

**PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS ISLAM
DI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI (UNISI)
TEMBILAHAN RIAU**

DISERTASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Doktor pada Pendidikan Islam



Oleh :

**AHMAD
NIM. 2020 09 0028**

**PROGRAM PASCASARJANA
KOSENTRASI PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL
PADANG 2025 M / 1447 H**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa sejauh yang diketahui, dalam Disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, melainkan yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar kepustakaan.

Padang, Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a stylized, cursive-like mark.

AHMAD

NIM. 2020090028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSTUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADENIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AHMAD**
NIM : 2020 09 0028
Prog. Studi : Pendidikan Islam
Kosentrasi : Pendidikan Islam

Judul : “PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA TENAGA KEPENDIDIKAN
BERBASIS ISLAM DI UNIVERSITAS ISLAM
INDRAGIRI (UNISI) TEMBILAHAN RIAU”

Dengan ini menyatakan persetuj urn publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis
pada Prodi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang.

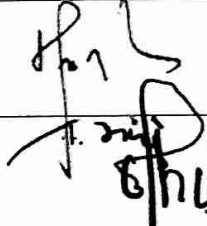
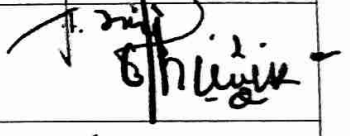
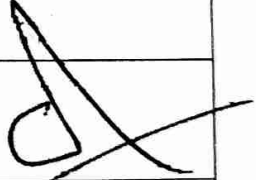
Padang, Juli 2025
Yang Membunt Pemyataan,


AHMAD
NIM. 2020090028

PENGESAHAN PENGUJI UJIAN TERBUKA

Disertasi yang berjudul “**Pengembangan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau**”, ditulis oleh **Ahmad, NIM: 2020090028** telah diperbaiki sesuai dengan saran penguji pada saat ujian terbuka pada Hari Kamis, Tanggal 7 Agustus 2025, serta telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk persyaratan wisuda.

Tim Penguji Ujian Terbuka

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Firdaus, M.Ag	Penguji 1/Ketua	1. 
2	Dr. Muhammad Zalnur, M.Ag	Penguji 2/Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Dede Rosyada, M.A.	Penguji 3	3. 
4	Prof. Dr. Martin Kustati, M.Pd	Penguji 4	4. 
5	Dr. Wedra Aprizon, M.Ag	Penguji 5	5. 
6	Prof. Dr. Ahmad Sabri, M.Pd.	Penguji 6	6. 
7	Dr. Hidayati, S.Ag.,M.Pd	Penguji 7	7. 

Padang, Agustus 2025

Mengetahui,



Direktur Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang


Prof. Dr. Firdaus, M.Ag

NIP. 197103011995031001

Abstrak

Penelitian ini mengembangkan Model AMANAH untuk manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri (UNISI), Tembilahan, Riau, guna mengatasi belum optimalnya pengelolaan SDM akibat ketidakintegrasian nilai-nilai Islam dalam sistem manajerial. Kebaharuan penelitian terletak pada pengembangan model manajemen SDM Islami pertama yang dirancang khusus untuk perguruan tinggi Islam wilayah pesisir dengan karakteristik sosio-kultural Melayu, mengisi kesenjangan ketiadaan kerangka teoritis yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara komprehensif. Model divalidasi dengan mengacu pada prinsip manajemen Islam Hafidhuddin dan Tanjung serta pendekatan manajemen SDM modern, berbeda dari model sejenis yang bersifat umum.

Permasalahan utama adalah belum terintegrasinya nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM yang memicu persepsi ketidakadilan dan rendahnya produktivitas kerja. Penelitian bertujuan menghasilkan model manajemen SDM berbasis nilai Islam yang kontekstual dan terukur.

