

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PROGRAM STUDI TEKNIK**

**Tesis**

**Oleh**

**PILIHANTORO  
NPM. 1823012013**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2022**

## **ABSTRAK**

### **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PROGRAM STUDI TEKNIK**

**Oleh:**

**Pilihantoro**

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan akreditasi Prodi Teknik di masa depan pada kegiatan (1) perumusan perencanaan pengembangan SDM, (2) perumusan program pengembangan SDM, (3) perumusan evaluasi pengembangan SDM.

Percobaan ini dilaksanakan di Program Studi Teknik Elektro Institut Teknologi Sumatera. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan rancangan fenomenologis. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen. Sumber data dari penelitian ini berjumlah 12 orang yaitu sekretaris program studi sebagai *key informan* yang didukung oleh koordinator laboratorium, dosen, laboran, dan mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) permintaan mutu di masa depan mengarah kepada peningkatan indikator dosen yang sesuai dengan ketentuan penilaian akreditasi pada kategori unggul; (2) penguatan mutu dosen untuk peningkatan nilai akreditasi dan penguatan mutu dosen untuk terwujudnya kompetensi unggulan; (3) terlihatnya faktor kekuatan dan kelemahan dari implementasi program berjalan untuk perbaikan selanjutnya.

**Kata kunci:** Manajemen SDM, perumusan perencanaan, perumusan program, evaluasi program.

## **ABSTRACT**

### **HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT MANAGEMENT IN ENGINEERING STUDY PROGRAM**

**By**

**Pilihantoro**

The purpose of this study is to describe the development of human resources to improve the accreditation of Engineering Study Program in the future activities (1) formulation of HR development planning, (2) formulation of HR development evaluation, (3) formulation of HR development evaluation. This experiment was carried out at the Electrical Engineering Study Program of the Sumatra Institute of Technology. The method used is a qualitative method with a phenomenological design. Data collection techniques using interviews, observation and document studies. The source of data from this study amounted to 12 people, namely the secretary of the study program as a key informant who was supported by laboratory coordinators, lecturers, laboratory assistants, and students. The results of the study show that (1) future demand for quality leads to an increase in lecturer indicators in accordance with the provisions of the accreditation assessment in the superior category; (2) strengthening the quality of lecturers to increase the value of accreditation and strengthening the quality of lecturers for the realization of superior competencies; (3) the strengths and weaknesses of the implementation of the program are visible for further improvement.

**Keywords:** HR management, planning formulation, program formulation, program evaluation.

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PROGRAM STUDI TEKNIK**

Oleh  
**PILIHANTORO**

Tesis  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada  
**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2022**

Judul Tesis : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PROGRAM STUDI  
TEKNIK

Nama Mahasiswa : Pilihantoro

Nomor Pokok Mahasiswa : 1823012013

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**1. Komisi Pembimbing**

  
Dr. Sowiyah, M.Pd.  
NIP. 19600725 198403 2 001

  
Dr. Riswanti Rini, M.Si.  
NIP. 19600328 198603 2 002

**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Pendidikan

  
Dr. Riswandi, M.Pd.  
NIP. 19760808 200912 1 001

  
Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D  
NIP. 19560930 198103 1 003

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Sowiya, M.Pd.**

**Sekretaris : Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

**Penguji Anggota : Dr. Sultan Djasmi, M.Pd.**

**Dr. Handoko, M.Pd.**



*[Handwritten signatures of Dr. Sowiya, Dr. Riswanti Rini, Dr. Sultan Djasmi, and Dr. Handoko]*

**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**  
NIP. 19620804 198905 1 001

**Tanggal Lulus Ujian Tesis: 10 September 2022**

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Program Studi Teknik” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya peneliti lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut *plagiatisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan saya ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 10 September 2022

Peneliti



Pilihantoro

NPM. 1823012013

## RIWAYAT HIDUP



Pilihantoro dilahirkan di Sleman, Yogyakarta, pada tanggal 04 Mei 1982, sebagai anak kedua dari tiga bersaudara pasangan (alm.) Bapak Basiran dan Ibu Suprihatin.

Penulis mengawali pendidikan Sekolah Dasar di SD N Demak Ijo I di Yogyakarta lulus tahun 1996, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 3 Gamping berlokasi di Yogyakarta lulus tahun 1999, melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Taman Karya di Yogyakarta lulus tahun 2001. Pada tahun 2002 terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Mercu Buana Yogyakarta (UMBY) dan mengambil Prodi Teknik Elektro lulus tahun 2008.

Kemudian penulis bekerja di Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW) di Yogyakarta pada tahun 2008 sampai tahun 2010. Kemudian bekerja di Politeknik *Technical Education Development Center* (TEDC) di kota Cimahi, Jawa Barat pada tahun 2010 sampai taun 2015 bekerja. Kemudian bekerja di Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Provinsi Lampung pada tahun 2015 sampai sekarang dan pada tahun 2021 diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bertugas di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi Republik Indonesia. Tahun 2018 peneliti diterima sebagai Mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung dan menyelesaikan studi pada tahun 2022.



## **MOTTO**

“Arah yang diberikan pendidikan untuk menggali hidup seseorang dalam menentukan akan masa depannya” (Plato).

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh ungkapan syukur atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, saya persembahkan karya ini kepada:

1. Almamater Universitas Lampung.
2. Para dosen pengajar Magister Administrasi Pendidikan yang telah memberi bimbingan dan perkuliahannya selama saya menimba ilmu di Universitas Lampung (UNILA).
3. Para Pimpinan dan atasan di lingkungan Institut Teknologi Sumatera (ITERA) yang telah memberikan beasiswa dan ijin kuliah.
4. Ibu tercinta Ny. Suprihatin yang selalu mendoakan kebaikan.
5. Istri Ajeng Eliyana dan kedua anakku Cattleya Spica Al-Khawarizmi Eltoro, dan Arkhanantha Kairaf Alfarizky Eltoro yang memberikan ijin dan kesempatan untuk melanjutkan kuliah

## SANWACANA

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Manajemen pengembangan sumber daya manusia di Program Studi Teknik”. Tesis ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan di Universitas Lampung.

Penulis menyadari teesis ini dapat diselesaikan dengan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penuli mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mohammad Sofwan Effendi, selaku Plt. Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, S.T., M.T. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan Ilmu Pengetahuan, Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini.
4. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni serta dosen penguji kedua tesis yang telah memfasilitasi serta memberikan evaluasi dan arahan yang lebih baik dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan yang telah memfasilitasi penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Hasan Hariri, MBA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan yang selalu memotivasi dan membangkitkan

kembali semangat peneliti menyelesaikan tesis, serta memberikan evaluasi dan arahan yang lebih baik dalam penyelesaian tesis ini.

7. Ibu Dr. Sowiyah, M.Pd. selaku dosen pembimbing pertama yang selalu memotivasi membangkitkan semangat menyelesaikan tesis, serta memberikan bimbingan dan arahan yang lebih baik dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Dr. Sultan Djismi, M.Pd. selaku dosen penguji pertama tesis yang juga telah memberikan motivasi menyelesaikan tesis, serta evaluasi terhadap tesis ini untuk lebih baik.
9. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd. selaku dosen penguji kedua tesis yang juga telah memberikan motivasi menyelesaikan tesis, serta evaluasi terhadap tesis ini untuk lebih baik.
10. Para atasan di lingkungan Jurusan Teknologi Produksi dan Industri di Institut Teknologi Sumatera yang memberikan motivasi penyelesaian tesis ini.
11. Teman-teman Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2018 yang memberikan motivasi penyelesaian tesis ini.

Bandar Lampung, 10 September 2022  
Penelitian

Pilihantoro  
NPM. 1823012013

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2. Fokus Penelitian.....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	6
1.4. Tujuan Penelitian .....	6
1.5. Manfaat Penelitian .....	7
1.6. Definisi Istilah.....	7
<b>II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Manajemen di Perguruan Tinggi.....	10
2.1.1. Manajemen Pendidikan .....	10

2.1.2. Manajemen SDM di Perguruan Tinggi .....	11
2.1.3. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Pengembangan Dosen....	11
2.1.4. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Kebutuhan Akreditasi ....	12
2.1.5. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Kebutuhan Daya Saing ..	12
2.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	13
2.3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.4. Evaluasi Pengembangan SDM di Pendidikan Tinggi .....	17
2.5. Kerangka Pikir .....	20
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1. Pendekatan dan Rancangan Penelitian .....	22
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.3. Kehadiran Peneliti.....	23
3.4. Sumber Data Penelitian .....	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5.1. Wawancara Mendalam .....	26
3.5.2. Observasi .....	28
3.5.3. Dokumen.....	30
3.6. Analisis Data Penelitian .....	30
3.6.1. Pengumpulan Data .....	31
3.6.2. Reduksi Data.....	31
3.6.3. Penyajian Data .....	32
3.6.4. Menarik Kesimpulan .....	32
3.7. Pengecekan Keabsahan Data .....	34
3.8. Tahapan Penelitian .....	35
3.8.4. Tahap Pra-lapangan (persiapan) .....	35
3.8.5. Tahap Pekerjaan Lapangan.....	35
3.8.6. Tahap Analisi Data.....	36
3.8.7. Tahap Laporan .....	36
<b>IV. PAPARAN DATA, TEMUAN, DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1. Paparan Data.....	37

