

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era globalisasi seperti sekarang, persaingan yang tinggi terjadi di berbagai bidang, menyebabkan perubahan kondisi yang signifikan. Banyak organisasi mengadopsi langkah-langkah perbaikan yang sebelumnya bersifat tradisional agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang modern. Persiapan yang proporsional sangat penting dalam menghadapi kondisi ini. Salah satu persiapan yang krusial adalah meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dengan memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan global saat ini. Hal ini menjadi kunci dalam upaya memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, upaya berkelanjutan yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Fokus manajemen adalah bagaimana para pemimpin atau manajer di organisasi atau lembaga bekerja keras untuk memastikan program-program berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Individu memiliki nilai yang tak ternilai bagi organisasi, lembaga, atau instansi, baik di sektor publik maupun swasta, dalam mencapai tujuan dan meraih keberhasilan. Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang terlibat dalam suatu entitas dan memberikan kontribusi dalam menjalankan organisasi tersebut. Oleh karena itu, mereka membutuhkan perhatian yang serius agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. A. Yusmiar berpendapat bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk mendukung organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, motivasi, dan inovasi

mereka. Sumber daya manusia memegang peran yang krusial karena menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi.

Dalam bukunya yang berjudul *Management*, John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam penggunaan sumber daya, baik berupa manusia maupun materiil, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Werther dan Davis menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan keterlibatan pegawai yang memiliki kesiapan, kemampuan, dan kesiagaan dalam mencapai tujuan organisasi.¹ Edy Sutrisno, mengutip Kinamora yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu-individu yang menjadi anggota organisasi atau kelompok kerja. Berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai penggunaan potensi individu-individu di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia agar mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif.

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang penting dalam manajemen organisasi secara keseluruhan. Fokus utamanya adalah meningkatkan kontribusi individu dalam organisasi dengan cara yang strategis, etis, sosial, dan akuntabel, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat signifikan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), Cet. VI, 4-5

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5

dalam meningkatkan pelayanan. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas, pegawai harus memiliki strategi yang melibatkan kesiapan untuk menjadi pelayan bagi masyarakat. Namun, masih ada permasalahan terkait rendahnya kualitas dan jumlah kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Setiap organisasi yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia memiliki keinginan untuk senantiasa memiliki individu-individu yang berkualitas sebagai sumber daya manusia. Ini berarti bahwa mereka memenuhi persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk berkontribusi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang organisasi tersebut. Demikianlah, setiap anggota tim dalam organisasi tersebut diharapkan memiliki ciri atau karakteristik berikut, sebagaimana dijelaskan oleh Edy Sutrisno.

1. Mempunyai pemahaman yang lengkap mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dimilikinya.
2. Menguasai pengetahuan yang relevan dan diperlukan dalam menjalankan tugas dengan sepuasnya.
3. Berpengalaman dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan kemampuan yang baik.
4. Menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, memiliki kemampuan inovatif, kreatif, kerja sama yang baik dengan orang lain, dapat dipercaya, dan memiliki loyalitas yang tinggi.³



³ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8

Guna meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin mengambil langkah-langkah berbagai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di lembaga tersebut, mulai dari perencanaan, perekrutan, hingga kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai. Kinerja yang optimal dapat tercapai jika pegawai, khususnya guru yang bekerja di sekolah, memperoleh motivasi dan dorongan baik dari dalam dirinya maupun dari faktor-faktor eksternal. Selain itu, kondisi mental yang tenang, rasa nyaman, dan fokus juga menjadi faktor penting dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam sektor pendidikan, karena merekalah yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, individu dapat memperoleh pengetahuan baru dan mengembangkan identitas mereka. Pendidikan juga berperan sebagai sarana yang strategis untuk menjaga dan mempertahankan sistem nilai yang ada dalam masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memusatkan perhatian pada transfer pengetahuan dan pemahaman kepada para peserta didik, tetapi juga bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian mereka. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, dan memajukan peradaban bangsa agar kehidupan bangsa menjadi lebih cerdas. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengoptimalkan potensi peserta didik agar mereka menjadi individu yang memiliki keimanan dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak yang baik, sehat,

berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁴

Menurut Abd. Rahman Getteng, Pendidikan yang berkualitas terwujud ketika para peserta didik secara aktif mengembangkan potensi mereka dalam hal kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang relevan bagi diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendekatan ini harus dilakukan dengan sadar dan terencana. Dalam perspektif ini, peserta didik dianggap sebagai subjek pendidikan, dan guru harus mempertimbangkan dan mendorong potensi individu peserta didik.⁵ Sementara itu, Menurut pandangan Muljono Damopoli, apabila pendidikan hanya berfokus pada aspek pengajaran belaka, hasilnya akan kehilangan dimensi nilai-nilai yang ada dalam masyarakat, termasuk nilai-nilai agama, etika, dan adat istiadat. Akibatnya, generasi mendatang akan kesulitan membedakan antara apa yang baik dan buruk.⁶

