

TOR (TERM OF REFERENCE) MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
Drs. Nasihudindin, M.Pd.



PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LPPM UIN SGD BANDUNG
2021

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
Drs. Nasihudindin, M.Pd.

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL
MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

BANDUNG
2021

TOR (TERM OF REFERENCE) MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL



Untuk mencapai Kualitas dan akuntabilitas hasil penelitian, diperlukan suatu panduan kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah pada kualitas dan akuntabilitas, salah satunya dengan *Term of Reference (TOR)* atau disebut juga Kerangka Acuan Kerja (KAK). KAK sendiri merupakan terjemahan harfiah dari pengertian TOR. Dokumen TOR ini kerap kali muncul ketika kita mengadakan suatu acara, proyek, atau juga digunakan ketika mengundang seorang pemateri/pemakalah. Penyusunan *Term Of Reference (TOR)* ini, tujuannya adalah untuk memberitahukan kepada narasumber tentang seperti apa nantinya materi yang akan disampaikan. Disisi lain tor ini berfungsi sebagai Kerangka Acuan Kerja (KAK), digunakan lebih banyak sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan Penilaian ini. Atas dasar itu, penyusunan *Term Of Reference (TOR)* ini, meliputi: Judul penelitian, Identitas Personel proyek penelitian, Pendahuluan (latar belakang penelitian dan teori singkat), Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Lokasi penelitian; Lamanya penelitian; Metodologi penelitian; Biaya penelitian; Luaran (output). Daftar Pustaka, dan dilengkapi pula dengan Lampiran-lampiran yang berkaitan dengan substansi TOR, ini. Sesederhana apapun materi TOR yang dituangkan, dan sekecil apapun, sampel-sampelnya. TOR ini paling tidak menjadi sumbangan sangat bermakna dalam mendukung tercapainya prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, transparan, dan akuntabel pelaksanaan penelitian, khususnya bagi penelitian Manajemen Human Capitas PTKIS Wilayah II Jawa Barat.



PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LPPM UIN SGD BANDUNG
2021

TOR (TERM OF REFERENCE)
PENELITIAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TINGGI

Judul Penelitian:
MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA
KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL
(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Berdasarkan Kontrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021



Disusun Oleh:
Tim Peneliti

Ketua Tim : H. A. Rusdiana (Prodi MPI Fak.Tarbiyah dan Keguruan UIN Bandung)
Anggota : Nasihudin (Prodi PGMI Fak.Tarbiyah dan Keguruan UIN Bandung)

TIM PENELITI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG JATI
BANDUNG
2021

Kata Pengantar

Akuntabilitas, sebuah penelitian, menjadi suatu keniscayaan. Mendesak dari segi keharusan regulasi dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Dari segi regulasi, karena Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Pasal 1, poin 4, mengharuskan "kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta menarik kesimpulan ilmiah bagi keperluan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi". Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 7320 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Program Bantuan Penelitian, Publikasi Ilmiah, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Litapdimas) Lanjutan Tahun Anggaran 2021. Memberikan acuan dalam mengawal mutu serta akuntabilitas keluaran (ouputs) dan manfaat (outcomes) kegiatan penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat (Litapdimas) lanjutan sehingga tercapai sesuai dengan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, transparan, dan akuntabel.

Dari segi tuntutan masyarakat terhadap dunia pendidikan semakin meningkat sejalan dengan kemajuan zaman. Tuntutan tersebut terarah kepada apa yang dihasilkan oleh dunia pendidikan, salah satunya hasil penelitian, yaitu untuk menghadapi era globalisasi yang semakin membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mencapai Kualitas dan akuntabilitas hasil penelitian, diperlukan suatu panduan kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah pada kualitas dan akuntabilitas, salah satunya dengan *Term of Reference (TOR)* atau disebut juga Kerangka Acuan Kerja (KAK). KAK sendiri merupakan terjemahan harfiah dari pengertian TOR. Dokumen TOR ini kerap kali muncul ketika kita mengadakan suatu acara, proyek, atau juga digunakan ketika mengundang seorang pemateri/pemakalah.

Penyusunan *Term Of Reference (TOR)* ini, tujuannya adalah untuk memberitahukan kepada narasumber tentang seperti apa nantinya materi yang akan disampaikan. Disisi lain tor ini berfungsi sebagai Kerangka Acuan Kerja (KAK), digunakan lebih banyak sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan Penilaian

ini.

Atas dasar itu, penyusunan *Term Of Reference (TOR)* ini, meliputi: Judul penelitian, Identitas Personel proyek penelitian, Pendahuluan (latar belakang penelitian dan teori singkat). Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Lokasi penelitian; Lamanya penelitian; Metodologi penelitian; Biaya penelitian; Luaran (output). Daftar Pustaka, dan dilengkapi pula dengan Lampiran-lampiran yang berkaitan dengan substansi TOR, ini.

Sesederhana apapun materi TOR yang dituangkan, dan sekecil apapun, sampel-sampelnya. TOR ini paling tidak menjadi sumbangan sangat bermakna dalam mendukung tercapainya prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, transparan, dan akuntabel pelaksanaan penelitian, khususnya bagi penelitian Manajemen Human Capitas PTKIS Wilayah II Jawa Barat.

Bandung, 23 Maret 20021
Ketua Tim Peneliti,



Dr. H. A. Rusdiana, Drs. MM.
NIP. 196104211986021001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
DAFTAR ISI	iii
A. Identitas Tim Peneliti	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Kerangka Berfikir Penelitian	6
F. Lokasi dan Layanan Penelitian	7
G. Metodologi dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	7
H. Luaran (output) Penelitian	8
I. Daftar Pustaka.....	9
LAMPIRAN:	
Lampiran: 1_LOKASI PELAKSANAAN PENELITIAN	15
Lampiran: 2 JADWAL PELAKSANAAN PENELITIAN	16
Lampiran: 3 RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB)	17
Lampiran: 4 KISI-KISI PENELITIAN	18
Lampiran: 5 PEDOMAN PENELITIAN	19
1. PEDOMAN WAWANCARA	19
2. PEDOMAN OBSERVASI	21
3. PEDOMAN PENGUMULALAN DOKUMEN.....	25
4. PEDOMAN PEGISIAN LEMBAR QUSIONER	29
5. PEDOMAN PEGISIAN PENGAMATAN	31

TOR (TERM OF REFERENCE)

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Berdasarkan Kontrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021