Metode penelitian menggunakan R&D 4D (Define, Design, Develop, Disseminate) dengan pendekatan kualitatif dan kuasi-eksperimen. Subjek meliputi 75 tenaga kependidikan UNISI (eksperimen) dan 25 STAI Auliaurrasyidin (kontrol). Model AMANAH dibangun atas enam dimensi: Akhlak dan Kompetensi, Maqasid Syariah, Al-'Adalah, Najah, Amal Jama'i, dan Holistik.

Hasil menunjukkan validitas tinggi (4,65), kepraktisan optimal (4,51), dan efektivitas signifikan. Produktivitas kerja Islami meningkat dari 71,93 menjadi 83,27 (gain 11,33; $t = 12,45$; $p < 0,05$). Model berkontribusi pada Islamic Human Resource Management dengan implikasi praktis berupa instrumen yang dapat diadaptasi, peningkatan kualitas layanan pendidikan, dan penguatan identitas kelembagaan perguruan tinggi Islam. Kontribusi teoretis meliputi pengembangan dimensi baru manajemen SDM Islami dan kerangka implementasi syariah dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

Kata Kunci: Manajemen SDM Islami, Model AMANAH, Tenaga Kependidikan, Syariah, Pendidikan Tinggi Islam.

Abstract

This study develops the AMANAH Model for Islamic-based human resource management of educational personnel at Universitas Islam Indragiri (UNISI), Tembilahan, Riau, to address the suboptimal HR management due to the lack of integration of Islamic values in the managerial system. The novelty of this research lies in developing the first Islamic HR management model specifically designed for Islamic higher education institutions in coastal areas with Malay socio-cultural characteristics, filling the gap in the absence of a theoretical framework that comprehensively integrates Islamic values. The model is validated by referring to the principles of Islamic management formulated by Hafidhuddin and Tanjung as well as modern HR management approaches, differing from similar models that are general in nature.

The main problem is the lack of integration of Islamic values in HR management, which triggers perceptions of injustice and low work productivity. This research aims to produce a contextual and measurable Islamic value-based HR management model.

The research method employs R&D 4D (Define, Design, Develop, Disseminate) with qualitative and quasi-experimental approaches. Subjects include 75 UNISI educational personnel (experimental group) and 25 STAI Auliaurasyidin personnel (control group). The AMANAH Model is constructed on six dimensions: Akhlak and Competence, Maqasid Syariah, Al-'Adalah, Najah, Amal Jama'i, and Holistic.

Results demonstrate high validity (4.65), optimal practicality (4.51), and significant effectiveness. Islamic work productivity increased from 71.93 to 83.27 (gain 11.33; $t = 12.45$; $p < 0.05$). The model contributes to Islamic Human Resource Management with practical implications including adaptable instruments, improved educational service quality, and strengthened institutional identity of Islamic higher education institutions. Theoretical contributions include developing new dimensions of Islamic HR management and implementation frameworks for syariah in higher education organizational contexts.

Keywords: Islamic HR Management, AMANAH Model, Educational Personnel, Syariah, Islamic Higher Education.

الملخص

تطور هذه الدراسة نموذج الأمانة لإدارة الموارد البشرية للعاملين التربويين القائم على الإسلام في جامعة الإسلام تمبيلاهان، ريو، لمعالجة عدم الأمانة في إدارة الموارد البشرية بسبب عدم تكامل القيم، (UNISI) إندراجيري الإسلامية في النظام الإداري. تكمن حداثة هذا البحث في تطوير أول نموذج لإدارة الموارد البشرية الإسلامية مصمم خصيصاً لمؤسسات التعليم العالي الإسلامية في المناطق الساحلية ذات الخصائص الاجتماعية والثقافية الملايوية، مما يسد الفجوة في غياب الإطار النظري الذي يدمج القيم الإسلامية بشكل شامل. تم التحقق من النموذج بالرجوع إلى مبادئ الإدارة الإسلامية التي صاغها حفيظ الدين وتانجونغ بالإضافة إلى مناهج إدارة الموارد البشرية الحديثة، مما يختلف عن النماذج المماثلة ذات الطبيعة العامة.