4.1.1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	37
4.1.2. Data Penelitian.....	39
4.2. Temuan Penelitian.....	60
4.2.1. Perumusan Rencana SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	61
4.2.2. Perumusan Program Pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	66
4.2.3. Perumusan Evaluasi Program Pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	71
4.3. Pembahasan.....	73
4.3.1. Perumusan Perencanaan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	73
4.3.2. Perumusan Program Pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	75
4.3.3. Perumusan Evaluasi Program Pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA.....	76
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
5.1. Simpulan.....	79
5.2. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Jumlah Dosen Prodi Teknik Elektro ITERA Sampai Tahun 2022 .....	4
Tabel 3. 1 Daftar Informan.....	25
Tabel 3. 2 Pengkodean Informan.....	25
Tabel 3. 3. Pedoman Wawancara .....	27
Tabel 3. 4 Lembar Observasi .....	29
Tabel 4. 1 Peristiwa yang diamati.....	54
Tabel 4. 2 Data Studi Dokumen .....	57
Tabel 4. 3 Jumlah dan Capaian Indikator Dosen di Tahun 2022 .....	63
Tabel 4. 4 Capaian Jabatan Fungsional Dosen Tahun 2022 .....	64
Tabel 4. 5 Temuan Hasil Perumusan Perencanaan SDM .....	65
Tabel 4. 6 Jumlah Dosen Penerima Beasiswa S3 .....	68
Tabel 4. 7 Jumlah Dosen Asisten Ahli Penerima Hibah Penelitian .....	69
Tabel 4. 8 Temuan Hasil Perumusan Program Pengembangan SDM .....	70
Tabel 4. 9 Temuan Hasil Perumusan Evaluasi Pengembangan SDM .....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi JTPI Tahun 2022 .....	39
Gambar 4. 2 Diagram Konteks Fungsi Administrasi Pendidikan .....	61
Gambar 4. 3 Diagram Konteks Langkah Perencanaan SDM.....	62
Gambar 4. 4 Capaian indikator Dosen Doktor Tahun 2022.....	64
Gambar 4. 5 Capaian Dosen Lektor Tahun 2022 .....	65
Gambar 4. 6 Diagram Konteks Program Pengembangan SDM .....	67
Gambar 4. 7 Prediksi Capaian Doktor di tahun 2024.....	69
Gambar 4. 8 Prediksi Capaian Lektor di tahun 2024.....	70
Gambar 4. 9 Diagram Konteks Evaluasi Pengembangan SDM .....	71
Gambar 4. 10 Skema Job Description Quality Internal Prodi.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	87
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian.....	88
Lampiran 3 Persetujuan Ujian Tesis.....	89
Lampiran 4 Matrik Pedoman Wawancara.....	90
Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....	91
Lampiran 6 Dokumentasi Photo.....	104
Lampiran 7 Dokumen Renstra ITERA.....	108

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang dan Masalah

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai standar mutu merupakan harapan setiap pimpinan dalam upayanya memenuhi kelayakan proses pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi. Mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing tinggi merupakan kebutuhan yang mutlak, mendesak, dan urgent, karena SDM merupakan salah satu sumber daya strategis (Sihite, 2018).

Hasil proses pendidikan yang bisa membantu menentukan arah karir di masa depan merupakan harapan umum setiap mahasiswa di sebuah perguruan tinggi. Tujuan utama mahasiswa berkuliah adalah menuntut ilmu pengetahuan untuk dikuasainya (Pradikto dkk, 2017) guna membantu mendapatkan pekerjaan lebih tinggi dikemudian hari (Gorgodze *et al.*, 2020).

Di era globalisasi peran perguruan tinggi dalam kontribusinya membangun bangsa diantaranya dengan mencetak lulusan yang diharapkan bisa menjadi SDM berkualitas untuk berkontribusi kepada peningkatan daya saing. Pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan yaitu menyiapkan manusia untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk membentuk masa depan yang berkelanjutan (Sowiyah dkk, 2021).

Penerapan pembelajaran dengan metode literasi digital merupakan paradigma baru di dunia pendidikan yang mengarah kepada pembentukan sikap maupun keterampilan mahasiswa dalam menghadapi tantangan di era digitalisasi seperti saat ini. Literasi digital pada penerapan kegiatan pembelajaran di sebuah perguruan tinggi negeri telah berkontribusi merangsang mahasiswa untuk

meningkatkan keterampilan dan kemampuan berinisiatif, serta tanggungjawab dalam pembelajaran mandiri (Riswanti Rini *dkk*, 2022).

Memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta kemandirian dalam memecahkan atau meminimalisir suatu permasalahan merupakan salah satu nilai yang dibutuhkan mahasiswa saat ini maupun saat memasuki dunia kerja di masa datang. Literasi digital tidak hanya merangsang pada keterampilan operasi dan menggunakan berbagai perangkat teknologi tetapi juga memahami terhadap isi perangkat teknologi, tujuan penggunaan perangkat teknologi, proses penciptaannya, serta mengatasi teknologi (Kurnianingsih *dkk*, 2017).

Pendidikan tinggi vokasi bagian dari bentuk pendidikan tinggi di Indonesia yang memegang peranan dalam mencetak lulusan teknik untuk siap kerja. Karakteristik pendidikan vokasi yaitu bobot pembelajaran praktek lebih besar daripada teori guna menyiapkan lulusan untuk kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Utomo, 2021).

Masalah umum pada jenjang pendidikan tinggi teknik di Indonesia dalam dekade ini seperti yang disebutkan didalam rencana strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024 yaitu masih rendahnya angka lulusan bekerja dari pendidikan tinggi vokasi yang salah satunya ditengarai karena masih rendahnya keterkaitan proses pendidikan dengan dunia usaha/industri.

Dosen sebagai unsur penting didalam peningkatan mutu hasil pendidikan tinggi. Kemampuan dosen di sebuah perguruan tinggi teknologi di Indonesia sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap pencapaian mutu hasil pendidikan di perguruan tinggi tersebut (Suryowibowo *dkk.*, 2021) dan memberikan dampak kepada kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi tersebut, maka diperlukan antisipatif dan perbaikan yang terus menerus terhadap kinerja dosen (Gilang, 2021).

Tantangan pengembangan SDM di sebuah perguruan tinggi teknik khususnya di Indonesia dalam perspektif untuk mengatasi masalah hasil pembelajaran seperti yang disebutkan didalam rencana strategis Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan tahun 2020-2024 yang diantaranya adalah dengan meningkatkan mutu dosen pada kesesuaian standar mutu minimal akreditasi dan meningkatkan kompetensi dosen pada pengetahuan dan pengalaman tentang praktik-praktik di dunia usaha/industri.

Kurangnya pemahaman *stakeholder* terhadap isi dari standar nasional pendidikan tinggi (SN DIKTI) menjadi temuan hasil audit mutu internal di sebuah perguruan tinggi yang harus diakselerasi untuk kebutuhan peningkatan mutu keunggulan institusi di masa depan (Made dkk, 2021). Monitoring pengelolaan SDM yang mampu memberikan informasi terhadap perkembangan capaian indikator dosen pada kebutuhan akreditasi telah mendukung pimpinan di sebuah perguruan tinggi dalam pengambilan keputusan strategi keberhasilan pengembangan mutu keunggulan di masa depan (Endang dkk, 2021).

Manajemen fakultas dalam mengelola SDM yang mencapai standar mutu pendidikan tinggi nasional telah menjadi penguat pada proses pelaksanaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka di Program Studi yang sangat baik sehingga dapat mendukung Indikator Kinerja Utama PT (Dwijayanti dkk, 2021).

Institut Teknologi Sumatera (ITERA) berlokasi di Provinsi Lampung yang saat ini menyelenggarakan pendidikan tinggi akademik dan vokasi terhadap kontribusinya menyiapkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing di Sumatera, dalam prosesnya masih menghadapi tantangan pada peningkatan mutu dosen untuk capaian indikator penilaian akreditasi lebih baik dan kompetensi dosen pada bidang keahlian praktisi untuk kesesuaian bidang pembelajaran dengan bidang kerja industri khususnya peningkatan dosen di Program Studi Teknik Elektro ITERA.

Perkembangan jumlah dosen terhadap capaian indikator untuk kebutuhan peningkatan akreditasi program studi seperti yang dikutip dari sistem manajemen umum dan kepegawaian ITERA terlihat seperti yang terlihat pada tabel jumlah dosen di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Jumlah Dosen Prodi Teknik Elektro ITERA Sampai Tahun 2022**

Tahun	Jumlah Dosen	Jumlah Magister	Jumlah Doktor	Jumlah Asisten Ahli	Jumlah Lektor
2012	2	1	1	0	0
2013	2	1	1	0	0
2014	2	1	1	0	0
2015	7	6	1	0	0
2016	8	7	1	1	0
2017	8	7	1	1	0
2018	11	10	1	1	0
2019	13	12	1	1	0
2020	13	13	1	11	3
2021	18	16	3	11	4
<b>2022</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

Sumber: Data Sistem Manajemen Umum dan Kepegawaian ITERA

Berdasarkan pemindaian data dari sistem manajemen umum dan kepegawaian ITERA bahwa pergerakan jumlah dosen dan indikator capaian di Program studi Teknik elektro sampai saat ini tahun 2022 berjumlah 21 orang, dan untuk capaian dosen bergelar Magister berjumlah 18 orang serta bergelar Doktor berjumlah 3 orang. Untuk capaian indikator saat ini tahun 2022 pada gelar Magister berjumlah 15 orang dan bergelar Doktor berjumlah 5 orang serta untuk berkualifikasi Asisten Ahli berjumlah 11 orang dan berkualifikasi Lektor mencapai 5 orang.

