

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Topan Iskandar

STAI Nurul Ilmi Tanjung Balai

Email: Iskandartopan851@gmail.com

Abstrak: Kurangnya skil tenaga kependidikan dan pendidik UIN-SU baik dalam bidang pendidikan maupun pelayanan yang masih kurang memuaskan. Memunculkan urgensi pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara konsisten dengan berbagai metode dan pelaksanaan penegembangan agar menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengungkapkan dan mengkaji metode pengembangan SDM UIN-SU, mengungkapkan dan mengkaji pelaksanaan pengembangan SDM UIN-SU, mengungkapkan dan mengkaji serta mendiskripsikan hasil pengembangan SDM UIN-SU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengambilan datanya dilaksanakan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data temuan peneliti dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, teknik triangulasi sumber, teori, metode, dan ketekunan pengamatan, adapun informan penelitian ialah tenaga kependidikan dan tenaga pendidik UIN-SU. Hasil Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program pengembangan SDM di UIN-SU dengan menggunakan metode studi lanjut dan pelatihan untuk tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Dalam proses pelaksanaan pengembangan SDM, UIN-SU melaksanakan pelatihan-pelatihan yang efektif, baik untuk tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik. Hal ini dapat dibuktikan selama pelaksanaan tersebut seluruh peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing, kehadiran peserta yang ikut antusias dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, jumlah peserta yang tidak terlalu banyak dalam setiap pelatihan akan semakin efektif dalam melaksanakan pelatihan. Hasil dari pengembangan SDM UIN-SU semakin meningkat yakni dari kinerja dan kedisiplinan tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik, dan semakin berkembangnya skil maupun pengetahuan mereka.

Kata Kunci: Metode, Pelaksanaan, Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstarct: Lack of UIN-SU education personnel and educators' skills both in education and services that are still unsatisfactory raises the urgency of implementing Human Resources (HR) development consistently with various

methods and implementation of development in order to produce professional educational staff and lecturers. The purpose of this research is to reveal and study the methodology of UIN-SU HR development, disclose and examine the implementation of UIN-SU HR development, disclose and study and describe the results of UIN-SU HR development. This study uses a qualitative approach to the type of case study research. Data collection is carried out by observation, interview, and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the researcher's findings is done by extending the participation, source triangulation techniques, theories, methods, and perseverance of observation. The research informants were UIN-SU educational staff and lecturers. Results the findings of this study indicate that there is a HR development program at UIN-SU using advanced study methods and training for educational staff and lecturers. In the process of implementing HR development, UIN-SU conducts effective trainings, both for educational staff and lecturers. This can be proven during the implementation of all participants who participated in the training in accordance with their respective fields, the presence of participants who participated enthusiastically in the implementation of the training, the number of participants who were not too many in each training will be more effective in carrying out training. The results of the development of UIN-SU HR are increasing, namely from the performance and discipline of educational staff and lecturers, and the growing their skills and knowledge.

Keywords: Method, Implementation, Human Resource Development.

PENDAHULUAN

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU) adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang merupakan alih status dari Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara (IAIN-SU) yang didirikan pada tahun 1973 di Medan. Fakultas yang pertama kali didirikan yaitu fakultas Tarbiyah untuk persiapan menjadi IAIN yang dikepalai oleh Lektol Raja Syahnan pada tanggal 24 Oktober 1960 dan tak lama setelah itu fakultas Tarbiyah Yayasan K.H. Zainul Arifin membuka fakultas Syari'ah pada tahun 1967 dan dengan berjalannya waktu fakultas-fakultas lain juga didirikan sampai menjadi UIN-SU dalam empat tahun belakangan ini.

Untuk mewujudkan visi misi, UIN-SU harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, terutama dosen dan biro-biro atau unit-unit kerja penunjang yang mampu menyelenggarakan pendidikan tinggi secara utuh dan menyeluruh yang termuat dalam struktur organisasi UIN-SU yang diatur berdasarkan surat keputusan rektor. Salah

satu unit kerja yang menjadi faktor pendukung yaitu keberadaan tenaga administrasi yang dalam pelaksanaan tugasnya, dan biro yang berfungsi untuk mengimplementasikan dan mengkoordinasikan administrasi UIN-SU.

Biro-biro tersebut ialah: 1) Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama (AAKK). 2) Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan (AUPK), dan mempunyai pelaksanaan akademik terdiri dari: Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), dan Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat (LPPM). Dalam proses pelaksanaan yang dilakukan Bagian Kepegawaian UIN-SU tentunya banyak kendala dikarenakan kurangnya jumlah SDM dan secara umum dialami oleh seluruh organisasi, maka dari itu untuk mencapai tujuan dibutuhkan pengelolaan atau strategi manajemen yang baik dalam pelaksanaannya.

Kondisi lingkungan eksternal UIN-SU saat ini dalam konteks penelitian dan pengembangan ilmu, terdapat sejumlah tantangan yang bisa diidentifikasi, yaitu tuntutan globalisasi dan informasi yang mengharuskan UIN-SU untuk meningkatkan kualitas penelitian dan karya ilmiah dalam rangka pengembangan dan aplikasi ilmu, era informasi dan teknologi UIN-SU untuk meningkatkan kualitas dan skil tenaga pendidik dan peneliti profesional, penerapan KKNI yang mengharuskan seluruh perguruan tinggi untuk mampu menghasilkan karya ilmiah masih rendah di kalangan tenaga pendidik dan minimnya pendanaan yang berasal dari luar lembaga yang dapat diakses oleh civitas akademika UIN-SU.

Kondisi kelemahan lingkungan internal UIN-SU dalam konteks penelitian dan pengembangan ilmu yang diidentifikasi sebagai berikut yaitu kegiatan riset dan pengembangan yang selama ini dilakukan lebih dominan dalam ranah kajian teoritis, sementara untuk kajian terapan dan kebijakan yang hasilnya siap untuk digunakan masih sangat terbatas, minimnya kemampuan para dosen yang mempublikasikan dan mempresentasikan karya-karya ilmiah di tingkat internasional, perencanaan dan implementasi dari program-program pengembangan berbasis riset yang sistematis dan komprehensif belum sepenuhnya terealisasi.

