

KLUSTER IV
(PENELITIAN TERAPAN DAN PENGEMBANGAN PERGURUAN TINGGI)

PENGEMBANGAN INSTITUSI IAIN LHOKSEUMAWE
(Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi)



Ketua :

Dr. Danial, M.Ag : 202602760107000

Anggota :

Nur Sari Dewi M, MH : 201004880107000

Kafrawi, MA : 201808720307000



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
TAHUN 2018

**KLUSTER IV
(PENELITIAN TERAPAN DAN PENGEMBANGAN PERGURUAN TINGGI)**

**PENGEMBANGAN INSTITUSI IAIN LHOKSEUMAWE
(Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi)**

Ketua

Dr. Danial, M.Ag : 202602760107000

Anggota

Nur Sari Dewi M, MH : 201004880107000

Kafrawi, MA : 201808720307000

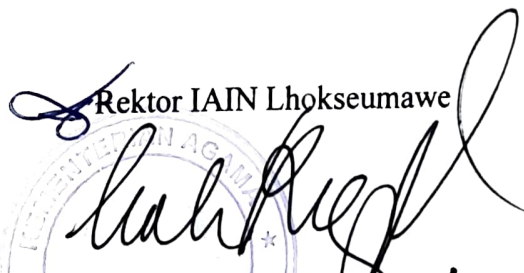


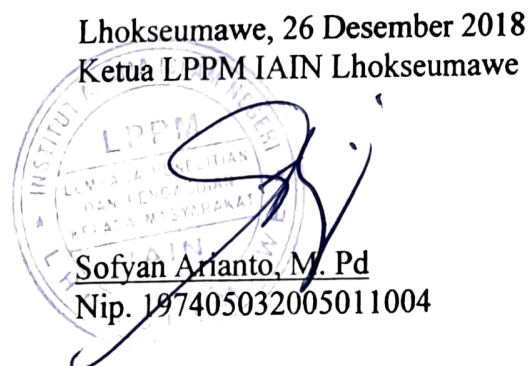
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
TAHUN 2018**

LEMBARAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Pengembangan Institusi IAIN Lhokseumawe (Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi)
- b. Bidang Penelitian : Pengembangan Lembaga
2. Biodata Peneliti:
- a. Nama Lengkap : Dr. Danial, M.Ag
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki
- c. NIP : 197602262000031002
- d. Pangkat/Gol/Nip : Penata Tk.I, III/d
- e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- f. Jabatan Struktural : Direktur Pascasarjana IAIN Lhokseumawe
- g. Fakultas : Syariah
- h. Pusat Penelitian : LPPM IAIN Lhokseumawe
3. Jumlah Peneliti : 3 (tiga) Orang
4. Lokasi Penelitian : Provinsi Aceh
5. Lama Penelitian : 4 (empat) bulan
5. Biaya
- a. Sumber Dana : BOPTN 2018
- b. Jumlah Dana : 75. 000.000,-

Mengetahui:


Rektor IAIN Lhokseumawe
Dr. H. Hafifuddin, M. Ag
Nip. 196512311993031022

Lhokseumawe, 26 Desember 2018
Ketua LPPM IAIN Lhokseumawe

Sofyan Arianto, M. Pd
Nip. 197405032005011004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Danial, M.Ag
NIP/NIDN : 197602262000031002/2026027601
Pangkat/Gol : Penata Tk.I, III/d
Tempat/Tanggal Lahir : Dayah Mesjid, 26 Februari 1976
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Alamat : Jl. Merak No. 65 BTN. Lama Panggoi Kec.
Muara Dua Kota Lhokseumawe

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang berjudul **“PENGEMBANGAN INSTITUSI IAIN LHOKSEUMAWE (STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI INFORMASI”** benar-benar karya asli saya, kecuali terdapat kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya sebagai refrensi. Laporan penelitian ini telah dilakukan pendeteksian plagiasi dengan menggunakan Plagiarism Checker dari SmallSEOtools, dan hasilnya menunjukkan terdapat 21% kemiripan dengan berbagai tulisan lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Lhokseumawe, 26 Desember 2018

Yang menyatakan



Dr. Danial, M.Ag

Nip. 197602262000031002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan realita SDM pendidik dan tenaga kependidikan di IAIN Lhokseumawe, konsep pengembangan SDM, sumber daya dan pemanfaatan TI dalam proses pengembangan institusi IAIN Lhokseumawe, dan konsep pengembangan sumber daya TI dalam mengembangkan institusi IAIN Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Sumber data primernya adalah hasil wawancara dengan pihak pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan, terkait dengan sumber daya manusia dan teknologi informasi serta konsep pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe. Sedangkan sumber data sekunder meliputi dokumen dan literatur yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan teknologi informasi. Semua data diperoleh melalui observasi, wawancara, Focus Group Discussion dan Dokumentasi kemudian di analisis secara interaktif, domain, interpretif dan deskriptif. Berdasarkan tujuan dan metode penelitian di atas ditemukan: Pertama, secara statistik jumlah SDM IAIN Lhokseumawe adalah 286 orang yang terdiri dari 141 pendidik dan 145 tenaga kependidikan (54 ASN dan 91 bukan ASN). Dari sisi pengalaman kerja, 54 orang (56,84%) dosen IAIN Lhokseumawe memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun dan 41 orang di bawah 10 tahun. Dari segi kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional, ditemukan ada 25,53% bergelar doktor dan 74,47 % sisanya adalah bergelar master/ magister serta 21,98% menduduki jabatan fungsional Lektor Kepala, 57,44% Lektor dan asisten ahli, sedangkan sisanya 12,76% belum memiliki jabatan fungsional dosen. Kedua, IAIN Lhokseumawe belum memiliki formula yang sistematis, komprehensif dan berwawasan futuristik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas SDM, baik pendidik maupun tenaga kependidikan, walaupun sudah melakukan beberapa langkah atau kebijakan untuk peningkatan kualitas dan pengembangan SDM. Langkah dan kebijakan dimaksud meliputi, alokasi anggaran untuk lanjutan studi dosen ke jenjang S2 dan S3, pelatihan bagi tenaga kependidikan, dan berbagai kegiatan akademik dan penelitian. Ketiga, pemanfaatan teknologi informasi di IAIN Lhokseumawe belum memenuhi standar minimal yang diharuskan peraturan perundang-undangan. Standar dimaksud meliputi; (1) website perguruan tinggi. (2) website perpustakaan. (4) pemanfaatan TI. Keempat, upaya pengembangan yang dapat dilakukan haruslah berorientasi kepada pengembangan peran TI di perguruan tinggi, yaitu (1) sebagai integrator program dan kegiatan perguruan tinggi (2) sebagai enabler bagi perbaikan/ penyempurnaan proses-proses akademik dan administratif serta munculnya berbagai layanan baru yang inovatif. (3) Memperluas akses bagi seluruh warga kampus

Kata Kunci: *Realita SDM, Konsep Pengembangan SDM dan TI, Pemanfaatan TI.*

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya tiada henti sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan judul "Pengembangan Institusi IAIN Lhokseumawe (Studi Pengembangan Sumber daya Manusia dan Teknologi Informasi)" dapat terselesaikan sesuai harapan kami. Penelitian ini disusun sebagai salah satu bentuk dari Tri Dharma perguruan tinggi yang harus dilaksanakan oleh dosen.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang konstruktif dan sebagai referensi bagi pengembangan perguruan tinggi Islam, khususnya IAIN Lhokseumawe baik dalam bidang pengembangan SDM maupun Teknologi Informasinya.

Untuk itu kami merasa perlu mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan memberikan dukungan moril dan materil kepada kami, walaupun demikian penelitian masih banyak terdapat kekurangan. Kami sebagai penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. H. Hafifuddin, M.Ag selaku Rektor IAIN Lhokseumawe yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta motivasinya.
2. Bapak Syahrizal, S.Ag. M.Ag, Ph.D selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus sebagai Reviewer yang telah banyak memberikan kontribusi
3. Bapak Sofyan Ariyanto, S.Ag, M.Pd, selaku Plt Ketua LPPM IAIN Lhokseumawe yang telah memberikan masukan dan arahan dalam pelaksanaan penelitian ini.
4. Ka.Sub. Bag Organisasi Kepegawaian dan Penyusunan Peraturan, Ka. Sub. Bag Perencanaan IAIN Lhokseumawe serta jajarannya yang telah memberikan data yang dibutuhkan.

5. Peserta FGD Langsa dan Lhokseumawe serta Narasumber dari Banda Aceh, Lhokseumawe dan Langsa yang diwawancarai.
6. Ibu Yusnidar, S.Ag, Safwan SHI, MSI, Rita Mulyani, M.Akt dan seluruh jajaran pascasarjana IAIN Lhokseumawe.

Dalam penyusunan penelitian ini, kami penulis menyadari sepenuhnya bahwa pembuatan penelitian ini jauh dari sempurna dan masih banyak kelemahan baik mengenai isi, maupun bahasanya, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan waktu yang tersedia. Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya selama pembuatan hingga terselesainya penulisan penelitian ini.

Dengan segala kekurangan dan keterbatasan dalam pembahasan penelitian ini, kami penulis berharap ada masukan dan kritikan yang konstruktif agar hasil penelitian ini lebih mendekati kesempurnaan. Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangannya kami penulis berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi kampus PTKIN pada umumnya dan khususnya IAIN Lhokseumawe, terutama dalam pengembangan SDM dan Teknologi Informasi.

Lhokseumawe, 25 Desember 2018
Atas nama Peneliti

Dr. Danial, M.Ag
NIP. 197602262000031002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	2
C. Ruang Lingkup Penelitian	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
E. Metode Penelitian	4
BAB II PERSPEKTIF TEORI	9
A. Telaah Terdahulu	9
B. Perspektif Teori.....	13
BAB III HASIL TEMUAN DAN DISKUSI	17
A. Biografi Singkat IAIN Lhokseumawe.....	17
B. Realita SDM di IAIN Lhokseumawe.....	21
C. Konsep Pengembangan SDM	34
D. Pemanfaatan Teknologi Informasi di IAIN Lhokseumawe.....	14
E. Pengembangan Teknologi Informasi	47
BAB IV PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Rekomendasi.....	52
DAFTAR PUSTAKA	55

BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri sebagaimana perguruan tinggi lainnya dituntut untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, memiliki daya saing, unggul, dan profesional. Dalam aspek manajemen PTKIN dituntut untuk memiliki tata kelola institusi yang baik dengan pelayanan prima. Di samping itu PTKIN juga dituntut untuk mampu memasuki deretan perguruan tinggi papan atas dunia, responsif terhadap berbagai tuntutan dan tantangan zaman, serta kontributif dalam memecahkan berbagai masalah keumatan. Dalam rangka itulah, maka PTKIN harus mencapai *Teaching University* berkualitas, *Research University*, *Enterpreneurship University*, *International University* (UI), dan *World Class University* (WCU).

Di tingkat nasional, PTKIN harus mengejar kemajuan Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN), agar tidak terdapat jarak yang terlalu jauh. Selama ini PTKIN masih menjadi makmum dari PTUN. Kehadiran PTUN di setiap propinsi atau daerah semakin menambah nilai kompetitif antara PTKIN dan PTUN. Di samping PTKIN juga harus bersaing dengan saudara kandungnya sesama PTKIN. Semestinya, sebagai bangsa dengan populasi umat Islam terbesar (88%) diharapkan memiliki kualitas perguruan tinggi agama Islam yang lebih unggul dibandingkan perguruan tinggi umum. Namun, data menunjukkan bahwa tidak ada satupun PTKIN yang masuk dalam rating 10 besar di Indonesia. Hingga kini, perguruan tinggi papan atas di Indonesia masih didominasi oleh PTUN.¹

Realitas lain menunjukkan bahwa Institut Agama Islam Lhokseumawe berada di urutan 42 dari 54 PTKIN yang ada di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia dan berada pada *rating* ke 25 dari 32 IAIN se Indonesia.² Meskipun perangkaan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama belum tentu menggambarkan secara komprehensif dan integral tentang kualitas IAIN

¹ <http://www.webometrics.info/en/asia/indonesia%20>, diakses tanggal 27 Desember 2017.

² Surat Edaran Pengumuman Hasil Pemeringkatan PTKIN se-Indonesia Tahun 2016 Nomor 4914/DJ.I/PP.00.11/10/2017.

Lhokseumawe, akan tetapi data ini sedikit banyak mengkonfirmasi tentang perlu dan mendesaknya IAIN Lhokseumawe untuk berbenah. Di antara faktor penting dan signifikan mempengaruhi kualitas dan keunggulan sebuah perguruan tinggi di era informasi dan digitalisasi adalah kehandalan Sumber Daya Manusia dan penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi. Masih menghadirkan pertanyaan besar tentang bagaimana kondisi real Sumber Daya Manusia (SDM) dan teknologi Informasi (TI) di kalangan PTKIN umumnya dan IAIN Lhoksemawe khususnya. Untuk menjawab pertanyaan di atas meniscayakan untuk melakukan penelitian serius tentang pengembangan institusi PTKIN pada umumnya dengan mengembangkan aspek SDM dan IT pada khususnya.

Pada dataran akademis masih sangat sedikit penelitian yang menfokuskan kepada pengembangan institusi perguruan tinggi di Indonesia dan lebih langka lagi tentang pengembangan lembaga di lingkungan PTKIN. Padahal untuk mengidentifikasi berbagai problematika pengembangan lembaga PTKIN dan upaya pemecahannya meniscayakan suatu penelitian yang serius, komprehensif, dan mendalam.

Berdasarkan hasil observasi sementara, kondisi obyektif IAIN Lhokseumawe dan upaya pengembangannya sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu; manajerial, sarana-prasarana, TI, dan SDM. Dua yang disebut terakhir merupakan aspek mendasar dan penting mendapatkan perhatian ekstra, karena dalam mengembangkan lembaga apapun terutama lembaga pendidikan tinggi di era informatika dan global posisi serta peran SDM dan TI sangat menentukan kemampuan daya saing dan kompetisi sebuah perguruan tinggi, termasuk IAIN Lhokseumawe.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana realita SDM pendidik dan tenaga kependidikan di IAIN Lhokseumawe?
2. Bagaimana konsep pengembangan SDM pendidik dan tenaga

kependidikan IAIN Lhokseumawe dalam mengembangkan institusi IAIN Lhokseumawe?

3. Bagaimana sumber daya dan pemanfaatan TI dalam proses pengembangan institusi IAIN Lhokseumawe?
4. Bagaimana konsep pengembangan sumber daya TI dalam mengembangkan institusi IAIN Lhokseumawe?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam rangka menghindari kesalahpahaman sekaligus membatasi keluasan kajian, maka dipandang penting untuk menjelaskan beberapa konsep penting penelitian ini.