Rektor ITERA dalam pengembangannya mengharapkan kepada sumber daya manusia yang ada di lingkungan ITERA untuk berkontribusi kepada peningkatan mutu akreditasi lebih baik sebagai upaya untuk menindaklanjuti usulan menuju badan layanan umum. Selain itu Koordinator Prodi Teknik Elektro ITERA dalam kegiatan peningkatan mutu Prodi mengharapkan keberadaan dosen saat ini mampu memberikan proses pembelajaran kepada mahasiswa yang selaras dengan kebutuhan industri.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang terfokus kepada peningkatan mutu dosen di Program Studi Teknik Elektro ITERA untuk kebutuhan peningkatan akreditasi lebih baik sebagai kelayakan mutu yang berintegrasi dengan dunia industri.

Penerapan manajemen yang mampu mensinergikan perguruan tinggi dengan pemangku kepentingan juga perlu dilakukan. Pendekatan manajemen yang membangun dan memelihara hubungan institusi dengan *stakeholder* memberikan efek yang positif kepada tenaga pendidik dan siswa (Snijders *et al.*, 2020).

Penerapan MSDM yang baik dan efektif yaitu mampu mensinergikan antara pimpinan serta para dosen untuk menciptakan atmosfer yang baik dalam internal fakultas dengan tujuan meningkatnya kompetensi pedagogik para dosen (Astari dkk, 2022).

Administrasi pendidikan adalah ilmu yang mempelajari sumberdaya di organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, dengan fungsi utama penataan administrasi pendidikan adalah perencanaan, program kegiatan, dan evaluasi yang menyangkut tiga sumberdaya: manusia, sumber belajar, dan sumber fasilitas dan anggaran (Engkoswara, 2011).

Pengendalian mutu dalam prinsip administrasi pendidikan merupakan suatu pendekatan strategis untuk perbaikan-perbaikan mutu internal. Pengendalian mutu merupakan salah satu fungsi manajemen pendidikan yang dilakukan untuk menilai dan memberikan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja SDM yang terlibat dalam proses pendidikan untuk menjamin kegiatan pendidikan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Jamali, 2016).

Mengintegrasikan ISO 9001:2015 dengan standar akreditasi BAN-PT dapat mengarahkan pengelolaan SDM pada pemenuhan standar mutu pendidikan yang berkelanjutan (Antaresti, 2017).

Peningkatan sistem penjaminan mutu internal (SPMI) pada penguatan SDM didalamnya sebagai alternatif dalam menjaga standar mutu program studi terhadap kebutuhan peningkatan mutu *input, proses, output, outcome* yang diimplementasikan pada layanan pendidikan Prodi sangat perlu dilakukan dalam membangun budaya mutu pendidikan (Sauri dkk, 2019).

## **1.2. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas fokus dari penelitian ini adalah mengembangkan sumber daya manusia di Program Studi Teknik Elektro ITERA untuk kebutuhan peningkatan akreditasi lebih baik, dengan sub fokus penelitian yaitu:

- 1.2.1.** Merumuskan perencanaan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.
- 1.2.2.** Merumuskan program pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.
- 1.2.3.** Merumuskan evaluasi pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1.** Bagaimana merumuskan perencanaan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA?
- 1.3.2.** Bagaimana merumuskan program pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA?
- 1.3.3.** Bagaimana merumuskan evaluasi pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan;

- 1.4.1.** Merumuskan perencanaan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.
- 1.4.2.** Merumuskan program pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.



**1.4.3.** Merumuskan evaluasi pengembangan SDM untuk masa depan di Program Studi Teknik Elektro ITERA.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yakni sebagai informasi pengetahuan dan pengembangan ilmu dengan cara memberikan gambaran nyata kepada penelitian sejenis yang memfokuskan pada penelitian perencanaan pengembangan SDM di Program Studi yang terfokus pada peningkatan indikator dosen untuk kebutuhan peningkatan akreditasi sebagai kelayakan untuk berintegrasi dengan dunia industri.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pengembangan SDM di Program Studi yang terfokus pada peningkatan indikator dosen yang sesuai ketentuan penilaian akreditasi.

1.5.2.1. Sebagai kontribusi data ketua jurusan dalam meningkatkan mutu SDM untuk masa depan.

1.5.2.2. Sebagai kontribusi data koordinator program studi dalam meningkatkan mutu SDM pada kebutuhan akreditasi.

1.5.2.3. Sebagai kontribusi data koordinator laboratorium dalam meningkatkan mutu SDM pada kebutuhan layanan laboratorium.

## **1.6. Definisi Istilah**

**1.6.1.** Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur paling penting dari sumberdaya yang ada di satu organisasi dalam mencapai tujuan. SDM di organisasi pendidikan khususnya di jenjang pendidikan tinggi diantaranya

adalah Dosen dan Tendik yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan mutu proses pendidikan. Pengabdian SDM kepada program studi akan mempengaruhi tercapainya tujuan institusi maupun tujuan dari pendidikan itu sendiri. Maka dari itu pengelolaan dosen perlu dilaksanakan secara terus menerus dan berkelanjutan sesuai perkembangan mutu pendidikan.

- 1.6.2.** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan manusia sebagai anggota di satu organisasi yang tersistem, dalam perspektif fungsi administrasi pendidikan bahwa pengelolaan SDM pendidikan melalui aspek perencanaan, program, dan evaluasi yang semuanya berorientasi kepada capaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 1.6.3.** Perumusan perencanaan SDM untuk masa depan merupakan kegiatan yang terdiri dari menentukan tujuan yang di ekspektasikan untuk capaian mutu di masa depan, meramalkan kebutuhan mutu SDM di masa depan, mengembangkan tujuan untuk menentukan strategi mencapai tujuan pengembangan SDM di masa depan, mengimplementasikan program pengembangan SDM yang berjalan terhadap capain indikator dosen yang sesuai dengan ketentuan penilaian akreditasi di masa depan, dan mengevaluasi hasil implementasi program berjalan untuk kebutuhan perbaikan mutu yang berkesinambungan.
- 1.6.4.** Perumusan program pengembangan SDM untuk masa depan merupakan kegiatan pengembangan program berdasarkan hasil implementasi dari program berjalan sebelumnya.
- 1.6.5.** Perumusan evaluasi pengembangan SDM untuk masa depan merupakan kegiatan mengukur capaian terhadap kesesuai yang sudah ditetapkan sebelumnya sebagai tindakan perbaikan dan pengembangan selanjutnya.
- 1.6.6.** Akreditasi merupakan standar mutu yang harus dipenuhi terhadap keberadaan sumberdaya baik manusia maupun non-manusia yang dimiliki satu perguruan tinggi guna mendukung kegiatan pendidikan. Selaian itu akreditasi merupakan standar mutu yang harus dipenuhi terhadap proses, *output* dan *outcame* pendidikan yang diselenggarakan oleh satu perguruan

tinggi. Hal tersebut menjadi tuntutan yang harus dipenuhi guna kelayakan mutu kuantitatif penyelenggaraan pendidikan.

- 1.6.7.** Keunggulan Pendidikan merupakan keadaan yang diutamakan dan dimaksimalkan didalam proses pendidikan pada satu organisasi pendidikan baik dalam bentuk proses atau layanan pendidikan, fasilitas pendidikan, maupun produk pendidikan yaitu iptek dan lulusan yang mampu membawa ketertarikan *stakeholder* untuk terlibat secara langsung maupun tidak langsung didalam proses pendidikan. Keunggulan menjadi penting untuk diperhatikan Prodi Teknik sebagai modal awal untuk menjalin kerjasama pendidikan dengan pihak luar khususnya di dunia industri (*stakeholder*).
- 1.6.8.** Program Studi Teknik merupakan bagian dari sebuah jurusan yang hanya menyelenggarakan pendidikan pada satu bidang keilmuan yang serumpun dengan keilmuan di jurusan. Pembelajaran pada bobot penekanan di ranah psikomotorik atau keterampilan praktis dan analisis merupakan salah satu karakter Teknik yang di transformasikan kepada mahasiswa di program studi Teknik. Kesesuaian pembelajaran pada hasil yang relevan dengan kebutuhan dunia industri merupakan suatu keniscayaan yang harus diwujudkan program studi dalam menyiapkan lulusan siap kerja khususnya di industri.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen di Perguruan Tinggi

Manajemen merupakan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki organisasi yaitu 6M (*man, money, material, machine, method, market*) dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2001).

#### 2.1.1. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan penataan administrasi pada keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan dan memberdayakan segala sumber yang tersedia melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pemotivasian, pengendalian, pengawasan dan supervise, serta penilaian untuk mewujudkan sistem pendidikan yang efektif, efisien dan berkualitas (Engkoswara, 2011).