A. Identitas Tim Peneliti

1. Ketua Tim Peneliti

Nama Lengkap : Dr. H. A. Rusdiana, MM.
- NIP : 196104211986021001
- NIDN/ID Litapdimas : 2021046101/201710/20150557
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Tempat/tanggal lahir : Ciamis, 21 April 1961
- Jabatan Fungsional : Lektor Kepala (IV/c)
- PerguruanTinggi : UIN SunanGunung Djati Bandung
- Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
- Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam S1-S2
- Bidang Keilmuan : Manajemen Sumber Daya Mnesia Pendidikan
- Nomor HP. : 08122450861
- Alamat-surel (e-mail) : rusdiana@uinsgd.ac.id

2. Anggota Peneliti

Nama Lengkap : Drs. Nashudin, M.Pd.
- NIP : 19620920199103001
- NIDN/ID Litapdimas : 2020096201/2020096010800
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Tempat/tanggal lahir : Bekasi, 20 September 1962
- Jabatan Fungsional : Lektor Kepala (IV/a)
- Perguruan Tinggi : UIN SunanGunungDjati Bandung
- Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
- Program Studi : Pendidikan Guru MI
- Bidang Keilmuan : Evaluasi Pendidikan

3. Pengumpul Data

Nama Lengkap : Siti Insani Akbari
- Nomor Induk Mahasiswa : 2200060096
- PerguruanTinggi : UIN SunanGunung Djati Bandung
- Fakultas : Pasca Sarjana
- Program Studi/Semester : Magiter Manajemen Pendidikan Islam/Semester II

4. Pengolah Data

Nama Lengkap : Sovian
- Nomor Induk Mahasiswa : 2200060099
- PerguruanTinggi : UIN SunanGunung Djati Bandung
- Fakultas : Pasca Sarjana
- Program Studi/Semester : Magister Manajemen Pendidikan Islam/Semester II

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan globalisasi, di mana ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat. Era pasar bebas juga merupakan tantangan bagi dunia pendidikan Indonesia, karena terbuka peluang lembaga pendidikan dan tenaga pendidik dari mancanegara masuk ke Indonesia. Untuk menghadapi pasar global maka kebijakan pendidikan nasional harus dapat meningkatkan mutu pendidikan, baik akademik maupun non-akademik, dan memperbaiki manajemen pendidikan agar lebih produktif dan efisien serta memberikan akses seluas-luasnya bagi masyarakat untuk mendapatkan pendidikan.

Tuntutan masyarakat terhadap dunia pendidikan semakin meningkat sejalan dengan kemajuan zaman. Tuntutan tersebut terarah kepada apa yang dihasilkan oleh dunia pendidikan yaitu untuk menghadapi era globalisasi yang semakin membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu pemerintah telah melakukan berbagai pembaharuan terhadap sistem pendidikan, yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan misalnya dari segi kurikulum, media pendidikan, maupun proses belajar mengajar. Pendidikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian siswa (Tritarahardja dan La Sulo, 2005:34). Proses pendidikan berlangsung melalui tahapan-tahapan berkesinambungan dan sistemik oleh karena itu bisa berlangsung dalam semua situasi kondisi, di semua lingkungan yang saling mengisi (lingkungan rumah, sekolah, dan masyarakat). Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sebagai suatu peristiwa yang memiliki norma menurut ukuran normatif (Sardiman, 2007:13). Sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan dalam setiap jenis dan jenjang pendidikan. Semuanya berkaitan dalam suatu sistem pendidikan yang integral.

Perguruan tinggi Unggul, merupakan suatu keniscayaan. Mendesak dari segi keharusan regulasi dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Dari segi regulasi, karena UU Nomor 12 mengharuskan setiap institusi perguruan tinggi terakreditasi. Tujuannya untuk memberikan jaminan bahwa institusi perguruan tinggi yang terakreditasi telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh Pemerintah, sehingga mampu memberikan perlindungan bagi masyarakat dari penyelenggara perguruan tinggi yang tidak memenuhi standar.

Kesadaran akan pentingnya pendidikan tinggi bermutu dapat memberi harapan dan kemungkinan yang lebih baik dimasa datang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan bermutu sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia pada intinya bertujuan untuk memanusiaikan manusia, mendewasakan manusia, merubah perilaku, membudayakan manusia dan meningkatkan kualitas menjadi lebih baik.

Sebuah perguruan tinggi yang unggul dan berkualitas harus terukur sesuai dengan standar akreditasi nasional bahkan internasional. Tanpa terpenuhinya standar

minimal tersebut dipastikan suatu perguruan tinggi akan mengalami kerancuan tata kelola (*good governance*) dalam hal perencanaan, proses pengelolaan hingga evaluasi pada bidang kurikulum, mutu SDM, mutu lulusan, mutu pembelajaran, mutu sarana prasarana, dan sebagainya. Konsekuensinya apabila mutu perguruan tinggi tidak dijamin dan ditingkatkan secara serius dan terus menerus mutlak ditinggalkan oleh *stakeholder*-nya. Sebab kepercayaan masyarakat terhadap mutu akademik perguruan tinggi tersebut perlahan-lahan lenyap, menghilang kemudian ditinggalkan oleh pelanggannya secara total. Akibatnya banyak perguruan tinggi gulung tikar karena tidak mampu memberikan jaminan mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan global. Selain menyangkut mutu dan pertanggung jawaban publik, kualitas dan mutu perguruan tinggi yang dibuktikan melalui penilaian akreditasi, juga bermanfaat untuk menarik bantuan dana yang bersumber dari sumbangan secara personal ataupun institusional.

Secara implementatif ataupun konseptual, setiap perguruan tinggi dibebani dengan tanggung jawab utama menjalankan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi, (UU.No12 tahun 2012), didedikasikan untuk: *pertama*, menguasai, memanfaatkan, mendiseminasikan, mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEK). *Kedua*, mempelajari, mengklarifikasikan dan melestarikan budaya, serta *ketiga*, meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. (Siswanto, dkk. 2016: v). Atas dasar itulah, setiap perguruan tinggi secara otonom diharuskan berkemampuan mengelola diri sendiri secara optimal dalam rangka menjamin serta meningkatkan mutu secara terus menerus dan berkelanjutan, melalui berbagai program akademik dan non akademik serta memberikan layanan yang memuaskan kepada masyarakat. Upaya tersebut dimaksudkan agar penjaminan dan peningkatan mutu suatu perguruan tinggi siap bersaing dengan perguruan tinggi yang lain, bahkan mampu menembus ranking unggulan secara internasional. (PP.No 46 Tahun 2019).

