

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PERGURUAN TINGGI: SDM DOSEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**



MUTMAINAH

7647140393

Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam mendapatkan Gelar Doktor

PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2020

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PERGURUAN TINGGI: SDM DOSEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Mutmainah

ABSTRAK

Dalam menjaga mutu Pendidikan Tinggi, pemerintah mengeluarkan pemeringkatan dan klasterisasi perguruan tinggi. Hal ini bertujuan, agar pemerintah dapat membuat kebijakan kepada suatu perguruan tinggi tersebut dalam melakukan usaha-usaha intensif untuk memperbaiki akreditasi prodi dan institusi serta Perguruan Tinggi dapat memperbaiki mutunya dan dapat bersaing ditingkat dunia. Pemeringkatan perguruan tinggi oleh Dikti yang dikeluarkan sejak tahun 2015, membagi penilaian dengan empat bidang yaitu, kualitas SDM, kualitas manajemen, kualitas kegiatan mahasiswa dan kualitas penelitian & publikasi ilmiah. Studi Kasus dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jakarta dimana pemeringkatan tahun 2016 menurun dibanding tahun 2015, khususnya dibidang kualitas SDM. Tujuan penelitian ini pertama, untuk mengkaji Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Dosen di Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ), terutama mengenai Perencanaan Kebutuhan, Pelatihan & Pengembangan Karir, dan Penilaian Kinerja. Kedua, dalam rangka memperkaya kajian dan pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Novelty atau unsur kebaruan dalam penelitian ini adalah dihasilkannya Usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM Dosen, Model Pelatihan & Pengembangan Karir, Model Penilaian Kinerja dan Model Sistem Informasi MSDM di UMJ. Metodologi yang digunakan adalah Metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan teknik pengumpulan data meliputi studi dokumentasi, wawancara dan observasi. Hasil penelitian yaitu (1) Perencanaan kebutuhan SDM Dosen bersifat inidental berdasarkan rasio Dosen-mahasiswa, yang dilakukan oleh Prodi (2) pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh masing-masing prodi, (3) penilaian kinerja, dilakukan dengan EDOM, belum ada kebijakan penilaian kinerja. Hasil penelitian adalah usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM Dosen, Model Pelatihan & Pengembangan Karir dan Model Penilaian Kinerja, juga model Sistem Informasi MSDM UMJ. Penelitian merekomendasikan yaitu perlunya diadakan analisis eksternal dan internal (*SWOT analysis*), perlunya dilakukan koordinasi dan evaluasi secara rutin, perlunya dibuat kebijakan dan pedoman MSDM dosen.

Kata Kunci: MSDM, pemeringkatan PT, perencanaan, pelatihan & pengembangan, penilaian kinerja, model sistem informasi MSDM.

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT of HIGHER EDUCATION:
LECTURER HR
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY, JAKARTA**

Mutmainah

ABSTRACT

In maintaining the quality of Higher Education, the government issues a ranking and clustering of higher education. This aims so that the government can make policies for a university in making intensive efforts to improve the accreditation of study programs and institutions as well as universities to improve their quality and be able to compete at the world level. Higher education ranking by the Higher Education issued since 2015, divides the assessment into four areas namely, the quality of human resources, the quality of management, the quality of student activities, and the quality of research & scientific publications. Muhammadiyah University Jakarta, as one of the Private Universities (PTS) in Jakarta, where the ranking in 2016 decreased compared to 2015, especially in the field of HR quality. The purpose of this study is first to discuss the management of human resources lecturers at the Muhammadiyah University of Jakarta (UMJ), especially regarding Lecturer HR planning, training & development, and performance appraisal. Second, in order to enrich the study and development of Human Resource Management Science. Novelty element in this study is the proposed HR Requirement Planning Model, Career Training & Development Model, Performance Assessment Model and HR Information Systems Model at UMJ. A qualitative method with a case study approach is used in this study with data collection techniques including documentation studies, interviews, and observations. The results of the study are (1) Planning for HR needs of lecturers is incidentally based on the lecturer-student ratio, conducted by study programs (2) training and development are carried out by each study program, (3) performance assessment, conducted by EDOM, there is no performance appraisal policy. The results of the study are the proposed Lecturer HR Requirement Planning model, Career Development & Training model, and Performance Assessment Model, as well as the UMJ HRM Information System model. The study recommends that there be a need for external and internal analysis (SWOT analysis), the need for routine coordination and evaluation, the need for lecturers' HR policies and guidelines to be made.