Manajemen pendidikan bergerak dalam proses penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan bermutu dengan pengelolaan secara efektif (Rabiah, 2019).

Secara gradual administrasi menentukan kebijakan kemana organisasi pendidikan tersebut akan dibawa, sedangkan manajemen merumuskan bagaimana melaksanakan kebijakan yang telah digariskan oleh administrator. Dimana administrasi menentukan "*What*" dan "*Policy making*" sedangkan manajemen menentukan "*how*" dan "*Policy executing*" (Nawawi, 2003).

Konsep dasar penataan administrasi pendidikan adalah perencanaan (*planning*), program (*programming*), dan pengawasan (*evaluating*) pendidikan yang

menyangkut tiga sumberdaya/bidang garapan utama yaitu: (1) Sumber daya manusia; (2) Sumber belajar; (3) Sumber fasilitas dan dana (Engkoswara, 2011).

### **2.1.2. Manajemen SDM di Perguruan Tinggi**

Fungsi manajemen SDM perguruan tinggi adalah *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, competition, continuity, security, bargaining, information* (Castetter, 1981).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang di manaje, menjadi penentu keberhasilan strategi institusi (Siagian, 1995). Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari administrasi biasa yang mencakup segi-segi penyusunan rencana, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Riva'i, 2011).

Tantangan organisasi atau institusi dalam manajemen SDM di masa depan termasuk diperguruan tinggi adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut manajemen yang semakin efisien, efektif dan produktif (Siagian, 2011). Tantangan manajemen SDM perguruan tinggi di era globalisasi yang menghadirkan kompetisi tinggi sekaligus menghadirkan kebutuhan untuk mencapai *world class university* diantaranya dengan cara menjaga standar professional dan standar ilmiah yang tinggi secara berkelanjutan setingkat dengan universitas kelas dunia untuk kelayakan menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan bertaraf internasional (Khairiah, 2019).

### **2.1.3. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Pengembangan Dosen**

Pengembangan mutu organisasi harus di pandang sebagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan perseorangan maupun group agar mereka lebih bertanggungjawab dalam sistem yang di bentuk (Castetter, 1981).

Pengembangan dosen tampak menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu sumber daya manusia dosen di perguruan tinggi melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir (Arwildayanto, 2012).

Kinerja dari manajemen SDM perguruan tinggi adalah keberhasilannya dalam melakukan pengembangan potensi dosen, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja personal dosen, maupun kelompok fungsional dosen (Sinambela, 2017).

Tantangan manajemen SDM perguruan tinggi yang mengedepankan target pembentukan insan yang bertakwa dan berkarakter perguruan tinggi tersebut harus dapat meletakkan basis yang kuat melalui pembangunan karakter dosen yang memiliki etika akademik dengan ciri-ciri rasional, obyektif dan normative (Samina dkk, 2020).

#### **2.1.4. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Kebutuhan Akreditasi**

Rendahnya daya saing perguruan tinggi di dunia pada umumnya seiring dengan rendahnya perkembangan mutu pada tingkat nasional (Brodjonegoro, 2002). Daya saing yang rendah, apabila dilihat dari kriteria BAN-PT tergantung pada unsur SDM (Soediby, 2008).

Komponen yang penting dalam pemeringkatan akreditasi BAN-PT adalah kualitas dosen yaitu jumlah dosen cukup (rasio ideal dengan jumlah mahasiswa), jumlah dosen yang berpendidikan S3, jumlah dosen yang mempunyai kepangkatan akademik lector, lector kepala, guru besar (Wahono, 2008).

Produktivitas dosen pada jumlah penelitian dan publikasi, angka efisiensi edukasi, dan karya yang mendapatkan pengakuan paten akan berkontribusi pada pemeringkatan akreditasi BAN-PT (BAN-PT 2009, Kamanto 2009).

#### **2.1.5. Kebutuhan Manajemen SDM Terhadap Kebutuhan Daya Saing**

Kemampuan meningkatnya daya saing di satu perguruan tinggi dipengaruhi oleh meningkatnya kompetensi dan komitmen dosen serta sarana dan prasarana (suhardi, 2008).

Rendahnya daya saing perguruan tinggi di Indonesia baik tingkat dunia maupun nasional juga terkait rendahnya kesadaran akan makna pendidikan bagi produktivitas dan kesejahteraan bangsa (Tilaar, dkk, 2009).

Pilar utama daya saing terletak pada kondisi sumberdaya organisasi yang sesuai standar mutu dan kompetensi dan komitmen SDM yang menghasilkan produktivitas tinggi yang didukung pada faktor inovasi teknologi (Cho *et al*, 2019).

## **2.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan SDM merupakan suatu proses menterjemahkan strategi lembaga menjadi kebutuhan SDM baik kualitatif maupun kuantitatif (Ritawati, 2015). Perencanaan SDM secara efektif merupakan strategi yang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seperti faktor lingkungan, faktor kebijakan/keputusan pimpinan organisasi, dan faktor persediaan karyawan di organisasi (Setiyati dkk, 2019).

Tujuan perencanaan yang utama adalah memastikan keefektifan organisasi yang diintegrasikan dengan tujuan perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Jackson & Schuler, 1990). Tujuan perencanaan sumber daya manusia diantaranya untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Fungsi perencanaan yaitu memfasilitasi organisasi untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan dan program terpadu misi institusi pada tujuan dimasa datang (Rahayu, 2016).

Langkah strategis perencanaan SDM menuju organisasi modern yang efektif, yaitu: (1) Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan masa depan, (2) Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia, (3) Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya

manusia, (4) Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan (Jackson & Schuler, 1990).

Mutu adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan (*Conformance to requirement*), yaitu sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, baik *input*, *process*, *output* (Crosby, 1979). Mutu pendidikan adalah kesesuaian dengan standar baku mutu pendidikan (Rahman, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther & Davis, 2008). Kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang didalam organisasi untuk menghasilkan layanan professional terhadap tujuan organisasi (Hasibuan, 2001).

Hasil literatur review terhadap program yang dapat mewujudkan sumber daya manusia (SDM) unggul di era 4.0 dan untuk membuat kerangka konseptual baru dalam manajemen pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0 mengarah kepada kerangka konseptual *digital transformation* pada aspek-aspek manajemen pendidikan yang berkaitan dengan aspek manajemen sumberdaya manusia (tenaga pendidik dan kependidikan serta mahasiswa) maupun non-manusia (model pembejaraan, kurikulum, sarana prasarana, keuangan) di organisasi (Mahmudah dkk, 2021).

Paradigma baru pendidikan vokasi terhadap tantangan dan kenyataan dari hasil analisis pada permasalahan pengangguran dari pendidikan vokasi, yaitu masih terbatasnya kompetensi SDM (Dosen/Guru/Instruktur) belum sesuai kebutuhan baik secara internal dalam pendidikan vokasi maupun untuk kebutuhan industri (Utomo, 2021).

Kinerja dosen dan layanan akademik memberikan kontribusi dan sangat diperlukan bagi peningkatan mutu lulusan, dengan kondisi demikian perlu adanya langkah antisipatif serta perbaikan untuk variabel kinerja dosen dan layanan akademik yang ada saat ini, dalam rangka meningkatkan mutu lulusan yang akan



berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi (Akbar, 2021).

Perguruan tinggi wajib menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada hasil nyata melalui sumber daya manusia yang berkualitas (*Competent & Integrity*) yang berkontribusi pada penilaian akreditasi (Harras dkk, 2021).

Analisis dari faktor internal dan faktor eksternal sebagai landasan dalam menyusun formulasi strategi pengembangan dosen secara kuantitas terindikasi pada kelemahan yaitu masih banyak dosen yang belum memiliki kualifikasi doktor serta jabatan fungsional Lektor dan Guru Besar yang mempengaruhi pencapaian akreditasi terhadap kelayakan untuk mengembangkan keunggulan pendidikan (Safriadi, 2022).

Kompetensi yang dimiliki oleh dosen merupakan karakter dasar yang sudah ada dan melekat, guna meningkatkannya dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memoderating hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja dosen (Ilyas dkk, 2022).

Salah satu hal penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada pendidikan tinggi vokasi adalah kreativitas dan inovasi yang saat ini menjadi hal penting. Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka yang ditetapkan oleh menteri pendidikan dan kebudayaan merupakan sebuah kebijakan yang tepat untuk menyiapkan mahasiswa menjadi lulusan yang kreatif, inovasi, dan relevan dengan kebutuhan zaman khususnya pada kesiapan memasuki dunia kerja.

Terdapat tiga karakteristik utama dalam penyelenggaraan pendidikan teknik yang perlu di perhatikan, yaitu: (1) penekanan pada ranah psikomotorik; 2) sesuai dengan perkembangan teknologi, dan (3) berorientasi pada bidang pekerjaan (Sonhaddji, 2002).