Pertama, sumber daya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini meliputi dosen tetap PNS dan non-PNS serta karyawan PNS dan kontrak. Aspek-aspek SDM yang hendak dikaji mencakup; kriteria SDM yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, dan manajemen SDM.

Kedua, konsep pengembangan SDM yang dimaksudkan di sini mencakup aspek-aspek yang dikembangkan, proses dan metode pengembangan, serta model pengembangan yang efektif dan efisien.

Ketiga, TI yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sumber daya TI, pemanfaatannya, dan perannya dalam pengembangan lembaga.

Keempat, konsep pengembangan TI yang dimaksudkan di sini adalah pengembangan kuantitas, kapasitas, pemanfaatan, dan implikasinya bagi pengembangan lembaga.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan realita sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di IAIN Lhokseumawe.
- b. Untuk menjelaskan konsep pengembangan sumber daya manusia

pendidik dan tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe dalam mengembangkan institusi IAIN Lhokseumawe.

- c. Untuk menjelaskan sumber daya dan pemanfaatan TI dalam proses pengembangan institusi IAIN Lhokseumawe.
- d. Untuk menjelaskan konsep pengembangan sumber daya TI dalam mengembangkan institusi IAIN Lhokseumawe

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif baik secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

- a. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi di Perguruan Tinggi Islam khususnya dan perguruan tinggi umum lainnya.
- b. Secara Praktis, penelitian ini harus mampu memberikan kontribusi konstruktif dalam mempercepat proses pengembangan institusi IAIN Lhokseumawe melalui pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe khususnya dan perguruan tinggi lain umumnya. Disamping itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam menyusun rencana induk dan rencana strategis IAIN Lhokseumawe yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasinya. Agar dalam persiapan sumber daya manusia dan teknologi informasinya dapat dilakukan dengan baik, sehingga sumber daya manusia dan teknologi informasi yang sudah ada dapat dikembangkan seoptimal mungkin sehingga menciptakan sumber daya manusia yang handal dan teknologi informasi yang berkualitas.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Jl. Medan-Banda Aceh Km.275 No.1, Buket Rata – Alue Awe,

Telp. (0645) 47267 Fax.(0645) 40329. Peneliti memilih IAIN Lhokseumawe dikarenakan IAIN Lhokseumawe mendesaknya untuk berbenah terkait manajerial, sarana-prasarana, TI, dan SDM. Dua yang disebut terakhir merupakan aspek mendasar dan penting mendapatkan perhatian ekstra.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya.³ Data dalam metode penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk kata verbal bukan angka. Data dalam bentuk kata verbal sering muncul dalam kata yang berbeda dengan maksud yang sama, atau sebaliknya, data kata verbal tersebut perlu diolah agar menjadi ringkas dan sistematis.⁴ Instrumen atau alat penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisa data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas semuanya.⁵

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan, bahwa metode penelitian ini berusaha mendeskripsikan objek penelitian yaitu Perguruan Tinggi Isntitut Agama Islam Negeri Lhokseumawe berdasarkan data dan fakta sebenarnya terkait sumber daya manusia dan teknologi informasi, serta konsep pengembangan yang digunakan untuk sumber daya manusia dan teknolgi informasi. Lalu, menganalisisnya melalui konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya dengan peneliti sebagai insturmen itu sendiri dalam memecahkan permasalahannya.

³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 6.

⁴Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), hal. 29.

⁵Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 306.

3. Sumber Data

Ada dua bentuk data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan di lapangan.⁶ Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan pihak pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan, terkait dengan sumber daya manusia dan teknologi informasi serta konsep pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

b. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri.⁷ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen dan literatur yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan teknologi informasi.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.⁸ Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian melalui cara yang sistematis.⁹ Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia terkait kualitas sosial meliputi solidaritas sosial, tanggungjawab, disiplin, serta kualitas kekaryaannya yaitu situasi kerja, kepemimpinan, kecerdasan, keterampilan, kesejahteraan dan politik dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe. Observasi juga dilakukan terhadap *Website* IAIN Lhokseumawe, IAIN Langsa, UIN Ar-Raniry, dan beberapa *website* universitas lain sebagai pembandingan dalam menganalisa *website* IAIN Lhokseumawe.

⁶Mudjrat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi; Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hal. 127.

⁷Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerjan Karyawan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 27.

⁸Sugiono, *Metode Penelitian...*, hal. 308.

⁹Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia...*, hal. 47.

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini, dilakukan secara informal atau tidak terstruktur di mana informan diberikan kebebasan mengekspresikan pikiran atau tanggapan dengan lebih bebas, sehingga memperoleh pandangan yang lebih mendalam dari pimpinan, pendidik dan tenaga kependidikan di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe serta *stakeholders* yang berhubungan dengan penelitian ini. Untuk memahami masalah atau menemukan peluang di bidang sumber daya manusia dan teknologi informasi dengan berpedoman pada garis-garis besar pertanyaan yang akan diajukan kepada informan yaitu mengenai sumber daya manusia dan teknologi informasi serta konsep pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

c. *Focus Group Discussion* (FGD)

Pengumpulan data melalui diskusi kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang yang dipilih untuk mendiskusikan topik tertentu yaitu tentang sumber daya manusia dan teknologi informasi. Diharapkan dari FGD tersebut dapat diperoleh data bagaimana pengembangan sumber daya manusia, secara kesinambungan dan konsistensi dalam penyelenggaraan hingga profesionalisme pengelolaannya. Selain itu, strategi, perencanaan pengembangan dan manajemen sumber daya manusia yang konseptual, sistemik serta berkesinambungan yang dapat mendukung pencapaian Rencana Strategis yang akan dilakukan oleh Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe. FGD dilakukan untuk kepentingan pengumpulan data dan juga analisa data.

d. *Dokumentasi*

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.¹⁰ Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen lembaga yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan informasi teknologi misalnya: Visi dan Misi, struktur organisasi, data tenaga

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 326.

pendidik, data tenaga kependidikan, data sarana dan prasarana di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

5. Metode analisis Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini dilakukan sejak pengumpulan data berlangsung di lapangan dan juga setelah pengumpulan data. Aktivitas analisis data dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara domain, interpretif dan deskriptif. Metode analisis domain dilakukan untuk analisa semua data yang diperoleh kemudian dikelompokkan data berdasarkan sub variabel dalam menjawab pertanyaan penelitian. sumber daya manusia yang akan diteliti kriteria SDM baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, dan manajemen SDM. Teknologi informasi yang dimaksudkan di sini adalah pengembangan kuantitas, kapasitas, pemanfaatan, dan implikasinya bagi pengembangan lembaga. Metode analisa data interpretif digunakan untuk melihat perbandingan dengan perbedaan yang ada pada Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe dengan Perguruan Tinggi Islam dan Perguruan Tinggi Umum lainnya terkait sumber daya manusia dan teknologi informasi serta konsep pengembangannya. Metode analisa deskriptif adalah analisa sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan sumber daya manusia dan teknologi informasi serta konsep pengembangannya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

BAB DUA

PERSPEKTIF TEORI

Dalam Bab ini akan dijelaskan tentang telaah terdahulu dan perspektif teori. Pertama menjelaskan tentang dinamika perkembangan penelitian tentang pengembangan kampus dan sumber daya manusia. Sementara kedua berkaitan dengan perspektif teoretik yang digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian.

A. Telaah Terdahulu

Di bawah ini akan dijelaskan dinamika perkembangan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelusuran terhadap kajian terdahulu, maka ditemukan ada beberapa penelitian tentang perguruan tinggi, khususnya berkaitan dengan pengembangan kampus dan sumber daya manusia (SDM) yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Di antaranya akan dikemukakan di bawah ini.

Ardhini Warih Utami dan Febriliyan Samopa dalam penelitiannya tentang *Analisa Kesuksesan Sistem Informasi Akademik (SIKAD) di Perguruan Tinggi Dengan Menggunakan D & M Is Success Model (Studi Kasus di Surabaya)*. Penelitian ini memfokuskan diri untuk mengukur dan menguji variabel-variabel serta indikator yang mempengaruhi kesuksesan sistem informasi akademik di perguruan tinggi. Perguruan Tinggi yang menjadi lokasi penelitian adalah Institut Teknologi Surabaya. Untuk mengukur kesuksesan ini digunakan pendekatan model DeLone dan McLean: *IS Success Model*. Model ini mengidentifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat ditentukan faktor pendukung SIKAD. Hasil temuannya menunjukkan Kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan pengguna SIKAD.¹¹

Mariadi Syarif dalam penelitiannya *Teori dan Model Pengembangan*

¹¹ Ardhini Warih Utami dan Febriliyan Samopa, “Analisa Kesuksesan Sistem Informasi Akademik (Siakad) di Perguruan Tinggi Dengan Menggunakan D & M Is Success Model (Studi Kasus: Its Surabaya)”. *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 4 No. 5, Tahun 2013, hal. 294-309.

Kelembagaan Pendidikan Islam meneliti tentang model pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi untuk peningkatan mutu. Hasil temuannya menunjukkan bahwa model pengembangan patron penuh menjadi model ideal sekaligus alternatif bagi peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.¹²

Etin Indrayani dalam artikelnya *Pengelolaan Sistem Informasi Akademik Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)* menfokuskan penelitiannya pada sejauhmana efektifitas manajemen SIA (Sistem Informasi Akademik), budaya, ketersediaan fasilitas TIK, dan kualitas SDM SIA terhadap kinerja perguruan tinggi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menurut manajemen lembaga, semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi yaitu 71,35%. Sementara menurut dosen memberi pengaruh signifikan dengan kontribusi 77,5%. Sedangkan menurut mahasiswa pengaruhnya sangat signifikan yakni 83,0%.¹³

Selanjutnya, Arif Budhi Utama dalam artikelnya *Pemanfaatan Teknologi Informasi di Kalangan Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, mencoba menjawab pertanyaan tentang bagaimana pemanfaatan TI di kalangan mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitiannya menemukan bahwa mahasiswa Universitas Negeri Surabaya menggunakan TI dengan kuantitas dan intensitas sangat tinggi. Akan tetapi, pemanfaatan TI untuk tujuan dan kegiatan ilmu pengetahuan sangat rendah. Mereka menghabiskan waktu 6 jam sehari untuk *chatting* dan 1-2 jam untuk mengerjakan tugas kuliah. Temuan lainnya adalah rendahnya variasi aplikasi yang digunakan mahasiswa pada *gatget* yang dimilikinya. Mereka adalah pengguna jejaring sosial yang aktif, akan tetapi dengan kreativitas dan inovasi yang masih rendah.¹⁴

Hendy Wijaya, Suparto Darutiato dan Tanty Oktavia dalam artikelnya menjelaskan bahwa keputusan strategi sistem informasi yang baik pada perguruan

¹² Mariadi syarif, “*Teori dan Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Islam*”, *jurnal media akademika* Vol. 28 No. 3 tahun 2013, hal.347.

¹³Etin Indrayani, “Pengelolaan Sistem Informasi Akademik Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK),” dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 12 No. 1, April 2011, hal. 45.

¹⁴Arif Budhi Utama, “Pemanfaatan Teknologi Informasi di Kalangan Mahasiswa di Universitas Negeri Surabaya”, makalah tidak dipublikasikan, hal. 10.

tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan serta sasaran mutu perguruan tinggi tersebut. Dengan demikian perguruan tinggi yang bersangkutan dapat meningkatkan daya saing dalam kancah pendidikan saat ini.¹⁵

Nazari dalam artikel berjudul *Peluang Quality Assessment di Perguruan Tinggi Islam*, memfokuskan penelitiannya pada isu kualitas efisiensi dan relevansi *Quality Assessment* dengan upaya beradaptasi terhadap perubahan dan ketertinggalan perguruan tinggi Islam dibandingkan dengan perguruan tinggi umum lainnya. Hasil penelitiannya menemukan bahwa ketersediaan SDM yang kompetitif, iklim organisasi yang sehat dan *good corporate governance* merupakan tiga syarat penting bagi keunggulan dan otonomi perguruan tinggi Islam.¹⁶

M. Husaini dalam *Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Bidang pendidikan (E-Education)*. Fokus penelitian ini pada pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang pendidikan. Adanya pemanfaatan teknologi informasi bagi dunia pendidikan, maka dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Hasil temuannya menunjukkan bahwa Untuk pengembangan teknologi informasi di lembaga pendidikan, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, antara lain yaitu: (1) merancang dan membuat aplikasi database; (2) merancang dan membuat aplikasi pembelajaran berbasis portal, web, multimedia interaktif, yang terdiri atas aplikasi tutorial dan *learning tool*; (3) mengoptimalkan pemanfaatan TV edukasi sebagai materi pengayaan dalam rangka menunjang peningkatan mutu pendidikan; dan (4) mengimplementasikan sistem secara bertahap.¹⁷

Rochdi Wasono dalam artikel yang bertajuk *Peningkatan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Muhammadiyah Melalui Internalisasi Nilai Organisasi Berbasis Karakter*. Fokus penelitian ini pada faktor pendukung

¹⁵Hendy Wijaya, Suparto Darudiato, dan Tanty Octavia, “Strategi Bisnis dengan Strategi Sistem Informasi untuk Perguruan Tinggi”, dalam *Jurnal Comtech*, Vol. 4 No.2, Desember 2013, hal. 849.

¹⁶ Nazari, “*Peluang Quality Assessment di Perguruan Tinggi Islam*”, *Jurnal Media Akademika* Vol. 28 No. 3 tahun 2013, hal. 351-358.

¹⁷ M. Husaini, “*Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Bidang pendidikan (E-Education)*”, *Jurnal Mikrotik*, Vol. 2 No.1, Tahun 2014.

internalisasi nilai-nilai budaya organisasi berbasis karakter. Hasil temuannya menunjukkan bahwa, peningkatan SDM PTM dapat dilakukan dengan internalisasi nilai-nilai organisasi yang membutuhkan 3 hal pokok, yaitu; (1) lingkungan kondusif dan kepemimpinan; (2) lingkungan kondusif PTM akan tercipta dengan penerapan Teori Z di bidang Pendidikan; dan (3) unsur teori Z bidang pendidikan berbasis karakter terdiri dari 6 faktor yang saling mendukung, yaitu; (a) kepercayaan, b) motivasi diri, c) sistem *reward*, d) pelatihan.¹⁸

Selanjutnya, Wahid Tahir dalam artikel *Pengembangan Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan* mencoba menjawab pertanyaan tentang manajemen SDM dan mutu pendidikan. Hasil penelitian menemukan bahwa manajemen sumber daya dan peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas. Implementasi Manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan *stakeholders* organisasi di bawah satu visi bersama.¹⁹

Rezania AA dan Arsia R dalam penelitian di bawah tajuk *Penerapan Exterm Programming dalam Membangun Aplikasi Pengaduan Layanan pada Perguruan Tinggi* menfokuskan pada penerapan aplikasi TI dalam melayani mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan *Extreme Programming* dapat diterapkan untuk mengembangkan aplikasi yang digunakan untuk menampung keluhan pelanggan terhadap Perguruan Tinggi. 1) Penerapan *Extreme Programming* pada pengembangan aplikasi mengakibatkan pengembangan dapat dilakukan secara cepat dengan jumlah anggota tim yang minimal. 2) Aplikasi

¹⁸ Rochid Wasono, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Muhammadiyah Melalui Internalisasi Nilai Organisasi Berbasis Karakter”. Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II, Tahun 2014, hal. 579-580.

