

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan tinggi atau yang biasa disingkat PT adalah bagian dari sekian banyak bentuk pendidikan formal yang ada di Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah No 04 Tahun 2014 pasal 01 butir 03 telah dijelaskan bahwa perguruan tinggi adalah lembaga tinggi yang merupakan lanjutan dari sekolah menengah atas atau yang sederajat yang dikelola oleh direktorat pendidikan tinggi dan kebudayaan berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia, yang meliputi jenjang D-1 samapai D-4, strata satu, strata dua, strata tiga, jenjang profesionalisme dan kemampuan tertentu (spesialis / sub-spesialis).¹ Pemerintah dalam mengelolanya dapat memberikan otonomi kepada pihak swasta yang kemudian disebut dengan perguruan tinggi swasta (PTS), atau pemerintah dapat menyelenggarakannya sendiri dalam bentuk pendidikan tinggi umum pemerintah. Baik pendidikan tinggi swasta atau pendidikan tinggi negeri tersebut bisa berbentuk *university, Institute, high education, Academic, community academic*, dan Politeknik.²

Pendidikan pasca SMA atau pendidikan tinggi dalam perkembangannya menekankan model pembelajaran yang bersifat liberal dalam hal berfikir dan mengembangkan inovasi-inovasi baru. Baik dalam hal proses pembelajaran pendidikanya atau pada aspek manajemnya. Sejarah mencatat

¹ PP RI Tahun Nomor IV Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Dikti dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Pasal 1 Butir 3.

² PP RI Tahun Nomor IV Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Dikti dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Pasal 1 Butir 7 – 12.

bahwa perguruan tinggi muncul menjelang kemerdekaan. Berawal dari para tokoh Islam yang menekuni dan mempelajari pendidikan barat. Para tokoh Islam membangun Sekolah Tinggi Islam di Jakarta sebelum Indonesia merdeka. Kemudian lembaga pendidikan tinggi berpindah ke Yogyakarta karena para pendiri yang merintisnya berpindah ke Yogyakarta, dengan motif politik.³

Dari sejarah tersebut, ternyata bentuk lembaga pendidikan tinggi tertua di Indonesia adalah Universitas, yaitu Universitas Islam Indonesia yang didirikan oleh para tokoh Islam pejuang kemerdekaan. Universitas ini mengemban tugas untuk mendidik anak bangsa supaya memiliki kemampuan yang sepadan dengan para konglomerat atau kaum ningrat pada waktu itu. Seiring perkembangannya, Universitas dituntut mampu menjadikan anak bangsa bersaing dengan dunia global. Sebagaimana amanat dalam undang-undang dasar 1945 bahwa muara akhir dari pendidikan adalah berusaha meningkatkan kemaslahatan bangsa, mendidik manusia secara paripurna, serta berusaha mengikuti kedisiplinan global yang berbasis kepada *freedom, peacefull*, dan kesejahteraan masyarakat luas.⁴

Perguruan tinggi memiliki beban tuntutan yang berbeda dari pada beban tuntutanya ketika lahir. Utamanya ini di era milineal atau bahkan era revolusi industri. Michael Scheel dan Carlene Marmer Solomon menyatakan bahwa pada abad 21 tuntutan pendidikan tinggi diidentikkan dengan "*the quest for international trade has started encouraged scientific innovation, and*

³ Mahmud Junus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Mahmudiah, 1960), 251.

⁴ UUD Tahun 45.

advance civilization".⁵ Hal ini berarti bahwa manusia dituntut untuk mengembangkan inovasi ilmu pengetahuan dan peradaban yang maju. Oleh Karen itu dampak ini memberikan imbas kepada perguruan tinggi harus mampu mencetak potensi manusia yang berkembang dan unggul serta mampu bersaing tidak hanya secara nasional tapi juga harus dapat bersaing secara global.