Peningkatan mutu pada semua jenis dan jenjang pendidikan (dasar, menengah, dan tinggi), pada dasarnya dipusatkan pada tiga faktor utama, yaitu: (a) Kecukupan sumber-sumber pendidikan untuk menunjang proses pendidikan dalam arti kecukupan adalah penyediaan jumlah dan mutu guru serta tenaga kependidikan lainnya; buku teks bagi murid dan perpustakaan; dan sarana serta prasarana belajar. (b) Mutu proses pendidikan, maksudnya adalah kurikulum dan pelaksanaan pengajaran untuk mendorong para siswa/mahasiswa belajar lebih efektif. (c) Mutu *output* dari proses pendidikan, dalam arti keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh para siswa/mahasiswa.(Dacholfany, 2017:5).

Development for human capital/Pengembangan modal manusia, adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Simamora, dalam (Iriani Ismail, 2016:216), mengaskan pengembangan *human capital* ini berhubungan dengan peningkatan kapasitas individu/tenaga pendidikan yang berkaitan dengan *knowledge, skills, intellectual* atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan ini dilakukan karena setiap tenaga pendidikan membutuhkan suatu ilmu dalam peningkatan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan, pengalaman, keahlian, dan kemampuan yang dapat dikembangkan dengan harapan para tenaga pendidikan dapat meningkatkan karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari tenaga pendidikan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan tenaga pendidikan.

Gaol, dalam (Prayed, 2018:17), memberikan *framework* (kerangka kerja) pengembangan “*Human Capital* (HC), dibangun atas; pengetahuan, (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability); dan keterampilan (skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu organisasi/perusahaan”.

Dengan terpenuhinya empat komponen dalam suatu organisasi, maka seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan bagi organisasi/perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource* (HR). Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Dengan kata lain, sebuah organisasi semua persolan, dapat diselesaikan.

Pada kenyataannya di lapangan untuk menjadikan pendidikan bermutu bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus utama perhatian, bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidak puasan karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi dimasa yang akan datang, melainkan juga menyangkut kondisi dan sasaran kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis.

Sebagai studi awal diketahui tidak kurang dari 137 PTKIS berada di lingkungan Kopertais Wilayah II Jawa dan Banten, sampai akhir Juli 2019, hanya 33 atau (24 %) yang sudah terakreditasi Institusinya. Hampir sebageian besar atau (76 %) belum terakreditasi (data KopWil II, 31 Juli 2019).

Fenomena demikian oleh Ihsan Dacholfany (2017:6), diklaim sebagai Krisis manajemen, yang dimaknai sebagai penyebab krusial untuk memajukan dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Mutu lulusan akan meningkatkan daya saing dari lulusan itu pribadi dan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Dalam sebuah organisasi, peran manusia sebagai aset organisasi sangat *urgent* dan penting. Perannya manusia ini akan maksimal jika dikelola dengan baik. Pimpinan lembaga pendidikan sebagai *top leader* dalam lembaga pendidikan mempunyai peran sentral dalam pengelolaan personalia sehingga sangat penting bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar (Ihsan Dacholfany, M, 2016:25).

Atas dasar itu, maka persoalan “Manajemen Pengembangan *Human Capital* Tenaga Kependidikan menuju Perguruan Tinggi Unggul” menarik untuk kaji. Hal itu menjadi penting, dengan terjawabnya permasalahan tersebut akan sangat membantu bagi pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan yang pada gilirannya PTKIS di lingkungan Kopertais Wilayah II Jawa Barat, dapat memberikan kepuasan kepada *customers* dan *stakeholders*.

C. Perumusan Masalah

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perhatian terhadap Perguruan Tinggi Unggul, awal dari penelitian Gaol, (dalam Prayed, 2018), memberikan *framework* (kerangka kerja) pengembangan “*Human Capital* (HC), dibangun atas; pengetahuan, (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability); dan keterampilan (skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu organisasi/perusahaan”. Pemikiran ini, didukung pula oleh beberapa penelitian. Bahwa Perguruan Tinggi Unggul, menuntut kerja pikir dan perlu didukung dengan manajemen tektis yang handal dan berkualitas, keduanya harus berjalan seiring dan seirama, serta sering menuatkan demi terciptanya nilai. (Nisa Islami, 2018); selain itu penelitian telah dinuktikan oleh Abd. Wahid Tahir (2017), bahwa mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat; Omar, dkk., (2016), menyarankan, bahwa pendidikan tinggi harus mampu memfasilitasi, mendukung, dan menstimulasi pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi melalui *knowledge sharing* dan ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai dengan menggunakan teknologi informasi. Zuyyina, dkk. (2015), meningkatkan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan, yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu organisasi. Dacholfany (2017), upaya untuk meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia, dapat dilakukan melalui; Keunggulan akademik untuk pendidikan, untuk relevansi industri, untuk kontribusi untuk pengetahuan baru, dan untuk pemberdayaan.

Atas dasar itu, maka untuk mengelola dan mengembangkan *human capital* tenaga kependidikan, perlu dicarikan faktor-faktor kritis yang dapat mengoptimalkan pengembangan *human capital*, tenaga kependidikan di PTKIS seperti dikonsepsikan Gaol. Untuk lebih spesifik dalam pembahasannya penulis *brake down* kepada beberapa sub masalah:

1. Bagaimana pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS?
2. Bagaimana pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS?
3. Bagaimana pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS?
4. Bagaimana pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar pada Identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini, memiliki tujuan umum dan tujuan khusus: Secara umum, peneliti ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang Manajemen Human Capitas PTKIS Wilayah II Jawa Barat. Secara khusus peneletian ini, bertujuan untuk mengidentifikasi, Manajemen:

- a. Pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS;
- b. Pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS;
- c. Pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS;
- d. Pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS;

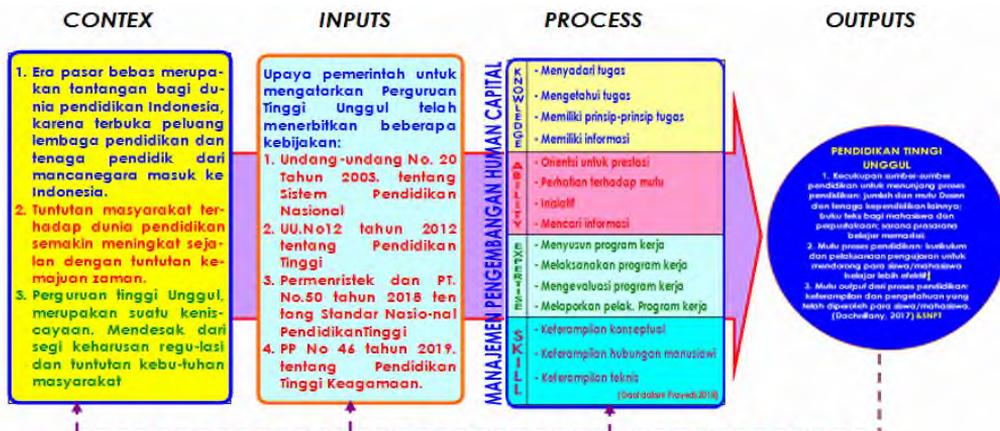
2. Kontribusi Penelitian

Secara umum, penelitian ini, diharapkan memiliki kontribusi terhadap persoalan-persolan manajemen pengembangan *Human capital* tenaga kependidikan, secara kusus, penelilian ini:

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap khasanah keilmuan manajemen pengembangan *human capital* dalam mewujudkan pendidikan tinggi bermutu.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen pengembangan *human capital* dalam mewujudkan mutu PTKIS.
- c. Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kepentingan masyarakat, atas pentingnya mutu pendidikan tinggi. Selain itu, diharapkan dapat menghilangkan *image negatif*, untuk memotivasi minat masyakat melanjutkan pendidikan pada pendidikan tinggi.

E. Kerangka Berfikir Penelitian

Salah satu isu yang paling krusial dalam penyelenggaraan organisasi lembaga Pendidikan tinggi adalah mutu pendidikan. Untuk menjadikan pendidikan tinggi bermutu diperlukan modal, baik yang bersipat *tangible*/berujud maupun *intangible*/tidak berujud. Peran modal manusia sebagai aset organisasi sangat *urgent* dan penting. Perannan manusia ini akan maksimal jika dikelola dan dikembangkan dengan baik. Fokus permasalahannya teletak pada, “Bagaimana Manajemen Pengembangan *Human capital* tenaga kependidikan di PTKIS” Untuk mengelola dan mengembangkan *human capital* tenaga kependidikan, perlu dicarikan faktor-faktor kritis yang dapat mengoptimalisasikan pengembangan *human capital*, tenaga kependidikan di PTKIS seperti dikonsepsikan Gaol. Untuk lebih jelas dan spesifik dalam pembahasannya penulis ilustrasikan pada kerangka berfikir penelitian seperti pada gambar 1, berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir Penelitian

Sumber: dikembangkan oleh peneliti

Krisis manajemen, diklaim sebagai penyebab krusial untuk memajukan dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Mutu lulusan akan meningkatkan daya saing dari lulusan itu pribadi dan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Dalam sebuah organisasi, peran manusia sebagai aset organisasi sangat *urgent* dan penting. Dengan terpenuhinya empat komponen manajemen *human capital* (knowledge, expertise, ability, skill), dalam suatu organisasi, maka seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan bagi organisasi tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, dari pada organisasinya yang hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource* (HR). Dengan mengandalkan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Dengan kata lain, semua persoalan dalam organisasi, dapat diselesaikan.

F. Lokasi dan Layanan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Ditentukan 15 PTKIS diggap mewakili Kopertais Wil II Jabar-Banten, Informan utama dalam penelitian ini berjumlah 15 orang Pimpinan PTKIS, dan 45 orang responden (Tenaga Kependidikan), tersebar di lingkungan Kopertais Wil II Jabar-Banten. (Lokasi Penelitian Terlampir pada Lampiran: 1)

2. Waktu Penyelesaian Penelitian

Berdasar Kontrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021. Waktu penyelesaian penelitian 180 hari kalender, dimulaiai dari tanggal 22 Maret sd. tanggal 22 September 2021. (Jadwal Kegiatan Terlampir pada Lamp. 2)

G. Metodologi dan Tenik Pengumpulan Data Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran (mix method), perpaduan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif pendekatan transformatif sekuensial dengan

perspektif teori *human capital* Gaol, digunakan untuk membentuk prosedur dalam penelitian. Dalam model ini peneliti boleh memilih untuk menggunakan salah satu dari dua metode dalam tahap pertama, dan bobotnya dapat diberikan pada salah satu dari keduanya. (Creswell, dalam Sugiyono, 2013).

Pendekatan ini, digunakan dengan tujuannya untuk menjawab dua rumusan masalah: rumusan masalah yang pertama dapat dijawab melalui pendekatan kualitatif dan rumusan masalah yang kedua dapat dijawab melalui pendekatan kuantitatif (penafsiran dari kualitatif ke kuantitatif). Hal ini dilakukan bersamaam untuk menemukan permasalahan di lapangan yang akan memberikan pemahaman baru bagi masing-masing PTKIS, untuk dijadikan sebagai opsi dalam penyelesaian masalah.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan teknik dokumentasi, observasi, kemudian wawancara mendalam kepada informan serta anket kepada responden. Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman dalam (Hidayah, 2018), yang menyatakan bahwa analisis interaktif yaitu suatu analisis data kualitatif yang terdiri dari tiga alur kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber intenal dan lintas sektor. Reliabilitas penelitian dapat dicapai dengan melakukan verifikasi hasil wawancara dengan hasil observasi dan angket. (Kisi-kisi&Pedoman Penelitian Terlampir, pada Lampiran:4).

3. Biaya penelitian

Anggaran penelitian mengacu pada PMK 49/2018 tentang SBM Tahun Anggaran 2019 dan PMK 86/2017 tentang SBK Tahun Anggaran 2018. (kategori penelitian Litapdimas). Sesuai dengan ketentuan pada Kotratrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021, ditentukan sebesar Rp. 41.000.000, secara garis besarnya dilokasikan pada biaya kegiatan:

1. Biaya Pra Kegiatan.....	2,110,000
2. Biaya Pelaksanaan Kegiatan.....	35877,000
3. <u>Biaya Pasca Pelaksanaan Kegiatan.....</u>	<u>3,013,000</u>
Tolat Biaya.....	<u>41,000,000</u>

Terbilang: *Empat Puluh Satu Juta Rupiah.*

(RAB Terlampir, pada Lampiran:3)

H. Luaran (output) Penelitian

1. Laporan Akademik Penelitian dengan ISBN dan HAKI
2. Laporan Administratif/Log book dan SPJ Biaya Penelitian
3. Jurnal Ilmiah Nasional/Internasional Terakreditasi
4. Poster Penelitian
5. Buku Teks/Monograf/Bahan Ajar