¹⁹ A. Wahid Tahir, “Pengembangan Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan”, *Jurnal UIN Alauddin*, Vol. VI, Nomor 1, Januari-Juni 2017, hal. 12.

PaLaPa dapat digunakan untuk menampung keluhan pelanggan Perguruan Tinggi tidak hanya bersumber kepada mahasiswa saja, melainkan juga dapat berasal dari orang tua/wali, pihak pengguna lulusan, dan pihak masyarakat secara umum yang berinteraksi dengan PT. 3) Tahapan pengembangan aplikasi yang dilakukan hanya sebatas tahapan pengujian aplikasi menggunakan metode *blackbox*. 4) Dari hasil pengujian aplikasi dapat dijalankan sebagaimana mestinya dan memenuhi *acceptance criteria* pada *user story*.²⁰

B. Perspektif Teori

Dalam memandu proses untuk menjawab semua pertanyaan penelitian yang diajukan maka dalam penelitian ini menggunakan tiga teori yaitu; konsep pengembangan perguruan tinggi, pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan TI.

Amita Etzioni menjelaskan bahwa dalam pengembangan perguruan tinggi termasuk Perguruan Tinggi Islam ada empat aspek yang perlu diperhatikan yaitu: (1) kajian terhadap kondisi lingkungan eksternal (*The Extern Environment*), (2) peningkatan motivasi perguruan tinggi (*Institutional Motivation*), (3) penguatan kapasitas perguruan tinggi (*Institutional Capacity*), dan (4) peningkatan kinerja perguruan tinggi (*Institutional Performance*).²¹

Dalam meningkatkan motivasi perguruan tinggi ada empat hal yang perlu diperhatikan yaitu; sejarah institusi, misi yang diemban, kultur yang menjadi pegangan sikap dan perilaku serta pola penghargaan yang dianut. Penguatan kapasitas perguruan tinggi harus memperhatikan strategi kepemimpinan, perencanaan program, manajemen dan eksekusi, alokasi sumberdaya, dan hubungan lintas jaringan. Sementara peningkatan kinerja perguruan tinggi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu; efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan keberlanjutan lembaga dalam berinteraksi dengan pihak luar.

²⁰ Rezanía Agramanisti Azdy dan Arsia Rini, "Penerapan Exterm Programming dalam Membangun Aplikasi Pengaduan Layanan pada PT", *Jurnal Teknologi Informasi dan ilmu komputer (JTIK)*, Vol. 5, No.2 Mei 2018, hal. 2015.

²¹ Emitai Etzioni, *Comparative Analysis of Complex Organization*, (USA: The Free Press of Glencoe, 1961), hal. 54.



Gambar.1

Secara teoretis pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan tiga aspek penting, yaitu menentukan sumber daya manusia yang diinginkan, aspek-aspek apa saja yang dikembangkan dan bagaimana perencanaan pengembangannya. Sumber daya manusia yang diinginkan paling tidak meliputi kualitas spiritual, kualitas sosial, dan kualitas kekerjaan. Kualitas spiritual mencakup antara lain pemahaman, pengamalan dan pengalaman beragama. Kualitas sosial meliputi solidaritas sosial, tanggungjawab dan disiplin. Kualitas kekerjaan mencakup situasi kerja, kepemimpinan, kecerdasan, keterampilan, kesejahteraan dan politik.²²

²² Manullang Marikot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), hal. 89.



Gambar. 2

Peranan *Information and Communication Technologies* (ICT) yaitu sebagai *enabler* atau alat yang memungkinkan perguruan tinggi dapat menciptakan proses pendidikan yang *cheaper-better-faster*. Adapun nilai yang ditawarkan oleh ICT antara lain: (1) Pendaftaran secara *online* menggunakan *website*, sehingga calon mahasiswa di seluruh dunia dapat melakukannya tanpa harus secara fisik datang ke perguruan tinggi yang bersangkutan; (2) KRS online yang memungkinkan administrasi pengambilan mata kuliah dilakukan dimanapun dengan menggunakan perangkat digital seperti komputer, PDA (*Personal Digital Assistant*), tablet, PC, dan lain sebagainya; (3) Peserta didik (mahasiswa) dapat melihat nilai ujian maupun hasil akhir studi melalui internet atau perangkat telepon genggam yang dimilikinya; (4) Manajemen kelas mulai dari pengalokasian mata kuliah dan pengajar sampai dengan absensi mahasiswa dilakukan secara otomatis dengan menggunakan aplikasi khusus; (5) Sistem dokumentasi dan kearsipan yang tersimpan dalam format elektronik secara rapi dengan menggunakan perangkat aplikasi berbasis EDMS (*Electronic Document Management System*); (6) Pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi menyangkut rekam data dan informasi mahasiswa, dosen, dan alumni; (7) Pustaka

buku dan jurnal ilmiah yang dapat diakses dari manapun dan kapan pun (24 jam sehari, 7 hari seminggu); (8) Sistem informasi terpadu yang terkait dengan fungsi pemasaran, administrasi, sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, pengelolaan aset, dan lain sebagainya; (9) Administrasi terpadu antar perguruan tinggi agar mahasiswa dapat mengambil mata kuliah antar fakultas maupun antar perguruan tinggi yang berbeda; (10) Aplikasi pelaksanaan riset dan pelayanan masyarakat yang dimulai dari proses pengajuan proposal sampai dengan evaluasi hasil kajian maupun pelaksanaan program terkait; (11) Perangkat lunak untuk mengatur sistem penjenjangan karir karyawan maupun kepangkatan dosen; (12) Portal informasi yang memudahkan para civitas akademik perguruan tinggi mencari berbagai data dan informasi penting di perguruan tinggi maupun pada institusi mitra lainnya; dan (13) Alat penunjang mahasiswa dalam membuat dan mengevaluasi rencana studinya dan lain sebagainya.²³ Dalam menunjang implementasi sistem yang diusulkan tentunya diperlukan komponen-komponen perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras komputer dan perangkat lunak dalam bentuk aplikasi.

²³Eko Indrajit dan R. Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 344.

BAB TIGA

HASIL TEMUAN DAN DISKUSI

A. Biografi Singkat IAIN Lhokseumawe

1. Sejarah

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe merupakan transformasi dari Akademi Ilmu Agama (AIA) yang diprakarsai oleh Drs. Tgk. H. A. Wahab Dahlawi, saat menjabat sebagai bupati Aceh Utara. Bersama para tokoh masyarakat lainnya, sang bupati, menginisiasi lahirnya lembaga perguruan tinggi Islam pertama di Kota Lhokseumawe, ibukota Kabupaten Aceh Utara ketika itu. Tanggal 12 Juni 1969 merupakan angka keramat bagi keberadaan Akademi Ilmu Al-Qur'an. Selng 3 (tiga) tahun kemudian, yakni pada tanggal 24 Mei 1972, bupati bersama beberapa tokoh masyarakat setempat mengadakan rapat penting Yayasan. Hasil rapat menyebutkan bahwa untuk kepentingan pengembangan lembaga perguruan tinggi, disepakati perubahan nama dari AIA menjadi Perguruan Tinggi Malikussaleh yang selanjutnya disingkat dengan PERTIM. Keberadaan AIA kemudian dilebur menjadi fakultas Syariah PERTIM. Pada tahun 1975 fakultas Syariah PERTIM menjadi filial dari Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sejak pertma berdiri AIA hingga tahun 1975 tampuk kepemimpinan berada di bawah Drs. Tgk.H.A. Wahab Dahlawi.

Selanjutnya kepemimpinan fakultas Syariah PERTIM dijabat oleh Drs. Tgk. H. A. Gani El-Ahmady sebagai pengganti pimpinan sebelumnya. Pada tanggal 15 Mei 1980, estafet kepemimpinan beralih dari Drs. Tgk. H. A. Gani El-Ahmady. kepada Drs. H. Ghazali Muhammad Syam. Dalam rapat perdana kepengurusannya memutuskan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengubah namanya menjadi Perguruan Tinggi Pendidikan Malikussaleh di bawah yayasan Pendidikan Malikussaleh. Drs. H. Ghazali Muhammad Syam memimpin Perguruan Tinggi Yayasan Pendidikan Malikussaleh hingga tahun 1986.

Periode 1987-1994 kepemimpinan lembaga pendidikan ini dipercayakan kepada Drs. Idris Mahmudi dengan kampus kuliah di Reuleut. Akibat situasi konflik yang sudah memuncak pada tahun akademik 1991/1992, mahasiswa tidak

ada yang berani mengikuti proses perkuliahan di Reuleut. Realitas ini diperparah dengan aktifitas perkuliahan diadakan pada sore dan malam hari. Atas inisiatif Drs. H. A. Muthalib Hasan, selaku Pembantu Dekan I memohon kepada Plh. Rektor UNIMA, Drs. Mohd. Roesli Yusuf untuk dipertimbangkan memindahkan kegiatan perkuliahan ke kampus Lancang Garam. Dinamika perkuliahan pada era kepemimpinan Drs. Tgk. Idris Mahmudi, terjadi perubahan nama dan status lembaga perguruan tinggi Islam ini menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) dengan status terdaftar. Di akhir kepemimpinannya, wisuda perdana diadakan dengan jumlah wisudawan 64 orang.

Pada kurun waktu 1996-2001, tongkat kepemimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Syariah beralih ke tangan oleh Drs. H. A. Muthalib Hasan. Di bawah kepemimpinannya STIS Malikussaleh mendapat penghargaan dari Departemen Agama RI dengan peningkatan status menjadi diakui, sekaligus penambahan 1 (satu) jurusan yakni Tarbiyah dengan status terdaftar untuk program studi Pendidikan Agama Islam berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 181 tahun 1996. Dengan bertambahnya satu jurusan lagi maka pada tahun yang sama pemerintah pusat melalui Departemen Agama Republik Indonesia mengapresiasi lembaga pendidikan tinggi dengan mengganti nama dengan Sekolah Tinggi Agama Islam Malikussaleh (STAIM) dua jurusan yaitu jurusan Syariah dan Tarbiyah.

Setelah periode kepemimpinan Drs. H. A. Muthalib Hasan berakhir pada bulan Juni 2001, berdasarkan keputusan hasil rapat senat STAI Malikussaleh Lhokseumawe mengangkat Drs. Hafifuddin untuk memimpin lembaga ini periode 2001-2004. Pada masa kepemimpinannya, STAI Malikussaleh Lhokseumawe mulai melakukan berbagai persiapan dan pembenahan menuju penergian. Ikhtiar tersebut membuahkan hasil dengan ditandatangani keputusan Presiden Megawati Soekarno Putri, Nomor 2 tentang Penergian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe pada tanggal 5 Januari 2005. Pasca Penergian institusi pendidikan tinggi Islam satu-satunya di kawasan industri saat itu, Drs. Hafifuddin, M.Ag kembali mendapatkan amanah melanjutkan estafet kepemimpinannya untuk periode 2006-2010. Kemudian, digantikan oleh Dr. Iskandar Budiman, M.CL sejak 2010 hingga Tahun 2013.

Tahun 2014, dalam sebuah rapat senat STAIN Malikussaleh Lhokseumawe, kembali Dr. Hafifuddin, M.Ag terpilih sebagai Ketua STAIN Malikussaleh Lhokseumawe periode 2014-2018 setelah sela satu periode. Namun belum sempat menghabiskan masa jabatan hingga tahun 2018, Hafifuddin bersama dengan para mujahid/aktifis kampus berhasil melakukan konversi status institusi ini menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe dengan terbitnya Peraturan Presiden nomor 72 tahun 2016. Setelah peralihan status ke IAIN, Presiden melalui Menteri Agama R.I., menunjuk Dr. Hafifuddin, M. Ag., melanjutkan amanah kepemimpinan untuk jangka waktu 2017-2021.

2. *Visi, Misi dan Tujuan IAIN Lhokseumawe*

a. Visi

Menjadikan Perguruan Tinggi Islam yang unggul dan berwawasan global dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

b. Misi

- 1) Mencetak sarjana yang cerdas dan berakhlak mulia;
- 2) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- 3) Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian yang islami melalui pengkajian dan penelitian ilmiah; dan
- 4) Membangun kerjasama tingkat lokal, nasional, dan internasional untuk pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan institusional.

c. Tujuan

- 1) Memberikan akses pendidikan tinggi keislaman yang lebih besar bagi masyarakat;
- 2) Menyediakan sumber daya manusia yang terdidik dan berkualitas; dan
- 3) Membantu menyelesaikan permasalahan keislaman, kemasyarakatan, dan kebangsaan.

Visi, misi, dan tujuan IAIN di atas diwujudkan melalui satuan dan unit kerja yang ada di lingkungan IAN Lhseumawe. Satuan dan unit kerja tersebut terdiri dari fakultas/ pascasarjana, lembaga, dan unitpelaksana teknis lainnya. Berdasarkan hasil telaah terhadap dokumen organisasi dan tata kerja, statute, serta mutu menunjukkan bahwa IAIN Lhokseumawe memiliki 4 (empat) fakultas, 1 (satu) pascasarjana, 2 (dua) lembaga, dan 4 (empat) Unit Pelaksana Teknis. Di samping itu, IAIN juga memiliki sejumlah pejabat eselon II, III, dan IV yang terdiri dari Kepala Biro, Kepala Bagian, dan Kepala Sub Bagian.²⁴

Bila dirincikan lebih lanjut, maka ditemukan bahwa keempat fakultas dan satu pascasarjana dimaksud meliputi; Fakultas Syari'ah (FASYA), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Usuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD)²⁵ serta satu pascasarjana. FASYA terdiri dari 4 (empat) jurusan yaitu jurusan Hukum Keluarga Islam (HKI), Hukum Ekonomi Syari'ah (HES), Hukum Tata Negara (HTN), dan Astronomi (AI). FTIK terdiri dari 8 (delapan) jurusan yaitu Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Bahasa Inggris (BI), Bahasa Arab (BA), Bahasa Indonesia (B Ind.), Matematika (MTM), Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD), Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah (PGMI), dan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). FEBI terdiri dari 3 (tiga) jurusan yaitu Jurusan Ekonomi Syari'ah (ES), Akuntansi Syari'ah (AS), dan Perbankan Syari'ah (PBS). Sementara FUAD terdiri dari 3 (tiga) jurusan yaitu Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, Bimbingan dan Konseling Islam, serta Al-Qur'an dan Ilmu Tafsir. Selanjutnya Pascasarjana memiliki 4 (empat) program studi strata dua yang meliputi program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Pendidikan Agama Islam (PAI), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dan Hukum Keluarga Islam (HKI). Secara keseluruhan, IAIN Lhokseumawe memiliki 22 Jurusan/ program studi. Di samping itu, setiap fakultas memiliki 1 (satu) Kepala Bagian dan 2 (dua) Kepala Sub Bagian. Sementara Pascasarjana memiliki 1(satu) Kepala Sub Tata Usaha.