المشكلة الأساسية هي عدم تكامل القيم الإسلامية في إدارة الموارد البشرية مما يؤثر تصورات عدم العدالة وانخفاض الإنتاجية في العمل. يهدف هذا البحث إلى إنتاج نموذج لإدارة الموارد البشرية القائم على القيم الإسلامية يكون سياقياً وقابلاً للقياس.

تستخدم منهجية البحث والبحث والتطوير رباعي الأبعاد (تعريف، تصميم، تطوير، نشر) مع المناهج النوعية وشبه التجريبية. تشمل العينة 75 من العاملين التربويين بجامعة الإسلام إندراجيري (المجموعة التجريبية) و25 من العاملين بالمعهد العالي الإسلامي أولياء الراشدين (المجموعة الضابطة). يُبنى نموذج الأمانة على ستة أبعاد: الأخلاق والكفاءة، مقاصد الشريعة، العدالة، النجاح، العمل الجماعي، والشمولية.

تُظهر النتائج صحة عالية (4.65)، وعملية مثلى (4.51)، وفعالية كبيرة. ازدادت الإنتاجية الإسلامية في العمل من 83.27 إلى 11.33؛ ت = 12.45؛ ص > 0.05). يساهم النموذج في إدارة الموارد البشرية الإسلامية 71.93 مع الآثار العملية بما في ذلك الأدوات القابلة للتكيف، وتحسين جودة الخدمة التعليمية، وتعزيز الهوية المؤسسية للمؤسسات التعليمية الإسلامية العليا. تشمل المساهمات النظرية تطوير أبعاد جديدة لإدارة الموارد البشرية الإسلامية وأطر التنفيذ للشريعة في سياقات منظمات التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإسلامية، نموذج الأمانة، العاملون التربويون، الشريعة، التعليم العالي الإسلامي.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul **"PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS ISLAM DI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI (UNISI) TEMBILAHAN RIAU"**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan teladan kita, Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Disertasi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Pendidikan Islam, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Dalam penulisan disertasi ini, penulis menyadari bahwa proses penyusunannya tidak lepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا، إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

Pada kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

Pertama, kepada jajaran pimpinan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, yaitu Ibu Prof. Dr. Matin Kustanti, M.Pd Rektor UIN Imam Bonjol Padang, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Doktor; Prof. Dr. Firdaus, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang, yang telah memberikan layanan akademik yang optimal; Bapak Dr. Muhammad Zalnur, M.Ag. selaku Program Studi Pendidikan Islam, yang telah memberikan arahan, motivasi, dan kemudahan dalam proses penyelesaian studi; serta seluruh dosen dan tenaga kependidikan pada Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan pelayanan administratif selama proses pendidikan.

Kedua, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ahmad Sabri, M.Pd. selaku Promotor yang dengan kesabaran, ketelitian, dan kearifannya telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan disertasi ini. Beliau tidak hanya membimbing dalam aspek akademik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keilmuan dan keislaman yang menjadi inspirasi bagi penulis. Ucapan terima kasih yang sama juga penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Hidayati, S.Ag., M.Pd. selaku Co-Promotor yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan yang konstruktif dalam penyempurnaan disertasi ini. Kesediaan beliau untuk berdiskusi dan berbagi pemikiran telah membuka wawasan penulis dalam mengembangkan model manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam.

Ketiga, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada jajaran pimpinan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau, yaitu Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., MA. selaku Rektor UNISI yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini; Bapak Gunawan Syahrantau, SP.,M.MA. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik; Ibu Marlina, SP.,M.Si. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan dan kepegawaian; dan Bapak Fiddian Khairuddin, S.Th.I.,MA. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan dan fasilitasi selama proses penelitian. Tak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada para Dekan, Ketua Lembaga / UPT, Ketua Program Studi, Dosen, dan seluruh tenaga kependidikan UNISI yang telah berpartisipasi aktif dan memberikan informasi yang sangat berharga dalam penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.