I. Daftar Pustaka

- Abd Wahid Tahir, "Pengembangan manajemen sumber daya manusia terha-dap Peningkatan mutu pendidikan" *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 6;1, (Juni 2017),
- Idrus Ali. *Manajemen Pendidikan Global:Visi, Aksi, dan Adaptasi*. (Jakarta: Gaung Persada 2009), 46.
- Ihsan Dacholfany M. dan Khoirurrijal, "Reconstruction of the Islamic Educational Development in Indonesia in Dealing with ASEAN Economic Community (AEC)". *Scientific Journal of PPI-UKM*. 3:3 (December, 2016), 5.
- Iriani Ismail, "Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Neo-Bis*. 10: 2 (Oktober, 2016). 216.
- Jamli, Edison dkk. *Kewarganegaraan*. (Jakarta: Bumi Akasara. 2005),13
- Lantip Diat Prasajo, dkk. *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2017);
- Michael Armstrong, Angela Baron, *Human Capital Management Konsep dan Implementasi Cet II* (Jakarta: PPM, 2015)
- Nisa Islami "Manajemen Teknis Akreditasi Institusi Unggul Bagi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri" *Jurnal Tawadhu*. 2: 2, (Juni, 2018), 560.
- Nur Munajat, Arif Aryadi Achmad. Human Capital and Policies on Professional Development of Islamic Education Teachers at the Department of Ministry Religion affair Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*. 7:2, (December 2018/1440).
- Oktarina Nina. "Peranan Pendidikan Global dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen*. 5: 2 (Juli, 2016), 3-4
- Omar Dani dan Sefuddin. "Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi" *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23:.2 (Oktober, 2016), 1
- Peraturan Pemerintah .No 46 Tahun 2019;tentang *Pendidikan Tinggi Keagamaan*
- Prayedi, dkk. 2018. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 57 (2).
- Safrudin Aziz, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi: Koreksi dan Implementasi* (Yogyakarta: Gava Media, 2016).
- Salim Kalbin, dkk. "Pengaruh Globalisasi terhadap Dunia Pendidikan". *Jurnal STAI Abdurrahman Kepulauan Riau*. 2-3 (Maret, 2014),2
- Sardiman. A. M.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers. 2007)
- Siswanto, dkk. *Dari Mutu Menuju Citra Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam*. (Jakarta: Ditjen Pendid Kemenag, 2016)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Tilaar,.H.AR. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Cet-5. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015).
- Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Edisi Revisi, Cet. II.(Jakarta: Rineka Cipta, 2005),
- Zuyyina, dkk. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia STKIP Muham-madiyah Aceh Tengah". *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3:2 (Mei 2015), 166.

Lampiran: 1

LOKASI PELAKSANAAN PENELITIAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL (Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

No	Nama PTKIS	Kualifikasi	Alamat	Kab/Kota/Propinsi
1	2	3	4	5
1.	FAI Univ Juanda	Univesitas	Jl. Tol Ciawi No. 1, Bogor 16720 Telp. (0251) 243357, 240773	Kota Bogor Prop. Jawa Barat
2.	IAI Nasional Laroiba	Institut	Jl. Raya Leuwiliang No. I Bogor	Kabupaten Bogor Prop. Jawa Barat
3.	STAI Al-Karimiyah	SekolahTinggi	Jl. H. Maksum No. 52 Sawangan Depok	Kota Depok Prop Jawa Barat
4.	STAI Karisma	SekolahTinggi	Jl. Raya Siliwangi No. 39 Curug, Sukabumi	Kab. Sukabumi Prop Jawa Barat
5.	STAI Nurul Hikmah	SekolahTinggi	Jln. Pertigaan Pasir Hayam No. 32 Cilaku Cianjur	Kab. Cianjur Prop Jawa Barat
6.	STAI Ass Sidiqiyah	SekolahTinggi	Pondok Pesantren Asshiddiqiyah 4 Karawang Desa Pasirukem Kecamatan Cilamaya Kulon	Kab. Karawang Prop Jawa Barat
7.	STAI Riyadul Jannah	SekolahTinggi	Jl. Raya Jalancagak No. 44, Subang	Kab. Subang Prop Jawa Barat
8.	STAIS Dharma Kusuma	SekolahTinggi	Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 1/1 Segeran Kidul Juntinyuat	Kab. Indramayu Prop Jawa Barat
9.	Institut Agama Islam Bunga Cirebon	Institut	Jl. Widarasari III, Tuparev, Sutawinangun, Kedawung, Telp: (0231) 246215	Kota Cirebon Prop Jawa Barat
10.	STAI Cirebon	SekolahTinggi	Komplek Islamic Centre Jl. Tuparev No. 111 Cirebon	Kabupaten Cirebon Prop Jawa Barat
11.	FKIS UNSIA	Univesitas	Mayasih Cigugur Kuningan	Kab. Kuningan Prop Jawa Barat
12.	STAI Putra Galuh	SekolahTinggi	Jalan Raya Banjar No. 141 KM.3 Cijantung Cijeungjing Ciamis	Kab. Ciamis Prop Jawa Barat
13.	IAIC Cipasung	Institut	Jl. Mukhtamar NU No. 1 Tasikmalaya Pondok Pesantren Cipasung	Kab. Tasikmalaya Prop Jawa Barat
14.	FAI Universitas Islam Nusantara	Univesitas	Jl. Soekarno - Hatta No. 530 Bandung.	Kota Bandung Prop Jawa Barat
15.	STAI YAMISA Soreang	SekolahTinggi	Jl. Raya Soreang-Ciwidey No. 134, Soreang,	Kab. Bandung Prop Jawa Barat

Keterangan:

- Univesitas 3 PTKIS
- Institut 3 PTKIS
- SekolahTinggi 9 PTKIS
- Total.....15 PTKIS

Bandung, 23 Maret 20021

Ketua Tim Peneliti


Dr. H. A. Rusdiana, Drs. MM
NIP. 196104211986021001

Lampiran: 2

JADWAL PELAKSANAAN PENELITIAN

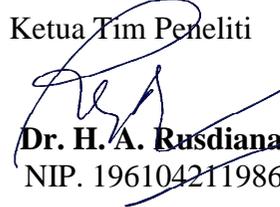
MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL (Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Berdasar Kontrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021. Waktu penyelesaian 180 hari kalender sd. Tanggal 22 September 2021

No	Kegiatan Minggu ke-	Maret		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Ket.	
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Perencanaan/kontrak	√	√																										
2.	Penyusunan Desain Penelitian			√	√																								
3.	Survey Penelitian pendahuluan					√	√	√																					
5.	Revue Desain Penelitian							√	√																				
6.	Uji Instrumen Data Penelitian (IPD)							√	√	√																			
7.	Finalisasi Desain dan IPD																												
8.	Penyebaran, Instrumen									√	√	√	√	√	√	√													
9.	Observasi/Wawancara&Penarikan data											√	√	√	√	√	√												
10.	Pengolahan/analisis data													√	√	√	√	√											
11.	Laporan Antara >50%													√	√														
12.	Validasi data													√	√	√	√	√	√										
13.	Penyusunan Laporan														√	√	√	√	√	√	√								
14.	Ekpose Draft Laporan Penelitian																				√	√							
15.	Editing Naskah Laporan Penelitian																					√	√	√					
16.	Finalisasi Laporan Penelitian																					√	√	√					
17.	Sumit Publikasi Jurnal																						√	√	√				
18.	Laporan Akhir 100%																							√	√				