Model pengembangan kompetensi professional berkelanjutan bagi setiap dosen vokasi (PKPB-DV) agar memiliki kompetensi untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya memiliki empat unsur yaitu: (1) perencanaan berisi analisis

karakter dosen vokasi, analisis kebutuhan dosen vokasi, pemilihan intervensi sarana prasarana dan biaya, (2) pengorganisasian berisi mekanisme (PKPB-DV), susunan organisasi mencakup keterlibatan individu dan tugas lembaga, koordinasi kegiatan mencakup kerjasama *research* dan penugasan oleh lembaga, (3) pelaksanaan meliputi tempat (PKPB-VK), waktu pelaksanaan, pemberian intervensi, pemberian bimbingan dan motivasi, dan (4) pengendalian yang berisi standar (PKPB-DV) (Sugiyanto dkk, 2016).

Guna memenuhi kebutuhan lulusan pada kesiapan kerja, pendidikan vokasi di isyaratkan untuk bisa membangun 8 bidang kompetensi lulusannya yakni “*Communication skills, critical and creative thinking, information/digital literacy, inquiry/reasoning skills, interpersonal skills, multicultural/ multilingual literacy, problem solving, technological skills* (Winangun, 2017).

Menghasilkan lulusan sebagai tenaga kerja yang memiliki kompetensi dapat ditempuh melalui kurikulum yang *link and match* dan strategi pembelajaran yang produktif, untuk itu keberadaan sumber daya dosen maupun sumberdaya non dosen yang sesuai kebutuhan capaian kurikulum tersebut sangat mempengaruhi mutu hasil pendidikan yang relevan dengan kebutuhan DUDI (Syahyadi, 2020).

Pemenuhan terhadap standar mutu yang telah ditetapkan Pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan menerapkan langkah-langkah manajemen strategi yang terus menerus telah berdampak pada peningkatan layanan pendidikan dan kompetensi lulusan pada kebutuhan *stakeholders* (Pratiwi dkk, 2021).

### **2.3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan SDM di sebuah pendidikan tinggi pada fungsi utama penataan administrasi pendidikan adalah perencanaan, pelaksanaan program, dan evaluasi (Engkoswara, 2016).

Pendekatan langkah strategis pengembangan SDM secara efektif dalam langkah menuju organisasi yang modern yaitu mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia, serta merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia (Jackson & Schuler, 1990).

Pengembangan SDM menyediakan kerangka kerja untuk program pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi organisasi di masa yang akan datang (Price, 2004).

Pengembangan SDM secara efektif adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan mutu SDM untuk produktivitas mencapai tujuan organisasi melalui program pengembangan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang dilakukan oleh individu karyawan berdasarkan hasil penilaian (Priansa, 2014; Werner, 2014).

Pengukuran kondisi dosen dan tendik pada indikator status pegawai, keaktifan dan tidak aktif (tugas belajar), serta kesesuaian dengan keinginan standar BAN-PT merupakan skenario perencanaan SDM secara afektif dalam mencapai tujuan untuk dijadikan usulan (Yudhanarko dkk, 2015).

Obyektivitas kondisi SDM pada hasil verifikasi yang dilakukan oleh Assesor BAN-PT dan Auditor ISO merupakan standar acuan keunggulan mutu SDM yang andal dan dianggap mampu menjamin mutu penyelenggaraan program studi (Antaresti, 2017).

#### **2.4. Evaluasi Pengembangan SDM di Pendidikan Tinggi**

Istilah evaluasi program menjadi sesuatu yang lumrah di Lembaga pendidikan khususnya di lingkungan Prodi Teknik. Pengembangan SDM di sebuah pendidikan tinggi pada fungsi utama penataan administrasi pendidikan adalah pengawasan (Engkoswara, 2016).

Pendekatan langkah strategis pengembangan SDM secara efektif dalam langkah menuju organisasi yang modern yaitu mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan (Jackson & Schuler, 1990).

Informasi hasil evaluasi program berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yang dipergunakan untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan, selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program (Rogers & Wright, 1998).

Alasan penting mengevaluasi program pengembangan SDM adalah sebagai berikut: 1) untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan program pengembangan SDM; 2) untuk menilai apakah isi, organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan; 3) untuk mengetahui apakah program pengembangan SDM menguntungkan atau merugikan bagi organisasi maupun karyawan; 4) untuk mendapatkan data pada tingkat kepuasan pelaksana program pengembangan SDM; 5) untuk membandingkan biaya dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik (Kirkpatrick, 1998).

Faktor yang pengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap produktivitas pendidikan vokasi adalah *managerial leadership* (pimpinan pengelola) dan *learning process* (proses pembelajaran), sedang faktor yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas pendidikan vokasi adalah *academic atmosphere* (suasana akademik), *lecturer competence* (kompetensi dosen) dan *learning system* (sistem pembelajaran) untuk itu perlu dianalisis terkait kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan dengan faktor-faktor di atas (Mulianti dkk, 2019).

Evaluasi pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan ukuran-ukuran yang efektif dan efisien sebagai akibat intervensi pengembangan SDM untuk efektivitas organisasi pada sistem akuntabilitas (Knowles et al, 2014).

Berkaca dari permasalahan yang ada, Kemendikbud mengidentifikasi tantangan yang relevan dengan “meningkatkan mutu dan kualitas SDM pada pendidikan vokasi, diantaranya guru/dosen/instruktur dengan berbasis kebutuhan industri” dalam Renstra Kemendikbud 2020-2024 dalam kepentingannya terhadap pelaksanaan MSDM di perguruan tinggi teknik, antara lain memerdekakan guru/dosen sebagai penerus pengetahuan yang juga menjadi fasilitator pembelajaran.

Di dalam Pedoman Sistem penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi Kemenristekdikti tahun 2017 bahwa untuk mendapatkan pendidikan tinggi yang bermutu, pemerintah menyelenggarakan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti). SPM Dikti dilakukan melalui tahap penetapan, pelaksanaan, evaluasi (pelaksanaan), pengendalian (pelaksanaan), dan peningkatan (PPEPP) Standar Pendidikan Tinggi (Standar Dikti).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 52 dan 53, bahwa SPM Dikti terdiri dari: (1) Sistem Penjaminan Mutu internal (SPMI) yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi; (2) Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) yang dilakukan melalui akreditasi oleh BAN-PT atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM); dan (3) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PD Dikti) sebagai dasar pelaksanaan SPMI dan SPME yang dikelola oleh setiap perguruan tinggi dan Kemristekdikti.

Dukungan Pemerintah dalam kesinergiannya kepada seluruh perguruan tinggi di Indonesia khususnya yang menyelenggarakan pendidikan tinggi akademik dan vokasi dalam meningkatkan mutu hasil pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan Dunia Usaha/ Dunia Industri seperti yang dibijakkan didalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 22 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kemendikbud tahun 2020-2024 bahwa sasaran program kualitas dan pembelajaran diantaranya adalah meningkatnya standar mutu pendidikan dan pelaksanaan akreditasi.

Pedoman Program Bantuan Pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Internal untuk Pembinaan Program Studi tahun 2021, menyatakan bahwa sumber daya

manusia (SDM) bermutu, merupakan modal utama bangsa Indonesia mencapai kemajuan dan kesejahteraannya. SDM bermutu merupakan produk pendidikan khususnya pendidikan tinggi yang bermutu. Oleh karenanya, menjadikan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan bermutu menjadi keharusan. Ukuran utama mutu perguruan tinggi di Indonesia saat ini adalah pencapaian akreditasi institusi dan akreditasi program studi oleh BAN-PT.

Di dalam Pedoman Program Bantuan Pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Internal untuk Pembinaan Program Studi tahun 2021, menyatakan bahwa keberhasilan dari pengembangan SPMI untuk pembinaan program studi diukur dari 2 (dua) indikator yakni Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT).

Indikator Kinerja Tambahan (IKT) meliputi: 1) Adanya SDM yang tersosialisasi SPMI; 3) Adanya penugasan dosen sebagai tim audit/evaluasi; 4) Adanya tugas pokok dan fungsi personalia untuk pelaksanaan penjaminan mutu internal, dengan capaian yang meliputi: 1) Terformulasikannya sistem penjaminan mutu internal sesuai Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi; 2) Dokumen mutu yang lengkap dan telah disahkan oleh Perguruan Tinggi atau Yayasan; 3) Terlaksananya Audit Mutu Internal pada program studi sasaran pembinaan; 4) Terlaksananya Rapat Tinjauan Manajemen; 5) Rumusan Program Peningkatan Mutu program studi sasaran pembinaan; 6) Pelaporan Hasil Implementasi SPMI pada *spmi.kemdikbud.go.id*.