Pendidik memegang peranan penting dalam kegiatan pendidikan. Mereka memiliki tanggung jawab besar untuk membantu peserta didik mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Jamil Suprihatiningrum, Dalam konteks sekolah, peran guru mencakup perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran, dan pembimbing peserta didik. Di lingkungan keluarga, guru berperan sebagai pendidik keluarga (family educator), sementara di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (social developer),

⁴ Tim Redaksi Sinar Grafika. *UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Cet. IV, 7

⁵ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, (Yogyakarta: Graha Guru, 2010), Cet. III, 4

⁶ Muljono Damopoli, *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2011), Cet. I, 47

inovator sosial (social innovator), dan agen sosial (social agent).⁷ Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru sangat bergantung pada kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran profesional sebagai seorang guru.

Pendidik berperan sebagai contoh dan panutan bagi peserta didik dalam segala aspek kehidupan. Peserta didik cenderung lebih mengikuti, mempercayai, dan mengandalkan guru mereka daripada orang tua mereka sendiri. Maka dari itu, seorang pendidik perlu memiliki pemahaman yang mendalam dan melaksanakan tugas, fungsi, serta peran mereka dengan baik dalam menanamkan nilai-nilai spiritual kepada peserta didik, dengan tujuan membentuk sikap, perilaku, dan kehidupan yang benar. Keberhasilan pembelajaran sejalan dengan prestasi peserta didik. Dengan demikian, kualitas pembelajaran menjadi suatu isu yang sangat krusial dan ditentukan oleh kemampuan mengajar seorang guru. Salah satu tanda atau indikator kemampuan mengajar guru dapat diamati dari tingkat kreativitas mereka dalam mengelola pembelajaran, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Di era globalisasi yang sedang berlangsung, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berjalan dengan cepat, dan hal ini mengakibatkan pentingnya bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga dapat mencapai profesionalisme yang kokoh. Seorang guru harus memiliki kemampuan untuk menyajikan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik bagi peserta didik agar mereka dapat terlibat secara aktif dalam proses belajar mengajar.

⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), Cet. I. 29-30

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tugas utama seorang guru adalah merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar peserta didik, menganalisis hasil evaluasi tersebut, serta melakukan perbaikan dan pengayaan. Agar kualitas pembelajaran meningkat, guru perlu mendapatkan pengawasan dan bimbingan yang berkelanjutan dari pengawas yang memiliki keahlian profesional.⁸

Performa tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga tersebut. Kinerja pendidik, kualitas pengajaran, bimbingan, dan pelatihan yang diberikan kepada pendidik menjadi permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan, yang akhirnya berdampak pada rendahnya mutu lulusan. Ketidakberhasilan peserta didik dalam dunia pendidikan seringkali diatribusikan pada kinerja pendidik yang kurang baik. Oleh karena itu, pendidik harus selalu diharapkan memiliki kinerja yang baik agar prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat.

Setiap pendidik memiliki tujuan dan tanggung jawab yang sama, yaitu memajukan sistem pendidikan di Indonesia dan mendidik generasi muda. Sebagai seorang pendidik, penting untuk menjalankan profesinya sebagai pengajar yang profesional sesuai dengan peraturan pemerintah. Profesi pendidik melibatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan. Sebagai pendidik, tugasnya adalah memberikan layanan optimal dan terbaik dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus, pendidik diharapkan memberikan layanan profesional kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan mudah. Seorang pendidik profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan kemampuan khusus dalam bidang

⁸ Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, 27

pendidikan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai pendidik dengan kemampuan maksimal.⁹