UIN-SU untuk saat ini memiliki 8 Fakultas Yaitu: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas

Ushuluddin dan Studi Islam, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, di samping itu UIN-SU juga mempunyai Program Studi Strata Dua (S2) dan Program Studi Strata Tiga (S3), Dan mempunyai 45 jurusan. UIN-SU juga merencanakan pengembangan akademik dengan menambahkan fakultas baru dan jurusan baru, penambahan 3 fakultas dan akan menjadi 11 fakultas, begitu juga dengan penambahan 31 jurusan dan akan menjadi 76 jurusan.

UIN-SU juga memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 647 dari seluruh tenaga pendidikan dan kependidikan menjalani studi lanjut S2 dan S3 di berbagai kampus tergantung pada keahlian masing-masing dan yang dibutuhkan oleh kampus. Dan masing-masing berlatar belakang tamatan SD 1 orang 0,2%, SLTP 1 orang 0,2%, SLTA 16 orang 2,5%, Sarjana Muda 8 orang 1,2%, Strata Satu (S1) 96 orang 14,8%, Strata Dua (S2) 406 orang 62,8%, Strata Tiga (S3) 118 orang 18,3%. Dan mempunyai tenaga pendidik (dosen) berjumlah 418 orang. Dapat dilihat pada data bagian kepegawaian UIN-SU pada tabel di bawah ini.

SDM sangatlah berperan penting dalam menentukan kemajuan dan kemunduran suatu Negara ataupun suatu lembaga tertentu. Walaupun suatu negara mempunyai SDM yang sangat melimpah, namun apabila tidak didukung oleh SDM yang berkualitas maka hancurlah secara perlahan suatu negara tersebut. Dan apabila suatu negara mempunyai SDM yang berkualitas maka negara tersebut akan terjamin untuk berkembang dikarenakan dapat mengelola SDM yang ada di suatu negara tersebut.

Begitu pula dengan suatu kampus ataupun lembaga pendidikan tidak memiliki SDM yang berkualitas maka lembaga tersebut akan berpotensi mengalami kemunduran, oleh karena itu diutamakan SDM terlebih dahulu dan kemudian pembangunan, karena apabila suatu lembaga mempunyai bangunan yang sangat bagus akan tetapi SDM tidak bermutu akan sia-sia.

Perguruan Tinggi (PT) merupakan salah satu pendidikan yang wajib diperhatikan dan terus dikembangkan karena merupakan salah satu institusi yang sangat penting dalam membangun kualitas SDM di sebuah negara. Oleh karena itu keunggulan kualitas SDM dibentuk oleh PT yang berkualitas yang ada di dalam negara tersebut, karena semakin berkualitasnya suatu PT maka semakin berkualitas pula SDM-nya.

UIN-SU termasuk dalam Perguruan Tinggi Negeri yang sangat terpercaya di Sumatera Utara yang menjadikan salah satu pilihan masyarakat untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi bagi putra-putrinya, akan menjadikan sarjana dengan berbekal berbagai Ilmu Pengetahuan Agama dan Teknologi serta Seni (IPTEKS) yang beruansa islami, dan juga mengembangkan kreatifitas untuk membangun masyarakat, mempunyai visi yang sederhana yaitu masyarakat pembelajar berdasarkan nilai-nilai Islam (Islamic Learning Society).

METODE

Penelitian berusaha untuk mendeskripsikan metode pengembangan, pelaksanaan dan hasil dari pengembangan Sumber Daya Manusia pada UIN-SU. Penelitian ini bertujuan untuk Mengungkapkan dan mengkaji metode pengembangan, pelaksanaan dan hasil pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dan penelitian ini termasuk jenis studi kasus, yang bertujuan untuk menggali informasi tentang pengembangan SDM (kependidikan/pendidik) di UIN-SU, dan juga penelitian yang terjun ke lokasi yang ditetapkan (*field research*), hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder(Prastowo, 2011).

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yakni: observasi (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Data tersebut berasal dari hasil wawancara dengan informan utama yakni Wakil rektor I, Wakil rektor II, Kepala biro AUP, Pendidik dan kependidikan. Dokumen disini berbentuk surat-surat, laporan sekolah dan lain-lain. Data disini berupa ucapan lisan maupun tulisan dari informan yang berkaitan dengan metode pengembangan, pelaksanaan dan hasil dari pengembangan Sumber Daya Manusia pada UIN-SU. Analisis data yang dikembangkan oleh peneliti menerapkan penelitian yang digunakan Moleong meliputi Analisis Domein, Analisis Tema, Analisis Komponensial, Analisis Taksomoni. Untuk menjamin keabsahan temuan penelitian digunakan derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Pengembangan SDM UIN-SU

Berdasarkan kajian dokumentasi tentang metode pengembangan SDM bahwa UIN-SU menggunakan praturan khusus diantara isi peraturan pengembangan SDM, diantaranya ialah:

- a. Program pendidikan dan pelatihan pegawai dibagi dalam tiga katagori:
 - 1) Jangka Pendek, masa pendidikan pelatihan kurang dalam 1 bulan.
 - 2) Jangka Menengah, masa pendidikan pelatihan 1 bulan hingga 1 tahun.
 - 3) Jangka Panjang, masa pendidikan diatas 1 tahun.
- b. Pola pendidikan dan pelatihan yang ditempuh:
 - 1) Pendidikan bergelar: pendidikan untuk mendapatkan gelar sesuai dengan keahlian pegawai.
 - 2) Seminar atau lokarya: kegiatan untuk menambah pengetahuan pegawai berkaitan dengan bidang yang menunjang keahlian.
 - 3) Sertifikasi: pendidikan pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi sebagai ahli dibidang pengetahuan tertentu.
- c. Pelatihan di tempat kerja (*on the job trainning*): pelatihan untuk mendapatkan keterampilan praktis dalam menangani suatu pekerjaan tertentu dengan menempatkannya pada unit kerja dibawah bimbingan pengawasan seorang pegawai lain yang ahli di bidang tersebut.

