

**MANAJEMEN SDM TENAGA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM
AS-SYAFI'YAH PONDOK GEDE BEKASI**

(Studi Kasus Kajian HRM)



SRI LESTARI
7647158015

Disertasi yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan suatu organisasi. Adapun visi UIA adalah untuk mewujudkan institusi pendidikan yang unggul ditingkat nasional maupun Internasional menjadi pusat pengembangan dan pengamalan agama, ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya insani di tahun 2035. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif study kasus dengan melakukan explanasi (menjelaskan fenomena yang terjadi dan menjelaskan sebab-akibat suatu peristiwa). Teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, video, foto, pengumpulan data), uji keabsahan data (triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi teori). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan inti dan informan pendukung sebanyak 25 responden dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perencanaan di UIA antara lain: sudah membuat visi dan misi untuk 5 tahun kedepan, sudah ada peta perencanaan dosen, pemenuhan kebutuhan dosen secara isidentil, faktor penghambat perencanaan antara lain: belum dibuatkan budget biaya secara konsisten, penggunaan IT belum maksimal. Pelaksanaan pengembangan UIA antara lain: pelatihan, work shop, pelaksanaan pelatihan secara tentative, bagi dosen yg ingin melanjutkan kuliah S.3 diberikan support dan dispensasi berupa keringanan beban mengajar serta dibebaskan tugas sebagai struktural. Faktor penghambat pengembangan antara lain: belum dibuatkan budget biaya pelatihan untuk 1 tahun dan pengajuan biaya secara tentative apabila diperlukan dan sosialisasi mengenai pelatihan masih kurang, kurangnya minat dari dosen untuk mengikuti pelatihan, dikarenakan pelaksanaan bersamaan dengan jadwal mengajar dosen. Pelaksanaan pengawasan antara lain: monitoring dilakukan secara berkala oleh team LPJM dengan menanyakan secara langsung dan redom kepada peserta pelatihan, adanya SOP tentang pengawasan yang dibuat oleh UIA, faktor penghambat antara lain: kurangnya kontrol dan pendekatan dari pimpinan kepada bawahan, kesejahteraan dosen masih kurang, penggunaan teknologi belum efektif. Kebaharuan dalam penelitian ini yaitu: adanya unsur relegius yang kuat dan keiklasan untuk beribadah kepada Allah SWT yang merupakan pendukung utama dosen dalam mewujudkan visi dan misi dan tetap bertahan bekerja di UIA. Adanya asumsi dasar dari Teori Konstruksi Sosial sebagai berikut : a) Realitas merupakan hasil ciptaan manusia kreatif melalui kekuatan konstruksi sosial terhadap dunai sosial di sekelilingnya. b) Hubungan antara pemikiran manusia dan konteks sosial tempat pemikiran itu timbul, bersifat berkembang dan dilembagakan. c) Kehidupan masyarakat itu dikonstruksi secara terus menerus. d) Membedakan antara realitas dengan pengetahuan. Realitas diartikan sebagai kualitas yang terdapat di dalam kenyataan yang diakui sebagai memiliki keberadaan yang tidak bergantung kepada kehendak kita sendiri.

Kata Kunci : HRM, Perencanaan, Pengembangan, Pengawasan

ABSTRACT

Human resource management is a way of managing the relationships and roles of human resources owned by individuals efficiently and effectively which can be used optimally so that the goals of an organization can be achieved. The vision of UIA is to make educational institutions that excel at national and international levels become a center for the development and practice of religion, science and technology as well as human resources in 2035. In this research, a qualitative case study method is used by explaining explain the cause and effect of an event). Data collection techniques (observation, interviews, videos, photos, data collection), data validity testing (data triangulation, method triangulation, and theory triangulation). Based on the results of interviews with core informants and supporting informants as many as 25 respondents, it can be concluded that the implementation of planning at UIA includes: having made a vision and mission for the next 5 years, there is a lecturer planning map, fulfilling the needs of lecturers identically, the inhibiting factors for planning include: a cost budget has not been made consistently, the use of IT has not been maximal. The implementation of UIA development includes: training, work shop, implementation of training tentatively, for lecturers who wish to continue their study at S.3 are given support and dispensation in the form of reducing the teaching load and being relieved of structural duties. The inhibiting factors for development include: a training cost budget for 1 year has not been made and proposing costs tentatively if needed and lack of socialization regarding training, lack of interest from lecturers to take part in training, due to implementation in conjunction with the lecturer teaching schedule. The implementation of supervision includes: monitoring is carried out periodically by the LPJM team by asking directly and redom to the training participants, the existence of SOPs on supervision made by UIA, inhibiting factors include: lack of control and approach from leaders to subordinates, lecturer welfare is still lacking, the use of technology has not been effective. The novelty in this research is: there is a strong religious element and sincerity to worship Allah SWT who is the main supporter of the lecturers in realizing the vision and mission and still working at UIA. The basic assumptions of the Social Construction Theory are as follows: a) Reality is the result of a creative human creation through the power of social construction against the social world around him. b) The relationship between human thought and the social context in which it arises, is developed and institutionalized. c) Community life is continuously constructed. d) Distinguishes between reality and knowledge. Reality is defined as a quality contained in reality which is recognized as having an existence independent of our own will.