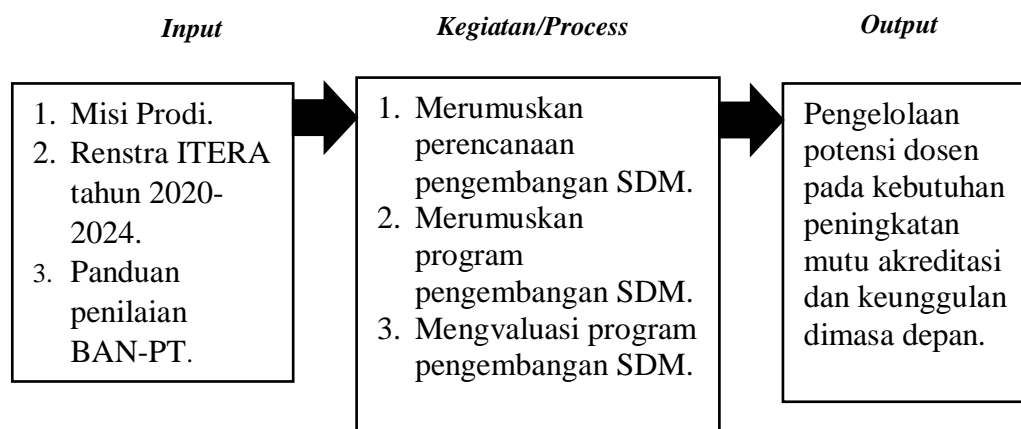
## **2.5. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir penelitian manajemen pengembangan SDM di Program Studi Teknik Elektro ITERA pada sub fokus perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*implementing*), dan pengawasan (*evaluating*), yaitu:

1. Kegiatan penelitian pada pemindaian dokumen rencana strategis sebagai *input* dalam merumuskan tujuan pengembangan SDM bagi masa depan. Kegiatan penelitian mengidentifikasi permintaan mutu SDM di masa depan;

- mengembangkan tujuan; mengimplementasikan program berjalan; dan mengevaluasi program berjalan sebagai proses merumuskan perencanaan pengembangan SDM di Prodi Teknik Elektro ITERA bagi masa depan.
2. Kegiatan penelitian mengimplementasikan program strategis ITERA pada pengukuran capaian mutu dosen saat ini terhadap pemenuhan nilai akreditasi sebagai proses merumuskan program pengembangan SDM di Prodi Teknik Elektro ITERA bagi masa depan.
  3. Kegiatan penelitian menentukan kekuatan dan peluang untuk peningkatan nilai akreditasi sebagai proses perumusan evaluasi program pengembangan SDM di Prodi Teknik Elektro bagi masa depan.
  4. Hasil dari kegiatan diatas yaitu struktur kegiatan gugus mutu internal Prodi Teknik Elektro ITERA yang terfokus pada pengelolaan SDM untuk peningkatan mutu akreditasi dan peningkatan mutu unggulan Prodi.

Kegiatan penelitian diatas lebih jelasnya terlihat dari gambar skema dibawah ini.



**Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pikir Penelitian**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan dan Rancangan Penelitian**

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2017). Penelitian kualitatif merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami (Hendryadi, 2019).

Adapun strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi karena penelitian terkait fenomena sosial. Fenomeno sosial bukan berada diluar individu-individu, tetapi berada dalam bentuk (interaksi) individu-individu.

Fenomenologi merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu (Poerwandari, 2007).

Proses ini peneliti berusaha mendeskripsikan gejala sebagaimana gejala itu menampakkannya pada pengalaman, maksudnya peneliti menggali data yang dimunculkan lewat pengalaman-pengalaman subjek (Creswell, 2015).

Penulis tertarik kepada Program Studi Teknik Elektro ITERA untuk dijadikan tempat penelitian dengan pertimbangan: 1) Memiliki fasilitas gedung dan peralatan laboratorium yang luas dan lengkap; 2) Memiliki fasilitas peralatan peraga teknik elektro (trainer); 3) Didukung dengan laboratorium Pembangkit Listrik Tenaga Surya; 4) Memiliki pimpinan yang berkompeten dan selalu mendukung peningkatan mutu organisasi maupun mutu pelayanan pendidikan; 5)



Memiliki dosen lulusan dari luar negeri maupun dalam negeri terkemuka dengan keahlian di bidang teknik elektro; 6) Memiliki dosen berkualifikasi Doktor yang aktif dalam pengembangan penelitian pada jurnal internasional; 7) Memiliki laboran yang sesuai keahlian praktik teknik elektro dan pengembangan laboratorium; 8) Rata-rata mahasiswa sudah membawa kompetensi bidang teknik elektro dari SMK tempat sekolah sebelumnya; 9) Memiliki kurikulum yang sinergi dengan kebutuhan keilmuan untuk pemberdayaan sumberdaya yang ada di wilayah sumatera; 10) Berkerjasama dengan stakholder khususnya Pemerintah Daerah dan Industri sekitar.

Penelitian ini akan mengamati kegiatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan program-program peningkatan mutu SDM di ITERA yang diimplementasikan kepada pengembangan dosen untuk mencapai tujuan Program Studi Teknik Elektro ITERA dalam jangka pendek. Maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di Program Studi Teknik Elektro ITERA yang terfokus kepada dosen.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Teknik Elektro Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung 35365.

### **3.3. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian yakni untuk meningkatkan intensitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna mendapatkan informasi yang lebih valid dan absah tentang fokus penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif bersifat mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan yang diteliti. Untuk itu peneliti ingin membuat hubungan yang lebih harmonis dan

nyaman sehingga timbul kepercayaan bahwa peneliti tidak akan merugikan pihak mana pun khususnya lembaga yang diteliti.

Wawancara dengan beberapa informan, yaitu Koordinator Prodi yang diwakili Sekretaris Prodi sebagai *key informan* berjumlah 1 orang, Koordinator Laboratorium Prodi sebagai pendukung informasi berjumlah 1 orang, Dosen sebagai pendukung informasi berjumlah 4 orang, Laboran sebagai pendukung informasi berjumlah 2 orang, mahasiswa sebagai pendukung informasi berjumlah 4 orang yang dilakukan secara langsung pada hari yang berbeda setelah peneliti melaksanakan member check kepada masing-masing informan untuk menjaga kesahihan data. Wawancara dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2022.

Peneliti sebagai orang yang melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka, peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh betul-betul valid.

### **3.4. Sumber Data Penelitian**

Data merupakan hal sangat esensial untuk mengungkap suatu permasalahan, dan data juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau mengisi hipotesis yang dirumuskan. Cara memperolehnya, data dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi dan jurnal. Dalam hal ini, data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen (Nawawi, 2005).

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2017). Untuk menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik dan tujuan-tujuan tertentu dengan cara

bola salju (*snowball*) yaitu menelusuri terus data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan yang ada. Informan dalam penelitian ini dibedakan menjadi: Informan pendukung, dalam penelitian ini terdiri dari Koordinator Laboratorium Prodi, Dosen, Laboran, dan Mahasiswa.

**Tabel 3. 1 Daftar Informan**

No	Sumber Data	Kode	Jumlah
1.	Koordinator Prodi/ Sekretaris Prodi	SP	1
2.	Koordinator Laboratorium	KL	1
3.	Dosen	Ds	4
4.	Laboran	L	2
5.	Mahasiswa	M	4
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>

Berdasarkan tabel di atas, informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Prodi Teknik Elektro (SP) berjumlah 1 orang, Koordinator Laboratorium (KL) berjumlah 1 orang, perwakilan Dosen (Ds) berjumlah 4 orang, Laboran (L) berjumlah 2 orang, dan perwakilan mahasiswa (M) berjumlah 4 orang. Dalam penelitian ini peneliti berusaha secara maksimal dan berfokus untuk mendapatkan data yang objektif.

Maka diperlukan teknik pengumpulan data dan pengkodeannya. Berikut ini adalah Teknik pengumpulan data dan pengkodeannya sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Pengkodean Informan**

Teknik Pengumpulan	Kode	Sumber Data	Kode
Wawancara	W	Sekretaris Prodi Teknik Elektro	SP
		Koordinator Laboratorium	KL
		Dosen	Ds
		Laboran	L
		Mahasiswa	M
Observasi	O		
Dokumentasi	D		

Contoh penerapan kode dan cara membacanya: W SP 01.05.22  
 Teknik pengumpulan data \_\_\_\_\_  
 Kepala Sekolah \_\_\_\_\_  
 Tanggal \_\_\_\_\_

Data penelitian berupa kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2017). Pada penelitian ini yang diteliti oleh peneliti berupa kata-kata dan kebijakan yang terkait dengan pengembangan dosen. Disini peneliti perlu menegaskan bahwa penelitian kualitatif ini bermaksud untuk mengkaji pengembangan dosen di Program Studi Teknik Elektro ITERA.

Data yang terdapat dalam dokumen-dokumen, manuskrip, catatan dan lainnya yang menyangkut manajemen pengembangan SDM merupakan data yang memberikan dukungan terhadap fenomena manajemen pengembangan dosen di Program Studi Teknik Elektro ITERA.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara yaitu melalui tanya jawab secara langsung dengan Sekretaris Prodi, Koordinator Laboratorium, Dosen, Laboran dan Mahasiswa. Selain itu dengan menggunakan studi dokumen yaitu melihat Rencana Strategis ITERA dan Rencana Strategis Prodi, serta data dosen dari system manajemen umum dan kepegawaian ITERA. Sebelum semua itu dilakukan peneliti melakukan observasi yang bertujuan untuk melengkapi data yang diperlukan serta untuk mengetahui kondisi sebenarnya dari subyek penelitian yang ada di Program Studi Teknik Elektro ITERA. Secara terperinci teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

#### **3.5.1. Wawancara Mendalam**

Wawancara dalam penelitian ini sebagai percakapan dengan maksud untuk menggali informasi dari subjek penelitian terhadap masalah yang akan diteliti (objek penelitian). Metode wawancara atau metode interview dipergunakan seseorang untuk mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung bertatap muka dengan informan, hal itu dilakukan agar peneliti dapat memperoleh data yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan (Moleong, 2017).