Metode pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara berkesinambungan melalui program: (1) pelatihan pengembangan profesi, (2) penyediaan bantuan studi lanjut Strata Tiga (S3), (3) peningkatan penguasaan bahasa asing melalui kegiatan pembinaan secara intensif, (4) seleksi penerimaan dosen dengan menggunakan analisis kebutuhan dan instrumen seleksi terstandar, (5) penataan konsorsium keilmuan, (6) pelibatan dosen dalam kegiatan nasional dan internasional melalui kegiatan penelitian, seminar, workshop, magang, pertukaran tenaga pendidikan dengan perguruan tinggi luar negeri, (7) seleksi penerimaan dosen tidak tetap dan asisten dosen dengan menggunakan instrumen terstandar dalam bentuk Standar Operasional Produser (SOP).

Sedangkan pengembangan tenaga kependidikan melalui program:

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (Topan Iskandar)

administrasi/ manajemen.

Berdasarkan hasil data dan wawancara dan data yang telah ditemukan peneliti pada metode pengembangan SDM yang ada di UIN-SU, bahwa metode pengembangan UIN-SU menggunakan pelatihan dan pendidikan, yang didalam program mempunyai tiga kategori yaitu jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Tenaga kependidikan UIN-SU menggunakan metode *on the job* dikarena melalui proses yang teroganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan dengan biaya relatif kecil. Sedangkan untuk tenaga pendidik UIN-SU menggunakan metode *on the job* dan *off the job* dalam arti *on the job* tenaga pendidik melaksanakan pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kebiasaan kerja sehari-harinya, dan *off the job* untuk tenaga pendidik melaksanakan penelitian dalam arti pelaksanaan di luar tempat kerja dan dilaksanakan lokasi terpisah dengan biaya relatif besar.

Untuk mencapai tujuan SDM di perguruan tinggi yang berkualitas diperlukan manajemen pendidikan yang dapat memobilisasi segala sumber daya pendidikan. Melihat dunia pendidikan ibarat suatu industri yang perlu dikelola oleh komponen-komponennya secara efisien dan professional, agar menghasilkan kondisi yang bermutu tinggi serta dapat dipasarkan. Salah satu persyaratan bagi keberhasilan pendidikan adalah adanya sistem manajemen yang professional.

Manajemen yang baik diakui akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang baik. Mulai dari metode yang baik dan matang, prekrutan, seleksi dan penetapan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta pembinaan hubungan kerja yang efektif. Yang akan dibahas disini adalah metode pengembangan SDM UIN-SU.

Metode pengembangan SDM yang diterapkan UIN-SU mengacu pada peraturan UIN-SU pada bab VII. Bahwa pendidikan dan pelatihan adalah program pengembangan dan pemuktahiran pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan diperuntukkan bagi pegawai yang akan memulai pekerjaan, akan menduduki formasi tertentu

atau meningkatkan kompetensi sebagai tuntunan kualifikasi pekerjaanya. Adapun metode pendidikan dan pelatihan yang diterapkan UIN-SU ialah:

- a. Program pendidikan pendidikan dan pelatihan pegawai dibagi dalam tiga kategory yaitu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang
- b. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh berdasarkan: pendidikan bergelar, seminar atau lokarya, khursus atau penataran dan sertifikasi.
- c. Pelatihan ditempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, UIN-SU menggunakan metode pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan dalam model *on the job* yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di bidang kinerja tertentu dan dilaksanakan dalam intansi sendiri. Adapun model *Off the job* yakni pelatihan diluar jabatan yang dilaksanakan secara formal contohnya melalui pendidikan studi lanjut dan penelitian.

Dalam program-program pengembangan SDM telah diterapkan sasaran, waktu, proses dan juga pelaksanaannya. Adapun metode pengembangan SDM terbagi beberapa bagian yaitu, Metode latihan yang dapat dilaksanakan menurut Hasibuan antara lain ialah: *On the job, vestibule, demonstration and example, simulation, apprenticeship, classroom methods*. Berdasarkan teori dalam metode pengembangan SDM ditemukan oleh Malayu. S.P. Hasibuan temuan penelitian di UIN-SU mengenai metode pengembangan.

Sebagaimana dapat dilihat, terdapat 3 langkah dalam proses metode dalam mengembangkan SDM UIN-SU, antara lain :

- a. Menilai kapasitas SDM saat ini
- b. Memperkirakan kebutuhan SDM yang akan datang
- c. Menganalisis kesenjangan antara SDM yang ada dengan SDM yang akan dibutuhkan

Mengembangkan SDM untuk mendukung strategi perguruan tinggi di UIN-SU. Mencakup starategi restrukturisasi, staregi pelatihan dan pengembangan, staretegi rekrutmen yaitu menggunakan organisasi atau individu eksternal untuk menangani pekerjaan dengan spesifikasi khusus yang tidak dimiliki perguruan tinggi tersebut dan starategi kolaborasi yaitu strategi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek

dan jangka panjang, untuk keahlian spesifik yang belum dimiliki SDM yang ada.

UIN-SU secara konsisten berupaya mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi SDM sebagai investasi yang

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (Topan Iskandar)

keguruan tinggi pendidikan, penemuan dan pengabdian serta memiliki kemampuan managerial dan kepemimpinan.

