



Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi UIN Raden Fatah Palembang

Muji Gunarto¹, Paizurahman²

Universitas Bina Darma Palembang
mgunarto@binadarma.ac.id¹, paizurahman@gmail.com²

Abstract.

This study takes the theme of implementing human resource development to improve the Raden Fatah State Islamic University of Palembang's reputation. The background to this problem is that there are still obstacles in lecturer development related to further studies and the formation of the need for the number of lecturers that is not appropriate. This research method is qualitative with the subjects of the employees of UIN Raden Fatah Palembang. The data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis techniques. The study results were that at the time of the recruitment of UIN Raden Fatah, a centralized admission process was carried out at the central government by submitting to the Indonesian Ministry of Religion if it wanted to carry out the process of admitting new teaching staff. However, this system has weaknesses because the center does not understand what is happening in the field so that decisions do not match what is expected. The lecturers' qualifications for the number of lecturers or doctoral lecturers below 30%, and the rest are Masters lecturers.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Implementasi Pengembangan SDM, Peningkatan Reputasi

1 Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi karena manusia mempunyai karakteristik yang sangat jauh berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya sehingga banyak tantangan yang dihadapi. Untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi yang efeknya meningkatkan reputasi perguruan tinggi tersebut semaksimal mungkin diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, efektif dan efisien

Menurut Schuler dan Youngblood dalam Rivai (2008:245) menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan dalam Tilon (2013) berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja para dosen, berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap

manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dilembaga tersebut mulai perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan, dan pengembangan dosen.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas yang telah dipaparkan, maka penelitian ini difokuskan pada "Implementasi Pengembangan SDM khususnya tenaga dosen untuk Meningkatkan Reputasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Dari paparan latar belakang tersebut identifikasi masalah dalam penelitian mencoba menggambarkan implementasi pengembangan SDM untuk meningkatkan reputasi Universitas Islam Raden Fatah Palembang dapat dirumuskan:

1. Pengembangan tenaga dosen terkait dengan studi lanjut terdapat hambatan hambatan
2. Masih ditemui tenaga dosen yang malas mengurus kenaikan pangkat dikarenakan banyaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi
3. Dalam menentukan jumlah kebutuhan penerimaan dosen PNS di Universitas Islam Negeri Raden Fatah formasinya belum sesuai dengan yang direncanakan atau dibutuhkan

Berdasarkan kajian di atas, maka penulisan tesis dengan judul Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi Universitas Islam Raden Fatah Palembang bertujuan untuk memperoleh deskripsi secara jelas dan rinci tentang:

1. Pengembangan tenaga dosen di UIN Raden Fatah Palembang
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat terhadap pengembangan dosen terkait pengurusan hal-hal administratif dosen seperti pengurusan pangkat akademik di UIN Raden Fatah Palembang
3. Mengetahui seberapa besar formasi yang dibutuhkan terkait dengan penerimaan dosen di UIN Raden Fatah Palembang

Manfaat Penelitian, Secara Teoritis Secara teoritis, harapannya bisa memberikan informasi yang cukup memadai tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan reputasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Secara Praktis: Harapan dari penulisan ini nantinya dapat bermanfaat bahkan menjadi masukan pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dalam mengambil kebijakan demi kemajuan dalam meningkatkan reputasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang baik dalam bidang akademik maupun non akademik

2. Tinjauan Literatur

2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya Manajemen dibutuhkan seluruh organisasi, disebabkan tanpa manajemen keseluruhan usaha atau kegiatan untuk mencapai suatu tujuan akan sia-sia. Hani Handoko (2007: 26-27) mengutarakan alasan utama perlunya manajemen ada tiga, yakni: (1) demi mencapai tujuan, (2) demi menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, (3) demi mencapai efisiensi dan efektifitas.

Defenisi Manajemen menurut pendapat beberapa ahli bisa dilihat sebagai berikut :

Menurut Sunyoto (2012:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, manajemen performansi, dan pengembangan pekerja dan organisasi. Menurut Wijayanto (2012:249) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan proses sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Gomes (dalam Kambey,1999:4) membahas definisi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif makro dan mikro.

Dari segi makro mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional, sedangkan dari segi mikro dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Sedangkan menurut Flippo dalam Handoko (2010:3),

2.2. *Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Menurut Schuler dan Youngblood dalam Rivai (2008:245) menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan dalam Tilon (2013) berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

2.3. *Tujuan Pengembangan SDM*

Pengembangan SDM mempunyai tujuan antara lain “untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan (Triyono, 2012:88)”.