Keywords: HRM, Planning, Development, Supervision

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

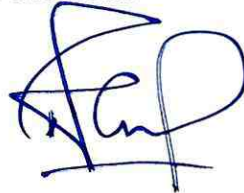
Promotor



Prof. Dr. Makruf Akbar, M.Pd

Tanggal :16..NOV..2020

Co-Promotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus

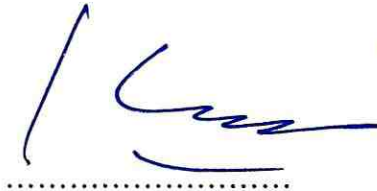
Tanggal :16..NOV 2020

NAMA

TANDA TANGAN

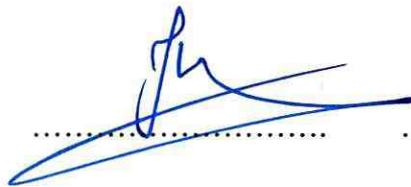
TANGGAL

Prof. Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹


.....

30-11-2020
.....

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²


.....

23-11-2020
.....

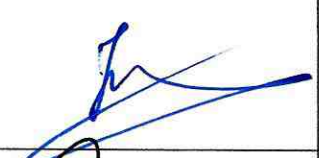

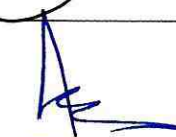
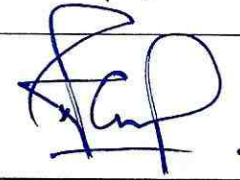

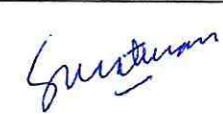
Nama : Sri Lestari
No. Registrasi : 7647158015
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

¹) Rektor Universitas Negeri Jakarta

²) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Sri Lestari
No Registrasi : 7647158015
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		23/4 2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		16/11 - 2020
3	Prof. Dr. Makruf Akbar, M.Pd (Promotor)		16/11 - 2020
4	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Kopromotor)		16/11 - 2020
5	Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA (Penguji)		12 November 2020
6	Prof. Dr. Adji Suratman, M.AK (Penguji Luar)		16/11/2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220
Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman:
<http://pps.unj.ac.id>, E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, November 2020



Sri Lestari



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sri Lestari
NIM : 7647158015
Fakultas/Prodi : Ekonomi / Ilmu Manajemen
Alamat email : SriLestari_7647158015@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Dosen di Universitas Islam As-Syafi'iyah

Pondok Gede (Study Kasus HRM)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 11 Februari 2021

Penulis

(Sri Lestari)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Disertasi dengan judul **“Manajemen SDM Tenaga Dosen di Universiats Islam As-Syafi’iyah Pondok Gede Bekasi (Studi Kasus Kajian HRM)”** sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Doktor Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta, shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, para sahabat serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan selama proses penyusunan disertasi ini, terutama kepada :

1. Prof. Dr. Khomarudin, M, Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof, Dr Nadiroh, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr Ma’ruf Akbar, M.Pd selaku Promotor di Fakultas Ekonomi Program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta .Terima kasih atas waktu yang diberikan kepada peneliti mulai dari awal hingga akhir penelitian untuk memberikan bimbingan dan masukan yang berharga dalam rangka penyusunan disertasi ini.