²⁴Lihat PMA No. 46 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tatakerja Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe Bab II pasal 5 dan 11.

²⁵Selanjutnya hanya disebut singkatannya saja.

Secara faktual, fakultas FEBI dan FUAD belum memiliki Kepala Bagian dan hingga saat ini masih dijabat oleh Pelaksana Tugas (Plt.).

Selanjutnya, IAIN Lhokseumawe memiliki 2 (dua) lembaga dan 4 (empat) Unit Pelaksana Teknis yang masing-masing terdiri dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Perpustakaan, Ma'had al-Jami'ah, Pusat Bahasa, dan Pusat Pangkalan Data Perguruan Tinggi. Lebih rinci LPPM terdiri dari Pusat Penelitian dan Penerbitan, Pusat Pengabdian kepada Masyarakat, Pusat Studi Gender dan Anak, serta Pusat Kajian Ilmu Falak. Sementara LPM terdiri dari Pusat Pengembangan Standar Mutu dan Pusat Audit Mutu Internal. Kedua lembaga ini masing-masing memiliki 1 (satu) sekretaris.

Terakhir, IAIN Lhokseumawe memiliki 1 (satu) Kepala Biro yaitu Kepala Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kehamasiswaan serta 3 (tiga) Kepala Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional. Ketiga Kepala Bagian dimaksud terdiri dari Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan, serta Kepala Bagian Akademik dan Kemahasiswaan.²⁶ Hingga saat ini, secara faktual Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan serta Akademik dan Kehamasiswaan masih belum terisi.

B. Realita SDM di IAIN Lhokseumawe

Bagian ini menjelaskan tentang bagaimana kondisi real Sumber Daya Manusia (SDM) di IAIN Lhokseumawe, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Secara sistematis akan dikemukakan terlebih dahulu realitas SDM pendidik, kemudian dilanjutkan dengan realitas SDM tenaga kependidikan.

1. Realita SDM Pendidik

Sub bagian ini akan mengemukakan data pendidik IAIN Lhokseumawe berdasarkan jumlah, status kepegawaian, usia, masa kerja, kualifikasi pendidikan, dan jabatan fungsional. SDM pendidik pada IAIN Lhokseumawe berjumlah 141 orang yang terdiri dari 86 (60,99%) dosen tetap Aparatur Sipil Negara (ASN), 9

²⁶*Ibid.*, pasal 39.

(6,38%) dosen tetap Calon ASN (CASN), dan 46 (32,62%) dosen tetap bukan ASN.

Selain status kepegawaian, dosen juga dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah, usia, dan masa kerja. Dari segi jumlah, secara kuantitatif sudah hampir memadai dan mendekati ideal untuk melayani 4.781²⁷ mahasiswa yang ada pada IAIN Lhokseumawe. Jika jumlah mahasiswa pada IAIN Lhokseumawe dibagi dengan jumlah dosen, maka rasionya adalah 1: 33,90. Idealnya 1:30 untuk ilmu sosial dan 1:25 untuk ilmu pengetahuan alam.

Kualitas dan pengembangan SDM pendidik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor usia, pengalaman, latar dan kualifikasi pendidikan.

Bila dilihat dari segi usia, maka usia dosen IAIN Lhokseumawe dapat diklasifikasikan menjadi 13 (9,21%) dosen berusia di atas 50 tahun, 42 (29,78%) berusia 40-49 tahun, 42 (29,78%) berusia 30-39 tahun, dan 44 (31,20%) sisanya berusia di bawah 30 tahun. Data ini menunjukkan bahwa 86 (60,98%) dosen masih berusia di bawah 40 tahun. Ini berarti 60,98% dosen IAIN Lhokseumawe berada dalam usia produktif dan energik. Hanya 9% dosen yang berusia 50 tahun atau lebih.

Selanjutnya, pengalaman dosen merupakan faktor berikutnya yang mempengaruhi kualitas dan pengembangan SDM. Pengalaman kerja dapat dilacak dari masa kerja mereka sebagai dosen. Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menjelaskan bahwa masa kerja dosen terpendek adalah 0 (nol) tahun dan terlama adalah 36 (tiga puluh enam) tahun. Secara lebih detail, masa kerja dosen dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

²⁷Data Lembaga Penjamin Mutu IAIN Lhokseumawe.

Tabel 3.1 Data Dosen berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Dalam Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	0-5	66	46,80
2	6-10	17	12,05
3	11-15	51	36,17
4	16-20	3	2,12
5	21-25	3	2,12
6	26<	1	0,79
		141	100

Lalu, bagaimana kualifikasi pendidikan (jenjang pendidikan) dosen di IAIN Lhokseumawe?

Berdasarkan data sub bagian kepegawaian IAIN Lhokseumawe dan hasil adaptasi dengan kondisi mutakhir²⁸ menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan dosen tetap pada IAIN Lhokseumawe terdiri dari pendidikan strata dua (Master/ Magister) dan strata tiga (Doktoral). Secara detail kualifikasi pendidikan dosen dapat disimak pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Data dosen berdasarkan kualifikasi pendidikan

NO.	NAMA	GELAR	
		DEPAN	BELAKANG
1	Al Husaini M. Daud	Dr.	S.Ag., M.A
2	Alimuddin	Dr.	S.Ag., M.Ag
3	Almuhajir	Dr.	S.Ag., M.A
4	Bastiar	Dr.	S.HI., M.A
5	Danial	Dr.	S.Ag., M.Ag
6	Darmadi	Dr.	S.Sos.I., M.Si
7	Husaini	Dr.	M.Ag
8	Husni	Dr.	S.Ag., M.Ag
9	Iskandar	Dr.	S.HI., M.S.I.
10	Mahdalena	Dr.	S.Pd., M.Pd
11	Mahli	Dr.	M,Ag
12	Nasrullah	Dr.	S.Ag., M.Ag
13	Syarifah Rahmah	Dr.	S.Ag., M.Ag

²⁸Data yang diperoleh di pegawaian belum *terupdate* seluruhnya, sehingga beberapa dosen yang telah menyelesaikan studi S3 atau Doktoral belum tercatat pada data sub bagian kepegawaian.

14	Zulfikar Ali Buto Siregar	Dr.	S.Pd.I.,M.A
15	Iskandar	Dr.	S.Ag., M.A
16	Jumat Barus	Dr.	SS., MS
17	Kamaruzzaman	Dr.	S.Sos.I., M.A
18	M. Jafar	Dr.	S.HI., M.A
19	Munadi	Dr.	M.A
20	Nazaruddin	Dr.	S.HI., M.A
21	Nuriman	Dr.	S.Pd.I., M.Ed
22	Suryani	Dr.	S.El., M.Si
23	Yuliza	Dr.	S.Ag., M.Si
24	Zainuddin Hasibuan	Dr.	SS., MS
25	Hamdani. AG	Dr.	S.Pd.I., M.A
26	Safriadi	Dr.	S.HI.,MA
27	Mukhtasar	Dr.	S.Ag., M.A
28	Nurhayati	Dr. Dra.	M.A
29	Aisyah Ma'awiyah	Dr. Dra.	M.Ag
30	Hafifuddin	Dr. Drs.	M.Ag
31	Usammah	Dr. Drs.	M.Hum
32	Marhamah	Dr. Dra. ²⁹	M.Kom.I
33	M. Nazar	Dr.Drs.	M.Hum
34	Syahrizal		S.Ag., M.Ag., Ph.D
35	Khairiani		S.Si., M.Sc., Ph.D
36	Muhammad Syahril Razali Ibrahim		Lc., M.A., Ph.D
37	Abbas	Drs.	M.A
38	Amiruddin	Drs.	M.A
39	Ibrahim Bewa	Drs.	M.A
40	Mahdi	Drs.	M.H
41	Abdul Mugni		S.Sos.I., M.A
42	Abdullah		S.HI., M.A
43	Afifuddin		S.Ag., M.Pd
44	Agus Salim Salabi		M.A
45	Ahmad Sani		S.Pd.I., M.Ed
46	Aina Salsabila		M.Pd.I
47	Anisaturrahmi		M.A
48	Azzubaili		S.H., M.H
49	Baiquni		M.A
50	Cut Intan Hayati		S,Pd.I., M.A
51	Erlidawati		S.Ag., M.Pd
52	Fahrurrazi		M.A
53	Fauzan		S.Ag., M.A
54	Fauzan Ahmad Siregar		M.Pd

²⁹Data yang bersumber dari Sub. Bagian Kepegawaian yang kami up date berdasarkan kondisi terakhir (aktual).

55	Fitriah		S.Ag., M.A
56	Harjoni		S.Sos.I., M.Si
57	Hidayatina		S.HI., M.A
58	Husnaini		S.Ag., M.Ag
59	Irwanto		M.TH
60	Ismaulina		SE.Ak., M.Si
61	Istiqamah		S.Pd., M.Pd
62	J. Nurhawani		M.A
63	Kafrawi		S.Ag., M.A
64	Lili Ardayani		S.Ag., M.Hum
65	Machzummy		M.S.I
66	Malahayatie		S.HI., M.A
67	Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo		M.Pd.I
68	Muhammad Arif		M.A
69	Muhammad Fadhli		M.Pd
70	Muhammad Ihsan		M.H
71	Muhammad Saleh		S.Sos.I., M.A
72	Munawar Khalil		S.Ag., M.A
73	Novi Diana		S.Pd., M.Pd
74	Nurlaila	Dr.	S.Pd., M.Pd.
75	Nurul Akmal		M.Pd
76	Oknita		S.Sos.I., M.A
77	Ramlan		S.Ag., M.Pd
78	Rasyidin Muhammad		M.A
79	Rosimanidar		S.Si., M.Si
80	Ruhama Wazna		M.A
81	Said Alwi		S.Pd.I., M.A
82	Saifuddin Duhri		Lc., M.A
83	Sarah Fazilla		M.Pd
84	Sari Magdalena		M. TH
85	Siti Najma		S.Ag., M.M
86	Sofyan Arianto		S.Ag., M.Pd
87	Sri Wahyuni		M.A
88	Suriana		S.Pd.I., M.A
89	Susi Yusrianti		S.Pd.I., M.Pd
90	Syukran		M.Pd.I
91	Taufiq		S.HI., M.A
92	Yoesrizal Muhammad Yoesoef		Lc., M.Sh
93	Yusnaini		S.Ag., M.Pd
94	Zainal Abidin		M.TH
95	Zamri		S.Sos.I., M.Kom.I
96	Zulhamdi		S.HI., M.A
97	Zurriyati		S.Ag., M.Hum
98	Abdul Kadir		M.Pd

99	Ade Tursina		M.Pd
100	Adnan		S.Kom.I., M.Pd
101	Alfi Suraiya		S.Sos., M.H.Sc
102	Ali Muhayatsyah		S.E.I., M.E.I
103	Anwar		M.Pem.I
104	Aufa		M.Pd.I
105	Bukhari		S.HI., M.H
106	Chaliddin		S.HI., M.TH
107	Elfiadi		M.Pd
108	Fauziana		M.Pd
109	Hayatul Muna		M.Pd
110	Ismail		S.Sy., M.A
111	Jufri		M.A
112	Juliana Putri		SE.Sy., M.EI
113	Khairun Nasir		S.Pd.I., M.Hum
114	Linur Ficca Agustina		S.KM., M.Kes
115	Lisa		S.Si., M.Pd
116	Maulidati		S.Pd.I., M.Ed
117	Muhammad Diah		M.Sy
118	Muhammad Ikhsan		S.Sos.I., M.A
119	Muhammad Iqbal		M.Pd
120	Muhammad Munir An-Nabawi		S.Pd.I., M.Psi
121	Muslem		M.Pd.I
122	Mutia Sari		S.Pd.I., M.Pd
123	Noval Fuadi		M.Pd
124	Nur Anwar		S.Pd.I., M.Pd
125	Nur Azmi		S.Pd.I., M.Pd
126	Nur Sari Dewi. M		S.H., M.H
127	Nuraini		S.Pd.I., M.TESOL
128	Nuraini		S.Si., M.Pd
129	Rahmawati		S.E., M.A
130	Razali		S.EI., M.A
131	Rizqi Wahyudi		S.Sos.I., M.Kom.I
132	Saiful Bahri		S.Pd.I., M.A
133	Samsul Bahri		S.Pd., M.Pd
135	Setiawan		S.Si., M.Pd
136	Sufian Suri		Lc., M.A
137	Sufri Eka Bhakti		M.A
138	Syarboini		S.Pd.I., M.A
139	Taufiq Hidayah		S.Pd.I., M.Pd
140	Zulkarnaini		S.Pd.I., M.Ed
141	Zulkhairi		S.Pd.I., M.Pd

Tabel di atas menjelaskan paling sedikit dua hal; pertama, tentang kualifikasi pendidikan dan kedua, tentang asal lulusan. Dari 141 dosen tetap IAIN dapat diklasifikasikan berdasarkan kualifikasi pendidikan yang terdiri dari 37 kualifikasi doktor dan 104 kualifikasi master/ magister. Jika kualifikasi ini diprosentasekan, maka jumlah dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan doktor dan master/ magister masing-masing adalah 26,24% dan 73,76%. Mereka yang bergelar doktor, mayoritas berasal dari lulusan dalam negeri dengan rincian 3 (8,33%) dosen lulusan luar negeri yaitu Malaysia, Sudan, dan Taiwan. Sementara sisanya 138 (91,67%) dosen adalah lulusan dalam negeri. Mereka yang bergelar Master/ Magister mayoritas juga berasal dalam negeri, terdiri dari 17 (12,05%) dosen lulusan luar negeri dan 124 (87,94%) merupakan lulusan dalam negeri. Master lulusan luar negeri rata-rata berasal dari Timur Tengah dan Malaysia. Data di atas juga menegaskan bahwa semua dosen IAIN Lhokseumawe sudah memenuhi kriteria kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan peraturan perundang-undangan, yaitu minimal bergelar Master/ Magister.