2.4. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan SDM*

Secara makro penting pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya tidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Begitu juga pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro ataupun mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “condition sine qua non” yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal maupun eksternal).

2.5. *Pengembangan Akademik Pada Perguruan Tinggi*

Pengertian dari pengembangan program akademik adalah upaya sistematis dan berencana yang dilakukan perguruan tinggi dalam rangka menata dan memperteguh peran dan fungsi sebagai lembaga pendidikan tinggi. Sehingga perguruan tinggi dituntut perannya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara tidak pernah berhenti, karena bangsa yang cerdas dan bermartabat adalah bangsa yang ditata oleh ilmu pengetahuan, teknologi maupun seni. Karena kedudukan dan peran strategis yang diemban mengharuskan perguruan tinggi secara terus menerus melakukan perubahan dan perbaikan dalam rangka peningkatan mutu perguruan tinggi. Sebab itulah, pengembangan akademik merupakan salah satu langkah penting bagi perguruan tinggi dalam rangka memperkuat jati diri sebagai agen pembaruan masyarakat.

Syahrizal (2009:146) mengemukakan bahwa “pengembangan akademik dapat dilakukan melalui upaya penguatan kapasitas dosen/karyawan, pemanfaatan pendanaan, kapasitas mahasiswa, dan stakeholderslainnya”.

2.6. Tata Kelola Universitas Menurut Badan Akreditasi

Bentuk sistem jaminan mutu eksternal salah satunya adalah Akreditasi yaitu suatu proses yang digunakan lembaga yang berwenang dalam memberikan pengakuan formal bahwa suatu institusi mempunyai kemampuan untukmelakukan kegiatan tertentu. BAN-PT adalah lembaga yang memiliki kewenangan untuk mengevaluasi dan menilai, serta menetapkan status dan peringkat mutu program studi berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan.

Namun begitu untuk era globalisasi sekarang ini universitas tidak hanya mengincar akreditas dari lembaga dalam negeri, tapi juga internasional. The Alliance On Business and Scholarship for Tomorrow, a 21st Century Organization(ABEST21) dan The Association to Advance Collegiate School of Business(AACBS) adalah contoh lembaga akreditas internasional terkemuka. ABEST21 adalah lembaga akreditasi internasional yang berdiri pada tahun 2005. Organisasi di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi ini ABEST21 mempunyai misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan manajemen dan ekonomi melalui kerja sama global antaranggota yang saling menguntungkan. Empat tahun berbagai kegiatan ABEST21 meliputi penyelenggaraan seminar dan konferensi internasional untuk penjaminan mutu, kunjungan, dan kerja sama ke berbagai lembaga akreditasi nasional dan regional.

3. Metode Penelitian

Metode kualitatif digunakan dalam penulisan ini yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan jumlah sampel hanya 4 orang dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian dilakukan di UIN Raden Fatah Palembang dimana kasus yang diamati dan dianalisis adalah jumlah SDM dalam hal ini dosen belum sesuai dengan yang dibutuhkan serta belum memadai jumlah dosen denga kualifikasi dosen S3. . Data dikumpulkan melalui wawancara yang mendalam dengan beberapa orang informan penelitian yaitu Wakil Dekan II Fakultas Syariah, Kasub Kepegawaian, Kepala PUSTIPD dan salah satu guru besar

4. Analisis dan Pembahasan Kasus

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing universitas, karena SDM merupakan ujung tombak sebuah institusi jika ingin melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Sistem perekrutan dosen UIN Raden Fatah Palembang pada prinsipnya mengikuti aturan dari KemenPAN dan Kemenag RI, di mana usulan tetap dari pihak UIN itu sendiri, kemudian diajukan sesuai dengan kebutuhan dosen yang dibutuhkan keahliannya. Pengangkatan tersebut berpedoman pada Statuta dan Ortaker. Seperti yang disampaikan F:

“Pola perekrutan yang diterapkan oleh Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ada ada 2 (dua) yaitu melalui Jalur CPNS yang akan menjadi dosen tetap dan Non CPNS yang menjadi dosen tetap non PNS yang berasal dari dana Badan Layanan Umum (BLU)”.

Sesuai dengan sistem seleksi/ perekrutan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga pendidikan, tentunya UIN Raden Fatah Palembang akan terus berkomitmen untuk selalu menjamin mutu penyelenggaraan seleksi/ perekrutan.