Metode pengembangan SDM UIN-SU memakai metode *On The Job* dan *Off The Job* dan metode ini masih berguna dan sangat efektif dalam pengembangan SDM untuk tingkat Universitas, dikarenakan metode *On The Job* yang bersifat pelatihan relatif dan hemat biaya untuk jangka pendek, sedangkan metode *Off The Job* digunakan dalam pelatihan pendidikan yang berupa studi lanjut dan memakan waktu yang cukup lama.

Pelaksanaan Pengembangan SDM UIN-SU

Berdasarkan hasil kajian observasi dalam pelaksanaan pelatihan semua peserta berpartisipasi aktif dengan dibuktikan banyaknya peserta yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan materi yang dilaksanakan, sedangkan dari segi kehadiran peserta sangat antusias dalam melaksanakan pelatihan sehingga seluruh peserta ikut menghadiri acara pelatihan-pelatihan yang ada. Sedangkan untuk studi lanjut peneliti melihat bahwa peserta yang melaksanakan studi lanjut dengan sungguh-sungguh, dibuktikan dengan keseriusan belajar dan nilai-nilai hasil studi, begitu juga dengan selesai waktu yang diterapkan.

Berdasarkan kajian dokumentasi dalam upaya pengembangan SDM yang ada di UIN-SU, maka terdapat beberapa cara yang dilakukan UIN-SU untuk mengembangkan SDM yang dimiliki baik dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, diantaranya sebagaimana berikut ini:

- a. Program studi lanjut tenaga pendidik dan kependidikan

UIN-SU secara konsisten berupaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM sebagai investasi yang bersifat strategis. Upaya studi lanjut ini sekaligus bertujuan meningkatkan profesionalisme SDM yang ada di UIN-SU dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Sebagai stakeholders utama penggerak universitas,

sejak awal sudah harus memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S2 bagi dosen, dan jika bisa semua harus S3 untuk tenaga pendidik.

Berdasarkan kajian dokumen dan observasi mengenai pelaksanaan studi lanjut bahwa dukungan SDM UIN-SU memiliki 647 tenaga pengabdian dengan rincian: masing-masing berlatar belakang tamatan SD 1 orang 0,2%, SLTP 1 orang 0,2%, SLTA 16 orang 2,5%, Sarjana Muda 8 orang 1,2%, Strata Satu (S1) 96 orang 14,8%, Strata Dua (S2) 406 orang 62,8%, Strata Tiga (S3) 118 orang 18,3%. Semakin sedikitnya jumlah tenaga kependidikan dan pendidikan yang bergelar S1 dan S2 menunjukkan peningkatan kapasitas mutu SDM UIN-SU. Adapun tenaga pendidik UIN-SU berjumlah 618. Dari 618 tenaga pendidik atau Dosen yang sedang tugas belajar berjumlah 10 dan dosen yang sedang izin belajar berjumlah 28 orang.

Selanjutnya peneliti memaparkan beberapa gambaran SDM yang ada di UIN-SU menempuh studi lanjut di dalam negeri maupun di luar negeri pada tahun 2019 pada tabel dibawah ini.

Tabel. 1
Jumlah Tenaga Kependidikan dan Pendidik UIN-SU Studi Lanjut

No	Fakultas	Jumlah	
		S2	S3
	Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan		14
	Dakwah Dan Komunikasi		2
	Ekonomi Dan Bisnis		6
	Hukum dan Syariah		6
	Ushuluddin		5
	Kesehatan Masyarakat		1
	Sains Dan Teknologi		1
	Ilmu Sosial		2
	LPPM		1
	Jumlah	0	28

Sumber: Kepegawaian UIN-SU

Dalam meningkatkan mutu SDM melalui program studi lanjut, yang melanjutkan dalam negeri dan luar negeri, baik beasiswa dan mandiri, terdapat untuk dosen yang studi pada tahun 2019 menempuh program dokter berjumlah 27 orang tenaga pendidik dan 1 orang tenaga

kependidikan, dari 28 yang studi lanjut 2 diantaranya studi lanjut di luar Negeri dan 26 di dalam Negeri di berbagai Universitas.

UIN-SU menyelenggarakan kegiatan pelatihan dasar tenaga kependidikan 2-3 Mei 2019 di Aula UIN-SU. Pelatihan dasar ini bertujuan

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (**Topan Iskandar**)

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan transformasi era 4.0 tersebut adalah SDM yang mampu bersaing di era revolusi industri.

Dalam pelaksanaan pelatihan dasar ini sangat bermanfaat dan efektif dalam mengembangkan pengetahuan untuk tenaga kependidikan yang baru agar menjadi tenaga kependidikan yang berkarakter dan mampu bersaing dengan tenaga kependidikan lainnya.

SDM yang kompeten adalah salah satu faktor utama penentu keberhasilan transformasi era 4.0 tersebut, karena itu peningkatan kualitas SDM perlu diprioritaskan. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang khusus diperuntukkan untuk tenaga kependidikan UIN-SU. Dalam prima SDM yang mempunyai konsep meningkatkan kualitas layanan dengan mengintegrasikan semua layanan dan mensimplifikasi semua produser layanan.

Pelatihan ini diisi oleh narasumber yang kompeten di bidangnya, materi komunikasi efektif disampaikan oleh Bapak Dr. Sumaryono, kemudian materi mengenai nilai-nilai ke UIN-SU diberikan oleh Bapak Dr. H. Tohar Bayoangin, M.Ag. selain mengerjakan tugas mandiri, dimana peserta diberikan tugas yang menitik beratkan pada implemetasi penerapan materi ke dalam praktek bekerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

b. Pelatihan Tenaga Pendidik UIN-SU

UIN-SU mengemban amanat tridharma perguruan tinggi, yang meliputi bidang pendidikan penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara eksplisit adalah tanggung jawab perguruan tinggi sehingga salah satu syarat perguruan tinggi dikatakan berkualitas adalah perguruan tinggi yang berpartisipasi dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah secara terus menerus guna mengembangkan imptek dan mempublikasikannya untuk masyarakat.

