

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi Islam di Indonesia saat ini menghadapi tantangan serius dalam mengoptimalkan peran tenaga kependidikan sebagai penopang utama operasional institusi. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023), dari 4.621 perguruan tinggi di Indonesia, sekitar 64% adalah perguruan tinggi swasta dengan mayoritas berbasis keagamaan. Namun, evaluasi kinerja menunjukkan bahwa 73% institusi tersebut masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kependidikan.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, mengalami permasalahan serupa dengan kompleksitas yang lebih tinggi. Letak geografis UNISI di wilayah pesisir dengan karakteristik dataran rendah, tanah gambut, dan ketergantungan pada transportasi sungai menciptakan tantangan spesifik dalam pengelolaan SDM tenaga kependidikan.

Data internal UNISI periode 2023-2024 mengungkapkan kondisi yang signifikan. Dari 75 tenaga kependidikan yang ada, hanya 25% yang mendapat alokasi anggaran pengembangan SDM, sementara 75% dialokasikan untuk tenaga pendidik. Survei kepuasan kerja yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa 68% tenaga kependidikan merasa kurang mendapat kesempatan pengembangan diri, 71% mengalami ketidakjelasan dalam jenjang karier, dan 63% menyatakan bahwa program pelatihan yang ada tidak relevan dengan kebutuhan tugas mereka.

Lebih lanjut lagi, analisis produktivitas kerja menunjukkan bahwa hanya 35% tenaga kependidikan yang pernah mengikuti pelatihan kompetensi dalam dua tahun terakhir, dan hanya 15% yang memiliki sertifikasi profesional sesuai bidang

kerjanya. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas layanan administrasi akademik, dengan tingkat keluhan mahasiswa terhadap layanan administrasi mencapai 42% pada tahun 2024.

Analisis mendalam terhadap kondisi manajemen SDM tenaga kependidikan di UNISI mengidentifikasi empat masalah pokok yang saling terkait:

Pertama, ketimpangan sistem manajemen SDM. Sistem pengelolaan SDM yang berlaku saat ini menunjukkan bias yang signifikan terhadap tenaga pendidik, sementara tenaga kependidikan sebagai tulang punggung operasional institusi kurang mendapat perhatian proporsional. Hal ini tercermin dari alokasi anggaran pengembangan yang hanya 25% untuk tenaga kependidikan, padahal mereka menyumbang 60% dari total SDM di UNISI.

Kedua, implementasi nilai-nilai Islam yang masih superfisial. Meskipun UNISI beridentitas sebagai perguruan tinggi Islam, survei persepsi menunjukkan bahwa 72% tenaga kependidikan menyatakan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen SDM, namun 65% dari mereka menilai implementasi nilai-nilai tersebut masih bersifat simbolik dan belum terintegrasi dalam praktik manajerial sehari-hari.

Ketiga, rendahnya produktivitas kerja yang berbasis nilai-nilai Islam. Sistem evaluasi kinerja yang berlaku masih menggunakan indikator konvensional tanpa mengintegrasikan dimensi spiritual Islam seperti amanah (tanggung jawab), itqan (kesempurnaan kerja), ikhlas (ketulusan niat), dan ihsan (keunggulan dalam berkarya). Akibatnya, produktivitas kerja tenaga kependidikan belum mencerminkan karakteristik yang seharusnya dimiliki oleh SDM di institusi Islam.

Keempat, ketidaktersediaan model manajemen SDM yang kontekstual. UNISI saat ini menggunakan pendekatan manajemen SDM konvensional yang diadaptasi dari institusi umum, tanpa mempertimbangkan kekhasan sebagai perguruan tinggi Islam dan karakteristik geografis wilayah pesisir. Akibatnya,

sistem yang ada kurang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Kajian terhadap literatur akademik menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara pengembangan teori manajemen SDM berbasis Islam dengan implementasinya di perguruan tinggi Islam. Penelitian Abdullah dan Ismail (2022) tentang Islamic Human Resource Management di Malaysia menunjukkan potensi besar penerapan nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun masih terbatas pada konteks institusi besar dengan sumber daya yang memadai.