Keempat, ucapan terima kasih yang teramat dalam dan doa yang tulus penulis haturkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda (Alm.) H. Dg. sutuju dan Ibunda Hj. Dg. Tasana, yang telah mendidik, membesarkan dengan penuh kasih sayang, dan tidak pernah lelah mendoakan keberhasilan penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada mereka. Juga kepada istri tercinta, Hasnawati, S.Pd.I.,M.M yang dengan penuh kesabaran, pengertian, dan cinta telah memberikan dukungan yang luar biasa serta menjadi penyemangat dalam menyelesaikan studi ini. Terima kasih atas pengorbanan waktu, perhatian, dan kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu. Kepada anak-anak tersayang, Dzaky Rais Ahsan, Maiza Thalia Qurratu'ain, dan Nadim A. Massennang, kalian adalah anugerah terindah dan sumber motivasi bagi Ayah untuk terus berjuang dan berprestasi.

Kelima, penulis menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan pada Program Doktor Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang angkatan 2020, yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan semangat selama proses pendidikan. Kebersamaan, diskusi, dan saling memotivasi telah memberikan kekuatan tersendiri dalam menjalani studi yang penuh tantangan ini.

Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan kontribusi moral, akademik, maupun teknis dalam penyusunan disertasi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan disertasi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ

"Barangsiapa yang tidak berterima kasih kepada manusia, maka ia tidak berterima kasih kepada Allah." (HR. Abu Dawud dan Tirmidzi)

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan di masa mendatang. Akhirnya, penulis berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam di perguruan tinggi.

والله الموفق إلى أقوم الطريق

Padang, Juli 2025

Penulis,



AHMAD

NIM. 2020090028

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Surat Pernyataan	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Pernyataan Tim Penguji Terbuka	iv
Pedoman Transliterasi	v
Abstrak Bahasa Indonesia	ix
Abstrak Bahasa Inggris	x
Abstrak Bahasa Arab	xi
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi	xv
Daftar Tabel	xx
Daftar Gambar	xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1.5 Definisi Operasional	10

BAB II TEORI DAN LITERATUR REVIEW

2.1 Hakikat dan Konsep Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.	13
2.1.3. Tugas dan Tanggung Jawab MSDM	14
2.2. Perspektif Islam tentang SDM	17
2.2.1. Konsep SDM dalam Islam	17
2.2.2. Prinsip-prinsip MSDM dalam Islam	18
2.3. Hakikat Tenaga Kependidikan	20
2.3.1. Pengertian Tenaga Kependidikan	20
2.3.2. Jenis-jenis Tenaga Kependidikan	21
2.4. Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi	22
2.4.1 Pengertian dan Dasar Hukum	22
2.4.2 Klasifikasi Tenaga Kependidikan	23
2.4.3 Peran Strategis Tenaga Kependidikan	25
2.4.4 Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan	26