Bandung, 23 Maret 2021

Ketua Tim Peneliti


Dr. H. A. Rusdiana, Drs. MM
NIP. 196104211986021001

Lampiran: 3

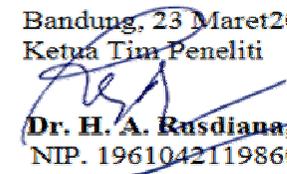
RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB) PELAKSANAAN PENELITIAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL (Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Berdasar Kontrak Penelitian Nomor 087.4/Un.5/V.2/OT.00.1/03/2021. Tanggal 22 Maret 2021. Waktu penyelesaian 180 hari kalender sd. Tanggal 22 September 2021

Jenis Kegiatan	Voiume/Frekuensi/Satuan			Harga Satuan Rp.	Jumlah Biaya (Rp.)
	Vol	Frek	Sat		
A. Pra Kegiatan					
Alat Tulis Kantor	1	1	PK	503,000	503,000
Foto Copy Referenci	1	1	PK	707,500	707,500
Honor Sekretariat Peneliti	3	1	OB	300,000	900,000
Sub Total A					2,110,500
B. Pelaksanaan Kegiatan					
1. Alat Bahan					
Alat Tulis Kantor	1	1	PK	800,500	800,500
Foto Copy Instrumen penelitia data (IPD) & kelengkapan administrasi	1	1	PK	816,500	816,500
2. Biaya Perjalan ke Lokasi					
Uang Harian	8	4	OH	430,000	16,340,000
Tiket Pulang Pergi	8	4	O/PP	210,000	6,720,000
Penginapan	2	3	OH	400,000	2,400,000
3. Jasa Profesi					
Honor Sekretariat Peneliti	3	1	OB	300,000	900,000
Honor Petugas Survey	15	3	OR	8,000	360,000
Honor Pembantu Lapangan	2	120	OJ	25,000	6,000,000
Honor Pengolah Data	1	1	PK	1,540,000	1,540,000
Sub Total B					35,877,000
C. Pasca Pelaksanaan Kegiatan					
1. Alat Bahan					
Alat Tulis Kantor	1	1	PK	515,000	515,000
Foto Copy ref dan kelegkapan administrasi	1	1	PK	1,597,500	1,597,500
2. Jasa Profesi					
Honor Sekretariat Peneliti	3	1	OB	300,000	900,000
Sub Total C					3,012,500
TOTAL BIAAYA (ABC)					41,000,000

Bandung, 23 Maret 2021

Ketua Tim Peneliti


Dr. H. A. Rusdiana, Drs. MM
NIP. 196104211986021001

Lampiran: 4

KISI-KISI PENELITIAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL (Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

No	Pertanyaan & Variabel Penelitian	Aspek keterkaitan dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Unggul	Data yang dibutuhkan	Sumber Data				Instrumen Penelitian			
				Ditjen Pendidis	PimKo per tais	Pim PT KIS	Ten-kepen-didikan	W	O	D	PO
1.	Pengetahuan (knowledge)	Pengetahuan sebagai pendukung utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Unggul	a. menyadari tugas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			b. mengetahui tugas				✓	✓		✓	
			c. memiliki prinsip-prinsip tugas				✓	✓		✓	
			d. memiliki informasi				✓	✓	✓	✓	
2.	Keahlian (ability),	Keahlian sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Organisasi Lembaga Pendidikan Unggul	a. orientasi untuk prestasi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			b. perhatian terhadap mutu			✓	✓	✓			
			c. inisiatif			✓	✓	✓	✓		
			d. mencari informasi			✓	✓	✓			
3.	Kemampuan (expertise)	Kemampuan, sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Organisasi Lembaga Pendidikan Unggul	a. menyusun program kerja	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			b. melaksanakan program kerja			✓	✓	✓			
			c. mengevaluasi program kerja			✓	✓	✓	✓		
			d. melaporkan Pelak. program kerja			✓	✓	✓		✓	✓
4.	Keterampilan (skill),	Keterampilan (skill), merupakan faktor yang fundamental dalam mewujudkan Organisasi Lembaga Pendidikan Unggul	a. keterampilan konseptual	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
			b. keterampilan hubungan manusiawi			✓	✓	✓	✓		
			c. keterampilan teknis dalam menyelesaikan tugas			✓	✓	✓	✓		

Ket: W=Wawancara, O= Observasi, D/P=Dokumen/Pustaka.P O=Penelusuran Online

Bandung, 23 Maret 20021

Ketua Tim Peneliti

Dr. H. A. Rusdiana, Drs. MM

NIP. 196104211986021001

Lampiran: 5

PEDOMAN PENELITIAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

FM. PW-I.01

PEDOMAN WAWANCARA

Nama :

Alamat :

Pekerjaan/jabatan :

Tujuan Wawancara:

Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian dan penulisan Penelitian Kolaboratif Lintas Fakultas Internal Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, yang berjudul: **MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL: Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat .**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi/gambaran tentang: Manajemen Pengembangan Human Capital Tenaga Kependidikan Menuju Perguruan Tinggi Unggul, di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat .

Secara khusus Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mencakup:

1. Pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS;
2. Pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS;
3. Pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS;
4. Pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS;

Petunjuk pelaksanaan Wawancara:

Seluruh materi wawancara disampaikan dalam rangka penulisan Laporan Penelitian Pengembangan Pendidikan Tinggi. Judul Penelitian:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Penulis menjamin kerahasiaan jawaban. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan secara objektif. Penulis akan sangat gembira apabila Bapa/Ibu berkenan untuk melampirkan data penunjang.

MATERI WAWANCARA I

1. Apa, yang menjadi tujuan dan program/kebijakan Manajemen Pengembangan tenaga kependidikan di PTKIS dalam Menuju/mewujudkan Perguruan Tinggi Unggul?
2. Bagaiman bentuk implementasi program/kebijakan Manajemen Pengembangan tenaga kependidikan di PTKIS dalam Menuju/mewujudkan Perguruan Tinggi Unggul?
3. Kendala apa yang dihadapi dalam implementasi program/kebijakan Manajemen Pengembangan tenaga kependidikan di PTKIS, dalam Menuju Perguruan Tinggi Unggul?
4. Langkah-langkah apa yang dilakukan dalam implementasi program/kebijakan Manajemen Pengembangan tenaga kependidikan di PTKIS, dalam Menuju Perguruan Tinggi Unggul?