Sementara itu, studi Al-Bahri dan Hassan (2020) tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen kinerja menemukan bahwa implementasi nilai-nilai seperti ihsan, amanah, dan keadilan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas secara signifikan. Namun, penelitian ini dilakukan pada organisasi bisnis dan belum mengeksplorasi aplikasinya dalam konteks pendidikan tinggi Islam.

Review sistematis yang dilakukan Sulaiman dan Ahmad (2023) terhadap 47 publikasi tentang implementasi manajemen SDM berbasis Islam di institusi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa mayoritas implementasi masih berada pada tahap simbolik dan belum menyentuh struktur, sistem, dan budaya organisasi secara komprehensif.

Berdasarkan kajian pustaka dan analisis terhadap kondisi riil di lapangan, terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang hingga saat ini belum terjawab secara komprehensif, khususnya terkait pengembangan model manajemen SDM berbasis Islam di lingkungan perguruan tinggi Islam. Kesenjangan tersebut meliputi:

Kajian-kajian akademik tentang manajemen SDM berbasis Islam sebagian besar masih berorientasi pada aspek normatif dan konseptual. Pendekatan yang dikembangkan lebih banyak bersifat idealistik, menawarkan kerangka berpikir tentang pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM. Namun, minim ditemukan upaya yang berfokus pada perancangan model operasional yang

konkret, terukur, dan dapat langsung diterapkan di institusi pendidikan tinggi Islam. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk menghasilkan model manajemen SDM berbasis Islam yang tidak hanya sebatas konsep, tetapi dapat diimplementasikan secara sistematis dalam praktik kelembagaan.

Sebagian besar penelitian manajemen SDM berbasis Islam dilakukan di perguruan tinggi negeri atau institusi berlokasi di kawasan perkotaan dengan infrastruktur yang relatif maju. Penelitian yang menyorot perguruan tinggi swasta di wilayah pesisir, seperti Universitas Islam Indragiri (UNISI), masih sangat terbatas. Padahal, perguruan tinggi di wilayah pesisir memiliki karakteristik geografis, sosial-ekonomi, dan budaya yang khas, sehingga memerlukan pendekatan manajemen SDM yang kontekstual dan adaptif. Kurangnya studi dalam konteks ini menyisakan ruang yang perlu diisi untuk memastikan relevansi dan efektivitas penerapan model SDM Islami sesuai kebutuhan lokal.

Fokus kajian tentang manajemen SDM di perguruan tinggi umumnya masih terpusat pada dosen atau tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Sementara itu, tenaga kependidikan sebagai elemen penunjang vital dalam keberlangsungan operasional institusi seringkali luput dari perhatian penelitian. Padahal, produktivitas, efisiensi, dan profesionalisme tenaga kependidikan memiliki kontribusi besar terhadap kualitas layanan administrasi dan akademik perguruan tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang secara spesifik menempatkan tenaga kependidikan sebagai subjek utama dalam pengembangan model manajemen SDM Islami.

Berbagai model manajemen SDM berbasis Islam yang telah dikembangkan dalam literatur sebagian besar masih berada pada tahap konseptual dan belum banyak diuji melalui penelitian terapan di lapangan. Ketiadaan validasi empiris terhadap model-model tersebut memunculkan keraguan terkait efektivitas, relevansi, dan aplikabilitasnya dalam menghadapi realitas manajemen SDM di institusi pendidikan tinggi Islam, khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta yang memiliki keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya

penelitian yang tidak hanya mengembangkan model, tetapi juga menguji validitas, praktikalitas, dan efektivitas model tersebut melalui pendekatan berbasis data dan fakta empiris.

Empat kesenjangan utama di atas menunjukkan perlunya upaya sistematis dalam mengembangkan dan menguji model manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis Islam yang operasional, kontekstual, fokus pada subjek yang tepat, dan divalidasi secara ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut melalui pengembangan Model AMANAH sebagai model manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis Islam yang dirancang sesuai kebutuhan UNISI dan diuji efektivitasnya dalam konteks nyata.