Permasalahannya sekarang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dalam penerimaan dosen PNS formasinya tidak sesuai dengan yang direncanakan atau diharapkan. Hal ini senada dengan yang diutarakan FH:

“Selama ini formasi kebutuhan dosen yang mengusulkan adalah prodi, sesuai dengan kebutuhan keilmuan program studi skala kebutuhan (Botton up).. Untuk dosen PNS formasinya terbatas tidak sesuai dengan keinginan atau kebutuhan pihak prodi itu sendiri, sehingga pihak Rektorat membuka dosen tetap non pns. Skala kebutuhan dosen disesuaikan dengan jumlah rasio mahasiswa dan dosen. Artinya selagi daya tampung mahasiswa tidak berubah maka jumlah dosen tetap. Dosen diperlukan jika ada dosen yang pensiun. Bertambahnya daya tampung mahasiswa, baru diusulkan untuk mengisi kebutuhan dosen itu”.

Jumlah dosen tetap di UIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2017 dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 199 orang atau 67,5% dari total jumlah dosen sedangkan untuk dosen yang berpendidikan S3 hanya 96 orang atau 32,5 persen dari total jumlah dosen. Untuk tahun 2018 jumlah dosen yang berpendidikan S2 naik menjadi 243 orang atau naik sekitar 22 % dibandingkan tahun lalu, tetapi untuk dosen yang berpendidikan S3 tidak ada penambahan atau kenaikan. Ditahun 2019 tidak ada perekrutan untuk tenaga dosen sehingga jumlah dosen tetap seperti tahun sebelumnya. Kemudian tahun 2020 dilakukan perekrutan kembali untuk tenaga dosen sehingga jumlah dosen S2 menjadi 274 orang atau 72,9 % dari total jumlah dosen dan untuk dosen S3 menjadi 102 orang atau 27,1 % dari keseluruhan jumlah dosen . Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa jumlah dosen di UIN Raden Fatah Palembang belum dikatakan memadai karena belum sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan dimana kualifikasi dosen di dominasi lulusan S2, padahal untuk menghasilkan kualitas yang baik dari suatu universitas sebaiknya harus didominasi oleh lulusan S3.

Pemerintah Indonesia melalui Dirjen Dikti telah menetapkan sebagai berikut “Berdasarkan standar DIKTI, rasio dosen:mahasiswa untuk bidang IPA 1:20, dengan toleransi s/d 1:30, dan bidang IPS 1:30,dengan toleransi s/d 1:45” (Tridayanti, 1 Des 2011). Namun pada kenyataannya, rasio dosen dengan mahasiswa yang tidak sebanding, dengan memiliki rasio dosen mahasiswa yang cukup besar. , dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 jika dibandingkan antara jumlah dosen dan jumlah mahasiswa memiliki rasio dosen dan mahasiswa diatas 1:50, bahkan ada diatas 1:60. Pernyataan dari NYC Private Schools yaitu “dengan jumlah peserta didik yang relatif kecil, maka seorang pengajar dapat lebih efektif dalam berinteraksi dan mentransformasikan pengetahuan kepada para peserta didiknya, karena dosen tidak mendapat beban kerja yang terlalu tinggi. Selain itu, hasil kajian mereka juga berkaitan erat dengan pelayanan untuk mencapai kinerja pendidik dan mutu pendidikan yang tinggi (Smith&Glass, 1983;Hanusek, 1999; Harris & Plank, 2000; Krueger &Whitmore, 2001;Nye, et.al.,2002)”

Salah satu kebutuhan utama bagi perguruan tinggi atau universitas yang sangat penting adalah penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berorientasi pada mutu pendidikan dengan tersedianya dosen yang memadai dari segi kualitas dan kuantitas. Namun hal ini justru merupakan salah satu kendala yang dihadapi oleh banyak universitas termasuk juga UIN Raden Fatah Palembang. Tahun 2019 UIN Raden Fatah Palembang memiliki 339 orang dosen dan tenaga pendidik tetap dimana 14 orang (4,13 %) berstatus Guru Besar atau Profesor, 98 orang (28,91%) Lektor Kepala, 154 orang (45,43 %) Lektor, 53 orang (15,63%) asisten ahli dan 20 orang (5,90%) berstatus dosen. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dikatakan suatu universitas atau perguruan tinggi itu unggul dan bermutu dapat dilihat dari banyaknya jenjang jabatan Guru Besar dan Lektor Kepala sebesar 50 % yang harus dicapai.dari jenjang jabatan dosen yang lain.