Untuk meningkatkan kemampuan para dosen maka perlu memberikan pendamping kepada dosen untuk meningkatkan kemampuan menguasai ketarampilan menulis karya ilmiah, khususnya bagi para dosen yang ingin mempublikasikan hasil karyanya pada jurnal yang terindeks dan terakreditasi.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN-SU menyelenggarakan pelatihan “klinik proposal” pada tanggal 8 September 2019 dengan pemateri Dr. Mahkrus dan M. Shaleh, acara ini diselenggarakan di Hotel Madani dan yang hadir diacara tersebut 20 peserta. “Seminar Proposal” pada tanggal 8-9 Mei 2019 dengan 10 pemateri acara ini diselenggarakan di hotel plaza dan yang hadir diacara tersebut yakni 112 peserta. “Pelatihan Penulisan Buku Daras” pada tanggal 27 Mei 2019 dengan pemateri Dr. Warjio dari Universitas Sumatera Utara (USU) dan Dr. Atika Wasila dari Universitas Medan (UNIMED), Acara ini diselenggarakan di Hotel Madani dan yang hadir diacara tersebut 22 peserta.

UIN-SU menyelenggarakan pelatihan yang bertemakan “pelatihan penulisan jurnal nasional” pada tanggal 16 Agustus 2019 dengan pemateri Dr. Usniteja dari UIN Jakarta dan Idris Sadri Imtisol, Acara yang digelar di Kondotel dan yang hadir diacara tersebut 30 peserta. “pelatihan buku berbasis riset dan e-book” pada tanggal 10 Juli 2019 dengan pemateri Monalisa dan M. Hanafi dari Rajawali Press diikuti oleh setiap dosen tiap fakultas di lingkungan UIN-SU dengan adanya kegiatan seperti ini harapannya dosen menjadi termotivasi dan mendapatkan trik-trik jitu dan menulis.

Workshop pembuatan laporan penelitian pada tanggal 27 Mei 2019 dengan pemateri Dr. Mahrus (Jakarta) dan Dr. Muhammad Maulana (Aceh), diikuti sebanyak 89 peserta, acara diselenggarakan di Hotel Madani. “seminar hasil penelitian BOPTN 2019” pada tanggal 23-24 Oktober 2019 dengan dilaksanakan seluruh peserta penelitian sebanyak 89 peserta. Adapun secara rinci pelaksanaan diklat UIN-SU di bawah ini:

Tabel. 2
Pelaksanaan Diklat tenaga pendidik UIN-SU

No	Tanggal dan Lokasi	Materi Diklat	Pemateri Diklat	Jumlah Peserta
1	8 September 2019	Klinik Proposal	Dr. Mahrus (UIN)	20

	Hotel Madani		Jakarta) dan Muhammad Shaleh	Peserta
2	8-9 Mei 2019 Hotel Plazza	Seminar Proposal	Seluruh Calon Peneliti	112 Peserta
3	27 Mei 2019 Hotel Madani	Pelatihan penulisan buku teks	Dr. Warjio (USU) dan Dr. Atika wasilah (UNIMED)	22 Peserta
N o	Tanggal dan Lokasi	Materi Diklat	Pemateri Diklat	Jumlah Peserta
4	16 Agustus 2019	Pelatihan	Dr. Huseini Tala (UIN)	20

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (Topan Iskandar)

	Hotel Madani	berbasis riset dan e-book	Hanafi (Rajawali pres)	Peserta
6	27 Mei 2019 Hotel Madani	Workshop pembuatan laporan penelitian	Dr. Mahrus (Jakarta) dan Dr. Muhammad Maulana (Aceh)	89 Peserta
7	23-24 Oktober 2019 Hotel Madani	Seminar hasil penelitian BOPTN 2019	Seluruh peserta penelitian	89 Peserta

Sumber data LPPM UIN-SU

Temuan peneliti dalam Pelaksanaan pengembangan SDM UIN-SU terhadap tenaga pendidik efektif, dikarenakan dalam pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik sesuai dengan keahlian dan jurusannya masing-masing. egitu juga dengan pemateri yang sesuai dalam keahliannya dalam menyampaikan materi, pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik juga efektif jika ditinjau dari segi peserta dengan alasan jumlah peserta yang tidak terlalu banyak, apabila dalam pelaksanaan pelatihan jumlah peserta terlalu ramai maka kurang efektif dalam pelatihan tersebut.

Dalam upaya pengembangan SDM yang ada di UIN-SU, maka terdapat beberapa cara yang dilakukan UIN-SU untuk pengembangan SDM diantaranya perencanaan, membuat peta konsep ataupun organisasi mana yang akan dikembangkan terdahulu, kemudian

mengimplementasikan program tersebut, dan terakhir melakukan evaluasi atau melihat hasil dari pengembangan tersebut, adapun pelaksanaan-pelaksanaan tersebut akan di bahawas dibawah ini:

1) Program Studi Lanjut

Upaya yang dilakukan UIN-SU dalam mengembangkan SDM melalui program studi lanjut adapun dosen atau karyawan yang melanjutkan studi lanjutnya didalam negeri baik diluar negeri, dengan biaya mandiri maupun beasiswa. Adapun dosen dan karyawan yang melakukan studi lanjut keseluruhannya 28 orang yakni: program Doktor berjumlah 27 orang dosen dan satu orang karyawan. Dari 28 orang tersebut yang menerima beasiswa hanya 19 orang dari PIU. UIN-SU memiliki 647 Tenaga kependidikan dan pendidik dengan rincian: SD 1 orang, SLTP 1 orang, SLTA 16 orang, Sarjana muda 8 orang, Strata satu (S1) 96 orang, Strata dua (S2) 406 orang, strata tiga (S3) 118 orang, dan akan di usahakan semua tenaga pendidik atau dosen 75% bergelar doktor. Untuk mencapai 75% gelar Doktor di UIN-SU diharapkan untuk Magister terutama dosen baru diharapkan studi lanjut untuk menempuh Strata Tiga baik diluar Negeri maupun dalam Negeri.