Kondisi manajemen SDM tenaga kependidikan yang belum optimal di UNISI memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja institusi secara keseluruhan. Dari aspek kualitas layanan, inkonsistensi dalam pelayanan administrasi akademik menjadi keluhan utama mahasiswa, dengan tingkat ketidakpuasan mencapai 42% pada tahun 2024. Hal ini berdampak langsung pada citra institusi dan kepercayaan stakeholder.

Dari aspek efisiensi organisasi, rendahnya motivasi dan produktivitas kerja tenaga kependidikan menyebabkan pemborosan sumber daya dan penurunan efektivitas operasional. Survei internal menunjukkan bahwa 58% proses administrasi akademik mengalami keterlambatan akibat kurangnya kompetensi dan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Dampak yang lebih serius adalah terancamnya identitas keislaman institusi. Implementasi nilai-nilai Islam yang masih bersifat simbolik berpotensi mengaburkan keunikan dan keunggulan kompetitif UNISI sebagai perguruan tinggi Islam. Kondisi ini dapat menyebabkan UNISI kehilangan daya tarik bagi calon mahasiswa dan stakeholder yang mengharapkan institusi pendidikan tinggi yang tidak hanya profesional tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai Islam dalam praktik operasionalnya.

Menghadapi kompleksitas permasalahan yang telah diidentifikasi, pengembangan model manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis Islam menjadi kebutuhan mendesak bagi UNISI. Urgensi ini diperkuat oleh beberapa faktor strategis:

Pertama, tuntutan peningkatan mutu pendidikan tinggi Islam. Dalam era kompetisi global, perguruan tinggi Islam harus mampu menunjukkan keunggulan kompetitif yang tidak hanya terletak pada aspek akademik, tetapi juga pada kualitas manajemen yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Optimalisasi SDM tenaga kependidikan menjadi kunci dalam mencapai standar mutu yang diharapkan.

Kedua, kebutuhan diferensiasi dalam kompetisi antar perguruan tinggi. Dengan semakin banyaknya perguruan tinggi yang beroperasi, UNISI memerlukan keunggulan kompetitif yang unik. Implementasi manajemen SDM berbasis Islam secara substansial dapat menjadi diferensiator yang kuat dalam menarik mahasiswa dan membangun reputasi institusi.

Ketiga, ekspektasi stakeholder terhadap implementasi nilai-nilai Islam. Sebagai perguruan tinggi Islam, UNISI memiliki tanggung jawab moral untuk mengimplementasikan nilai-nilai Islam tidak hanya dalam kurikulum dan aktivitas akademik, tetapi juga dalam sistem manajemen organisasi. Stakeholder, termasuk mahasiswa, orangtua, dan masyarakat, mengharapkan konsistensi antara identitas keislaman dengan praktik manajerial.

Keempat, potensi optimalisasi sumber daya lokal. Dengan mengembangkan model manajemen SDM yang kontekstual dan berbasis nilai-nilai Islam, UNISI dapat mengoptimalkan potensi SDM lokal yang memiliki kekuatan spiritual dan budaya Islam yang kuat, namun memerlukan pengembangan kompetensi profesional yang sistematis.

Berdasarkan analisis permasalahan dan urgensi yang telah diidentifikasi, penelitian ini fokus pada pengembangan Model AMANAH sebagai solusi inovatif untuk mengatasi permasalahan manajemen SDM tenaga kependidikan di UNISI.

Model AMANAH dirancang sebagai kerangka kerja integratif yang menggabungkan enam dimensi utama: Akhlak dan Kompetensi, Maqasid Syariah, Al-Adalah (Keadilan), Najah (Kesuksesan Dunia-Akhirat), Amal Jama'i (Kerja Tim), dan Holistik.

Pengembangan model ini menggunakan pendekatan *Research and Development* (R&D) dengan tahapan sistematis yang mencakup analisis kebutuhan, desain model, pengembangan instrumen, validasi ahli, uji coba terbatas, dan evaluasi efektivitas. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan tidak hanya valid secara teoretis, tetapi juga praktis dan efektif dalam implementasinya.