Perguruan tinggi yang mengemban tanggung jawab tersebut harus mampu menjawabnya. Di berbagai Negara maju, dalam menghadapi globalisasi perguruan tinggi dapat dilihat dari berbagai kebijakan terhadap isu-isu dunia. Sebagaimana disampaikan oleh Pieter J. Vermuelen, isu-isu tersebut adalah; *cooperation, compatibility, competitiveness, student mobility and staff, integrated assurance, Quality assurance, funding mechanism*.⁶ Wacana – wacana atau isu-isu tersebut harus ditanggapi dengan cerdas agar perguruan tinggi mampu bersaing dengan tuntutan zamanya. Perguruan tinggi dikatakan mampu bersaing apabila perguruan tinggi tersebut menjadi *World Class University (WCU)* yang indikatornya terletak pada *Research* atau penelitian.

Penelitian menjadi basis pengembangan ilmu pengetahuan. Karena pada dasarnya tujuan akhir dari universitas adalah membentuk masyarakat dan bangsa yang mempunyai berbagai macam landasan ilmu pengetahuan yang harus terwujud dalam kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Untuk menjadi bagian dari dinamika perkembangan masyarakat yang lebih

⁵ Michael S. Scheel dan Carlene Marmer Solomon, *Capitalizing on the Global Workforce*, (New York: McGraw-Hill Companies, 1997), 3.

⁶ Pieter J Vermeulen, *Diversity Management in Higher Education*, (New York: Centre for Higher Education Development, 2011), 11.

berkualitas, maka ketiganya harus memberikan kontribusi bagi pendayagunaan serta transformasi ilmu pengetahuan secara simultan.

Seandainya PT bisa membuktikan dan merealisasikan tujuannya dengan mengimplementasikan penerapan rencana strategisnya, serta PT dapat melingkupi kebutuhan *stakeholder* yang berupa *social need*, *industrial need* dan *professional need*, maka perguruan tinggi tersebut dapat dikatakan berkualitas atau bermutu.⁷ Oleh karena itu, untuk mencapai perguruan tinggi yang bermutu maka harus adanya suatu proses perencanaan, pengaplikasian dan pengendalian.

Dari paparan tersebut sangat jelas bahwa PT mempunyai andil yang begitu besar serta signifikan dalam derasnya perkembangan globalisasi. Para *output* atau lulusan perguruan tinggi menjadi penggerak dalam perkembangan atau dinamika masyarakat. Karenanya, di era milenial tantangan-tantangan yang datang butuh respon yang cepat dalam bentuk strategi dan kebijakan perguruan tinggi agar perguruan tinggi tetap eksis dan mampu menjalankan perannya sebagai lembaga pencetak generasi bangsa yang unggul dan berdaya saing.

Untuk mengembangkan sebuah perguruan tinggi, Perguruan Tinggi harus memenuhi standart nasional pendidikan tinggi (SNP Dikti). SNP Dikti merupakan komponen standart yang melingkupi standart nasional pendidikan, dengan menambahkan standart riset serta standart pelayanan terhadap warga

⁷ Dirjen Dikti, *Pedoman LPPM Dikti (Quality Insurance)*, (Jakarta: Dirjen Dikti, 2010), 9.

negara.⁸ Pasal 4 menjelaskan bahwa standart nasional pendidikan memiliki komponen berupa; standart kompetensi lulusan, standart isi pembelajaran / kurikulum, standar process pembelajaran, assessment pendidikan pembelajaran, standar pendidik serta karyawan atau sumber daya manusia, standar media pembelajaran, standar manajemen, standar pendanaan pendidikan, standar riset dan standar pelayanan kepada warga negara.⁹