Dalam pelaksanaan studi lanjut tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sudah terencanakan dan sudah terorganisasi, dalam pelaksanaan studi lanjut terdapat pengawasan dikarenakan setiap semesternya melaporkan Kartu Hasil Studi (KHS), untuk mengetahui bagaimana perkembangan SDM tersebut kedepannya, namun apabila terjadi penurunan nilai dari KHS tersebut setiap tenaga kependidikan dan pendidik mendapat peringatan dari pihak kampus. Pelaksanaan studi lanjut ini efektif karena semua tenaga pendidikan dan kependidikan yang studi lanjut sesuai dengan keahlian atau jurusannya masing-masing. Dapat disimpulkan dalam pelaksanaan studi lanjut yang ada di UIN-SU sesuai dengan teori yang ada di bab 2 bagian pelaksanaan pengembangan SDM, dengan menggunakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan.

2) Pelatihan Tenaga Pendidkan Dan Pendidik UIN-SU

Berdasarkan hasil penelitian UIN-SU melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan skil dan menambah ilmu pengetahuan terhadap tenaga kependidikan dan pendidik untuk saat ini dan masa yang akan datang, adapun pelatihan yang sering kali dilaksanakan pelatihan terhadap tenaga kependidikan berupa *Training*

Self Development dan pelatihan dosen tenaga kependidikan dengan tujuan

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (Topan Iskandar)

mengikuti pelatihan tersebut sesuai tujuannya pelaksanaan tersebut.

Sedangkan tenaga pendidik melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan yang berupa studi lanjut ke Strata Tiga (S3), dalam pelaksanaan studi lanjut ini berjalan efektif dikarenakan tenaga pendidik yang melaksanakan studi lanjut sesuai dengan jurusannya dan keahliannya masing-masing. Sedangkan pelaksanaan pelatihan yang berupa pelatihan klinik proposal, seminar proposal, pelatihan penulisan buku teks, pelatihan penulisan jurnal nasional, pelatihan buku berbasis riset dan e-book, pelatihan pembuatan laporan penelitian, dan seminar hasil BOPTN berjalan efektif setiap pelaksanaan tersebut, dengan jumlah peserta tidak terlalu banyak dalam melaksanakan pelatihan-pelatihan tersebut, dalam pelaksanaan ini juga langsung dipantau dan diamati oleh LPPM dan kepala biro AUPK dengan tujuan melihat perkembangan hasil dari pelatihan tersebut.

Pelatihan tenaga kependidikan dan pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pemahaman tenaga kependidikan dan tenaga pendidik UIN-SU, meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan dosen dan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa UIN-SU dalam pelaksanaan pengembangan SDM sesuai dengan teori Robert L. Mathius- Jhon H.Jackson pada bab 2, dengan menggunakan perencanaan, pengorganisasian, implemtasi dan pengawasan.

Pengembangan pendidik dan kependidikan merupakan suatu usaha kemampuan teknis, teoritis dan konseptual-konseptual, dan sikap tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dikerjakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dalam lembaga secara efektif dapat dilakukan melalui strategi, yaitu: *peratama*, Membuat strategi perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. *Kedua*, Membuat program pengembangan tenaga kependidikan dan pendidik. *Ketiga*,

Mengimplimentasikan program pengembangan. *Keempat*, Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan kependidikan dan pendidik.

Ada tiga kewajiban terhadap SDM dibidang pendidikan dalam era globalisasi, adalah: SDM yang unggul dan berkualitas, SDM yang harus mampu terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai indigeneous. Agar mampu untuk memenuhi ketiga kewajiban SDM tersebut harus melalui proses pengembangan. Tenaga kependidikan dan pendidik UIN-SU sangatlah berpartisipasi dalam proses pelaksanaan pengembangan SDM baik itu dari segi pelatihan, worskhop dan studi lanjut, dari segi keseriusan belajar dan keaktifan dalam mengemban amanah sebagai tenaga pendidikan.

Hasil Penelitian Pengembangan SDM UIN-SU

Berdasarkan paparan data mengenai pengembangan SDM UIN-SU. *Pertama*, metode pengembangan tenaga kependidikan yang ada di UIN-SU menggunakan program pelatihan dan pendidikan dan pengembangan tenaga pendidik menggunakan menggunakan metode *On The Job* untuk tenaga kependidikan UIN-SU, karena dalam metode pelatihan dilaksanakan dalam kampus, namun menggunakan pameri dari luar Universitas sesuai dengan bidangnya. Sedangkan untuk studi lanjut menggunakan metode *Off The Job* dikarenakan pelatihan tersebut dilaksanakan di luar dari kegiatan dan bersifat jangka panjang.

Sedangkan metode pengembangan SDM untuk tenaga pendidik UIN-SU menggunakan metode *On the Job* dan *Off The Job*, karena metode *On The Job* dalam pelatihan tenaga pendidik berupa pelatihan di dalam instansi sendiri dan mengundang pelatih dari luar dikarenakan memerlukan pelatih yang sesuai dengan ahlinya, sedangkan metode *Off The Job* merupakan studi lanjut yang dalam arti melaksanakan pendidikan yang memakai waktu yang lama.

Kedua, pelaksanaan pengembangan SDM yang di UIN-SU berupa studi lanjut, worskhop dan diklat yang merupakan pengembangan SDM yang sangat baik untuk tenaga pendidik, di dalam diklat dilatih melaksanakan penilisan karya ilmiah, dalam pelaksanaan *workshop* melakukan kolaborasi dengan universitas lainnya agar semakin berkembang dalam setiap keahliannya masing-masing, dalam pelaksanaan studi lanjut masih sangat sedikit dikarenakan masih banyaknya SDM yang bergelar Magister, dan diharapkan kedepannya

bisa tercapai 75% yang bergelar Doktor. Sedangkan untuk tenaga kependidikan melaksanakan pelatihan training self development, dan sangat jarang pelaksanaan pengembangan tenaga kependidikan UIN-SU.