Penelitian kualitatif umumnya menggunakan wawancara tidak berstruktur atau semi berstruktur (Holloway & Wheeler, 1996). Dalam kepentingannya pada studi hipotesis perlu digunakan suatu proses penggambaran yang digunakan peneliti untuk memfasilitasi wawancara agar hasil informasi sesuai yang diharapkan sesuai judul atau topik penelitian. Sebelum memilih wawancara sebagai metoda pengumpulan data, peneliti disarankan harus menentukan apakah pertanyaan penelitian dapat dijawab dengan tepat oleh partisipan (tepat dalam hal ini sesuai topik penelitian) (Byrne, 2001).

Pengembangan SDM adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan (Rao, 1987). Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, serta kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Rowley & Jackson, 2012). Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi (Priansa, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia meliputi perencanaan, program, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 2006). Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang (Price, 2004).

**Tabel 3. 3. Pedoman Wawancara**

<b>No</b>	<b>Sub Fokus Tahapan Pengembangan SDM</b>	<b>Indikator Pengembangan SDM</b>	<b>Informan</b>
1	Sekretaris Prodi pada kegiatan menganalisis	Tujuan pengembangan dosen	SP, KL, DS, L, M.

tujuan perencanaan dosen tetap yang diekspektasikan bagi kebutuhan dan persediaan dosen bagi masa depan.	Sasaran pengembangan dosen	SP, KL, DS, L, M.	
	Arah kebijakan pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
	Fokus pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
	Faktor kekuatan untuk pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
	Faktor kelemahan untuk pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
	Langkah strategik pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
	Standar capaian pengembangan dosen	SP, KL, DS.	
2	Sekretaris Prodi pada kegiatan pengembangan tujuan perencanaan dosen tetap yang di ekspektasikan bagi masa depan.	Keberadaan dosen saat ini untuk capaian target minimal indikator program strategis Renstra untuk kecukupan penilaian BAN-PT bagi masa depan.	SP, KL, DS
3	Sekretaris Prodi pada kegiatan mengimplementasikan program perencanaan dosen tetap yang di ekspektasikan bagi masa depan.	Capaian indikator dosen saat ini terhadap target program strategis Renstra untuk kecukupan penilaian BAN-PT bagi masa depan	SP, KL, DS
4	Sekretaris Prodi pada kegiatan mengevaluasi Program strategi program perencanaan dosen tetap di Prodi Teknik yang di ekspektasikan bagi masa depan.	Hasil implementasi program perencanaan dosen tetap untuk perbaikan mutu bagi masa depan.	SP, KL, DS

### 3.5.2. Observasi

Observasi dalam implementasinya tidak hanya berperan sebagai teknik paling awal dan mendasar dalam penelitian, tetapi juga teknik paling sering dipakai, seperti observasi partisipan, rancangan penelitian eksperimental, dan wawancara (Hasanah, 2017).

Secara umum observasi berarti pengamatan, penglihatan. Sedangkan secara khusus dalam dunia pendidikan observasi adalah mengamati dan mendengar dalam

rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena sosial (Hasanah, 2017).

**Tabel 3. 4 Lembar Observasi**

No	Obyek Observasi	Keterangan Keadaan
1	Kondisi Prodi	Kondisi Prodi dalam keadaan sangat baik, tersedianya ruang pelayanan administrasi, tersedianya ruang dosen yang terpisah dari ruang adminitrasi, dekat dengan ruang kelas, tersedianya ruang pembelajaran daring (dalam jaringan), fasilitas pendukung lengkap, jauh dari kebisingan sehingga keberadaannya sangat mendukung untuk penyelenggaraan dan pemantauan proses pendidikan.
2	Kondisi Sarana dan prasarana pendidikan	Sarana dan prasarana secara keseluruhan sangat lengkap dan sangat layak, seperti keberadaan gedung kuliah ber-ac, tidak silau, daya listrik terjaga walaupun listrik mati, dan tersedianya fasilitas pembelajaran baik daring maupun luring; keberadaan Gedung laboratorium yang tidak kalahnya dengan ruang kelas, <i>safety</i> dan peralatan pendukung capaian praktikum mata kuliah yang sesuai dengan kurikulum.
3	Hubungan Pimpinan Prodi dengan para dosen	Hubungan Pimpinan prodi dengan dosen sangat harmonis, kondisi Koordinator Prodi masih aktif di ITB, untuk itu tanggungjawab dalam hal teknis dipegang penuh oleh Sekreterasi Prodi yang selalu standby. Walaupun dengan kondisi seperti itu hubungan dan tanggungjawab kerja sangat baik.
4	Hubungan Dosen sesama Dosen	Hubungan dosen sesama dosen sangat baik dan sangat haromis hal tersebut terlihat dari seringnya para dosen berdiskusi terkait pemecahan-pemecahan masalah yang menjadi penghambat tercapainya mutu proses belajar-mengajar
5	Hubungan dosen dengan laboran	Hubungan dosen dengan laboran sangat baik dan harmonis terlihat dari selalu diikutkan dala forum-forum pengembangan mutu Prodi dan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan secara bersama-sama.
6	Hubungan laboran dengan tendik	Hubungan laboran dengan sangat baik dan sangat haromis hal tersebut terlihat dari seringnya para tendik berdiskusi terkait pemecahan-pemecahan masalah yang menjadi penghambat dalam melaksanakan pelayanan.
7	Hubungan dosen, laboran, dengan mahasiswa	Hubungan dosen, laboran dengan mahasiswa terjalin sangat baik terlihat dari saling sharing

---

dalam pemahaman ilmu pengetahuan dan layanan akademik.

---

### **3.5.3. Dokumen**

Studi dokumen ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan film documenter. Hasil dari studi dokumen sebagai penguat hasil pengumpulan data melalui observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Studi dokumen yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan buku, surat kabar, majalah, prasasti, notula rapat, legger, agenda, dan lain sebagainya yang dikutip pada tulisan atau catatan-catatan tertentu yang dapat memberikan bukti atau keterangan tentang suatu peristiwa (Arikunto, 2003).

Melalui metode ini peneliti melihat Renstra Kemdikbud tahun 2020-2024, Renstra ITERA tahun 2020-2024, dan Renstra Prodi Teknik Elektro tahun 2017-2021. Berdasarkan data tersebut peneliti mampu mengidentifikasi apa mutu yang diinginkan di masa depan dan kondisi mutu dosen saat ini.

Melalui metode ini peneliti melihat data dosen dan sarana prasarana pendukung pembelajaran yang di miliki ITERA. Berdasarkan data tersebut peneliti mampu mengidentifikasi kondisi dosen dan sarana prasarana pendidikan di ITERA saat ini. Hasil dari studi dokumen sebagai penguat hasil pengumpulan data melalui observasi dan wawancara yang telah dilakukan.

### **3.6. Analisis Data Penelitian**

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013).

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Analisis data terdiri dari alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan



yaitu: 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, 4) penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

### **3.6.1. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

### **3.6.2. Reduksi Data**

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus gugus, membuat partisi, membuat memo).

Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana (Miles, et al., 2014).

### 3.6.3. Penyajian Data

Pembatasan suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan Tindakan (Miles, et al., 2014).

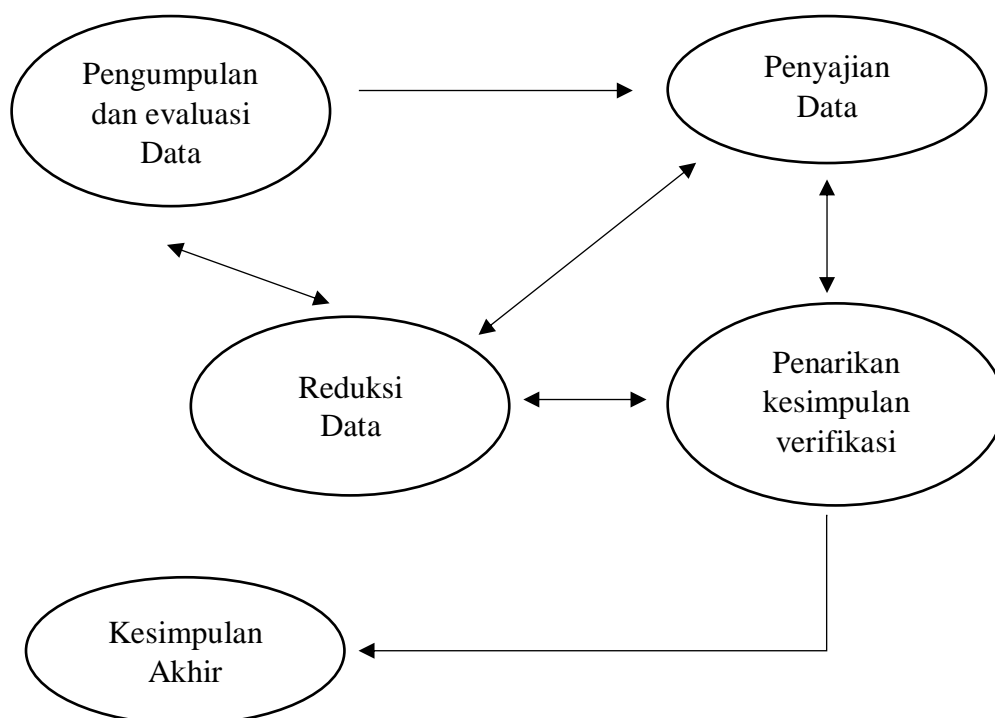
Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

### 3.6.4. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh (Miles, et al., 2014). Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif *Miles and Huberman* dapat dilihat pada bagan berikut:



**Gambar 3. 1 Proses Analitis Data**  
**Sumber: Miles and Huberman (2014)**

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti meninggalkan lapangan dan mulai membaca, memahami dan menganalisis lebih lanjut secara intensif. Langkah-langkah dalam analisis data adalah sebagai berikut: Pertama, pengorganisasian data, semua data observasi, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian, ditata sesuai dengan kronologis kegiatannya, diberi nomor urut halaman secara berkesinambungan.