4.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan memiliki perbedaan. Pada dosen, pengembangan dilakukan lebih banyak diarahkan pada pengembangan yang profesional sebagai dosen yaitu sebagai akademisi sesuai dengan Pedoman Tugas Belajar UIN Raden Fatah Palembang. Program Studi dengan dukungan Fakultas dan UIN Raden Fatah Palembang juga mendorong kelancaran kenaikan pangkat dosen dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor, dan lektor kepala. Universitas sangat mendorong dosen untuk mengembangkan diri, baik melalui studi lanjut ke Pascasarjana khususnya ke jenjang S3 maupun jenis pembinaan lainnya. Bagi dosen yang belum S3 didorong untuk melanjutkan studi ke jenjang S3. Dosen yang berusia di bawah 40 tahun, harus melanjutkan studi di dalam atau luar negeri. Selain itu, para dosen juga dibantu dalam proses pemerolehan NIDN, sertifikasi dosen, dan layanan kenaikan pangkat dan golongannya sesuai Buku Pedoman Kenaikan Pangkat UIN Raden Fatah Palembang.

Kenyataannya dilapangan pengembangan tenaga dosen terkait dengan studi lanjut masih terdapat hambatan atau kendala sehingga membuat dosen malas untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Seperti diuraikan oleh FH:

“Masih ada keterbatasan support dana studi lanjut ke jenjang S3, walaupun sudah disediakan beasiswa dari DIKTI tapi sifatnya kompetitif. Artinya tidak semua yang mau sekolah lanjut mendapatkan kesempatan studi lanjutnya, maka ketika tidak dapat lanjut beasiswa pilihannya biaya mandiri. Karena dari universitas sendiri tidak menyediakan dana untuk studi lanjut ke jenjang S3 semuanya tergantung pada masing-masing individu atau SDM tersebut apakah mau lanjut atau tidak”.

Begitu juga untuk kenaikan pangkat, masih ditemui tenaga dosen yang malas atau enggan mengurus kenaikan pangkat dikarenakan banyaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi. Berdasarkan penuturan dari wakil dekan II FH :

“Dosen fungsional pada dasarnya bisa 2 tahun naik pangkat, tetapi ada juga dosen sudah atau lebih dari 4 tahun tidak naik pangkat. Salah satu penyebabnya adalah dosen tersebut tidak mau atau malas mengurus kenaikan pangkatnya dikarenakan angka kredit belum terpenuhi misal dalam pembuatan karya ilmiah. Bisa juga karena kurang memperhatikan pangkatnya dikarenakan banyaknya beban tugas tambahan yang membuat dosen tersebut sibuk sehingga tidak sempat mengurusnya”.

4.2. Strategi Pengembangan SDM

Salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu atau reputasi universitas adalah SDM, karena SDM merupakan ujung tombak sebuah institusi jika ingin melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Untuk itu perlu diambil langkah-langkah dalam meningkatkan kualitas SDM. Pengembangan SDM banyak langkahnya, hal yang pertama adalah perlu memiliki SDM yang baik, dalam konteks ini SDM yang baik adalah dosen-dosen yang memiliki kompetensi baik di mana kualifikasi dosen menjadi hal yang utama dalam peningkatan kompetensi. Dosen harus memiliki jenjang pendidikan yang tinggi, semakin tinggi kualifikasi dosen maka semakin baik pula universitas tersebut. Dukungan yang diberikan oleh universitas harus diperhatikan baik dari segi anggaran maupun waktu.

Seperti yang disampaikan salah satu guru besar UIN Raden Fatah Palembang: “Saya berharap untuk setiap jurusan atau prodi doktornya minimal 80% lah, nah itu baru dia punya modal sebagai center of excellent. Maksud saya mengatakan center oh excellent, kan

