmani Bondowoso perlu mendapat pelatihan-pelatihan dan pengembangan, terbukti masih banyak diadakannya pengembangan dan pelatihan guna meningkatkan profesionalisme dosen atau karyawan. Seperti halnya dosen STAI Al-Utsmani Bondowoso selain mendapatkan pelatihan dan sebagainya, juga dicarikan solusi untuk bisa melanjutkan studi ke jenjang doktoral dan sampai saat ini sudah ada tiga dosen yang menempuh studi S3.

Apalagi kalau dihubungkan dengan tingkat perkembangan zaman sekarang yang begitu pesat, sehingga menuntut dosen dan staff, untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pada masa sekarang. Implementasi program latihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar. Untuk menilai keberhasilan program-program tersebut, manajer harus mengevaluasi kegiatan-kegiatan pelatihan dan pembangunan secara sistematis (Handoko, 1996).

## **5. Kompensasi dan Proteksi**

Seseorang berkerja dalam organisasi perlu mendapatkan kompensasi, karena kompensasi ini penting untuk diberikan ke dosen atau staff agar mereka dapat lebih maksimal dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu kegiatan yang mengakibatkan terpeliharanya perilaku manusia dalam organisasi. Kompensasi yang diberikan manajer bisa berupa apa saja misalnya dengan memberi motivasi berupa pujian, penghargaan dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan personil.

STAI Al-Utsmani Bondowoso, pemberian kompensasi disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan (agar mereka puas dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya serta memberikan perasaan senang dan puas di lingkungan kerja pegawai, maka dalam memberikan kompensasi lebih mengutamakan kompensasi yang bersifat non finansial dari pada finansial. Tentang kompensasi karyawan merupakan suatu hal yang mendapatkan perhatian khusus, dan para manajer selalu berusaha untuk memotivasi pegawai

agar mereka dapat bekerja dengan maksimal dan dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu (Syukur, 2015).

Semangat kerja dosen dan karyawan di STAI Al-Utsmani Bondowoso sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Sehubungan di STAI Al-Utsmani Bondowoso merupakan lembaga yang berada di naungan Pondok Pesantren, kompensasi yang lebih diutamakan adalah kompensasi yang bersifat finansial. Adapun kompensasi yang diberikan berupa tunjangan kenaikan gaji sesuai dengan berapa lama mengabdikan, penndelegasian untuk mendapatkan pelatihan, pemberian penghargaan atas prestasi kerja mereka, pujian, memperhatikan inspirasi dan sebagainya asalkan bisa membuat pegawai lebih giat dalam kerjanya serta diakhir tahun pendidikan STAI Al-Utsmani Bondowoso memberikan penghargaan berupa uang tunai kepada dosen teladan sebesar 5.000.000,00 pada acara puncak Award Milad PPS. Al-Utsmani Beddian Jambesari DS Bondowoso.

Ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah atau gaji (Martoyo, 1998) antara lain sebagai berikut:

- a. Upah menurut prestasi kerja
- b. Upah menurut lama kerja
- c. Upah menurut senioritas
- d. Upah menurut kebutuhan

Tentang pemberian kompensasi salah satu karyawan STAI Al-Utsmani Bondowoso juga memberi komentar bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat memotivasi dosen dan staff, di STAI Al-Utsmani Bondowoso tentang pemberian kompensasi ini sesuai dengan keadaan lembaga, yaitu dengan lebih mengutamakan kompensasi yang bersifat finalisme, sehingga mereka merasa puas dan senang di lingkungan kerjanya.

Adapun tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh, dan pemerintah (Hasibuan, 2000).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwasanya persiapan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso melakukan penghitungan dan mendapatkan kebutuhan total tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lalu dilanjutkan dengan mengkalkulasi kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam proses rekrutmen tenaga kerja menggelar sayembara seleksi melalui kelengkapan administrasi, pemanggilan tes, penetapan lalu Mou. Seleksi tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan tentang keagamaan lalu seleksi administrasi, selanjutnya yaitu tes wawancara dan *microteaching*. Pengembangan dan evaluasi karyawan mendapatkan pelatihan, seminar, *workshop*, dan komperensi juga dicarikan solusi untuk bisa melanjutkan studi ke jenjang doktoral. Terakhir memberikan kompensari dan proteksi pada pegawai berupa motivasi yang non finansial dan finansial berupa kenaikan gaji dan penghargaan sebagai dosen teladan setiap tahun sekali.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso harus benar-benar selektif dan konsisten dalam menentukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh calon dosen tetap maupun calon karyawan tetap baik dari proses persiapan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan memberikan kompensasi. Selain itu, diharapkan untuk mengakaji ulang proses yang telah dilakukan serta melengkapi penelitian ini agar lebih sempurna. Diharapkan juga untuk selalu mencari refrensi-refrensi lain yang sudah dianggap

bagus dalam proses implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hartini, Endang Herawan & Nani. 2011. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (Ed.)*. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuhan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.

Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Saldana, Matthew B. Miles, A. Michael Hubberman and Johnny. 2014. *Qualitative Analysis A Methods Sourcebook*. USA: Sage Publication.

Sudiono. 2027. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supomo, Nur Indriantoro dan Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Syukur, Fatah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.

Undang-Undang RI NO. 20 Tahun 2003, *Tentang System Pendidikan Nasional*, Bandung: Fokusmedia.