Keywords: HRM, HRM information system model, planning, performance appraisal, training & development, university ranking.

RINGKASAN

Pendahuluan

Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) adalah Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang didirikan tanggal 18 Nopember 1955. Dalam persaingan global saat ini yang semakin ketat UMJ harus berusaha meningkatkan kinerja dari SDM Dosen. Peningkatan perguruan tinggi oleh Dikti yang dikeluarkan sejak tahun 2015, dengan membagi penilaian dengan empat bidang yaitu, kualitas SDM, kualitas manajemen, kualitas kegiatan mahasiswa dan kualitas penelitian & publikasi ilmiah. Kualitas SDM UMJ tahun 2015 mendapat nilai 2,99, tetapi tahun 2016 mendapat nilai 1,00 dan tahun 2017 mendapat nilai 0,99. Peringkat UMJ tahun 2015 urutan 53, 2016 urutan 212 dan 2017 urutan 216 dari 3.244 perguruan tinggi di Indonesia. Melihat hal tersebut, dilakukan penelitian kualitatif mengenai pengelolaan SDM Dosen UMJ selama ini, hal ini penting agar UMJ dapat meningkatkan kinerja SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan dan untuk dapat bersaing di era globalisasi. Fokus Penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia Dosen (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jakarta) dan, adapun sub penelitian adalah; a) perencanaan, b) pelatihan & pengembangan, c) penilaian kinerja

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus (*case study*). Tahapan penelitian adalah sebagai berikut menentukan : 1) fokus penelitian , 2) sub fokus 3) membuat pedoman wawancara, yaitu dengan membuat protocol research, 4) mengumpulkan data, dengan observasi, dokumen dan wawancara, 4) Analisis data, 5) memberikan Pelaporan hasil temuan 6) memberikan rekomendasi dan usulan model sistem informasi sumber daya manusia dosen. Responden dari penelitian ini adalah pimpinan universitas (wakil rektor I & II), pimpinan fakultas (4 orang Dekan), Ketua Prodi (3 orang), Dosen (10 orang), Mahasiswa (10 orang).

Hasil Penelitian

1. Perencanaan

Hasil penelitian menemukan bahwa, Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM berdasarkan Rasio Dosen-Mahasiswa. Rekrutmen dosen bersifat insidental, bila keadaan rasio sangat mendesak. Perencanaan kebutuhan SDM dan rekrutmen calon dosen dilakukan oleh Program Studi, untuk diajukan ke fakultas dan universitas, Kendala yang terjadi adalah pertama, dalam penentuan daya tampung mahasiswa baru, universitas, tidak berkoordinasi dengan prodi, sehingga rasio dosen-mahasiswa menjadi tinggi. Kedua, Rekrutmen calon dosen menjadi terburu-buru, sehingga terjadi prodi mendapat calon dosen tidak sesuai kualifikasi atau prodi tidak mendapat calon dosen, sehingga rasio dosen-mahasiswa menjadi tinggi. Berdasarkan hal diatas, Rekomendasi yang diusulkan adalah: Perlu dibuat, kebijakan strategis jangka panjang kebutuhan SDM Dosen. Dibuat kebijakan dan pelaksanaan teknis Pola Pembinaan Dosen Muda dan Perencanaan Karir. Selalu dilakukan koordinasi dan evaluasi setiap tahun antara prodi, fakultas dan universitas. Evaluasi diadakan dengan membuat evaluasi diri dan program kerja agar terjadi sinergi antara perencanaan dan pelaksanaan. Perlu digunakan *Human Resource Information System (HRIS)* diperlukan untuk memudahkan pimpinan dalam menyusun perencanaan kebutuhan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Diberikan usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM Dosen UMJ.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Dasar Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dosen adalah sesuai kebutuhan masing-masing prodi, Fakultas mengkoordinir kegiatan prodi. Proses Pelaksanaan pelatihan dilakukan prodi sesuai dengan program kerja dan berkoordinasi dengan Fakultas. Kebijakan universitas memberikan bantuan beasiswa studi lanjut dan bantuan dana mengurus kepangkatan akademik guru besar. Fakultas memberikan kebijakan dengan memberikan bantuan dana dari sumber internal untuk mengadakan penelitian dan pengabdian masyarakat. Jenis pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan prodi. Biasanya