MATERI WAWANCARA II

1. Bagaimana pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS?
2. Bagaimana pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS?
3. Bagaimana pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS?
4. Bagaimana pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS?

MATERI WAWANCARA III

PERTANYAAN PENELITIAN	ASPEK	DATA/INFORMASI YANG DIBUTUHKAN
1	2	3
1. Bagaimana meminij/mengembangkan pengetahuan/ <i>knowledge</i> tenaga kependidikan di PTKIS?	Pengetahuan; sebagai modal fundametal/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	a. menyadari tugas. b. mengetahui tugas c. memiliki prinsip-prinsip tugas d. memiliki informasi
2. Bagaimana meminij/mengembangkan keahlian (<i>ability</i>), tenaga kependidikan di PTKIS?	Keahlian; sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	a. orientasi untuk prestasi b. perhatian terhadap mutu c. inisiatif d. mencari informasi
3. Bagaimana meminij/mengembangkan kemampuan (<i>expertise</i>), tenaga kependidikan di PTKIS?	Kemampuan, sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	a. menyusun program kerja b. melaksanakan program kerja c. mengevaluasi program kerja d. melaporkan Pelak. program kerja
4. Bagaimana meminij/mengembangkan keterampilan (<i>skill</i>), tenaga kependidikan di PTKIS?	Keterampilan (<i>skill</i>), merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	a. keterampilan konseptual b. keterampilan hubungan manusiawi c. keterampilan teknis dalam menyelesaikan tugas

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Instansi :

Alamat/Instansi :

Tujuan Observasi:

Observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian dan penulisan Laporan Penelitian. Judul Penelitian:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi/gambaran tentang: Manajemen Pengembangan Human Capital Tenaga Kependidikan Menuju Perguruan Tinggi Unggul, di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat .

Secara khusus Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji masalah-masalah yang mencakup:

1. Pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS;
2. Pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS;
3. Pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS;
4. Pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS;

Petunjuk pelaksanaan Observasi:

Seluruh materi observasi disampaikan dalam rangka penulisan Laporan Penelitian Pengembangan Pendidikan Tinggi. Judul Penelitian:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Penulis menjamin kerahasiaan jawaban. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan secara objektif. Penulis akan sangat gembira apabila Bapak/Ibu berkenan untuk melampirkan data penunjang.

Penulis menjamin kerahasiaan Data/dokumen jawaban. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi setiap pertanyaan secara objektif. Penulis akan sangat gembira apabila Bapak/Ibu berkenan untuk melampirkan data penunjang.

INSTRUMEN OBSERVASI PENELITIAN
MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN
MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

No	ASPEK YANG DIAMATI	ADA	TIDAK	CATATAN
1	2	3	4	5
I.	Tujuan Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS dalam Menuju/mewujudkan Perguruan Tinggi Unggul			
	a. Ada Rumusan Kebijakan			
	b. Ada Tujuan dan Sasaran			
	c. Ada Program Peksanaan			
II.	Bentuk Implementasi Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS dalam Menuju Perguruan Tinggi Unggul			
1.	Komunikai dan Informasi Program Pengembangan Tenaga Kependidikan			
	a. Sosialisasi kebijakan Tepat waktu			
	b. Informasi kebijakan Lengkap			
	c. Kebijakan Relevan			
	d. Kebijakan Komprehensif.			
2.	Sumber Data Implementasi Pengembangan Tenaga Kependidikan			
	a. Kualitas/kuantitas SDM			
	b. Anggaran Memadai			
	c. Saprass lengkap			
	d. Informasi akurat			
3.	Disposisi. Kesiapan Implementasi Pengembangan Tenaga Kependidikan			
	a. Kesiapan pelaksana			
	b. Komitmen			
	c. Keterbukaan/kejujuran			
	d. Konsisten terhadap Norma			
4.	Struktur Birokrasi Implementasi Pengembangan Tenaga Kependidikan			
	a. Fragmentasi/Penyebaran ugas dan tanggung jawab:			
	- Proporsional			
	- Profesional			
	- Koordinasi			
	b. Standar Operasional, Prosedur			
	- Perencanaan mantap			
	- Perapan luwes dan fleksibel			
	- Kontrol program ketat.			
III.	Dampak dan masalah Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS dalam Menuju Perguruan Tinggi Unggul			
1.	Dampak Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS			
	a. Terdapat pengelompokan hasil Kuantitas			
	b. Terdapat pengelompokan hasil Kualitas			

1	2	3	4	5
2.	Masalah Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS			
	a. Adanya Kesesuaian antara program dengan kebutuhan kelompok sasaran			
	b. Adanya Kesesuaian antara tugas program dengan kemampuan organisasi pelaksana			
	c. Adanya Kesesuaian antara program dengan apa yang dapat dilakukan kelompok sasaran			
3.	Langkah Antisipatif dan nwnngatasi Masalah Program Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan di PTKIS			
	a. Inventasisasi masalah organisasi PTKIS			
	b. Analisis masalah untuk menemukan solusi			
	c. Trend Pengembangan kedepan			
	d. Langkah-langkah Antisiifatif			

PEDOMAN PENGAMBILAN/PENGUMPULAN DOKUMEN/DATA

Nama Instansi :

Alamat :

Tujuan Pengumpulan Data/Dokumen:

Pengumpulan data/dokumen ini, bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian dan penulisan Laporan Penelitian Pengembangan Pendidikan Tinggi. Judul Penelitian:

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN
MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL**

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Secara umum, peneliti ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang: Manajemen Pengembangan Human Capital Tenaga Kependidikan Menuju Perguruan Tinggi Unggul, di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat .

Secara khusus Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mencakup:

1. Pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS;
2. Pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS;
3. Pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS;
4. Pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS;

Petunjuk pelaksanaan pengumpulan Data/Dokumen:

Seluruh materi pengumpulan data ini disampaikan dalam rangka penulisan Laporan Penelitian.

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN
MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL**

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Penulis menjamin kerahasiaan Dokumen/Data/Ijawaban. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi setiap pertanyaan secara objektif. Penulis akan sangat gembira apabila Bapa/Ibu berkenan untuk melampirkan data penunjang.