SNP Dikti menjadi petunjuk primer untuk merencanakan, melaksanakan, dan memonitor pembelajaran agar tercipta pembelajaran yang berkualitas dalam wadah pendidikan nasional. Komponen yang sangat penting dari SNP Dikti adalah standart pengajar serta karyawan atau tenaga kependidikan. Standart pengajar adalah batas minimal yang berhubungan dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan untuk memenuhi capaian pembelajaran.¹⁰ Dalam UU No. 14 th 2005, profesi dosen adalah *professional teacher* atau ilmuan yang mempunyai peran pokok menginovasi, mengkreasi serta menyebarkan sains, *technology*, seras *art* berdasarkan pada pengajaran, riset dan pelayanan kepada warga Negara.¹¹ Posisi pendidik yang merupakan tenaga professional bertugas memajukan serta membangun harkat dan derajat manusia. Sedangkan tupoksi pendidik dalam rangka perannya sebagai pengembang pembelajaran, IPTEK, seni serta pelayanan kepada warga Negara

⁸ Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang SNP Dikti.

⁹ Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang SNP Dikti.

¹⁰ Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang SNP Dikti.

¹¹ PP RI Tahun Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Dikti dan Pengelolaan PT, Pasal 1 Butir 12.

berperan mengembangkan kualitas pendidikan nasional.¹² Oleh karena peranya yang sangat dominan dalam perguruan tinggi, sehingga standar pendidik atau dosen di lingkungan pendidikan tinggi harus selalu diarahkan kepada pemenuhan mutu pendidikan.

Mathis & Jackson mengemukakan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi pendidik memiliki hubungan yang signifikan dengan mutu pendidikan tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi dosen akan semakin tinggi pula kualitas pendidikan yang dihasilkan. Kompetensi dosen tersebut diidentifikasi dengan 3 dimensi kompetensi utama, yaitu; pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan.¹³ Ketiga kompetensi tersebut memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas atau mutu pendidikan dalam perguruan tinggi.

Dalam peta Indonesia terdapat sebuah kota yang terkenal dengan kota pendidikannya. Kota tersebut adalah Malang. Malang sebagai Kota pendidikan di wilayah Jawa Timur mempunyai berbagai macam PT. Banyak pendidikan tinggi eksis di Kota Malang, baik PTN atau PTS. Akan tetapi dalam praktiknya, terdapat ketimpangan-ketimpangan dari peran perguruan tinggi di Malang tersebut. Ketimpangan tersebut terjadi antara Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta. Masyarakat lebih memilih PTN dengan alasan kesempatan kerja yang lebih besar setelah lulus. Sebaliknya, masyarakat menganggap bahwa jika kuliah di swasta, setelah lulus hanya bisa menjadi tokoh agama di pedesaan. Misalnya, pemimpin do'a dalam majlis *ta'lim*, imam

¹² Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

¹³ Lijan Poltak Sinambela, *Profesionalitas Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi*, Jurnal Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol. 2 No.4, 2017.

sholat di mushola atau masjid, atau hanya sekedar guru *ngaji* atau madrasah *diniyah*.

Pendapat tersebut bisa benar bisa juga tidak. Akan tetapi jika melihat lebih jauh dan lebih mendalam bisa jadi anggapan tersebut salah. Karena jika melihat daftar 100 perguruan tinggi terbaik di Indonesia terdapat beberapa PTS yang kualitasnya lebih baik dari PTN.¹⁴ Selain dari daftar tersebut, Perguruan tinggi juga dilihat dari bagaimana hasil akreditasinya. Akreditasi menjadi wadah yang menampung hasil penelitian atau jurnal dari para professor serta dosenya.¹⁵

Tentunya merupakan hal yang sangat menarik jika dibandingkan dalam sebuah studi multi kasus antara PTN dan PTS dalam manajemen personalia dosenya. Diantara PTN maupun PTS yang mempunyai reputasi bagus di Malang adalah UB dan UNISMA. Dalam *update* pemeringkatan perguruan tinggi se-Indonesia tahun 2020 yang telah di *release* oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud), Unisma menempati peringkat ke-44 dan merupakan perguruan tinggi dibawah naungan Nahdlatul Ulama' terbaik di Indonesia. Sedangkan, UB menempati urutan ke-8 sebagai kampus terbaik versi kemendikbud.¹⁶

Lebih lanjut, Universitas Brawijaya (UB) juga merupakan kampus negeri peringkat ke-2 nasional berdasarkan *the Times Higher Education (THE)*

¹⁴ <https://www.viva.co.id> – *Daftara 100 Perguruan Tinggi Terbaik di Indonesia*.