fakultas mengkoordinir dengan mengadakan pelatihan penelitian, publikasi, membuat bahan ajar, pelatihan penerbitan dan membantu mengurus kepegangannya, kendala pelatihan dan pengembangan adalah tidak adanya perencanaan, pedoman dan kebijakan pelatihan dan pengembangan karir dosen. Strategi yang diharapkan oleh fakultas dan prodi, bahwa kegiatan yang sifatnya umum dilakukan oleh universitas, sehingga prodi hanya melakukan pelatihan sesuai bidang ilmu, ada unit khusus yang kuat untuk mengurus kepegangannya dosen. Kontrol kegiatan pelatihan dan pengembangan ada di fakultas. Fakultas belum mengadakan evaluasi secara menyeluruh mengenai kegiatan pelatihan yang telah diadakan. Universitas belum menentukan Target capaian untuk dosen, sehingga fakultas dan prodi sifatnya hanya mengimbau dan mendorong dosen untuk melaksanakan tridharma dan mengurus kenaikan kepegangannya. Rekomendasi yang diusulkan adalah: Membuat Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan dosen dengan diadakannya kebijakan perencanaan pembinaan dosen muda dan pengembangan karir dosen. Kebijakan tersebut tertuang dalam buku pedoman pelatihan dan pengembangan dosen UMJ. Pelatihan dan pengembangan dosen sebaiknya dilakukan secara terpadu dan terencana dan dengan target capaian yang jelas. Pola karir dosen, dibuat agar dosen mempunyai target capaian yang harus dilakukan. Jenis pelatihan yang diadakan untuk memenuhi kualifikasi kompetensi dosen berkualitas. Dalam pengajuan kenaikan kepegangannya dosen, perlu dibuat unit khusus untuk membimbing dosen mendapat informasi dan bantuan dalam pengajuan pangkat akademik. Dibuat program percepatan guru besar atau akselerasi pengembangan karir akademik dosen. Dibuat kebijakan *reward and punishment* untuk memacu dosen, mencapai jenjang pendidikan dan pangkat akademik tertinggi. Diadakan monitoring dan evaluasi setiap tahun mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dosen, sehingga dapat dilakukan umpan balik untuk perbaikan. Perlu dilakukan pengembangan mengenai model manajemen pengembangan SDM (*The HR Development Management Model/HRDMM*), Perlu komitmen yang kuat dari sivitas akademika dalam membangun SDM Dosen yang kuat. Diberikan usulan Model Pelatihan dan Pengembangan Karir Akademik Dosen UMJ.

3. Penilaian Kinerja

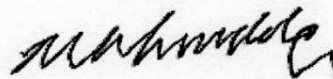
Dasar Penilaian kinerja berdasarkan instrumen Evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) dan Beban kinerja dosen (BKD), dilakukan oleh masing-masing fakultas. Proses pelaksanaan dilakukan setiap akhir semester, dilakukan oleh unit penjaminan mutu. Standar kinerja, berdasarkan komponen yang ada di EDOM mengenai pengajaran dan BKD instrumen seperti pelaporan sertifikasi dosen. Dampak penilaian tidak signifikan, kinerja dosen belum ada perbaikan. Strategi pelaksanaan saat ini, fakultas melakukan kebijakan sendiri-sendiri dalam memberikan reward dan belum memberikan punishment. Punishment belum diberikan oleh fakultas karena tidak ada kebijakan dari universitas. Kontrol pelaksanaan dilakukan oleh fakultas, dan diserahkan ke prodi untuk tindaklanjut. Rekomendasi yang diberikan adalah Perlu adanya Kebijakan Penilaian Kinerja oleh Universitas. Perlu dibuat instrument penilaian kinerja, dengan menggunakan SKP (sasaran kinerja pegawai) yang digunakan oleh pemerintah dan ditambah dengan kekhasan perguruan tinggi, dalam hal ini Al-Islam & Kemuhammadiyah. Dilakukan proses monitoring dan evaluasi (monev) mengenai pelaksanaan penilaian kinerja dan melakukan tindak lanjut dari hasil monev tersebut. Diberikan kebijakan *reward and punishment* yang jelas dan transparan, sehingga pelaksanaan penilaian kinerja ini dapat berjalan disemua fakultas dengan dengan indikator dan standar yang sama dan dilakukan secara konsisten dan penuh komitmen. Diberikan usulan Model Penilaian Kinerja Dosen UMJ.