Dalam pelaksanaan pengembangan SDM UIN-SU peserta yang mengikuti juga berpartisipasi aktif dengan dibuktikan banyaknya yang bertanya dan semua peserta hadir untuk mengikuti pelatihan tersebut, dan pelaksanaan pengembangan SDM UIN-SU efektif karena dalam setiap pelaksanaan peserta sesuai dengan bidangnya masing-masing baik

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (**Topan Iskandar**)

sesuai dengan jurusan yang dijalani.

Ketiga, adapun hasil dari pengembangan SDM di UIN-SU yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan atau manfaat pelatihan dari pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dan pendidik baik secara efektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan tenaga kependidikan dan pendidik dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. Dari tenaga kependidikan dapat dilihat dari segi kedisiplinan dan pelayanan, dari hasil kedisiplinan banyak yang disiplin, dari segi kehadiran datang dengan tepat waktu, dari segi pelayanan untuk semua tenaga kependidikan sangat bagus untuk melayani baik itu dari fakultas dan juga direktorat. Sedangkan untuk tenaga pendidik hasil dari pengembangan SDM UIN-SU masih kurang dapat dilihat dari segi penulisan karya ilmiah, dan juga segi kependidikan UIN-SU yang masih banyak bergelar Magister.

Berdasarkan hasil temuan mengenai hasil dari pengembangan SDM UIN-SU adalah mengadakan evaluasi atas program-program yang dilaksanakan, mengukur sejauh mana keefektifan program yang telah dicapai. Tahap ini merupakan tahap yang penting karena akan menunjukkan sejauh mana manfaat yang didapatkan oleh SDM melalui metode dan pelaksanaan yang telah dilaksanakan, oleh karena itu pengembangan SDM harus mendokumentasikan upaya tersebut dan

menunjukkan pada manajemen bahwa usaha tersebut benar-benar merupakan usaha yang memberikan manfaat bagi lembaga.

Hasil dari pengembangan SDM berupa bertambahnya gelar doktor, kreativitas dan hasil lokarya dan kedisiplinan dosen dan kepegawaian UIN-SU baik itu dari segi mengajar dan kehadiran di waktu yang tepat, adapun hasil lokarya SDM UIN-SU akan di beri intensif ataupun konpensasi, dan lain sebagainya.

Secara rinci tujuan pengembangan SDM menurut Malayu Hasibuan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 3
Hasil Penelitian Pengembangan SDM UIN-SU

Pengembangan SDM UIN-SU	Tenaga Kependidikan UIN-SU	Metode Pengembangan SDM UIN-SU	Pelaksanaan Pengembangan SDM UIN-SU	Hasil Pengembangan SDM UIN-SU
		1. Pendidikan 2. Pelatihan	1. Studi Lanjut 2. Training Self development Tenaga Kependidikan UIN-SU, yang bertema "Menenal Kompetesi Diri dan Kesadaran Bekerja, Kita Tingkatkan Prestasi Kerja Meraih UIN-SU Lebih Juara	1. bertambahnya ilmu pengetahuan 2. meningkatkan kinerja para staff dan pelayanan
	Tenaga Pendidik UIN-SU	Metode Pengembangan SDM UIN-SU	Pelaksanaan Pengembangan SDM UIN-SU	Hasil Pengembangan SDM UIN-SU
		1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pembinaan	1. Studi lanjut Strata Tiga (S3) 2. Seminar	1. Bertambahnya ilmu pengetahuan dibidangnya

			Proposal dilaksanakan pada tanggal 8-9 Mei 2019 di Hotel Plaza Medan dengan 10 pemateri yang diketuai oleh	masing-masing, baik itu dari segi penulisan dan karya-karya lainnya. 2. Dosen baru menjadi lebih memahami
--	--	--	---	---

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (**Topan Iskandar**)

			peserta. 3. Pelatihan penulisan buku teks dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2019 di Hotel Madani dengan pemateri Dr. Warjio dosen dari Universitas Sumatera Utara (USU) dan Dr. Atika Wasila dari Universitas Medan (UNIMED) dan diikuti sebanyak 22 peserta. 4. Pelatihan buku berbasis riset dan e-book	penelitian. 3. Tenaga pendidik UIN-SU mampu untuk melaksanakan penulisan buku teks dan mengerti bagaimana prosedur penulisan buku 4. Tenaga pendidik UIN-SU dapat memahami bagaimana cara-cara mengakses <i>e-journal</i> dan <i>e-book science direct, database dan mendeley</i> 5. Manfaat dari pelatihan penulisan jurnal nasional yakni para tenaga
--	--	--	---	---

			dilaksanakan pada tanggal 10 Juli 2019 di Hotel Madani dengan pemateri Monalisa dan M. Hanafi dari Rajawali pres dan diikuti sebanyak 25 peserta. 5. Pelatihan penulisan jurnal nasional dilaksanakan pada tanggal 16 Agustus 2019 di Hotel Kondotel dengan pemateri Dr. Usniteja dari UIN Jakarta dan Idris Sadri mtisol dan diikuti sebanyak 30 peserta. 6. Klinik Proposal dilaksanakan pada tanggal 8 September 2019 di Hotel Madani dengan pemateri Dr. Mahkrus dari	pendidik mampu dan bisa memahami bagaimana cara-cara penulisan jurnal yang baik, dari segi mencari masalah sampai memecahkan masalah 6. Manfaat dari Klinik proposal yakni melatih para tenaga pendidik untuk membuat proposal penelitian yang baik. 7. Seminar hasil penelitian BOPTN ini ialah mengevaluasi dan menilai hasil proposal penelitian.
--	--	--	--	---