Menurut Daryanto dan Rachmawati, seorang pendidik perlu memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan masyarakat, mengikuti perkembangan pendidikan, dan mengembangkan kompetensi mereka. Sebagai pendidik, tugasnya tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Maka dari itu, seorang pendidik yang efektif harus meningkatkan kompetensi mereka dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, serta memberikan motivasi dan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar.¹⁰

Dilihat dari realitas yang ada, kinerja pendidik belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Pertanyaannya adalah apakah para pendidik telah mencapai kinerja yang baik sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh pemerintah, atau masih terdapat kekurangan dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat status yang dimiliki oleh seorang pendidik sering menjadi pendorong dan motivasi bagi mereka untuk menjadi pendidik yang memiliki metode pengajaran yang baik, kreatif, dan inovatif, dengan tujuan menjadi seorang profesional dalam bidang pendidikan.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, pentingnya implementasi manajemen sumber daya manusia telah dilihat oleh peneliti pada Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama' (IAINU) Tuban. Lembaga pendidikan

⁹ Daryanto dan Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013) 11

¹⁰ Daryanto dan Rachmawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, 14

tersebut selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam rangka mencapai sumber daya manusia yang profesional, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi untuk mengelola sumber daya manusia dengan tujuan memperoleh kompetensi dan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Terdapat beberapa alasan yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini. *Pertama*, tanggung jawab utama Rektor dalam lembaga perguruan tinggi adalah mengawasi seluruh komponen yang ada dan memastikan mutu baik dari proses maupun hasil yang dihasilkan. Untuk mencapai mutu proses yang baik, diperlukan kehadiran dosen-dosen yang profesional dalam bidangnya masing-masing. Jiwa profesionalisme dari para dosen tidak hanya berdampak pada mutu proses, tetapi juga mutu hasil yang dihasilkan. Oleh karena itu, peran Rektor sangat penting dalam memastikan kualitas keseluruhan lembaga pendidikan. Hal ini juga berlaku di kampus IAINU Tuban, sebuah lembaga pendidikan tinggi yang memiliki jumlah tenaga pendidik yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan kualitas dosen menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

Kedua, Kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang baik memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas sebuah lembaga. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dan profesionalisme para dosen dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan menciptakan mutu pembelajaran yang diharapkan.

Keberhasilan program pembelajaran secara keseluruhan sangat tergantung pada peran pendidik sebagai pengelola operasional. Para pendidik merupakan bagian tak terpisahkan dari sebuah lembaga pendidikan yang memiliki hubungan erat dengan pimpinan lembaga, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan lembaga dan tujuan pendidikan secara efektif. Jika para pendidik memiliki kualitas yang tinggi, maka tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan kualitas dosen dengan mengoordinasikan tugas-tugas sesuai job description, dengan tujuan meningkatkan pendidikan. Dampak dari upaya peningkatan ini terlihat pada perkembangan mahasiswa, yang mengalami peningkatan baik dari segi jumlah maupun kualitasnya setiap tahun.¹¹ Hal tersebut ditambahkan hasil wawancara dengan Rektor IAINU Tuban berkenaan sejak peralihan status perguruan tinggi menjadi Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) pada tahun 2020 yang sebelumnya bernama Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Makhidum Ibrahim (STITMA), dan juga mengenai perkembangan proses akreditasi program studi baru yang mengalami perkembangan yang pesat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kesesuaian kondisi tersebut dengan konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dosen, dengan penekanan pada empat kompetensi pendidik, yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.



¹¹ Observasi pada tanggal 22 Maret 2023

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dan pengamatan terkait dengan **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di Kampus IAINU Tuban”**. Penelitian ini difokuskan pada analisis tenaga pendidik, dengan penekanan pada isu-isu yang terkait dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam usaha meningkatkan profesionalisme dosen di kampus IAINU Tuban.

B. Fokus Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan konteks penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, fokus penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Kampus IAINU Tuban?
2. Bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Kampus IAINU Tuban dalam meningkatkan profesionalisme dosen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menguraikan secara rinci tentang implementasi manajemen SDM yang dilakukan di Kampus IAINU Tuban
2. Untuk mendeskripsikan dan menguraikan tentang implikasi manajemen SDM yang dilakukan di kampus IAINU Tuban sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dosen.