2.4.5 Permasalahan dan Tantangan	26
2.5 Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan	26
2.5.1 Perencanaan dan Pengembangan Program	27
2.5.2 Pengelolaan Sumber Daya	27
2.5.3 Pelayanan Teknis	27
2.5.4 Pemantauan dan Evaluasi	28
2.5.5 Pelaporan	28
2.6 Fungsi dan Peran Tenaga Kependidikan	28
2.7 Rekrutmen Tenaga Kependidikan	30
2.7.1 Prinsip-prinsip Rekrutmen	30
2.7.2 Metode Rekrutmen	31
2.7.3 Tahapan Rekrutmen	32
2.8 Pengembangan Kompetensi	33
2.8.1 Jenis-jenis Kompetensi	33
2.8.2 Strategi Pengembangan	34
2.8.3 Evaluasi Pengembangan	35
2.9 Jenjang Karier Tenaga Kependidikan	36
2.9.1 Pola Jenjang Karier	36
2.9.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	37
2.9.3 Manajemen Jenjang Karier	38
2.10 Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan	39
2.10.1 Teori Motivasi Herzberg	40
2.10.2 Teori Efektivitas Organisasi	40
2.10.3 Teori Pengelolaan Waktu	41
2.10.4 Teori Kepuasan Kerja	41
2.11. Produktivitas Kerja Islami Tenaga Kependidikan	42
2.11.1. Teori Ikhlas	42
2.11.2 Teori Amanah	43
2.11.3 Teori Itqan	43
2.11.4. Teori Tawakkul	44
2.11.5. Teori Akhlak Mulia	44
2.11.6. Produktivitas Kerja Islami	45
2.11.7. Indikator Produktivitas Kerja Islami	45
2.11.8. Produktivitas Kerja Islami dalam Memberikan Layanan Akademik	47
2.12 Model AMANAH: Kerangka Konseptual Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islam	47
2.12.1 Komponen-komponen Model AMANAH	48
2.12.2 Relevansi untuk Institusi Pendidikan Islam	59
2.12.3 Implementasi Model AMANAH	59
2.12.4 Implementasi Model AMANAH dalam Manajemen Tenaga Kependidikan	61
2.12.5 Hubungan Industrial	62

2.12.6 Filosofi Model AMANAH	62
2.13. Penelitian Terdahulu	71
2.14. Gap Analisis Penelitian Sebelumnya.....	75
2.15. Kebaruan Penelitian	76
2.16. Kerangka Berpikir.....	79

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian dan Jenis	82
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	82
3.2.1. Subjek Penelitian	82
3.2.2. Objek Penelitian.....	83
3.3 Desain Penelitian	84
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	85
3.4.1. Lokasi Penelitian	85
3.4.2. Waktu Penelitian.....	85
3.5 Prosedur Penelitian	86
3.5.1. Tahap Define (Pendefinisian).....	86
3.5.2. Tahap Design (Perancangan).....	85
3.5.3. Tahap Develop (Pengembangan).....	87
3.5.4 Tahap Disseminate (Penyebaran)	88
3.6 Teknik Pengumpulan Data	88
3.6 .1. Wawancara Mendalam	89
3.6 .2. Observasi Partisipatif	89
3.6 .3 Dokumentasi.....	89
3.6 .4. Focus Group Discussion (FGD)	89
3.7 Teknik Analisis Data	90
3.7.1. Analisis Validitas Model	90
3.7.2. Analisis Praktikalitas Model.....	90
3.7.3. Analisis Efektivitas Model	90
3.7.4. Analisis Komparatif.....	91
3.7.5. Analisis Kualitatif Tematik.....	92
3.7.6. Triangulasi Data.....	92
3.8 Validasi Model.....	93
3.8.1 Indikator Perilaku (Behavioral Indicators)	93
3.8.2 Indikator Budaya Organisasi (Cultural Indicators).....	93
3.8.3 Indikator Kinerja (Performance Indicators).....	93
3.8.4 Indikator Kepuasan (Satisfaction Indicators)	94
3.9 Etika Penelitian.....	94

3.9.1 Informed Consent	94
3.9.2 Kerahasiaan Data	94
3.9.3. Prinsip Beneficence	95
3.9.4. Prinsip Justice	95
3.9.5. Islamic Ethics Integration	95
3.9.6 Kerahasiaan Data:	95
3.9.7. Prinsip Beneficence:	96
3.9.8 Prinsip Justice:	96