Jumlah tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan Doktoral dan Master/ Magister sebagaimana dikemukakan di atas menunjukkan bahwa SDM pendidik IAIN Lhokseumawe sangat potensial untuk pengembangan kelembagaan yang meliputi bidang pendidikan-pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Di sisi lain, bagaimana kondisi real jabatan fungsional dosen di IAIN Lhokseumawe? Di bawah ini akan dipaparkan kondisi mutakhir jabatan fungsional dosen IAIN Lhokseumawe.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan menunjukkan bahwa IAIN Lhokseumawe belum memiliki dosen dengan jabatan fungsional guru besar. Berdasarkan jabatan fungsional, maka dosen tetap IAIN Lhokseumawe terdiri dari 11 (7,80%) dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala, 31 (21,98%) dosen Lektor, 81 (57,44%), Asisten Ahli, dan 18 (12,76%) dosen belum memiliki jabatan fungsional (Cados). Dari 7,80% dosen yang bergelar doktor sebagian besar sudah dapat mengusulkan kenaikan jabatan fungsional ke jenjang guru besar pada tahun 2019 dan sisanya pada tahun 2020.

Tabel 3.3 Data Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional	Jumlah	Prosentase (%)
Guru Besar	-	-
Lektor Kepala	11	7,80
Lektor	31	21,98
Asisten	81	57,44
Cados	18	12,76

2. *Realita Tenaga Kependidikan*

Di samping tenaga pendidik, suatu perguruan tinggi mesti memiliki tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan ini merupakan fasilitator yang melayani segenap kebutuhan mahasiswa dan dosen di suatu perguruan tinggi. Terutama, pelayanan administrasi umum, akademik, kepegawaian, keuangan, keamanan, dan lain sebagainya. Kualitas SDM dan sinergisitas kerja antara tenaga pendidik atau dosen dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan pengembangan sebuah perguruan tinggi.

Sub bagian ini akan menjelaskan tentang kondisi SDM tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dapat diklasifikasikan berdasarkan status kepegawaian, kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat/ golongan ruang, dan pendidikan dan pelatihan.

Secara keseluruhan, jumlah total tenaga kependidikan di IAIN Lhokseumawe adalah 145 orang, terdiri dari 54 ASN dan 91 bukan ASN. Lebih rinci tentang jumlah tenaga kependidikan berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 3.4 Data Tenaga Kependidikan ASN IAIN Lhokseumawe

NO	NAMA	NIP	JABATAN
1	Abdullah	198307192005041001	Pengadministrasi
2	Abubakar Siddik	196812311990031022	Kabag. Tata Usaha pada Fakultas Syariah
3	Ahmad Yani	198609262011011008	Kasubbag. Tata Usaha Pada LPM
4	Ahmadmudin Arbi	197508252009041001	Auditor Muda

5	Ainul Mardliah	197609052005012005	Kasubbag. Organisasi, Kepegawaian dan Penyusunan Peraturan
6	Aiyub	197910152006041003	Pengembang Sarana dan Prasarana
7	Ali Amran	197604222006041002	Pengembang Sarana dan Prasarana
8	Amrollah	197102032007011006	Pengadministrasi
9	Arifuddin	197504072006041011	Penyaji Bahan
10	Armansyah Usman	198107242009121004	Penyusun Laporan Keuangan
11	Dedi Sutendi	197708012009011004	Kasubbag. Adm. Umum dan Keuangan pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
12	Dewi Afrianda	197904012007012024	Pengadministrasi
13	Dewi Saputri	197705052007012044	Kasubbag. Keuangan dan BMN pada Bagian Perencanaan
14	Fauzan	197612312009011051	Kabag. Akademik dan Kemahasiswaan
15	Hamidansyah	197511222005011005	Kabag. Tata Usaha pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
16	Hanif	198010062009011009	Analisi Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur
17	Ikhwani	197905052009012011	Penyaji Bahan
18	Irawati	197903072005042001	Pengembang Pegawai
19	Irwansyah	198006302011011005	Kasubbag. Adm. Umum dan Keuangan pada Fakultas Syariah
20	Iskandar	197005092005011006	Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan pada FTIK
21	Iskandar Fauzy Husni	197006012005011004	Kasubbag. Tata Usaha pada LPPM
22	Khairi Rahmat	197407312007011018	Penyaji Bahan
23	Khamisatun Khairani	197604152005012003	Analisis Laporan Hasil Audit
24	Lyanita	198612152010032001	Pengelola Administrasi Kemahasiswaan
25	M. Ridwan	197610192009101001	Bendahara Penerimaan
26	Marhalim	198004052011011006	Kasubbag. Akademik, Kemahasiswaan dan

			Alumni pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
27	Marziah	197803032009012007	Kasubbag. Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama pada Bagian Akademik dan Kemahasiswaan
28	Misrina	198304022006042006	Pengadministrasi
29	Mutia Rahmah	197711042007102005	Pustakawan Pelaksana Lanjutan
30	Nihal	198502172009012009	Bendahara Pembantu Pengeluaran
31	Noni M. Ali	198306032009102002	Pengadministrasi Akademik
32	Nurjannah	197404042005012003	Pustakawan Muda
33	Radhiah	197204282006042001	Penyusun Administrasi Akademik
34	Ramadhan	197907262007011013	Kasubbag. Adm. Akademik pada Bagian Akademik dan Kemahasiswaan
35	Rizal Fuadi	198606072005011001	Pengadministrasi Umum
36	Robby	197810242009101001	Penyusun Program dan Anggaran
37	Rosmanidar	198202182010012002	Penyaji Bahan
38	Saifuddin	197101042005011003	Kasubbag. Tata Usaha, Hubungan Masyarakat dan Rumah Tangga pada Bagian Umum
39	Samhudi	198404022014111001	Teknis/ Administrasi Lainnya
40	Sayuti	198308122005011001	Analisis Sarana Prasarana Pendidikan
41	Sri Harmaini	197703172010012005	Kasubbag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni pada FASYA
42	Subroto	198304232009011011	Kasubbag. Perencanaan pada Bagian Perencanaan dan Keuangan
43	Sulaiman. AR	198207202009011010	Kasubbag. Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
44	Supianto	196604252014121002	Teknis/ Administrasi

			Lainnya
45	T. Syarifuddin	196112312014121007	Teknis/ Administrasi Lainnya
46	Tomi Faisal	197905302009101001	Penyaji Bahan
47	Wardija	196203141981031003	Kepala Biro
48	Yuliana Restiviani	198207282011012009	Kasubbag. Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
49	Yusnidar	197204122006042003	Kasubbag. Tata Usaha pada Pascasarjana
50	Zulfida Farni	198503282011012012	Pengelola Situs/Web
51	Zulfikar	198207272001121001	Penyusun Laporan Keuangan
52	Zulkarnaini	196312312014121009	Teknis/ Administrasi Lainnya
53	Zulkifli	197311102005011007	Pengadministrasi
54	Rosminar	198302072010012019	Pengadministrasi

SDM tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya usia, pengalaman kerja, dan pengalaman jabatan. Selain itu, faktor kualifikasi dan latar pendidikan serta manajerial juga mempengaruhi pengembangan dan kualitas SDM tenaga kependidikan.

Tabel 3.4 di atas menginformasikan 3 (tiga) hal, yaitu usia, masa kerja dan jabatan tenaga kependidikan ASN. Dari segi usia, tenaga kependidikan dapat dirincikan masing-masing 5 (lima) atau 9,25% berusia 50 tahun atau lebih, 23 (dua puluh tiga) atau 42,60% berusia 40-49 tahun, dan 26 (dua puluh enam) atau 48,15% berusia 30-39 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 90,75% tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe berusia di bawah 50 tahun. Artinya, lebih 90% dari mereka masih dihitung dalam usia produktif dan energik. Kondisi ini mengandung makna bahwa tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe potensial untuk mengembangkan lembaga kampus.

Tabel 3.5 Data Karyawan ASN Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
≤50 Tahun	5	9,25
40<49	23	42,60
<39	26	48,15
	Total	100

SDM tenaga kependidikan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat dilacak dari lamanya masa kerja tenaga kependidikan. Berdasarkan masa kerja setiap tenaga kependidikan menunjukkan bahwa masa kerja paling singkat adalah 4 (empat) tahun dan paling lama 37 (tiga puluh tujuh) tahun. Lebih rinci tentang masa kerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.6

Klasifikasi Masa Kerja ASN Tenaga Kependidikan IAIN Lhokseumawe

No.	Masa Kerja (Dalam Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	0-5	4	7,40
2	6-10	23	42,60
3	11-15	24	44,45
4	16-20	1	1,85
5	21-25	-	-
6	26-30	1	1,85
7	31<	1	1,85

Data pada tabel 3.6 mengilustrasikan bahwa 50 orang atau 92,60% ASN tenaga kependidikan memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. 3,7% di antaranya memiliki masa kerja lebih 25 tahun. Hanya 7,40% ASN tenaga kependidikan dengan masa kerja di bawah 5 tahun.

Jika dilihat dari usia dan pengalaman kerja, maka dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan ASN di IAIN Lhokseumawe masih usia produktif dan

energik dengan pengalaman kerja yang sangat memadai. Semestinya, kondisi ini mempengaruhi iklim profesionalisme dan kualitas pelayanan pada IAIN Lhokseumawe. Meskipun dari segi kuantitas jumlah mereka belum sebanding dengan total mahasiswa dan dosen serta pihak lainnya yang harus dilayani. Karena itu, di samping tenaga kependidikan dengan status ASN terdapat juga tenaga kependidikan bukan ASN yang direkrut oleh IAIN sendiri. Bahkan jumlah mereka mencapai 91 orang, hampir dua kali lipat jumlah ASN tenaga kependidikan. Secara lengkap tentang data tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe bukan ASN sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Di sisi lain, kualifikasi pendidikan mereka juga sangat bervariasi, mulai dari kualifikasi pendidikan dasar hingga pendidikan strata 3 atau doktoral. Berdasarkan kualifikasi ijazah, kebanyakan mereka berijazah SLTA. Secara detail, kualifikasi pendidikan tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe dapat dikelompokkan menjadi 6 (enam), yaitu SD/ MI, SLTP, SLTA, Diploma, S1, S2, dan S3. Secara sistematis prosentase mereka di setiap jenjang adalah sebagai berikut; SD/ MI 1 orang (0,69%), SLTP 5 orang (3,45%), SLTA 68 orang (46,90%), D3 3 orang (2,07%), S1 55 orang (37,93%), S2 12 orang (8,28%), dan S3 1 orang (0,69%). Jadi 46,8% tenaga kependidikan IAIN Lhokseumawe bergelar sarjana hingga doktoral, 2,06% berpendidikan diploma, 40% SLTA, dan 4,04% yang berijazah SLTA ke bawah.

Tabel 3.7 Data Karyawan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SD/ MI	1	0,69
SLTP	5	3,45
SLTA	68	46,90
D3	3	2,07
S1	55	37,93
S2	12	8,27
S3	1	0,69
Total	145	100

Dari segi penempatan, mereka yang berijazah SD-SLTA ditempatkan sebagai tenaga kebersihan, keamanan, dan supir. Sedangkan yang berijazah S1, S2, dan S3 rata-rata ditempatkan sebagai pengadministrasi, analis, penyusun laporan keuangan, kasubag, dan Kepala Biro. Lebih jauh dapat disimak pada tabel berikut ini.

C. Konsep Pengembangan SDM

Sub bagian ini akan menjelaskan tentang konsep pengembangan SDM yang meliputi; aspek-aspek yang dikembangkan, langkah-langkah yang ditempuh, model pengembangan, dan pendekatan yang digunakan. Konsep pengembangan dimaksud dibangun berdasarkan realitas SDM sebagaimana diuraikan pada sub bagian sebelumnya.

Dalam merancang konsep pengembangan SDM perguruan tinggi, khususnya IAIN Lhokseumawe, maka diperlukan visi dan misi baru manajemen perguruan tinggi. Karena itu membutuhkan transformasi dari manajemen administrasi-konvensional kepada manajemen pengetahuan perguruan tinggi. Manajemen pengetahuan ini memiliki 4 (empat) hal, yaitu; (1) menciptakan tempat penyimpanan pengetahuan; (2) memperbaiki akses kepada pengetahuan; (3) memajukan lingkungan pengetahuan; dan (4) mengelola pengetahuan sebagai aset.³⁰

Pertama, perguruan tinggi perlu menyediakan tempat penyimpanan pengetahuan mulai dari *data base* keadaan keuangan, majalah, jurnal, serta berbagai model publikasi ilmu pengetahuan. Semua dokumen pengetahuan ini dapat berbentuk manual maupun elektronik, baik milik mahasiswa, dosen, peneliti, maupun pihak luar.

Kedua, memperbaiki akses kepada pengetahuan. Ilmu pengetahuan yang disimpan meniscayakan untuk mudah diakses baik oleh kalangan internal maupun eksternal. Dalam rangka itulah, maka meniscayakan tersedianya perangkat keras dan lunak TI. Selain itu, hal penting dan perlu dikembangkan adalah budaya

³⁰R. Eko Indrajit dan R. Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hal. 52-53.

menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi seoptimal mungkin. Dalam konteks Indonesia, kemampuan pemilikan perangkat keras dan lunak TI sudah sederajat dengan negara-negara maju, akan tetapi pemanfaatannya masih tertinggal jauh dengan negara maju. Hampir semua mahasiswa, dosen, dan karyawan memiliki Hp di tangannya bahkan android, akan tetapi lebih banyak dimanfaatkan bukan untuk mengakses ilmu pengetahuan atau sumber belajar, melainkan digunakan untuk kepentingan lainnya, khususnya di kalangan mahasiswa.³¹

Ketiga, memajukan lingkungan pengetahuan melalui penciptaan pengetahuan, penyebaran ilmu pengetahuan, transfer pengetahuan, dan pertukaran pengetahuan. Penciptaan pengetahuan memerlukan budaya dan aturan, di samping intensif tertentu baik secara finansial maupun non-finansial. Budaya ini tidak akan berkembang dengan sendirinya, bahkan ada kecenderungan untuk menyimpan pengetahuan untuk dirinya sendiri. Dengan perkembangan TI yang pesat membuka peluang untuk menguak budaya tertutup ini. Dosen dapat didorong kemampuan dan kemauannya untuk mempublikasikan karya tulisnya di jurnal bereputasi nasional maupun internasional melalui pemberian intensif. Intensif ini dapat bersifat psikologis maupun ekonomis. Intensif psikologis dapat dilakukan antara lain melalui pemberian penghargaan/ sertifikat, promosi jabatan/ tugas tambahan, dan pemilihan dosen prestasi setiap ulang tahun IAIN Lhokseumawe, serta bentuk apresiasi lainnya. Sedangkan intensif ekonomis dapat berupa pemberian bonus atau biaya kepada setiap dosen yang berprestasi baik dalam hal publikasi karya ilmiah, pengabdian masyarakat, maupun prestasi akademik dan non akademik lainnya. Pemberian intensif ini dapat mendongkrak bukan hanya produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah, melainkan juga akreditasi lembaga/ jurusan/ program studi IAIN Lhokseumawe.