			UIN Jakarta dan M. Shaleh dan diikuti sebanyak 20 peserta. 7. Seminar hasil penelitian BOPTN 2019 dilaksanakan pada tanggal 23-24 Oktober 2019 di Hotel Madani dan diikuti seluruh peserta	
--	--	--	--	--

Pengembangan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara (**Topan Iskandar**)

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan hasil analisis, maka ada beberapa kesimpulan yang sesuai dengan fokus penelitian yang dapat diambil dalam penelitian, yaitu: 1) Metode pengembangan SDM UIN-SU merujuk pada semua perangkat aturan kepegawaian sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan UIN-SU, adapun metode pengembangan SDM UIN-SU dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi dengan metode pelatihan dan studi lanjut, UIN-SU secara konsisten berupaya mengembangkan dan meningkat kualifikasi dan kompetensi SDM sebagai investasi yang bersifat strategik. Dimana metode tersebut mengacu pada peraturan UIN-SU berawal dari rekrutmen, seleksi, pengembangan hingga memberi kompensasi. 2) Pelaksaaan pengembangan SDM UIN-SU meliputi program pelatihan yang berdasarkan pengalaman atau sesuai profesi masing-masing dalam bekerja yang ada di UIN-SU seperti pelatihan klinik proposal, seminar proposal, pelatihan penulisan buku teks, pelatihan penulisan jurnal nasional, pelatihan buku berbasis riset dan e-book, dan seminar hasil penelitian BOPTN. Dan yang kedua pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal seperti melalui program pendidikan lanjut, workshop learning By Resarch, dan pelatihan bahasa

asing. 3) Hasil pengembangan SDM UIN-SU untuk tenaga kependidikan dapat dilihat dari kinerja dan pelayanannya, dikarenakan kurangnya pengembangan untuk tenaga kependidikan makanya hasil kinerja dan pelayanan masih sangat kurang terhadap mahasiswa, tamu ataupun dari yang lain, dapat dibuktikan dari hasil observasi penelitian, sedangkan untuk hasil pengembangan tenaga pendidik UIN-SU semakin berkembang walaupun tidak semua tenaga pendidik dikarenakan tidak efektifnya pengembangan tenaga pendidikan, dapat dilihat dari hasil observasi bahwa tenaga pendidik mampu dari segi mendidik dan mampu untuk meningkatkan penelitian dan membuat karya ilmiah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abroriansyah. 2016, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Universitas Islam Malang (Unisma)*. Tesis, Malang: Pps UIN Maliki Malang
- Almasdi Dan Yunus. 2017, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arifin. 1993, *Kepala Sekolah Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Bawafi. 2010, *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Implementatif Di Sman Negeri 2 Sragen)*, Tesis, Malang: Pps UIN Maliki Malang
- Buchari Alma Dan Ratih Hurriyati (Ed). 2009, *Manajemen Corporate Dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*. Bandung: Alfabate
- Budi. 2017, *Manajemen Penegembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership Guru Di Sman 3 Malang Dan Man 1 Ngawi*, Tesis, Malang: Pps UIN Maliki Malang
- Dapartemen Agama Ri. 1992, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya: Juz 1-Juz 30*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an
- Desseler. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Pt. Indeks
- Diva Terry Anom, Arik Prasetya. Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, ([Http://media.neliti.com](http://media.neliti.com)). Diakses Tanggal 1 Juli 2016
- Douglas&James. 1986, *Human Resources Management, Strategy, Design And Impelementation*, Scott Foresman And Company. Glenview
- Maman Faturrohman. *Jurnal Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ([Http://Mamanfathurrahman.Blogspot.Co.Id](http://Mamanfathurrahman.Blogspot.Co.Id)). Diakses Tanggal 15 Agustus 2017.
- Hadari Nawawi. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cet. Iv; Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko. 2003, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe
- Imam Suprayogo. 2009, *Universitas Islam Unggul*. Malang: UIN Maliki Press.
- Krismiyati. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Pendidikan di SD Negeri Impres Angkasa Biak. ([Http://ojs.unm.ac.id](http://ojs.unm.ac.id)) Diakses Tanggal 3 Juni 2017
- Magginson Dan Mathews. 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Filacia. Jakarta: Gramedia
- Mangkunegara. 2003, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama
- Majah. 2009, *Sunan Ibnu Majah*, Cet. 1. Beirut: Dar Ar-Risalah Al-'Ilmiyyah
- Malayu. 2003, *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Edisi Revisi. Pt. Bumi Aksara: Jakarta

- Mathis Dan John Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 2, Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Maribot Manullang. 2001, *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Moleong J. 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mundar. 1981, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: Djaya Pirusa
- Nahdhah. 2015, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*, Tesis, Malang: Pps UIN Maliki
- Nawawi. 1992, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Rivai. 2009, *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pres
- Robert L, Mathius. 2004, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemah*. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Salma Arifah, Moch. Zainuddin, M. SI, dan Arie Surya Gustama. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial. (<https://doi.org/10.24198/jppm.v3i3>). Diakses tanggal 04 Juli 2016
- Sastradipoera. 2006, *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung: Kappa Sigma
- Simamora. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soehardi. 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pena Persada Press
- Soeprihanto. 2001, *Penelitian Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Suharsimiarikunto. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin. 2012, *pendidikan & pemberdayaan masyarakat*, medan: perdana publishing
- Syahrizal Abbas. 2008, *Manajemen Perguruan Tinggi*. Edisi Satu. Jakarta: Kencana
- Tim Penyusun. 2018, *Buku Panduan Akademik*. Medan: UIN Sumatera Utara

- Tim Penyusun. 2018, *Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi Dan Makalah*. Malang: Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Usman. 2012, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Wibowo. 2014, *Manajemen Kinerja*, Cet. IV. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Yasin. 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Press
- Zuhdi, Masail Fiqhiyyah. 1998, *Kapita Selekta Hukum Islam*. Jakarta: Penerbit Haji Mas Agung