Pada penelitian ini juga diberikan usulan Model Sistem Informasi SDM di UMJ,

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

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
Tanggal: 14 Juni 2020

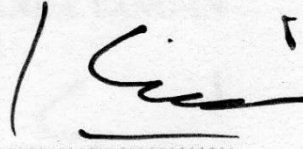
Prof. Dr. Mahmuddin Yasin, MBA
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

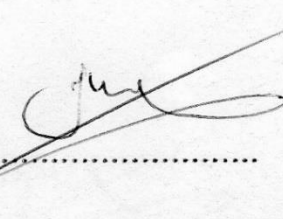
TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



07-07-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



2-7-2020


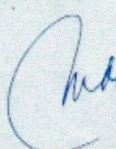

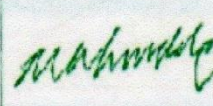
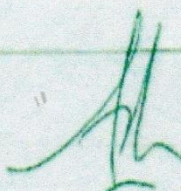

Nama : Mutmainah
No. Registrasi : 7647140393
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

¹) Rektor Universitas Negeri Jakarta

²) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

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

Nama Mahasiswa : Mutmainah
No Registrasi : 7647140393
Program Studi : Ilmu Manajiemem

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		2-juni 2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		14/6/2020
3	Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd (Promotor)		14 Juni 2020
4	Prof. Dr. Mahmuddin Yasin, MBA (Kopromotor)		12 Juni 2020
5	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		03 Juni 2020
6	Prof. Dr. Faizal Abdullah, S.H., M.Si., DFM (Penguji Luar)		31 Mei 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, Maret 2020



Mutmainah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti diberi kesempatan untuk menyelesaikan disertasi ini, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: SDM Dosen (studi kasus: Universitas Muhammadiyah Jakarta)”.

Judul ini didorong, semangat untuk memajukan institusi tempat peneliti mengajar yaitu Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ). Sebagai universitas muhammadiyah tertua di Indonesia, UMJ mempunyai potensial yang besar untuk lebih maju dan lebih baik lagi sehingga dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Sumber daya manusia yang handal dan komitmen yang tinggi menjadi modal utama UMJ untuk maju. Sumber daya manusia perguruan tinggi merupakan kunci suksesnya program pendidikan di perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang dapat diterima oleh masyarakat. Sumber daya manusia perguruan tinggi harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualitasnya agar dapat selalu up date dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan IPTEKS.

Peneliti berharap semoga disertasi ini dapat memberi masukan untuk UMJ kedepan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dosen.

Akhir kata, peneliti menyadari sangat banyak kekurangan dalam disertasi ini masukan dan saran sangat berguna untuk penelitian berikutnya.

Jakarta, April 2020

Peneliti

Mutmainah

NPM: 7647140393

ACKNOWLEDGEMENT

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas berkah dan rahmatNya disertasi ini dapat diselesaikan. Salam dan salawat disampaikan kepada Nabi besar Nabi Muhammad Sallallahu alaihi wasallam kepada sahabatnya dan semua pengikutnya sampai hari akhir. Disertasi ini adalah sebagai salah syarat untuk memperoleh gelar Doktor Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (IM-SDM) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Peneliti menyadari bahwa disertasi ini banyak kekurangan dan keterbatasan. Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti ujian terbuka ini;
2. Prof Dr. Nadiroh, M.Pd, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Penguji pada ujian terbuka ini;
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi IM-SDM yang telah memberikan dukungan dan semangat juga selaku penguji atas masukan, apresiasi yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini;
4. Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd, selaku Promotor yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dalam mengarahkan, membimbing dalam penyusunan disertasi ini;
5. Prof. Dr. Mahmuddin Yasin, MBA, selaku Co-Promotor yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dalam mengarahkan, membimbing dalam penyusunan disertasi ini.

6. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D, selaku penguji atas masukan dan apresiasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini;
7. Prof. Dr. Faizal Abdullah, S.H.,M.Si.,DFM, selaku penguji atas masukan dan apresiasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini;
8. Segenap dosen IM-UNJ, yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama menempuh kuliah di IM-UNJ;
9. Pimpinan Universitas Muhammadiyah, yang telah memberi izin penelitian dan memberikan bantuan moral dan materiil dalam pelaksanaan kuliah dan penyelesaian penelitian ini;
10. Secara khusus, kepada semua Narasumber, baik pimpinan, dosen dan mahasiswa terima kasih atas waktu, informasi dan masukannya yang diperlukan dalam penelitian ini;
11. Dosen-dosen Teknik Industri, yang telah memberikan semangat, dorongan dan pengertiannya selama peneliti menempuh kuliah dan penyelesaian penelitian;
12. Suami dan anak-anakku tercinta, Ir.Moch Gatot Soebekti, M.Fadli Bayu, dan M. Fauzan Abimanyu yang terus memberikan dorongan dan semangat peneliti untuk segera menyelesaikan disertasi, serta Ayanda dan 8-saudara-saudaraku semua yang selalu memberikan semangat dan doa.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian, aamiin ya robabal alamin.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN.....	iv
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR HASIL UNTUK UJIAN TERBUKA.....	viii
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	ix
LEMBAR PERNYATAAN.....	x
KATA PENGANTAR	xi
ACKNOWLEDGEMENT	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Signifikansi Penelitian.....	14
F. Kebaruan Penelitian (<i>State of Art</i>).....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Latar Belakang Teori.....	16
1. Pengertian dan Tujuan Manajemen SDM	16
2. Fungsi-fungsi Manajemen SDM	18
3. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi.....	20
4. Perencanaan SDM	26
5. Pelatihan dan Pengembangan	39

6. Penilaian Kinerja	54
B. Penelitian yang Relevan	69

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	80
B. Desain Penelitian	80
C. Sampel	83
1. Informan	83
2. Teknik Pengumpulan Data	84
3. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	86
4. Data dan Teknik Analisis	91
D. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	95

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Institusi Universitas Muhammadiyah Jakarta	102
B. Hasil Penelitian.....	125
1. Perencanaan.....	126
2. Pelatihan dan Pengembangan	131
3. Penilaian Kinerja	139
C. Pembahasan	148
1. Profil SDM Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta.....	148
2. Perencanaan.....	153
3. Pelatihan dan Pengembangan	165
4. Penilaian Kinerja	175
5. Analisis.....	209

BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan.....	221
B. Rekomendasi	223

DAFTAR PUSTAKA.....	226
---------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	231
-------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia, Tahun 2018.....	3
Tabel 1.2.	Indikator Penilaian Pemeringkatan Dikti Tahun 2015.....	5
Tabel 1.3	Indikator Penilaian Pemeringkatan Dikti tahun 2016.....	5
Tabel 1.4.	Data Jumlah Prodi, Dosen dan Mahasiswa tahun akademik 2019/2020	7
Tabel 1.5.	Pemeringkatan UMJ oleh DIKTI tahun 2015-2017.....	8
Tabel 2.1.	Penelitian yang Relevan.....	69
Tabel 3.1.	Informan dan Unit Kerja.....	84
Tabel 3.2.	Research Protocol.....	87
Tabel 3.3.	Sistem Kategori Pengkodean.....	94
Tabel 3.4.	Hasil Pengujian Keabsahan Data.....	100
Tabel 4.1	Nama Fakultas, Program Studi dan Peringkat Akreditasi.....	103
Tabel 4.2.	Rincian Jumlah Dosen setiap fakultas Tahun akademik 19/20.....	112
Tabel 4.3.	Jumlah Dosen S3, LK & GB.....	113
Tabel 4.4.	Dosen Berdasarkan USIA.....	113
Tabel 4.5.	Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.....	114
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Jumlah Dana Hibah Penelitian.....	119
Tabel 4.7.	Rekapitulasi Jumlah Judul Penelitian Internal UMJ.....	120
Tabel 4.8.	Capaian Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.....	122
Tabel 4.9.	Capaian Luaran Jurnal, Buku, HKI, Pemakalah.....	124
Tabel 4.10	Kegiatan LPPM tahun 2019.....	124