4. Prof. Dr Dedi Purwana M.Bus selaku Co Promotor di Fakultas Ekonomi Program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta. Terima kasih atas waktunya serta memberikan masukan dan bimbingan dalam rangka penyusunan disertasi ini.
5. Prof. Dr. Hamidah M,Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen. Terima kasih atas waktu yang diberikan untuk memberikan support dan bimbingan dalam rangka penyusunan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A selaku penguji dari dalam UNJ, terima kasih atas waktu yang diberikan serta support dan masukan dalam rangka menyempurnakan penyusunan disertasi ini.
7. Prof..Dr.Adji Suratman M.AK. selaku penguji luar, terima kasih atas waktu yang diberikan serta support dan masukan dalam rangka menyempurnakan penyusunan disertasi ini.
8. Semua rekan-rekan dan sahabat yang selalu hadir membantu dan memberikan dukungan moral selama ini khususnya rekan-rekan kuliah terutama program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
9. Terima kasih kepada seluruh pimpinan, dosen dan staff Universitas As-Syafi'iyah, atas bantuan dan dukungannya serta support dalam rangka penyusunan disertasi ini.
10. Terima kasih kepada suami tercinta Sudarsono dan anakku Qory Arin, Tiara Arina AM dan Shabrina Dea S, atas support dan dorongan semangat dan motivasi yang selalu diberikan kepada saya pada saat menyelesaikan disertasi ini.

11. Terima kasih kepada menantu, kakak-kakak dan adik tercinta yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dorongan dan support selama ini.
12. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dan telah banyak membantu peneliti hingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusun menyadari bahwa dalam penulisan disertasi ini masih banyak kekurangan dan perbaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan permintaan maaf atas ketidak sempurnaan karya ini, serta sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Mohon maaf jika ada perbuatan, tutur kata yang kurang berkenan selama studi, dan semoga Allah membalas kebaikan bapak dan ibu berikan aamiin.
Wassalam mu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatu

Jakarta, November 2020

Penulis,

Sri Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Penelitian.....	19
C. Perumusan Masalah.....	20
D. Tujuan Penelitian.....	20
E. Signifikansi Penelitian.....	21
F. Kebaharuan Penelitian.....	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	25
A. Latar Belakang Teori.....	25
1. Pengertian Manajemen.....	25
2. Tujuan MSDM.....	29
3. Strategi Organisasi.....	33
4. Perencanaan SDM.....	39
5. Pengembangan SDM.....	47
6. Pengawasan SDM.....	57
B. Penelitian - Penelitian yang Relevan.....	59
C. Kerangka Teoritik.....	66
BAB III METODE PENELITIAN.....	70
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	70
B. Latar Penelitian.....	70
C. Metode, Disain dan Prosedur Penelitian.....	71
D. Data dan Sumber Data.....	74
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	75

F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	79
G. Analisis Data.....	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	88
A. Hasil Penelitian.....	88
___ 1. Gambaran Umum Universitas Islam As-Syafi'iyah	88
___ 2. Pengamatan dan Proses Kontruksi.....	90
___ 3. Karakteristik Responden.	95
B. Pembahasan.....	101
___ 1. Perencanaan SDM.....	102
___ 2. Pengembangan SDM.....	122
___ 3. Pengawasan SDM.....	140
___ 4. Kreteria Perguruan Tinggi Yang Unggul.....	154
___ 5. Model Managemen.....	157
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	158
A. Kesimpulan.....	160
B. Implikasi	167
___ 1. Implikasi Teoritis	167
___ 2. Implikasi Praktis.....	167
C. Rekomendasi.....	167
DAFTAR PUSTAKA	172
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Informan Penelitian.....	73
Tabel 4.1 Komponen Penilaian Dosen.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1 Tingkatan Manajemen	27
Gambar.2.2 Tujuan Perusahaan.....	31
Gambar.2.3 Siklus Manajemen SDM.....	32
Gambar 2.4 Proses Mencapai Tujuan	33
Gambar.2.5 Perencanaan Strategis	36
Gambar 3. 1 Situasi sosial (social situation).....	72
Gambar 3.2 Kerangka Pemikiran	74
Gambar 3.3 Uji Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif.....	80
Gambar 3.4 Uji Kredibilitas Data Dalam Penelitian Kualitatif.....	80
Gambar 3.5 Triangulasi Sumber Data	162
Gambar 3.6 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	162
Gambar 3.7 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	162
Gambar 5.1 Perencanaan.....	162
Gambar 5.2 Pengembangan.....	164
Gambar 5.3 Pengawasan	166

DAFTAR GRAFIK

Grafik4.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Evaluasi Pembelajaran.....	92
Grafik4.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Evaluasi Pembelajaran.....	92