Keempat, mengelola pengetahuan sebagai aset. Kumpulan pengetahuan yang dimiliki perlu dinilai secara finansial sebagai aset berharga secara ekonomi. Dengan demikian dapat dimasukkan dalam neraca keuangan. Pengelolaan akan

³¹Hasil FGD dengan *Stakeholder* di Langsa serta wawancara dan observasi terhadap mahasiswa di IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, dan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

lebih mudah jika berbentuk hasil penelitian yang dipatenkan, meskipun semua bentuk pengetahuan lainnya juga dapat diberi nilai ekonominya. Dengan demikian, laporan keuangan dapat menunjukkan kekayaan yang sesungguhnya dari perguruan tinggi, yaitu kekayaan khasanah ilmu pengetahuan.³²

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mewujudkan visi dan misinya IAIN Lhokseumawe harus melakukan; pertama, menyediakan *database* tempat menyimpan pengetahuan. Kedua, mempermudah dan mempercepat akses terhadap ilmu pengetahuan. Ketiga, memajukan lingkungan pengetahuan melalui penciptaan pengetahuan, penyebaran ilmu pengetahuan, transfer pengetahuan, dan pertukaran pengetahuan. Keempat, mengelola pengetahuan sebagai aset.

Dalam rangka melaksanakan keempat hal di atas dibutuhkan kepada SDM yang berkualitas dan upaya pengembangannya. Siklus pengembangan SDM mengacu pada tahap; SDM, kualitas, dan produktifitas. Kualitas ditentukan oleh manajemen organisasi, pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan teknologi. SDM yang tidak berkualitas tidak akan mampu menghasilkan *output* yang maksimal. SDM yang tidak berkualitas akan menghambat pengembangan institusi IAIN, karena bukan hanya tidak berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, melainkan juga akan memakan dan menggerogoti apa yang dihasilkan oleh orang lain.

Secara terinci area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 (empat) bagian, yakni:

1. Pelatihan pegawai (*employee training*);
2. Pendidikan pegawai (*employee education*);
3. Pengembangan pegawai (*employee development*);
4. Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*).³³

Kegiatan ketiga area yang pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan pegawai) adalah merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu institusi atau departemen yang bersangkutan.

³²Hasil FGD analisa hasil penelitian, Lhokseumawe, 20 Desember 2018.

³³Vera Leimena, "Model Pengembangan SDM pada Industri Kreatif di Kota Ambon; Studi pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara", Disertasi, Makasar: Universitas Negeri Makasar, 2016, h. 66-67.

Sedangkan area yang keempat (*non-employee development*) pada hakikatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari institusi tersebut. Di mana suatu institusi atau departemen juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota masyarakat yang bukan pegawai dan institusi.

1. *Kompetensi yang Dikembangkan*

Kompetensi adalah karakteristik bahwa individu memiliki kemampuan dan digunakan dengan cara yang konsisten dan sesuai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek citra diri, motif sosial, sifat, pola pikir dan cara berpikir, perasaan, dan pelaksanaan. Menurut Sanghi kompetensi adalah suatu proses yang mengacu pada berbagai keterampilan yang harus dilakukan dan perilaku yang harus diterapkan dalam kinerja yang kompeten. Ada lima karakteristik dalam kompetensi yaitu: (1) Motif (*Motive*) adalah hal-hal seseorang yang secara terus-menerus berpikir tentang keinginan dan apa yang menyebabkan tindakan. Motif bisa dilakukan secara langsung atau memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan jauh dari orang lain. (2) Sifat (*Traits*) adalah ciri ciri fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi atau informasi. (3) Konsep diri (*Self-image*) adalah sebuah sikap atas nilai-nilai atau citra diri. (4) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi seseorang dalam bidang tertentu. (5) Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi *skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata (*Visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol oleh perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan melalui program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Motif kompetensi dan sifat (*Trait*) berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah dengan memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Konsep diri dan

social role terletak di antara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan. Kessler membagi 10 standar kompetensi yang harus dimiliki oleh organisasi.³⁴

Dalam konteks IAIN Lhokseumawe, maka pengembangan SDM di orientasikan kepada aspek-aspek apa yang perlu dikembangkan baik SDM dosen maupun karyawan.

2. Langkah-langkah Pengembangan

Langkah pengembangan SDM yang dimaksudkan di sini meliputi langkah-langkah dan strategi atau metode pengembangan yang ditawarkan. Pertama, adalah langkah-langkah pengembangan SDM IAIN Lhokseumawe. Pengembangan SDM dilakukan melalui langkah-langkah berikut. (1) perencanaan pengembangan SDM; (2) Penentuan kebutuhan; (3) Penentuan sasaran; (4) penetapan program; (5) identifikasi bentuk kegiatan; (6) pelaksanaan; dan (7) evaluasi. Pada tahap perencanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan dan melakukan analisis kerja, analisis kebutuhan, dan analisis sumber daya. Dalam melakukan analisis sumber daya ada 3 (tiga) aspek penting yang menjadi sasaran analisa, yaitu SDM, biaya, dan fasilitas.

Strategi pengembangan SDM yang harus ditempuh oleh IAIN Lhokseumawe adalah menciptakan keunggulan bersaing melalui kompetensi SDM Terdapat lima cara untuk menciptakan kompetensi, yaitu: (1) *Buy*. Cara ini dilakukan dengan mengganti SDM yang lama dengan yang baru, yang memiliki kualitas yang lebih baik. (2) *Build*. Investasi dilakukan terhadap SDM untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik. (3) *Borrow*. Mencari keluar SDM yang mampu memberikan ide atau gagasan, kerangka kerja, dan alat-alat untuk menjadikan organisasi lebih kompetitif. (4) *Bounce*. Mengeluarkan SDM yang gagal melakukan tugas. (5) *Bind*. Mengikat karyawan. Jika organisasi tidak menerapkan metode ini, meskipun telah menerapkan *buy* dan *build* maka akan menciptakan *intellectual capital* bagi pesaing.³⁵

³⁴Ahmad Azmy, "Pengembangan Kompetensi SDM untuk mencapai *Career Ready Professional* di Universitas Tanri Abeng", dalam *Jurnal Binus Bussiness Review*, Vol. 6 Nomor 2 Agustus 2015, h. 222.

³⁵N. H. Joko, "Urgensi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 2, 2005, hal. 51-58.

3. Metode Pengembangan

Sebelum perguruan tinggi IAIN mengembangkan SDM yang dimilikinya, maka manajemen SDM perguruan tinggi perlu melakukan beberapa hal berikut. *Pertama*, mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dialami perguruan tinggi IAIN Lhokseumawe, khususnya di bidang SDM. *Kedua*, merumuskan upaya pemecahan masalah dan dituangkan ke dalam Rencana Induk Peingggi (RIP) IAIN Lhokseumawe, Rencana Strategis (Renstra) Perguruan Tinggi, serta program kerja jangka pendek, menengah, dan jangka panjang IAIN Lhokseumawe. *Ketiga*, menetapkan standar manajemen SDM, terutama manajemen mutu kerja dosen dan karyawan yang meliputi standar kerja, kriteria, dan indikator. Standar ini merujuk kepada visi dan misi, rencana induk perguruan tinggi, dan rencana strategis IAIN Lhokseumawe. Semua hal di atas secara konsisten harus menjadi pemandu dalam mendesain seluruh kebijakan perguruan tinggi dalam mengembangkan SDM.

Tabel 3.8
Standar Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia, Kriteria dan Indikator

Standar Manajemen SDM	Kriteria	Indikator
1. <i>Managing Ability</i>	a. Kecukupan dosen/karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rasio dosen tetap:Mahasiswa 1:20 ➤ Rasio Karyawan: Pekerjaan ➤ Beban kerja dosen 12 sks/smt ➤ Beban kerja karyawan ➤ <i>Full time Equivalent</i>
	b. Kualifikasi dosen yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Memperhatikan kualifikasi yang diterima dengan memperhatikan linearitas disiplin ilmu masingmasing jenjang studi bagi dosen dan kebutuhan IAIN bagi karyawan
	c. Sistem rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ada pedoman tertulis yang lengkap mengenai rekrutmen dan seleksi

	d. Program pembinaan dan pengembangan	<p>dosen dan karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementasi pedoman dilakukan secara periodik dan konsisten ➤ Adanya pedoman pembinaan dan pengembangan dosen dan karyawan ➤ Pedoman dijalankan secara konsisten
2. <i>Managing Opportunity</i>	Pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adanya buku peraturan mengenai status, hak dan kewajiban dosen dan karyawan. ➤ Adanya buku peraturan mengenai status, hak dan kewajiban dosen dan karyawan
3. <i>Managing Motivation</i>	Sistem penghargaan dan sanksi serta sistem remunerasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adanya pedoman mengenai penghargaan dan sanksi, serta remunerasi dosen dan karyawan ➤ Pedoman dijalankan secara konsisten.

4. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM*

Dalam melakukan pengembangan SDM di perguruan tinggi, termasuk IAIN Lhokseumawe akan dipengaruhi oleh banyak variabel. Di antaranya adalah kepribadian dan dedikasi serta profesionalitas. Profesionalitas tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal profesionalitas dipengaruhi oleh kompetensi individu dosen dan karyawan yang bersangkutan, kedisiplinan, hubungan dan komunikasi, serta hubungan dengan masyarakat. Sementara secara eksternal dipengaruhi oleh kesejahteraan, iklim kerja, dan gaya kepemimpinan. Semua variabel yang memberi pengaruh tersebut harus diperhatikan dan dijadikan dasar dalam merencanakan, mengorganisir,

melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan SDM dosen dan karyawan di IAIN Lhokseumawe.³⁶

D. Pemanfaatan Teknologi Informasi di IAIN Lhokseumawe

Teknologi informasi (TI)³⁷ di perguruan tinggi merupakan suatu keniscayaan, terutama di era TI. TI di kampus dapat dimanfaatkan untuk berbagai kebutuhan dan atau kegiatan. Pemanfaatan TI dimaksud meliputi alat bantu administrasi, alat bantu pendidikan, dan alat bantu penelitian.

Teknologi dan sistem informasi yang harus ada pada sebuah perguruan tinggi minimal meliputi; (1) web perguruan tinggi dan unit-unitnya; (2) web perpustakaan dan *digital library*; (3) fasilitas *e-learning*; (4) system informasi akademik; (5) sistem administrasi umum; (6) sistem informasi sarana dan prasarana; (7) sistem pendukung pengambilan keputusan; (8) jurnal *online*; serta (9) efisiensi dan efektifitas kerja.³⁸

1. Web perguruan tinggi dan unit-unitnya

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi bukanlah organisasi kecil namun sebuah organisasi yang besar dan kompleks. Dalam pelaksanaan kegiatan Tri Darma Perguruan Tinggi terdapat begitu banyak aktivitas dan data yang perlu dikelola dengan baik oleh perguruan tinggi.

Hampir mustahil untuk perguruan tinggi saat ini tidak menggunakan Teknologi Informasi untuk mengelola data kampus. Terlepas dari seberapa besar atau masih kecilnya sebuah Perguruan Tinggi (besar atau kecilnya kampus biasanya dilihat dari jumlah mahasiswa aktif dan akreditasi). Seluruh Perguruan Tinggi menghadapi masalah pengelolaan data yang kurang lebih sama kompleksnya yaitu pengelolaan data mahasiswa, data nilai, data kurikulum, pembayaran biaya pendidikan, data dosen, laporan-laporan rutin internal, serta berbagai hal lainnya yang melibatkan banyak orang dalam penanganannya. Hal

³⁶Hasil FGD pengumpulan data dan FGD analisa data dengan narasumber di Lhokseumawe masing-masing dilaksanakan pada tanggal 10 dan 21 Desember 2018.

³⁷Selanjutnya disebut TI saja.

³⁸Hasil FGD dengan ahli dan pemangku kepentingan, Lhokseumawe, 10 Desember 2018.

yang nyaris mustahil dapat dilakukan secara cepat, akurat dan terintegrasi jika dilakukan secara konvensional/ manual.

Berdasarkan hasil observasi pada Web IAIN Langsa terdapat menu yang menyajikan berbagai informasi, antara lain; (1) home yang menyajikan *headline* berita terbaru, (2) profil kampus yang memberikan informasi terkait profil IAIN Langsa, (3) fakultas, pada menu tersebut mencakup informasi fakultas dan prodi yang ada di IAIN Langsa, (4) e-layanan menyajikan informasi tentang layanan untuk dosen dan mahasiswa, (5) pascasarjana, memberikan informasi tentang pascasarjana IAIN Langsa, (6) lembaga dan Unit yang menyajikan informasi mengenai kelembagaan yang ada di IAIN Langsa, (7) PPDP, menyajikan informasi tentang data yang ada di IAIN Langsa, (8) informasi, menyajikan berita dan pengumuman, agenda, tulisan dan beasiswa, (9) galeri, memberikan informasi tentang kegiatan yang telah dilaksanakan IAIN Langsa dalam bentuk foto dan video, (10) download, memberikan kemudahan bagi dosen dan mahasiswa untuk dapat mengunduh dokumen-dokumen untuk kegiatan administrasi di IAIN Langsa, serta (11) alumni dan karir.