Dengan fokus penelitian yang jelas dan terstruktur ini, diharapkan pengembangan Model AMANAH dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengoptimalkan manajemen SDM tenaga kependidikan di UNISI, sekaligus menjadi referensi bagi perguruan tinggi Islam lain yang menghadapi tantangan serupa.

Penelitian pengembangan Model AMANAH diharapkan memberikan kontribusi pada tiga aspek utama. Dari aspek teoretis, penelitian ini mengisi gap dalam literature manajemen SDM berbasis Islam dengan menghasilkan model operasional yang dapat diimplementasikan secara praktis. Dari aspek praktis, model ini menyediakan solusi konkret bagi UNISI dan perguruan tinggi Islam sejenis dalam meningkatkan produktivitas kerja Islami tenaga kependidikan. Dari aspek metodologis, penelitian ini mengembangkan instrumen dan panduan implementasi yang dapat digunakan untuk replikasi di institusi lain.

Signifikansi penelitian ini terletak pada potensinya untuk mentransformasi praktik manajemen SDM di perguruan tinggi Islam dari pendekatan konvensional menuju pendekatan yang benar-benar mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara substansial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada

peningkatan kinerja institusi, tetapi juga pada penguatan identitas dan keunggulan kompetitif perguruan tinggi Islam di era modern.

1.2 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memberikan batasan pada beberapa hal berikut ini guna memperjelas ruang lingkup kajian.:

- A. Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia (tenaga kependidikan) yang dilaksanakan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau.
- B. Pengembangan model manajemen sumber daya manusia Tenaga kependidikan Berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau.
- C. Uji validitas, praktikalitas, dan efektivitas Pengembangan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau, dengan indikator efektivitas yang difokuskan pada peningkatan produktivitas kerja Islami.

1.3 Rumusan Masalah

Sejalan dengan ruang lingkup yang telah ditentukan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut::

- A. Bagaimana manajemen sumber daya manusia Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau?
- B. Bagaimana pengembangan model manajemen sumber daya manusia Tenaga Kependidikan Berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau?

- C. Bagaimana validitas, praktikalitas, dan efektivitas model manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan berbasis Islam yang dikembangkan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Studi ini dipilih tentu saja karena adanya tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah:

- A. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen sumber daya manusia Tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau.
- B. Untuk mengembangkan model manajemen sumber daya manusia Tenaga kependidikan Berbasis Islam yang dilaksanakan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau.
- C. Untuk mengetahui uji validitas, praktikalitas, dan efektivitas model manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan berbasis Islam yang dikembangkan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau.

1.4.2 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoretis:

1. Menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait dengan pengelolaan SDM tenaga kependidikan dengan model AMANAH (Akhlak dan Kompetensi, Maqasid Syariah, Al-Adalah/Keadilan, Najah, Amal Jama'i, dan Holistik).
2. Menyediakan landasan konseptual dan praktikal bagi pengembangan model manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam pendidikan tinggi, dengan penekanan pada integrasi dimensi moral dan profesional.

3. Memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan paradigma integratif yang menyelaraskan teori manajemen modern dengan prinsip-prinsip Islam dalam konteks pengelolaan SDM di perguruan tinggi.