D. Manfaat Penelitian

1. Dalam konteks teoritis, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi bidang pendidikan, terutama di perguruan tinggi, dengan menyediakan informasi yang dapat dievaluasi dan dijadikan panduan untuk meningkatkan profesionalisme dosen melalui manajemen SDM. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga dalam upaya pengembangan pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam ranah akademis, terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi dan bagi para dosen. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan kita tentang cara meningkatkan kualitas dan profesionalisme dosen di perguruan tinggi. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi secara keseluruhan.
- b. Penelitian ini memberikan pengetahuan, pembelajaran, dan pengalaman berharga bagi peneliti, terutama dalam bidang penelitian manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan profesionalisme dosen di perguruan tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana mengelola SDM dengan baik untuk meningkatkan kualitas dan



kompetensi dosen. Informasi dan pengalaman yang diperoleh dari penelitian ini akan menjadi bekal berharga dalam memahami dan menghadapi tantangan dalam meningkatkan profesionalisme dosen di lingkungan perguruan tinggi.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Banyak penelitian telah dilakukan dan ditemukan mengenai manajemen sumber daya manusia, namun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam fokus dan ruang lingkup kajiannya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menghubungkan posisi penelitian ini dengan beberapa referensi dan literatur penelitian yang relevan, antara lain:

1. Penelitian oleh Sidiq Rahmat dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro telah berhasil meningkatkan profesionalisme guru. Penilaian ini didasarkan pada prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, yang mengukur indikator profesionalisme guru berdasarkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dan keahlian yang relevan dengan tugas yang mereka emban.¹²
2. Penelitian oleh Endang Dwi Hastutiningsih dengan judul *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Negeri Manyaran Tahun Ajaran 2015/2016”*. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa kualitas pendidikan di

¹² Sidiq Rahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018)

MTs Negeri Manyaran mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan performa guru yang menerapkan berbagai metode pembelajaran alternatif di dalam kelas. Selain itu, para guru juga menggunakan media pembelajaran yang interaktif dan inovatif dalam proses mengajar.¹³

3. Penelitian oleh Efi Rufaiqoh Muhaimin dengan judul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap”*. Dalam penelitian ini, dilakukan pengembangan sumber daya manusia pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, orientasi, dan seminar yang berfokus pada bidang pendidikan. Selain itu, dilakukan pula pemberian arahan pada setiap pertemuan serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁴
4. Penelitian oleh Siti Aisyah dengan judul *“Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”*. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam rapat kerja. Terdapat kegiatan pengarahan yang dilakukan untuk

¹³ Endang Dwi Hastutiningsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Negeri Manyaran Tahun Ajaran 2015/2016*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2017)

¹⁴ Efi Rufaiqoh Muhaimin. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017)

memberikan informasi yang diperlukan agar kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.¹⁵

5. Penelitian oleh Dewi Hajar dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten)*”. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif seperti yang terlihat pada MTsN Karangnom Klaten dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi, dan juga menghasilkan tingkat profesionalisme yang lebih baik bagi guru dan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.¹⁶

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian



No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Sidiq Rahmat, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul	Memiliki kesamaan dalam konteks pembahasannya, yaitu mengenai pengelolaan sumber daya manusia.	Fokus pada perbedaan yang terletak pada jumlah partisipan penelitian, lokasi penelitian, dan tingkat pendidikan yang menjadi objek penelitian.	Penelitian ini lebih menitikberatkan pada aspek manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dosen di Kampus IAINU Tuban. Manajemen yang termasuk dalam penelitian ini meliputi
2	Endang Dwi Hastutiningsih, 2017, Manajemen	Pembahasan yang sama terfokus pada	Perbedaan dapat ditemukan	

¹⁵ Siti Aisyah, *Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*. (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017)

¹⁶ Dewi Hajar. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten)*, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2015)

	Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Negeri Manyaran Tahun Ajaran 2015/2016.	manajemen sumber daya manusia dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif.	dalam jumlah subjek penelitian, lokasi penelitian, tingkat pendidikan yang diteliti, serta variabel terikat yang digunakan dalam penelitian.	perencanaan, implementasi, dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan kampus untuk meningkatkan profesionalisme dosen.
3	Efi Rufaiqoh Muhaimin. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap.	Terdapat kesamaan dalam penelitian ini dalam hal pembahasan mengenai sumber daya manusia dan metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kualitatif.	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini terkait jumlah subjek penelitian, lokasi penelitian, tingkat pendidikan yang diteliti, serta tujuan penelitiannya.	
4	Siti Aisyah. 2017. Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.	Persamaan antara kedua penelitian terletak pada penggunaan metode penelitian kualitatif dan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tesis.	Persamaan antara kedua penelitian terletak pada jumlah subjek penelitian, lokasi penelitian, tingkat pendidikan yang diteliti, dan variabel terikat yang	

			digunakan.	
5	Dewi Hajar. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten).	Persamaan antara kedua penelitian terletak pada fokus pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia.	Kedua penelitian memiliki kesamaan dalam hal jumlah subjek penelitian, lokasi penelitian, dan tingkat pendidikan yang diteliti.	

Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat kesamaan dalam penggunaan metode penelitian yang bersifat kualitatif. Namun, peneliti ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan fokus pada perencanaan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan profesionalisme dosen di Kampus IAINU Tuban.

F. Definisi Istilah

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sering kali dijelaskan sebagai disiplin ilmu, seni, dan profesi. Luther Gullick menganggapnya sebagai disiplin ilmu karena manajemen dipandang sebagai pengetahuan yang sistematis yang bertujuan untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Mary Parker Follet menggambarkan manajemen sebagai seni (art) karena manajemen mencapai tujuan melalui cara-cara tertentu dengan mengatur bagaimana orang melaksanakan tugas mereka. Selain itu, manajemen juga dianggap sebagai profesi karena melibatkan keahlian khusus yang

diperlukan untuk mencapai prestasi, dan para profesional manajemen diharapkan beroperasi sesuai dengan kode etik yang ditetapkan.

Pada sisi makro, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendekatan yang melibatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau masyarakat. Pada tingkat ini, MSDM melibatkan perencanaan strategis, kebijakan, dan praktik yang berhubungan dengan tenaga kerja secara umum. Sementara itu, pada sisi mikro, MSDM dapat diartikan sebagai proses manajemen yang fokus pada individu-individu dalam organisasi. Hal ini mencakup aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen kompensasi yang ditujukan untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Tugas MSDM adalah mengelola potensi manusia secara efektif sehingga dapat mencapai kepuasan dan keberhasilan dalam organisasi. MSDM merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen secara keseluruhan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia.

MSDM mencakup aspek-aspek manajerial, fungsi operasional, serta peran dan posisi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks MSDM, perhatian diberikan kepada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia guna memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini bertujuan untuk

memastikan bahwa sumber daya manusia diorganisasikan dan dimanfaatkan dengan baik guna mendukung kesuksesan organisasi.

2. Profesionalisme Dosen

Istilah "profesi" merujuk pada mereka yang mengandalkan pekerjaan tertentu sebagai mata pencaharian utama. Konsep ini kemudian melahirkan istilah-istilah lain seperti "profesional," "profesionalisme," "profesionalisme," dan "profesionalisasi." Dalam konteks ini, "profesional" merujuk pada individu yang memiliki kualifikasi, keahlian, dan kompetensi yang diperlukan dalam bidang pekerjaan mereka. "Profesionalisme" mengacu pada standar moral, etika, dan tingkah laku yang diharapkan dari seorang profesional, sementara "profesionalisme" mencakup sikap, perilaku, dan kualitas kerja yang menunjukkan kualitas seorang profesional. "Profesionalisasi" merujuk pada upaya untuk meningkatkan status, kualitas, dan standar dalam suatu profesi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

Seseorang akan menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaannya ketika mereka memiliki dua elemen penting: kemampuan dan motivasi. Dengan demikian, profesionalisme akan terwujud ketika seseorang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Penting untuk dicatat bahwa profesionalisme tidak dapat dicapai hanya dengan memenuhi salah satu dari dua persyaratan ini. Dengan menjadikan profesionalisme sebagai fondasi dalam menjalankan tugas dan mempraktikkannya secara konsisten sebagai budaya kerja, sangatlah penting dan bermanfaat. Melakukan

kegiatan profesional ini akan menjadi landasan penting dalam menjalani kehidupan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kualitas yang tinggi.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai dedikasi terhadap konsep-konsep profesional dan perkembangan karier. Secara praktis, profesionalisme melibatkan ketaatan yang sungguh-sungguh terhadap aturan dan komitmen tertentu yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi standar ilmiah dan etika profesional yang ditetapkan. Dengan persyaratan yang ketat ini, profesionalisme tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan perasaan, keinginan, pendapat, atau faktor lainnya, melainkan harus didasarkan pada pengetahuan akademik yang benar-benar kuat.