4.1 **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	97
4.1.1 Profil Universitas Islam Indragiri	97
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan	100
4.1.3 Pimpinan Universitas Islam Indragiri	101
4.1.4. Profil STAI Auliaurrasyidin Tembilahaan	105
4.2 Hasil Tahapan Define (Pendefinisian).....	108
4.2.1 Analisis Kebutuhan Manajemen SDM Tenaga Kependidikan Berbasis Islam ..	108
4.2.2 Identifikasi Akar Masalah.....	111
4.3 Hasil Tahapan Design (Perancangan).....	113
4.3.1. Landasan Pengembangan Model	114
4.3.2. Struktur Model AMANAH.....	117
4.3.3. Kerangka Implementasi Model.....	121
4.3.4. Indikator Keberhasilan Model	123
4.3.5. Validasi Desain oleh Pakar.....	125
4.3.6. Hasil Validasi.....	131
4.3.7. Rekomendasi Perbaikan	134
4.3.8. Revisi Model.....	135
4.4 Hasil Tahapan Develop (Pengembangan)	136
4.4.1. Validasi Model oleh Ahli	137
4.4.2. Uji Praktikalitas	138
4.4.3 Implementasi Model AMANAH di UNISI	140

4.4.4. Uji Efektivitas Model	143
4.4.5. Kesimpulan Tahapan Pengembangan.....	146
4.5 Validasi Model dalam Satu Kasus Nyata (One Case Study) di UNISI	154
4.5.1 Analisis Implementasi Holistik Model AMANAH	154
4.5.2 Evaluasi Mendalam Setiap Pilar	154
4.5.3 Faktor Keberhasilan dan Hambatan.....	158
4.5.4 Dampak Implementasi Model AMANAH.....	159
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	161
4.6.1 Efektivitas Model AMANAH dalam Konteks Perguruan Tinggi Islam ..	161
4.6.2 Sinkronisasi Hasil Temuan dengan Pilar Model AMANAH	166
4.6.3. Langkah Implementasi Berdasarkan Tahapan 4D	168
4.6.4 Komparasi dengan Temuan Penelitian Lain.....	170
4.6.5. Refleksi Penulis	172
4.6.6. Penyempurnaan Model AMANAH	172

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan	176
5.2 Saran	178
5.2.1. Saran untuk Universitas Islam Indragiri (UNISI).....	178
5.2.2. Saran untuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)	179
5.2.3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	179
5.3 Implikasi	180
5.3.1. Implikasi Teoretis	180
5.3.2. Implikasi Praktis	181
5.3.3. Implikasi Kebijakan.....	181
5.4 Keterbatasan Penelitian	182
5.5 Rekomendasi Implementasi.....	182

DAFTAR PUSTAKA	185
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Tabel 3.1 : Waktu Penelitian	86
Tabel 3.1 : Tabel 3.1 : Waktu Penelitian	86
Tabel 4.1: Gambaran Prodi UNISI.....	98
Tabel 4.2: Profil dan Saran Validator	126
Tabel 4.3: Hasil Validasi Ahli terhadap Model AMANAH	132
Tabel 4.4: Masukan Validator dan Tindak Lanjut	134
Tabel 4.5: Perbandingan Model AMANAH Sebelum dan Sesudah Revisi	136
Tabel 4.6: Hasil Uji Efektivitas Model AMANAH	144
Tabel 4.7: Perbandingan Kondisi Awal: UNISI vs STAI Auliaurasyidin Tembilahan	147
Tabel 4.8: Komparasi Hasil Pra-Uji Coba STAI dan Validasi UNISI	150
Tabel 4.9: Implementasi Maqashid Syariah	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Peta Kampus 1 Universitas Islam Indragiri (UNISI).....	104
Gambar 4.2. Peta Kampus 2 Universitas Islam Indragiri (UNISI).....	104
Gambar 4.3. Gedung Kampus STAI Auliaurasyidin	106
Gambar 4.4 Struktur Model AMANAH dan Keterkaitannya dengan Fungsi Manajemen SDM.....	121
Gambar 4.5 Kerangka Evaluasi Holistik	170
Gambar 4.6 Visualisasi Model Final	175
Gambar 4.6 Visualisasi Model Final	175
Grafik 4.1 Peningkatan Indikator Efektivitas Model Amanah	145
Grafik 4.2 skor validasi masing-masing pilar di STAI dibandingkan dengan skor validasi masing-masing pilar di STAI dibandingkan dengan Unisi	151