Website IAIN Lhokseumawe dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD). Tujuannya untuk menginformasikan IAIN Lhokseumawe lebih luas melalui website. Menu yang terdapat pada website IAIN Lhokseumawe terdiri dari; (1) institut, menu tersebut memberikan informasi tentang lembaga IAIN Lhokseumawe baik sejarah, tujuan, visi, misi, logo serta wallpaper IAIN Lhokseumawe; (2) fakultas, menyajikan informasi tentang fakultas dan prodi yang tersedia di IAIN Lhokseumawe; (3) pascasarjana, pada menu ini memberikan informasi terkait pascasarjana IAIN Lhokseumawe; (4) akademik, menyajikan informasi tentang kalender akademik dan pusat jurnal; (5) lembaga, menu ini memberikan informasi tentang Unit Pelaksana Teknis yang ada di IAIN Lhokseumawe yaitu, Lembaga Penjaminan Mutu, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, serta Teknologi Informasi dan Pangkalan Data.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa; *pertama*, menu dan konten yang ada di setiap menu pada website IAIN Lhokseumawe belum memenuhi

standar minimal untuk menggambarkan secara menyeluruh profil kampus dan berbagai aktivitas yang harus dipublikasikan ke publik. *Kedua*, informasi yang ditampilkan belum komprehensif, sehingga semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap unit kerja di lingkungan kampus belum *tercover* dalam pemberitaan melalui *web*. Temuan lain adalah informasi yang disajikan jarang *diupdate* dan tidak *real time*. Secara performatif, tampilan desain belum memenuhi standar minimal sebuah *web* sesuai dengan tatakelola *web* yang baik, profesional, dan etis.³⁹

Berbeda dengan *website* IAIN Lhokseumawe, IAIN Langsa dan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki menu dan konten di setiap menu relatif lebih lengkap dengan tampilan atau performa lebih baik.

2. *Web perpustakaan dan digital library*

Perpustakaan IAIN Lhokseumawe memiliki *website* tersendiri dan pustaka digital. Hanya saja *website* perpustakaan kampus masih terpisah dan belum terintegrasikan dengan *website* institut. Semestinya, setiap kampus hanya memiliki satu *website*, di mana salah satu domainnya adalah perpustakaan. Di samping itu, perpustakaan kampus sudah memiliki *digital library*, selain perpustakaan non-digital yang selama ini diakses oleh civitas akademika IAIN. Hasil temuan menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengakses referensi berbahasa asing terutama Arab dan Inggris masih sangat minim.

Di sisi lain, referensi yang tersedia di perpustakaan baik fisik maupun digital bahasa arab dan inggris masih sangat terbatas. Terutama, dalam bentuk jurnal ilmiah bereputasi nasional dan internasional. Ketersediaan jurnal ilmiah bereputasi sangat urgen mengingat banyaknya kebutuhan dosen dan mahasiswa untuk melacak dan menelaah temuan terbaru di bidang keahlian setiap dosen dan mahasiswa. Kiranya mendesak untuk berlangganan dengan misalnya *journal store* yang menyediakan berbagai jurnal bereputasi di berbagai bidang ilmu. *Journalstore* bukan hanya menyajikan studi-studi keIslaman tetapi juga memperkaya civitas akademika dengan berbagai rumpun ilmu lain yang sangat

³⁹Hasil FGD hasil penelitian dan observasi terhadap *website* IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, dan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

terkait dengan studi keIslaman. Dengan demikian, dapat memperluas wawasan dan memperkaya perspektif saat civitas akademika IAIN mengkaji ilmu keIslaman.⁴⁰

Berdasarkan hasil observasi pada web IAIN Lhokseumawe menu *e-jurnal* belum dapat diakses secara *online* oleh civitas akademika IAIN Lhokseumawe. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) IAIN Lhokseumawe sebagai Unit Pelaksana Teknis seharusnya memiliki *data base* terpilah tentang penelitian, penerbitan, pengkajian dan pengabdian masyarakat yang dapat diakses secara *online*. Pemilihan data penelitian dapat dilakukan berdasarkan rumpun ilmu, klaster penelitian, tahun anggaran, fakultas, model dan jenis penelitian begitu juga dengan penerbitan, pengkajian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bank data semacam ini akan memudahkan civitas akademika IAIN Lhokseumawe dan membuka akses kepada pihak luar terhadap informasi penelitian, penerbitan, pengkajian, dan pegabdian kepada masyarakat di IAIN Lhokseumawe. Kebijakan adanya rumah jurnal di PTKIN seluruh Indonesia, tak kecuali IAIN Lhokseumawe dapat membuka jalan untuk merekam semua jurnal di lingkungan kampus dalam sistem data terintegrasi. Langkah paling utama dan awal adalah *menginput* semua data tentang penelitian, penerbitan, HKI, dan pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen ke dalam *database* LPPM. Selanjutnya, data ini terintegrasi ke dalam Pusat Pangkalan Data Perguruan Tinggi IAIN Lhokseumawe. Kerja ini membutuhkan kerjasama dan partisipasi semua pihak, khususnya dosen atau civitas akademika IAIN Lhokseumawe.⁴¹

Dalam dataran praktis, ditemukan beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pemanfaatan TI di IAIN Lhokseumawe. Berikut akan dijelaskan faktor-faktor dimaksud.

⁴⁰Hasil observasi bulan Oktober-Nopember 2019 di perpustakaan IAIN Lhokseumawe.

⁴¹Hasil FGD hasil penelitian dengan ahli dan peserta di Lhokseumawe, 21 Nopember 2018.

a. Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung antara adalah:

Pertama, IAIN Lhokseumawe memiliki karyawan dan dosen dalam usia yang masih produktif. Kondisi ini potensial untuk dibina dan ditingkatkan kapasitas di bidang keahlian yang sesuai dan dibutuhkan.

Kedua, IAIN Lhokseumawe memiliki perangkat TI yang dapat ditambah dan dikembangkan menjadi lebih maju baik secara kuantitas/ kapasitas maupun kualitas.

Ketiga, adanya tuntutan kebutuhan terhadap TI baik yang bersumber dari dalam perguruan tinggi IAIN sendiri maupun pihak eksternal (tantangan dunia kerja dan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

b. Faktor Penghambat

Dalam pelaksanaannya, pemanfaatan teknologi informasi mengalami beberapa hambatan. Faktor-faktor yang menghambat dimaksud bermuara pada dua faktor, yaitu; faktor teknis dan faktor non teknis.⁴² Faktor teknis meliputi;

pertama, teknologi dan infrastruktur. Manajemen sistem informasi akademik membutuhkan perangkat komputer, jaringan internet, dan infrastruktur yang memadai. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa IAIN Lhokseumawe masih memiliki kekurangan perangkat computer, jaringan internet dengan kapasitas dan area yang terbatas dan belum merata. Bahkan tidak jarang jaringan internetnya terganggu atau terputus.

Kedua, desain materi. Penyampaian konten data akademik melalui sistem informasi akademik perlu dikemas dalam bentuk yang berpusat pada para pelaku yang terlibat dalam proses pembelajaran. Saat ini IAIN Lhokseumawe hampir tidak memiliki desainer sistem informasi akademik yang profesional dalam membuat suatu paket sistem informasi yang memadai.

Ketiga, finansial. Persoalan keuangan merupakan masalah klise yang belum terpecahkan sampai saat ini. Pengadaan fasilitas sistem informasi akademik meniscayakan anggaran yang cukup dengan sistem pengelolaan yang efektif dan

⁴²Etin Indrayani, "Pengelolaan Sistem Informasi Akademik Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 12, No. 1, April 2011, h. 48-49.

efisien. Alokasi anggaran yang disediakan manajemen kampus sudah memadai, akan tetapi tata kelola keuangannya belum efektif dan efisien.⁴³

Keempat, SDM. IAIN Lhokseumawe membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam mendukung penerapan sistem informasi akademik yang mempuni. Kenyataannya menunjukkan bahwa IAIN Lhokseumawe hanya memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil sangat terbatas. Keterbatasan dimaksud mencakup kuantitas dan kualitas sekaligus.⁴⁴

Adapun faktor non-teknis yang menghambat pemanfaatan teknologi informasi di IAIN Lhokseumawe meliputi; *pertama*, budaya. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi meniscayakan budaya akses, belajar mandiri, dan kebiasaan untuk senantiasa mengikuti perkembangan melalui jaringan internet. Persoalannya IAIN Lhokseumawe kurang memiliki budaya belajar mandiri terkait dengan proses sistem informasi akademik pembelajaran baik staf, dosen, dan mahasiswa. *Kedua*, buta teknologi. Data menunjukkan bahwa masih ada staf administrasi, dosen dan mahasiswa yang belum menguasai teknologi informasi. Hal ini disebabkan bukan hanya minimnya minat untuk belajar tetapi juga tidak adanya fasilitas komputer dan layanan internet yang stabil atau lancar.⁴⁵

Secara umum, berbagai persoalan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam salah satu dari kategori berikut ini: (1) Tidak adanya rencana pengembangan teknologi informasi (*renstra, roadmap*, atau sejenisnya) yang menjelaskan sasaran implementasi teknologi informasi dan keterkaitannya dengan sasaran perguruan tinggi. (2) Ketidakjelasan penanggung jawab implementasi teknologi informasi pada berbagai aras. (3) Tidak adanya sistem untuk identifikasi kebutuhan, *assessment*, dan evaluasi terhadap dukungan teknologi informasi bagi kegiatan-kegiatan perguruan tinggi. (4) Ketidakjelasan prosedur pelaksanaan kegiatan yang didukung oleh fasilitas teknologi informasi, termasuk prosedur penanganan

⁴³Hasil telaah terhadap dokumen DIPA dan RKKL IAIN Lhokseumawe.

⁴⁴Hasil telaah dokumen sub bagian kepegawaian dan FGD hasil penelitian 21 Nopember 2018 .

⁴⁵Hasil FGD hasil penelitian di Lhokseumawe, 21 Nopember 2018.

kejadian-kejadian khusus (*exceptions*). (5) Ketidakjelasan pelaksana dan penanggungjawab kegiatan yang didukung oleh fasilitas teknologi informasi, terutama kegiatan yang melibatkan lebih dari satu pihak.⁴⁶

E. Pengembangan Teknologi Informasi

Berikut ini akan dijelaskan tentang konsep pengembangan TI di IAIN Lhokseumawe. Penjelasan meliputi apa saja yang perlu dikembangkan dan bagaimana strategi atau model pengembangannya.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa TI di IAIN Lhokseumawe menghadapi 2 (dua) masalah: *Pertama*, belum memenuhi standar minimal pemanfaatan TI perguruan tinggi sebagaimana disebutkan di atas. *Kedua*, sebagai konsekuensi logis dari kondisi di atas meniscayakan perlunya upaya pemenuhan standar minimal dan upaya pengembangan pemanfaatan TI IAIN Lhokseumawe ke depan.

1. Hal-hal yang Perlu Dikembangkan

Beberapa hal penting berikut perlu dikembangkan di IAIN Lhokseumawe.

Pertama, pengembangan web IAIN dan unit-unitnya. Pengembangan web harus dimulai dari ketersediaan data tentang IAIN Lhokseumawe yang menyeluruh dan terpilah. Unit-unit yang seharusnya ada dalam web IAIN dapat meliputi; (1) profil, (2) pendaftaran, (3) Data dan Fakta, serta (4) unit. Profil mengandung informasi tentang visi, misi, tujuan, *core values*, lembaga, logo, hymnedan mars, bendera dan busana, film dan jingle, dasar hukum, manajemen dan organisasi, sarana-prasarana, *corporate identity*, dan penjaminan mutu. Unit pendaftaran mengandung informasi tentang sekilas, jalur, program, persyaratan, biaya, prosedur, beasiswa, dan kontak. Sedangkan unit data dan fakta berisi informasi tentang kerjasama, informasi publik, akreditasi, dan data BMN. Terakhir, unit mengandung komponen informasi mengenai fakultas, lembaga dan satuan, unit layanan kampus, unit pelaksana teknis, unit layanan umum. Khusus berkaitan dengan unit layanan kampus, unit layanan teknis, dan unit layanan

⁴⁶*Ibid.*, Lihat juga

umum merupakan 3 (tiga) hal yang urgen dikembangkan IAIN Lhokseumawe ke depan.

Unit layanan kampus terdiri dari Laboratorium Terpadu, Laboratorium Agama, Kantor Admisi, *International Office*, *Career Information and Development Center*, dan *Building Management*. Unit pelaksana teknis terdiri dari Perpustakaan, Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data, Pusat Pengembangan Bahasa, Pusat dan Pengembangan Bisnis. Selanjutnya unit layanan umum meliputi; Poliklinik, Hotel, Restoran, Koperasi Pegawai, *Multipurpose*, *Sport Venue*, *Club House*, dan *Guest House*.

Kedua, pengembangan web perpustakaan dan *digital library*. IAIN Lhokseumawe sudah memiliki web perpustakaan dan *digital library*. Namun perlu pengembangan komprehensifitas komponen web dan ragam referensi, terutama referensi jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional bereputasi yang dapat diakses secara *online*. Salah satunya adalah berlangganan dengan *Journal Store* (JS). JS ini mengandung ribuan jurnal dengan beragam disiplin ilmu yang dapat diakses secara *online* oleh mahasiswa dan dosen. Hal ini akan mempermudah dosen dan mahasiswa dalam mencari sumber informasi pengetahuan dan penelitian mutakhir tentang bidang yang digelutinya. Di samping dapat memperluas informasi pengetahuan di luar bidang ilmunya, terutama dalam membantu mahasiswa menulis makalah dan menyelesaikan tugas akhir.