¹⁵ M. Dawam Rahardjo (ed.), *Pergulatan Dunia Pesantren, Membangun dari Bawah* (Jakarta: P3M, 1985), 79.

¹⁶ <http://klasterisasi-pt.kemendikbud.go.id>.

World University Rankings 2020 in Indonesia.¹⁷ Dilihat dari segi pencapaiannya, UB merupakan kampus dengan kualitas unggul berdasarkan BAN-PT nomor 328/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018. Berdasarkan tata kelola atau manajemen personalianya, UB menerapkan *international organization for standardization* (ISO) 9001 dan menerima ISO 17025.¹⁸ Sehingga sangat sesuai apabila UB di gunakan sebagai tempat penelitian dalam disertasi ini.

Pengelolaan personalia dosen di UB mengikuti peraturan rektor nomor 8 tahun 2018 tentang kepegawaian. Dalam peraturan tersebut, rektor menyampaikan bahwa dalam pengelolaan personalia mengikuti alur perencanaan, pengembangan karier dan jabatan serta evaluasi yang telah ditetapkan oleh kemendikbud ditambah dengan peraturan yang telah ditetapkan rektor (pctor).¹⁹ Sehingga manajemen personalia dosen di UB tertata dengan baik.

Selanjutnya, Universitas Islam Malang (Unisma) yang merupakan kampus yang modern. Meskipun kampus swasta akan tetapi Unisma menempati peringkat ke-44 secara nasional.²⁰ Unisma juga merupakan urutan ke-5 dari 332 PTS se-Jawa Timur dalam penganugrahan kampus unggul dari kopertis VII Jawa Timur pada tahun 2016. Di tahun 2017 Unisma memperoleh penganugrahan *best performing University of the year 2017* pada Indonesia *Achivement and Best Performing*. Penilaian yang mendasarkan pada empat

¹⁷ <https://ub.ac.id/about/achievements/>

¹⁸ *Ibid*,

¹⁹ Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Kepegawaian.

²⁰ <https://www.viva.co.id> – *Daftara 100 Perguruan Tinggi Terbaik di Indonesia*.

bidang tersebut mencakup institusi dan *networking*, dosen dan karyawan, riset dan pelayanan kemasyarakatan, pengajaran dan peserta didik.

Salah satu dari keempat aspek penilaian tersebut adalah aspek pendidik atau dosen. Dimana dalam bidang manajemen, hal ini dikaji dalam bidang manajemen personalia. Manajemen personalia adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh manajer untuk bisa memanfaatkan atau mengembangkan para dosen, tenaga kependidikan, atau mahasiswa dalam perguruan tinggi. Personalia akan menggerakkan karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau lembaga. Adanya pengelolaan personalia pengembangan komponen dalam lembaga dapat diawasi dan diarahkan secara terus menerus.²¹ Sehingga mutu dari sebuah lembaga dapat tercapai melalui manajemen personalia.

Diskursus mutu dalam konteks pendidikan berarti masukan, olahan serta keluaran pendidikan yang dikelola manajemen yang bagus, dengan menerapkan manajemen yang baik yang berakibat terhadap hematnya penyelenggaraan kegiatan serta bertambahnya mutu.²² Sedangkan, Lembaga berkualitas ialah lembaga yang bisa memberikan apa yang dibutuhkan oleh para user. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Juran. Bahwa mutu memiliki definisi kecocokan antara operasionalisasi hasil perusahaan guna mencukupi keinginan dan daya beli konsumen.²³ Pernyataan ini juga didukung oleh Deming, yang mengemukakan tentang mutu. Menurutnya mutu ialah

²¹ Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah / Madrasah di Indonesia)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 384-385.