B. Manfaat Praktis:

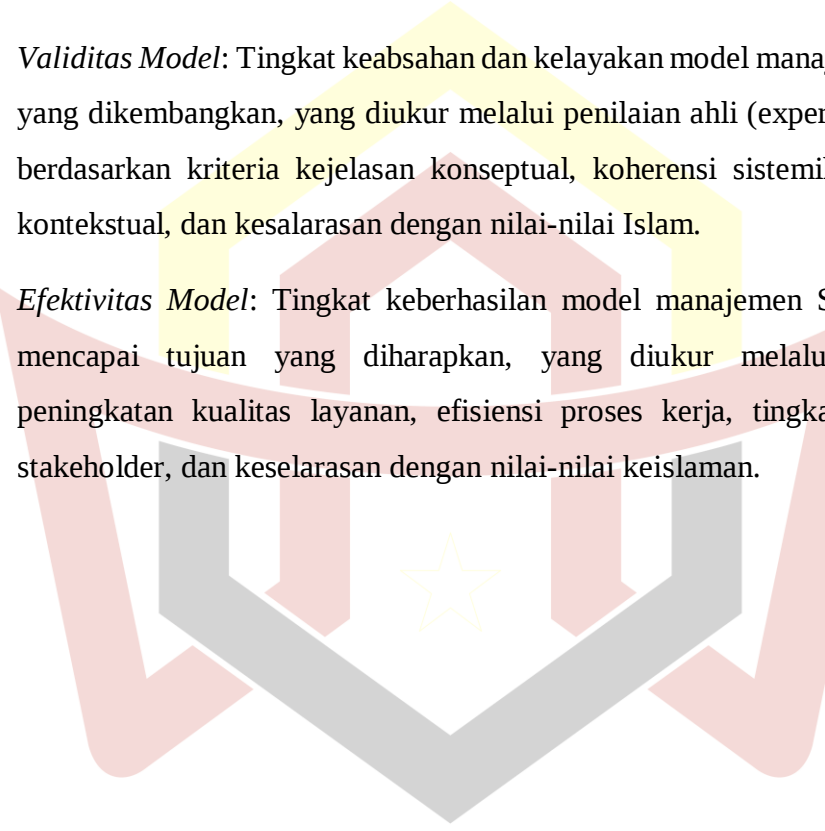
1. Memberikan masukan dan rekomendasi kebijakan bagi UNISI dalam perencanaan dan pengembangan tenaga kependidikan berdasarkan model AMANAH.
2. Menjadi rujukan bagi perguruan tinggi keagamaan Islam swasta (PTKIS) lainnya dalam mengelola SDM secara Islami dan profesional.
3. Memberikan kontribusi terhadap pembentukan budaya kerja Islami yang produktif dan berorientasi mutu di lingkungan perguruan tinggi.
4. Menyediakan kerangka evaluatif bagi pihak manajemen UNISI dalam mengukur efektivitas program pengembangan tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam.

1.5 Definisi Operasional

- A. Pengembangan Model: Proses sistematis dalam merancang, menguji, dan menyempurnakan kerangka konseptual dan metodologis manajemen SDM tenaga kependidikan yang berbasis nilai-nilai Islam, mencakup tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi.
- B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Upaya strategis dalam mengelola individu dalam organisasi pendidikan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, kompensasi, dan pengembangan karier dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspeknya. *Tenaga Kependidikan*: Individu yang bertugas dalam pelayanan administratif, teknis, dan penunjang akademik di lingkungan perguruan tinggi, seperti staf administrasi, pustakawan, teknisi laboratorium, dan lainnya, yang menjadi fokus dalam pengembangan model manajemen SDM berbasis nilai Islam.

C. *Model AMANAH*: Kerangka konseptual manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam yang terdiri dari enam komponen utama: Akhlak dan Kompetensi, Maqasid Syariah, Al-Adalah/Keadilan, Najah, Amal Jama'i (Kerja Sama), dan pendekatan Holistik dalam pengembangan tenaga kependidikan.

1. *Validitas Model*: Tingkat keabsahan dan kelayakan model manajemen SDM yang dikembangkan, yang diukur melalui penilaian ahli (expert judgment) berdasarkan kriteria kejelasan konseptual, koherensi sistemik, relevansi kontekstual, dan keselarasan dengan nilai-nilai Islam.
2. *Efektivitas Model*: Tingkat keberhasilan model manajemen SDM dalam mencapai tujuan yang diharapkan, yang diukur melalui indikator peningkatan kualitas layanan, efisiensi proses kerja, tingkat kepuasan stakeholder, dan keselarasan dengan nilai-nilai keislaman.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB II

TEORI DAN LITERATUR REVIEW

2.1. Hakikat dan Konsep Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018: 10), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sementara itu, Nawawi (2020: 37) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) di dalam organisasi, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Mathis dan Jackson (2019: 4) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan pada aspek manajemen sumber daya manusia sebagai sistem formal yang dirancang untuk mengoptimalkan kontribusi individu dalam organisasi.

Menurut Rivai (2019: 17), sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.