sekarang kalau doktor akan mengembangkan keilmuannya masing-masing sehingga nantinya mereka akan merekrut mahasiswa-mahasiswanya untuk menjadi asisten risetnya, nah itu yang menjadi center of excelent”.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi pengembangan SDM untuk meningkatkan reputasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pengelolaan mencakup bagaimana proses awal penerimaan SDM hingga cara mengembangkan SDM agar lebih berkualitas. Pada saat rekrutmen Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang melakukan proses penerimaan terpusat pada pemerintah pusat dengan mengajukan kepada Kementerian Agama RI bila ingin melakukan proses penerimaan tenaga pengajar yang baru. Tetapi sistem ini memiliki kelemahan juga dikarenakan pusat kurang memahami apa yang terjadi dilapangan sehingga keputusannya terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau dibutuhkan. Hal ini dapat dilihat dari rasio dosen dengan mahasiswa rata-rata UIN Raden Fatah diatas 1:50 bahkan ada 1:60. Seperti pernyataan dari NYC Private Schools yaitu “dengan jumlah peserta didik yang relatif kecil, maka seorang pengajar dapat lebih efektif dalam berinteraksi dan mentransformasikan pengetahuan kepada para peserta didiknya, karena dosen tidak mendapat beban kerja yang terlalu tinggi”. Untuk mengatasi kekuarangan tenaga pengajar atau dosen tersebut pihak Rektorat UIN Raden Fatah merekrut tenaga pengajar tetap non pns yang berasal dari dana Badan Layanan Umum (BLU).
2. Hal yang paling utama untuk ditingkatkan agar mampu bersaing dengan universitas lain yang ada di Indonesia ini adalah SDM. Pengelolaan SDM dengan sistem yang baik salah satunya mencakup bagaimana mengembangkan SDM menjadi lebih baik yaitu dengan meningkatkan kualifikasi tenaga pengajar atau dosen. UIN Raden Fatah mempunyai jumlah tenaga pengajar atau dosen S3 dibawah 30% dan sisanya dosen S2. Diharapkan untuk tenaga pengajar atau dosen harus sudah menyandang gelar doktor sebesar 80%. Untuk menjalankan program yang baik, diperlukan dosen yang memiliki mutu baik juga sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik.
3. Kualitas dari dosen dapat kita lihat dari pendidikan terakhir dan karya-karya penelitiannya. Berdasarkan hasil analisa pada bab sebelumnya masih banyak dosen yang enggan melakukan pendidikan lanjut lagi dikarenakan keterbatasan dana dan beban kerja yang cukup menyibukkan SDM tersebut.

Berdasarkan kesimpulan diatas untuk implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini dosen pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang maka peneliti menyarankan agar dapat memberikan dukungan dan support yang lebih baik dari segi anggaran maupun waktu kepada sumber daya manusianya dalam hal ini dosen untuk dapat mengembangkan karirnya kearah jenjang yang lebih tinggi

Daftar Pustaka

- AACSB, 2016. “Eligibility Procedure and Accreditation Standarts for Business Accreditation. The Assosiation to Advance Collegiate School of Business,www.AACSB.edu, 21 Mei, 15:40”
- ABEST21, 2016. “Standaritation for Accreditation.The Alliance On Business and Scholarship for Tomorrow, a 21st Century Organization, www.abest21.org, 21 Mei 2016, 14.32”
- Ansharullah, A. dan kawan-kawan, “Pentingnya pengembangan dosen dalammeningkatkan proses belajar mengajar di perguruan tinggi,presented in aseminar and workshop entitled; Improving Teaching and Learning in HigherEducation; Indonesian-Australia Experience, Malang: Brawijaya University,16-18 January 1996”.

- Arwildayanto, 2013 “Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi (Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional), Bandung Alfabeta”
- Dessler, Garry. 2005. “Human Resources Management. New Jersey: Pearson Education, Inc. Gaol, CHR. Jimmy. L. 2014. HUMAN CAPITAL. Jakarta: PT Gramedia “
- Development Country, —”Definisi Pengembangan. Dalam Blongspot Development Country.co.id. Diakses 27 September 2018”
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Mandagi, Albert, —Peningkatan Peringkat Akreditasi Program Studi: Tantangan Terhadap Penjaminan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Era Globalisasi. Dalam Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer, Vol. 02, No. 07, Juli-September, 2013
- Mangkunegara, A.A. P. 2006. “Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung----. 2003. Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama. Bandung”
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya “
- Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon”, Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol. 12, No.2
- Moleong, Lexy. J. 2011. “Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya”
- Setiawati, Linda, —Efektivitas Pengembangan Manajemen Pendidikan Tinggi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Jawa Barat Menuju World Class University). Dalam Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 13 No. 2 Oktober, (Bandung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Pendidikan Indonesia, 2012).
- Wattimena, Fransina., 2010. “Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)