²² *Ibid*, 386

²³ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 326.

kecocokan antara barang dan keinginan market atau segala sesuatu yang dibutuhkan oleh para pengguna.²⁴

Indikator mutu suatu institusi adalah *output* yang akan diberikan oleh suatu institusi kepada pelanggannya. Lembaga pendidikan adalah suatu instansi pemberi jasa. Sallis mengemukakan bahwa dalam pendidikan ada dua jenis klien yaitu klien dalam dan luar. Klien dalam ini meliputi dosen dan/atau staf lembaga, sedangkan klien eksternal meliputi mahasiswa, orang tua, pemerintah, masyarakat, dan bursa kerja.²⁵

Sallis menambahkan, lembaga yang berkualitas diantaranya mempunyai karakter, yaitu:²⁶

1. Lembaga berfokus pada *user* atau pengguna, artinya seluruh komponen dalam suatu lembaga pendidikan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk memenuhi kepuasan pelanggan (mahasiswa).
2. Lembaga fokus pada usaha mengatasi problem yang ada, dalam arti lembaga memiliki keistiqomahan berbuat dengan banar sejak semula.
3. Lembaga mempunyai surplus terhadap personalianya.
4. Lembaga mempunyai strategi untuk mencapai mutu, mulai dari *high manager, middle manager dan low manager*.
5. Lembaga mengatur dan memanage keluhan kesah guna meningkatkan mutu.

²⁴ *Ibid*, 327.

²⁵ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: IRCiSon, 2012), 67-69.

²⁶ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 54-55.

6. Lembaga mempunyai keputusan untuk merencanakan program, baik rencana induk pengembangan, rencana strategis maupun rencana operasional.
7. Lembaga mengupayakan peningkatan sumber daya dan fungsinya masing-masing.
8. Lembaga memotivasi sumber daya yang dianggap mempunyai kreativitas, mampu menciptakan mutu, dan mendorong sumberdaya lain untuk mencapai kualitas yang tinggi secara bersama-sama.
9. Lembaga menerangkan tupoksi tugas masing-masing anggota lembaga.
10. Lembaga mempunyai strategi evaluasi yang dapat dimengerti oleh semua anggota lembaga.
11. Lembaga menganggap mutu yang telah dicapai sebagai jalan untuk meningkatkan mutu selanjutnya.
12. Lembaga memposisikan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Khusus untuk lembaga pendidikan berlabel Islam, mutu pendidikan agama juga harus menjadi fokus dalam pengelolaan mutu. Orientasi mutu pendidikan agama perlu difokuskan pada:²⁷

1. Pencapaian mutu individual.
2. Konektivitas pendidikan agama terhadap seluruh proses institusi diluar lembaga itu sendiri.
3. Pencapaian penanaman nilai.
4. Mengingat akan kebutuhan masa depan.

²⁷ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 213.

5. Membangun kecerdasan emosional secara efektif.

Dalam konteks PT, kualitas ditentukan oleh PT sendiri. Pendidikan tinggi dapat menetapkan standar mutu pendidikan tinggi bagi masing-masing jurusan. Dalam penentuan kualitas tersebut mengacu kepada butir-butir mutu pendidikan tinggi. Butir tersebut terdiri dari bahan ajar, personalia yang terdiri dari dosen, peserta didik, sarpras, pendanaan, riset, humas, pelayanan warga, pengelolaan institusi, teknologi informasi serta jalinan networking baik dalam maupun luar negeri.²⁸ Dalam penelitian disertasi ini hanya dibatasi pada butir sumber daya manusia atau personalia dosennya saja.