**INSTRUMEN PENGAMBILAN/PENGUMPULAN DOKUMEN/DATA
MANAJEMEN PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL TENAGA KEPENDIDIKAN
MENUJU PERGURUAN TINGGI UNGGUL**

(Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat)

Secara umum, peneliti ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang: Manajemen Pengembangan Human Capital Tenaga Kependidikan Menuju Perguruan Tinggi Unggul, di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta KOPERTAIS Wilayah II Jawa Barat.

Secara khusus Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mencakup:

1. Aspek Pengembangan pengetahuan, (knowledge), tenaga kependidikan di PTKIS;

- a. Tulis dan jelaskan, cara anda dalam menyadari tugas, hal itu dikatakan dapat dijadikan sebagai modal fundametal/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidkan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen bila ada).

- b. Tulis dan jelaskan, cara anda dalam mengetahui tugas, hal itu dikatakan dapat dijadikan sebagai modal fundametal/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidkan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen bila ada).

- c. Tulis dan jelaskan, bahwa anda memiliki prinsip-prinsip tugas, dapat dijadikan sebagai modal fundametal/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidkan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen bila ada).

- d. Tulis dan jelaskan, bahwa anda memiliki informasi dapat dijadikan sebagai modal fundametal/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidkan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen bila ada).

2. Aspek Pengembangan keahlian (expertise), tenaga kependidikan di PTKIS;

- a. Tulis dan jelaskan bahwa anda memiliki orientasi untuk prestasi, hal itu merupakan sebagai *input* dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul. (lampirkan bukti dokumen bila ada).

- b. Tulis dan Jelaskan, cara anda menyikapi Perhatian terhadap mutu , hala itu dikatakan sebagai *input* dalam mewujudkan Lem-baga Pendidikan Tinggi Unggul. (lampirkan bukti dokumen bila ada).

- c. Tulis dan Jelaskan bentuk inisiatif anda sebagai *input* dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen).

- d. Tulis dan Jelaskan cara anda mencari iformari yang dijadikan sebagai *input* dalam mewujudkan Lem-baga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen).

3. Aspek Pengembangan kemampuan (ability), tenaga kependidikan di PTKIS;

- a. Tulis dan jelaskan cara anda menyusun program kerja, hal itu dapat dikatakan sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul. (lampirkan bukti dokumen).

- b. Tulis dan jelaskan cara melaksanakan program kerja, hal itu dapat dikatakan sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen).

- c. Tulis dan jelaskan cara mengevaluasi program kerja, hal itu dapat dikatakan sebagai faktor internal

organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen).

- d. Tulis dan jelaskan cara melaporkan kegiatan program kerja, hal itu dapat dikatakan sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen).

4. Aspek Pengembangan keterampilan (skill), tenaga kependidikan di PTKIS;

- a. Tuliskan dan Jelaskan, kapasitas anda dalam hal keterampilan konseptual: mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, (tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan, dan memberikan pertimbangan penyelesaian masalah). Hal itu, merupakan faktor pendu-kung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul. (lampirkan bukti dokumen)

- b. Tuliskan dan Jelaskan, kapasitas anda dalam hal hubungan manusiawi: interaksi antara sesama karyawan dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja. Hal itu, merupakan faktor pendu-kung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen)

- c. Tuliskan dan Jelaskan, kapasitas anda dalam hal memanfaatkan peralatan teknologi, melaksanakan prosedur kerja, dan menangani gangguan pekerjaan. Hal itu, merupakan faktor pendu-kung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul (lampirkan bukti dokumen)

PEDOMAN: PENGISIAN LEMBAR ANKGET/QUSIONER

Petunjuk

Sesuai dengan kapasitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai Tenaga Kependidikan PTKIS, berilah jawaban secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap Manajemen Pengembangan Human Capital. Pengamatan dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut, dengan cara memberikan *check list* (✓), pada kolom skor. (1-2-3-4), yaitu:

1 = tidak

2 = kurang

3 = baik/tinggi/tepat

4 = sangat baik/sangat tinggi/sangat tepat

No	Aspek yang diamati	Alternatif Jawaban	Skor (✓)			
			1	2	3	4
1	2	6	7	8	9	10
A.	Pengembangan Pengetahuan					
1.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: menyadari tugas. sebagai modal fundamental/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				
2.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: mengetahui tugas, sebagai modal fundamental/ utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				
3.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: memiliki prinsip - prinsip tugas sebagai modal fundamental/utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				
4.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: memiliki informasi sebagai modal fundamental/ utama dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				
B.	Pengembangan Keahlian					
1.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: orientasi untuk prestasi, sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				
2.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: perhatian terhadap mutu, sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju - Setuju - Kurang setuju - Tidak setuju				

1	2	6	7	8	9	10
3.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: inisiatif, sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
4.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: mencari informasi, sebagai <i>input</i> dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
C.	Pengembangan Kemampuan					
1.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: menyusun program kerja, sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
2.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: melaksanakan program kerja sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
3.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: mengevaluasi program kerja sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
4.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: melaporkan program kerja sebagai faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
D	Pengembangan keterampilan					
1.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: keterampilan konseptual, merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
2.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: keterampilan hubungan manusiawi merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				
3.	Bagaimana tanggapan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, tentang: keterampilan teknis, merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Unggul	- Sangat Setuju				
		- Setuju				
		- Kurang setuju				
		- Tidak setuju				

LEMBAR PENGAMATAN
Tingkat Ketercapaian Manajemen Pengembangan Human Capital

No	Aspek Manajemen Pengembangan Human Capital	Skor				
		1	2	3	4	TS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Pengetahuan (knowledge)					
	a. menyadari tugas.					
	b. mengetahui tugas					
	c. memiliki prinsip-prinsip tugas					
	d. memiliki informasi					
	Jumlah Aspek 1.....					
2.	Keahlian (Ability)					
	a. orientasi untuk prestasi					
	b. perhatian terhadap mutu					
	c. inisiatif					
	d. mencari informasi					
	Jumlah Aspek 2.....					
3.	Kemampuan (expertise),					
	a. menyusun program kerja					
	b. melaksanakan program kerja					
	c. mengevaluasi program kerja					
	d. melaporkan Pelak. program kerja					
	Jumlah Aspek 3.....					
4.	Keterampilan (skill),					
	a. keterampilan konseptual					
	b. keterampilan hubungan manusiawi					
	c. keterampilan teknis					
	Jumlah Aspek 4.....					
	Total (A1+A2+A3+A4).....					
	Rerata					

Keterangan:

- 1 = tidak
- 2 = kurang
- 3 = baik/tinggi/tepat
- 4 = sangat baik/sangat tinggi/sangat tepat
- TS= Total Score