Ketiga, mengembangkan tiga peran TI di perguruan tinggi, yaitu (1) sebagai integrator program dan kegiatan perguruan tinggi, dalam rangka meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Peran sebagai integrator sangat penting karena perencanaan program/kegiatan perguruan tinggi sering tidak dilakukan secara terpadu. Banyak kegiatan yang tumpang tindih, dan banyak sumber daya yang tidak teralokasikan secara efisien. Dalam peran sebagai integrator, baik bentuk peran TI maupun kebijakan pendukungnya perlu dijelaskan secara eksplisit dalam rencana strategis TI. (2) TI sebagai *enabler* bagi perbaikan/penyempurnaan proses-proses akademik dan administratif serta munculnya berbagai layanan baru yang inovatif. Seperti halnya teknologi lainnya, tujuan dasar pemanfaatan TI adalah perbaikan dan penyempurnaan dari apa yang

ada saat ini. Manifestasinya bisa berupa tingkat kemudahan, kecepatan, produktivitas, akurasi, efisiensi, dan transparansi yang lebih tinggi. Apa yang dulu tidak bisa dikerjakan, sekarang hal ini menjadi mungkin karena bantuan TI. Mengingat peran *enabler* tersebut, perencanaan TI haruslah berorientasi pada pemanfaatan potensi TI untuk perbaikan dan penyempurnaan. Pembatasan pemanfaatan TI, misalnya hanya untuk menggantikan peran manusia (otomatisasi), bisa dianggap sebagai pemborosan karena menyalakan potensi yang tidak dimanfaatkan. Dengan demikian, seorang perencana TI perlu memiliki visi yang jauh ke depan dan mampu mengidentifikasi peluang-peluang yang inovatif. Proses *enabling* yang melibatkan TI hampir selalu diikuti dengan kebutuhan akan penyesuaian proses-proses bisnis. Penyediaan layanan KRS on-line misalnya, harus disertai dengan perubahan proses/tahapan KRS. Kewajiban menghadap dosen pembimbing akademik untuk meminta tandatangan otorisasi beban SKS yang akan diambil dapat dihilangkan, karena tugas ini diambil alih oleh komputer. Perubahan proses bisnis memang bukan domain TI, tetapi tanpa melakukan hal ini, implementasi sistem dan teknologi informasi tidak akan banyak bermanfaat. Perencanaan TI harus memperhatikan konsekuensi-konsekuensi semacam ini. Rencana strategis TI perlu memuat pula strategi menghadapi konsekuensi ikutan dari setiap program implementasi TI yang akan dijalankan. (3) Memperluas akses bagi seluruh warga kampus. Ini adalah misi untuk mewujudkan persamaan kesempatan (*equal opportunities*) atau “TI untuk semua“. Salah satu kelebihan TI adalah daya penetrasinya yang sangat tinggi. TI dapat menjangkau pihak-pihak bahkan yang paling jauh dan terpencil sekalipun. Kemampuan inilah yang dimanfaatkan untuk memperluas akses komunikasi dan menyebarkan informasi ke pihak-pihak yang sebelumnya tidak bisa menikmatinya.⁴⁷ Di lingkungan kampus pun hal ini berlaku. Jika sebelumnya tidak semua warga kampus bisa mengakses informasi dari Internet atau berkomunikasi secara elektronik, TI bisa menghapus semua kendala tersebut.

⁴⁷Hasil FGD Hasil penelitian, Lhokseumawe, 21 Nopember 2018.

Keempat, pengembangan sistem pendukung pengambilan keputusan. Hal yang sangat urgen dan mendasar dalam setiap pengambilan keputusan adalah data. Keputusan yang tepat dan akurat harus didasarkan kepada data yang lengkap, akurat, dan valid.

Kelima, peningkatan kuantitas dan kualitas pemanfaatan TI di kalangan civitas akademika IAIN Lhokseumawe, baik dosen maupun mahasiswa.

2. Strategi Pengembangan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diidentifikasi sejumlah sasaran yang perlu dicapai oleh UPT TIPD IAIN Lhokseumawe. Adapun sasaran dan tujuan dimaksud meliputi; *corporate contribution*, *user orientation*, *operasional excellence*, dan *future orientation*.⁴⁸

Corporate Contribution berkaitan dengan bagaimana cara mengoptimalkan pemanfaatan anggaran TI serta efisiensi biaya operasional. *User Orientation* adalah terpenuhinya kebutuhan para pengguna, peningkatan kapasitas pengetahuan TI pengguna sistem, dan tercapainya hubungan kerja lembaga. *Operational Excellence* merupakan jaminan manajemen terhadap keamanan TI, peningkatan ketersediaan penggunaan dan pengembangan aplikasi, serta peningkatan efektifitas dan efisiensi infrastruktur TI dalam rangka peningkatan kualitas layanan. Selanjutnya, *Future Orientation* adalah upaya mengoptimalkan penggunaan dan pengembangan manajemen pengetahuan, nilai organisasi, serta memaksimalkan sistem pengelolaan kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kompetensi staf dan motivasi karyawan.

⁴⁸⁴⁸Hendy Wijaya, Suparto Darudiato, dan Tanti Oktavia, "Strategi Bisnis dengan Strategi Sistem Informasi untuk Perguruan Tinggi", *Jurnal Comtech*, Vol. 4, No. 2 Desember 2013, h. 853.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, secara statistik jumlah SDM IAIN Lhokseumawe adalah 286 orang yang terdiri dari 141 pendidik (95 ASN dan 46 bukan ASN) dan 145 tenaga kependidikan (54 ASN dan 91 bukan ASN). Baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mayoritas berusia di bawah 40 tahun. Ini menunjukkan bahwa secara usia mereka berada pada fase usia produktif dan energik. Dari sisi pengalaman kerja, 54 orang (56,84%) dosen IAIN Lhokseumawe memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun dan 41 orang di bawah 10 tahun. Dari segi kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional, ditemukan ada 25,53% bergelar doktor dan 74,47 % sisanya adalah bergelar master/ magister serta 21,98% menduduki jabatan fungsional Lektor Kepala, 57,44% Lektor dan asisten ahli, sedangkan sisanya 12,76% belum memiliki jabatan fungsional dosen. Jika dilihat dari segi jumlah dosen dan mahasiswa, maka rasio dosen mahasiswa hampir memiliki kondisi ideal yaitu 1: 33,33 yang semestinya 1:30. Hanya saja ditemukan bahwa IAIN Lhokseumawe belum memiliki dosen dengan bidang keahlian yang merata sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan kampus. Mayoritas dosen memiliki keahlian bidang keilmuan rumpun pendidikan Islam dan hukum Islam, sementara doktor dan master/ magister untuk rumpun ilmu astronomi Islam, hukum bisnis, akuntansi, perbankan, Bahasa Indonesia, PIAUD, MPI, Ilmu Al-Qur'an, komunikasi, bimbingan konseling, tafsir hadis, dan PGMI belum memenuhi persyaratan minimal.

Kedua, IAIN Lhokseumawe belum memiliki formula yang sistematis, komprehensif, dan berwawasan futuristik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas SDM, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Akan tetapi, sudah melakukan beberapa langkah atau kebijakan untuk peningkatan kualitas dan pengembangan SDM. Langkah dan kebijakan dimaksud meliputi, alokasi anggaran untuk lanjutan studi dosen ke jenjang S2 dan S3, pelatihan bagi tenaga

kependidikan, dan berbagai kegiatan akademik dan penelitian. Hanya saja prosentase anggaran untuk peningkatan SDM memiliki 2 persoalan: (1) belum dimanfaatkan secara efektif dan efisien; (2) belum mencapai angka 30% dari total DIPA IAIN Lhokseumawe. Langkah sistematis dan komprehensif tersebut minimal terdiri dari aspek-aspek apa yang perlu dikembangkan, langkah-langkah apa saja yang mesti ditempuh, dan bagaimana caranya. Aspek yang perlu dikembangkan dari SDM IAIN Lhokseumawe meliputi motif (*Motive*), sifat (*Traits*), konsep diri (*Self-image*), pengetahuan (*Knowledge*), dan keterampilan (*Skill*). Sementara langkah-langkah pengembangan SDM terdiri dari; perencanaan pengembangan SDM, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi bentuk kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi. Strategi pengembangan SDM yang harus ditempuh oleh IAIN Lhokseumawe adalah menciptakan keunggulan bersaing melalui kompetensi SDM. Terdapat lima cara untuk menciptakan kompetensi, yaitu; (1) *buy, build, borrow, bounce, dan bind*. Jika organisasi tidak menerapkan metode ini, meskipun telah menerapkan *buy* dan *build* maka akan menciptakan *intellectual capital* bagi pesaing.⁴⁹ Sebelum perguruan tinggi IAIN mengembangkan SDM yang dimilikinya, maka manajemen SDM perguruan tinggi perlu melakukan beberapa hal berikut. (1) mengidentifikasi berbagai permasalahan di IAIN Lhokseumawe, khususnya di bidang SDM. (2) merumuskan upaya pemecahan masalah dan dituangkan ke dalam Rencana Induk Peinggi (RIP) IAIN Lhokseumawe, Rencana Strategis (Renstra) Perguruan Tinggi, serta program kerja jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. (3) menetapkan standar manajemen mutu kerja dosen dan karyawan yang meliputi standar kerja, kriteria, dan indikator.

Ketiga, pemanfaatan teknologi informasi di IAIN Lhokseumawe belum memenuhi standar minimal yang diharuskan peraturan perundang-undangan. Standar dimaksud meliputi; (1) *website* perguruan tinggi dengan penampilan dan desain yang prima, menu yang beragam dan komprehensif, serta informasi yang menyeluruh, lengkap dan senantiasa *diupdate*. (2) *website* perpustakaan yang

⁴⁹N. H. Joko, "Urgensi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 2, 2005, hal. 51-58.

belum terintegrasi dengan *website* institute. (3) Pustaka digital dengan referensi terbatas, terutama jurnal ilmiah dan referensi berbahasa Arab dan Inggris. (4) pemanfaatan TI sebagai pembantu pelayanan administrasi, pembantu pengambilan keputusan, sistem informasi akademik, sistem informasi sarana dan prasarana, serta efektifitas dan efisiensi kerja.

Keempat, upaya pengembangan yang dapat dilakukan haruslah berorientasi kepada pengembangan peran TI di perguruan tinggi, yaitu (1) sebagai integrator program dan kegiatan perguruan tinggi, dalam rangka meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. (2) sebagai *enabler* bagi perbaikan/ penyempurnaan proses-proses akademik dan administratif serta munculnya berbagai layanan baru yang inovatif. (3) Memperluas akses bagi seluruh warga kampus. Ini adalah misi untuk mewujudkan persamaan kesempatan (*equal opportunities*).

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan sementara di atas, dapat direkomendasikan hal-hal berikut:

Pertama, pengembangan dan peningkatan kualitas SDM IAIN Lhokseumawe harus dimulai dari manajemen *data base* perguruan tinggi. Rekaman yang lengkap dengan system data terpilah dan senantiasa *terupdate*, merupakan langkah mendasar dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan dan peningkatan kualitas SDM. Setelah itu baru ditindaklanjuti dengan perencanaan manajemen SDM yang sistematis, komprehensif, dan berwawasan futuristik.

Kedua, untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM membutuhkan kepada *blueprint* manajemen SDM yang *modeling* dan futuristik. *Blueprint* tersebut tersebut minimal berisi; analisis dunia eksternal-internal, analisis kebutuhan masa depan, aspek-aspek yang harus dikembangkan, langkah-langkah, serta model pengembangan yang akan dilaksanakan. Semua ini akan terlaksana jika *timwork* kuat dan *visioner*.

Ketiga, penelitian ini merekomendasikan supaya ada jaminan pemenuhan standar dasar pemanfaatan TI dalam proses dan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi serta pelayanan. Standar tersebut paling kurang meliputi *website* institut, pustaka digital dengan referensi yang komprehensif terutama berbahasa asing Arab dan Inggris, dan ketersediaan jurnal ilmiah bereputasi nasional dan internasional yang dapat diakses secara mudah, murah, dan cepat. Di samping itu, membutuhkan upaya menghidupkan tradisi pemanfaatan TI untuk peningkatan kualitas pendidikan dan penggalian khasanah keilmuan, ketimbang sebagai media interaksi sosial dan foya-foya.

Keempat, dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pemanfaatan TI di IAIN Lhokseumawe membutuhkan sasaran dan tujuan. Sasaran dan tujuan dimaksud meliputi; *corporate contribution, user orientation, operational excellence*, dan *future orientation*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmad Azmy, “Pengembangan Kompetensi SDM untuk mencapai *Career Ready Professional* di Universitas Tanri Abeng”, dalam *Jurnal Binus Bussiness Review*, Vol. 6 Nomor 2 Agustus 2015.
- Ardhini Warih Utami dan Febriliyan Samopa, “Analisa Kesuksesan Sistem Informasi Akademik (Siakad) di Perguruan Tinggi Dengan Menggunakan D & M Is Success Model (Studi Kasus: Its Surabaya)”. *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 4 No. 5, Tahun 2013.
- Arif Budhi Utama, “Pemanfaatan Teknologi Informasi di Kalangan Mahasiswa di Universitas Negeri Surabaya”, makalah tidak dipublikasikan.
- A. Wahid Tahir, “Pengembangan Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan”, *Jurnal UIN Alauddin*, Vol. VI, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Data Lembaga Penjamin Mutu IAIN Lhokseumawe.
- Data yang bersumber dari Sub. Bagian Kepegawaian IAIN Lhokseumawe.
- Dokumen DIPA dan RKKL IAIN Lhokseumawe tahun 2015-2018 .
- Emitai Etzioni, *Comparative Analysis of Complex Organization*, USA: The Free Press of Glencoe, 1961.
- Etin Indrayani, “Pengelolaan Sistem Informasi Akademik Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK),” dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 12 No. 1, April 2011.
- Hasil FGD dengan ahli dan pemangku kepentingan, Lhokseumawe, 10 Desember 2018.
- Hasil FGD dengan ahli dan pemangku kepentingan, Langsa, 16 Oktober 2018.
- Hasil FGD analisa hasil penelitian, Lhokseumawe, 20 Desember 2018.
- Hasil observasi bulan Oktober-Nopember 2019 di perpustakaan IAIN Lhokseumawe.
- Hendy Wijaya, Suparto Darudiato, dan Tanty Octavia, “Strategi Bisnis dengan Strategi Sistem Informasi untuk Perguruan Tinggi”, dalam *Jurnal Comtech*, Vol. 4 No.2, Desember 2013.
- <http://www.webometrics.info/en/asia/indonesia%20>, diakses tanggal 27 Desember 2017.

- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Manullang Marikot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2011.
- Mariadi Syarif, “Teori dan Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Islam”, *jurnal media akademika* Vol. 28 No. 3 tahun 2013,
- M. Husaini, “Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Bidang Pendidikan (E-Education)”, *Jurnal Mikrotik*, Vol. 2 No.1, Tahun 2014.
- Mudjrat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi; Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga, 2003).
- Nazari, “Peluang Quality Assessment di Perguruan Tinggi Islam”, *Jurnal Media Akademika* Vol. 28 No. 3 tahun 2013.
- N. H. Joko, “Urgensi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 2, 2005.
- Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- PMA No. 46 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tatakerja Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
- R. Eko Indrajit dan R. Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Yogyakarta: ANDI, 2006.
- Rezania Agramanisti Azdy dan Arsia Rini, “Penerapan Extern Programming dalam Membangun Aplikasi Pengaduan Layanan pada PT”, *Jurnal Teknologi Informasi dan ilmu komputer (JTIK)*, Vol. 5, No.2 Mei 2018.
- Rochid Wasono, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Muhammadiyah Melalui Internalisasi Nilai Organisasi Berbasis Karakter”. Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II, Tahun 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Surat Edaran Pengumuman Hasil Pemeringkatan PTKIN se-Indonesia Tahun 2016 Nomor 4914/DJ.I/PP.00.11/10/2017.

Vera Leimena, "Model Pengembangan SDM pada Industri Kreatif di Kota Ambon; Studi pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara", Disertasi, Makasar: Universitas Negeri Makasar, 2016, h. 66-67.