Dari berbagai uraian diatas sangatlah sesuai jika kemudian dihubungkan antara manajemen personalia dan mutu pendidikan khususnya perguruan tinggi. Sehingga sangat menarik jika dijadikan sebuah kajian manajemen pendidikan. Untuk itu perlu dikaji lebih mendalam bagaimana manajemen personalia dibangun dalam sebuah lembaga tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikannya. Maka penulis tertarik untuk mengkajinya dalam sebuah studi disertasi dengan judul *“Manajemen Personalia Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multikasus Di Universitas Islam Malang dan Universitas Brawijaya Malang).”*

B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Atas dasar uraian pada paparan data diatas, maka fokus dalam disertasi ini mencakup wilayah manajemen personalia perguruan tinggi dalam

²⁸ Dirjen Dikti, *Pedoman Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (Quality Insurance)*, 11-12.

meningkatkan mutu pendidikan, yaitu di UNISMA dan UB Malang. Adapun manajemen personalia yang diteliti meliputi perencanaan personalia dosen, pengembangan personalia dosen serta evaluasi personalia dosen di kedua perguruan tinggi tersebut.

Sehingga, dari fokus penelitian diatas, penulis merumuskan pertanyaan penelitiannya sebagai berikut;

1. Bagaimana perencanaan personalia dosen di UNISMA dan UB Malang?
2. Bagaimana Pengembangan personalia dosen di UNISMA dan UB Malang?
3. Bagaimana Evaluasi Personalia dosen di UNISMA dan Universitas UB Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus riset tersebut maka tujuan pembahasan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan personalia dosen di UNISMA dan UB Malang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengembangan personalia dosen di UNISMA dan UB Malang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Evaluasi Personalia dosen di UNISMA dan UB Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Disertasi ini diharapkan memberikan beberapa kegunaan diantaranya:

a. Secara Teoritis.

Riset berikut bisa mengembangkan keilmuan dalam bidang manajemen perguruan tinggi. Khususnya pada model manajemen personalia pendidikan tinggi.

b. Secara Praktis.

Hasil disertasi ini diharapkan berguna bagi pembaca dan bisa memberikan masukan utamanya kepada;

1. Untuk Perguruan Tinggi sebagai obyek penelitian, bisa digunakan sebagai acuan atau pijakan guna mengembangkan dan memajukan kualitas manajemen pendidikan di waktu mendatang. Khususnya yang berhubungan dengan masalah personalia dosen. Sedangkan bagi perguruan tinggi diluar obyek penelitian bisa digunakan sebagai *role model* yang berhubungan dengan manajemen dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi khususnya pada manajemen personalianya sehingga tujuan atau cita-cita PT dapat diraih secara berkelanjutan, terukur dan sistematis.
2. Untuk Negara, bisa digunakan sebagai saran atau rujukan untuk mengawal model perguruan tinggi supaya dilakukan peningkatan dan inovasi sesuai keadaan secara kontinyu.
3. Untuk *researcher* selanjutnya, riset berikut bisa digunakan sebagai pijakan dalam mengembangkan riset berikutnya khususnya riset yang

berhubungan dengan manajemen dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi. Harapannya bisa menambah kekayaan keilmuan dalam kajian yang berhubungan dengan management personalia.

4. Untuk Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, bisa digunakan sebagai bentuk pengembangan riset yang lebih detail dan terukur terkhusus pada bidang management personalia perguruan tinggi.

E. Penegasan Istilah

Supaya dapat mudah dipahami serta mencegah terjadinya multi tafsir oleh para pembaca dan untuk membatasi pada pertanyaan penelitian yang sesuai dengan kehendak peneliti maka diberikan penjelasan terhadap setiap redaksi dalam kajian riset berikut ini. Penjelasan tersebut sebagai berikut:

Secara konseptual

1. Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau *directing*, dan pengontrolan dari perencanaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan sumber daya manusia yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut.²⁹ Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Qamar bahwa manajemen personalia adalah pengelolaan tenaga pendidik (dosen) guna mengembangkan pendidik secara baik dan benar untuk menghasilkan hasil yang maksimal, tetapi sesuai dengan keadaan yang menyenangkan.³⁰ Dengan demikian manajemen personalia yang dimaksud disini adalah pengelolaan

²⁹ Edwin B. Plippo, *Prnciples of Personal Management*, Fourth Edition, (Tokyo: McGraw Kogakusha, Ltd, 1976), 16.

³⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan*, 130.

sumberdaya manusia yang berupa dosen mulai dari perencanaan, pengembangan dan evaluasinya guna memperoleh keinginan atau goal dari suatu organisasi secara terukur dan terencana.

2. Perguruan tinggi adalah *institution for advance teaching and research* (lembaga tinggi pengajaran dan penelitian).³¹ Sedangkan *college* berarti *institution for higher education; part of university; organized group of professional people* (lembaga pendidikan tinggi; bagian dari universitas; sekumpulan orang-orang profesional yang terorganisir).³² Menurut PP RI No.4 Th. 2014 yang menjelaskan bahwa PT merupakan lembaga pendidikan yang menaungi atau menjadi tempat berlangsungnya pendidikan tinggi. Selanjutnya, pendidikan tinggi ialah satuan pendidikan sesudah pendidikan SMA atau sederajat yang didalamnya memuat berbagai macam gelar akademik. Gelar tersebut selanjutnya disebut sebagai kompetensi keahlian yang terdiri dari D-1, D-2, D-3, D-4, S-1, S-2 dan S-3. Lebih dari itu pendidikan tinggi juga mencakup profesi keahlian, spesialis dimana kesemuanya diselenggarakan oleh PT berbasis kepada budaya bangsa Indonesia.³³
3. *Educational quality* atau Mutu pendidikan merupakan kekuatan institusi pendidikan guna mengatur pendidikan secara baik dan terukur, utamanya pada instrument-instrumen pendidikan. Instrument tersebut terdiri dari tenaga pendidikan atau dosen di perguruan tinggi dan tenaga

³¹ Oxford University Press, *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, (UK: Oxford University, 2008), 485.

³² *Ibid*,

³³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

kependidikan. Kesemuanya dilakukan guna mendapatkan tambahan nilai berdasarkan standart yang ada.³⁴ lebih lanjut, yang dikehendaki sebagai mutu dalam riset ini adalah mutu dari PT. Menurut peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 50 th. 2014 yang berkaitan dengan LPM Dikti bahwa mutu pendidikan tinggi merupakan derajat kesamaan diantara pengelolaan pendidikan tinggi dibandingkan dengan standar pendidikan yang berupa SNP dikti serta standar PT yang telah disahkan oleh PT itu sendiri.³⁵

a. Secara Operasional

Manajemen personalia perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah proses pemberdayaan personalia dosen yang dilakukan oleh Universitas Islam Malang (Unisma) dan Universitas Brawijaya (UB), untuk mewujudkan perencanaan rekrutmen dosen, pengembangan dosen dan evaluasi dosen kedalam suatu kegiatan atau program dengan tujuan untuk membawa setiap mahasiswa mencapai kemampuannya secara terukur dan mampu ditunjukkan dalam keahliannya. Keahlian tersebut bisa berupa prestasi akademik atau non-akademik yang berbasis kepada batasan-batasan mutu atau kualitas yang telah disahkan oleh PT. batasan – batasan atau standar minimal mutu ialah serangkaian aktivitas dalam memenuhi dan menetapkan standar manajemen pengelolaan perguruan

³⁴ Ahmad Dzauzah, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan* (Jakarta: Depdikbud, 1996), 6.

³⁵ Permendikbud No.50 Tahun 2014 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Lihat juga UU. No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

tinggi secara berkelanjutan dan tetap. Harapanya *user* atau pengguna pendidikan serta *steakholder* memperoleh kebahagiaan dan kepuasan.