Tabel 4.11.	Informan dan unit kerja.....	125
Tabel 4.12.	Standar Mutu Aspek Penilaian Kinerja.....	135
Tabel 4.13.	Kuesioner Penilaian Mutu Pengajaran.....	144
Tabel 4.14	Perbandingan SDM Dosen kondisi saat ini, target UMJ dan Standar Dikti.	148
Tabel 4.15.	Analisis SWOT : SDM Dosen UMJ.....	149
Tabel 4.16	Rasio Dosen-Mahasiswa setiap prodi.....	156
Tabel 4.17.	Pelaksanaan Pelatihan & Pengabdian Masyarakat UMJ saat ini.....	168
Tabel 4.18.	Usulan Format Kuesioner EDOM.....	184
Tabel 4.19,	Usulan SKP	187
Tabel 4.20	Ringkasan Hasil Temuan dan Rekomendasi Penelitian	191
Tabel 4.21.	Ringkasan Analisis Usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM.....	212
Tabel 4.22.	Ringkasan Analisis Usulan Model Pelatihan & Pengembangan.....	215
Tabel 4.23.	Ringkasan Analisis Usulan Model Penilaian Kinerja.....	218

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Ringkasan Perumusan Masalah.....	13
Gambar 2.1.	Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia.....	19
Gambar 2.2.	“Human Resource Management	20
Gambar 2.3.	Analisis Pekerjaan: Perangkat Dasar MSDM.....	27
Gambar 2.4.	Manfaat Informasi Analisis Pekerjaan	28
Gambar 2.5.	Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	30
Gambar 2.6.	Human Resources Planning Process	31
Gambar 2.7.	HRIS Planning Control Model Based on HRIS.....	39
Gambar 2.8.	Proses Pelatihan dan Pengembangan	42
Gambar 2.9.	“Employees development planning process	44
Gambar 2.10.	Proses Penilaian Kinerja	57
Gambar 3.1.	Desain Penelitian.....	83
Gambar 3.2.	Analisis Data Model.....	95
Gambar 4.1.	Milstones Pencapaian Visi UMJ	107
Gambar 4. 2.	Struktur Organisasi UMJ	110
Gambar 4.3	Perkembangan Dosen UMJ berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	111
Gambar 4.4.	Perkembangan Dosen UMJ berdasarkan Jabatan Akademik.....	111
Gambar 4.5.	Rekapitulasi Jumlah Dana Penelitian Kemenristekdikti.....	119
Gambar 4.6.	Rekapitulasi Jumlah Judul Penelitian Kemenristekdikti.....	120
Gambar 4.7	Rekapitulasi Jumlah Judul Penelitian Internal.....	121
Gambar 4.8.	Jumlah Dana Penelitian Internal UMJ 2012 – 2018.....	121

Gambar 4.9.	Capaian publikasi Internasional Bereputasi Scopus.....	123
Gambar 4.10.	Capaian Sitasi karya peneliti UMJ.....	123
Gambar 4.11	Kesimpulan Temuan Proses Perencanaan.....	130
Gambar 4.12.	Kesimpulan Temuan Proses Pelatihan dan Pengembangan Dosen	138
Gambar 4.13.	Kesimpulan Temuan Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	146
Gambar 4.14.	Ringkasan Hasil Temuan.....	147
Gambar 4.15.	Proses Rekrutmen Dosen UMJ.....	158
Gambar 4.16.	Usulan Model Perencanaan SDM Dosen.....	163
Gambar 4.17.	Usulan Model Pelatihan & Pengembangan Karir.....	173
Gambar 4.18.	Penilaian Kinerja Saat ini	177
Gambar 4.19	Usulan Model Penilaian Kinerja	182
Gambar 4.20.	Ringkasan Temuan, Pembahasan dan Rekomendasi.....	190
Gambar 4.21.	Sistem informasi manajemen sumber daya manusia dosen	219

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara dengan Informan sub fokus Perencanaan	232
Lampiran 2 Hasil Wawancara dengan Informan sub fokus Pelatihan dan	246
Pengembangan	
Lampiran 3 Hasil Wawancara dengan Informan sub fokus Penilaian Kinerja.....	266
Lampiran 4 Pedoman Observasi	280
Lampiran 5 Catatan Lapangan Hasil Observasi	281
Lampiran 6 Catatan Lapangan Hasil Wawancara	283
Lampiran 7 Pedoman FGD Dosen	299
Lampiran 8 Catatan Lapangan Hasil FGD Dosen	300
Lampiran 9 Pedoman FGD Mahasiswa	302
Lampiran 10 Catatan Lapangan Hasil FGD Mahasiswa	303



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 : MUTMAINAH
NIM : 7647140393
Fakultas/Prodi : Pasca Sarjana / Ilmu Manajemen
Alamat email : mutmainah.mattjike@yahoo.co.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 : SDM Dosen
di Universitas Muhammadiyah Jakarta

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 30 Juli 2020

Penulis