Kedua, penentuan kategori koding. Semua data yang terekam dalam catatan lapangan kembali dibaca dan diteliti, untuk kemudian diidentifikasi topik liputannya, dan dikelompokkan kedalam kategori. Setiap kategori diberi kode yang menggambarkan cakupan makna topik. Misalnya, kategori kompetensi kewirausahaan KK. Kode tersebut nantinya dijadikan alat untuk mengorganisasikan satuan satuan data. Adapun yang dimaksud dengan satuan data adalah potongan-potongan catatan lapangan berupa kalimat, satu alenia, atau urutan alenia. Secara rinci pengkodean dibuat berdasarkan pada teknik pengumpulan data, dan kelompok informan.

Ketiga, menyortir data. Setiap topik yang terorganisir dalam satuan data diberi kode kesesuaian pada bagian pinggir lembar catatan lapangan. Selanjutnya semua catatan lapangan di fotocopy dan catatan lapangan asli disimpan sebagai arsip, sedangkan hasil fotokopi tersebut dipotong berdasarkan satuan datanya. Cara ini disebut pendekatan potong-simpan dalam map (*the cup-up-and-put-in-folders approach*).

### 3.7. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian dilakukan dengan penetapan keabsahan. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Moleong, 2017).

Peneliti menggunakan kredibilitas (*Credibility*), prosedur kredibilitas sejajar atau setara dengan validitas internal, dalam hal ini peneliti menjamin kesesuaian antara pandangan partisipan dan konstruksi fenomena yang diteliti. Kesesuaian ini pada tahap selanjutnya digambarkan dalam laporan penelitian secara representatif dan tidak bertolak belakang. Kredibilitas terkait pula dengan proses penulisan temuan penelitian, dalam hal ini peneliti perlu melakukan beberapa kriteria berikut:

*Membercheck* atau mengecek keabsahan data yang didapat. Proses dan tahapan dalam member check disebut dengan penguatan terhadap nilai kebenaran data (*truth value*) yang dikumpulkan oleh peneliti.

Selain melakukan *membercheck*, peneliti sebisa mungkin memperpanjang proses penelitian untuk membina persepsi tentang konteks penelitian prosedur berujung untuk mendapatkan sudut pandang partisipan agar penelitian dapat lebih mendalam dan penelitian menjadi maksimal.

Berdiskusi dengan teman sejawat (*peer debriefing*). Peneliti melakukan diskusi dengan teman sejawat sebagai masukan dan saran untuk penelitian. Melakukan triangulasi sumber data dengan metode perspektif (teori) yang bertujuan untuk

meng-cros-check data dan interpretasi. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yakni peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen untuk sumber yang sama secara serempak.

Peneliti menggunakan teknik tersebut agar mendapatkan informasi dari data yang akurat dari informan dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Tahap-tahap penelitian secara garis besar dikelompokkan menjadi tahap; 1) pra-lapangan (tahap persiapan); 2) tahap pekerjaan lapangan; 3) tahap analisis data dan; 4) tahap penyusunan laporan hasil penelitian.

### **3.8. Tahapan Penelitian**

Tahap penelitian kualitatif yaitu melakukan tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, serta tahap analisis dan interpretasi data (Tohirin, 2012 ).

#### **3.8.4. Tahap Pra-lapangan (persiapan)**

Tahap pra lapangan dilaksanakan pada bulan April 2022. Kegiatan yang dilaksanakan adalah mempersiapkan rencana yang dibutuhkan sebelum peneliti terjun ke lapangan. Kegiatan ini antara lain: menyusun rancangan penelitian, menyusun pertanyaan pokok, memilih lapangan penelitian, memahami latar penelitian, persiapan diri terjun ke lapangan, mengurus perizinan, menjajaki dan menilai keadaan lapangan, penentuan informan, serta menyiapkan perlengkapan penelitian.

#### **3.8.5. Tahap Pekerjaan Lapangan**

Tahap pekerjaan lapangan dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2022. Pada kegiatan ini, dilaksanakan pengumpulan data melalui kegiatan wawancara, observasi dan studi dokumen.

### **3.8.6. Tahap Analisi Data**

Tahap ini merupakan tahapan akhir, yaitu analisis data dan interpretasi data. Penyusunan data bertujuan untuk mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, tema atau kategori tertentu, dengan maksud mempermudah dalam tafsiran data. Pada tahapan ini dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, serta mengambil kesimpulan dan verifikasi, yang mana ketiga rangkaian kegiatan ini dilaksanakan secara berkesinambungan dan terus menerus selama penelitian. Kegiatan ini dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2022.

### **3.8.7. Tahap Laporan**

Penyusunan laporan meliputi hasil kegiatan yang menggambarkan, menganalisa dan menafsirkan data hasil penelitian secara berkesinambungan sampai selesai. Penyusunan laporan ini dilaksanakan antara bulan Agustus 2022.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengembangan SDM di Program Studi Teknik Elektro ITERA dalam implementasi Renstra mengarah kepada pengelolaan dosen sebagai faktor kekuatan dan peluang untuk peningkatan akreditasi pada kategori unggul dimasa depan, maka kesimpulan dari setiap sub fokus penelitian sebagai berikut:

#### **1. Perumusan Perencanaan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA**

Perumusan perencanaan SDM untuk masa depan di Prodi Teknik Elektro ITERA mengarah kepada peningkatan mutu dosen pada capaian indikator Doktor dan Lektor untuk kebutuhan peningkatan status akreditasi pada kategori unggul untuk capaian di tahun 2024.

#### **2. Perumusan Program pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA**

Perumusan program pengembangan SDM untuk masa depan di Prodi Teknik Elektro ITERA untuk capaian di tahun 2024 mengarah kepada terwujudnya: (1) program pengelolaan dosen penerima beasiswa S3 untuk meningkatkan kontribusi pada capain Doktor; (2) program pengelolaan dosen asisten ahli penerima hibah penelitian untuk meningkatkan kontribusi pada capaian Lektor;

### **3. Perumusan Evaluasi pengembangan SDM untuk Masa Depan di Prodi Teknik Elektro ITERA**

Perumusan evaluasi pengembangan SDM untuk masa depan di Prodi Teknik Elektro mengarah pada pengawasan dan analisis yang menekankan pada informasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam bentuk laporan tertulis setiap akhir semester.

Guna mendukung evaluasi pengembangan SDM yang terus menerus maka penguatan sistem penjaminan mutu internal dalam bentuk skema kegiatan mutu sebagai landasan penyusunan *job description quality internal* sudah kiranya di perlukan.

#### **5.2. Saran**

1. Diharapkan Pimpinan Jurusan Teknologi Produksi dan Industri ITERA dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengelola mutu SDM untuk kebutuhan peningkatan akreditasi pada kategori unggul.
2. Diharapkan Pimpinan Program Studi Teknik Elektro ITERA dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam kegiatan peningkatan mutu dosen untuk mencapai indikator pada kebutuhan peningkatan akreditasi kategori unggul.
3. Diharapkan Pimpinan Laboratorium dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam kegiatan peningkatan mutu dosen pada kebutuhan pengelolaan dan layanan laboratorium.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. r. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*: Aswaja Pressindo.
- Akbar, G. S. (2021). Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ditinjau dari Kinerja Dosen dan Layanan Akademik. *Nizamulilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 31-48.
- Antaresti, A. (2017). Integrasi ISO 9001:2015 Dan Standar Akreditasi BAN-PT Untuk Meningkatkan Daya Saing Institusi Pendidikan Tinggi di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Vocatio: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Sekretari*, 1(1), 1-10.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur penelitian suatu praktek*. Jakarta: Bina Aksara, 3.
- Armstrong, M. (2006). Human resource management practice. *Distributed Computing (10th ed.)*. <https://doi.org/10.1002/9781118802717>.
- Arwildayanto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional, hlm.7. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Astari dkk. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Implementasi Kompetensi Pedagogik Dosen Pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Di Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu. *Annizom*, 7(2).
- Brodjonegoro, S. S. (2002). *Higher education reform in Indonesia*. Paper presented at the British Council International Seminar, From Peril to Promise: How higher education can deliver,(March 19-23). Retrieved July.
- Byrne, M. (2001). Interviewing as a data collection method. *AORN journal*, 74(2), 233-233.
- Castetter, W. B. (1981). *The Personal Function In Education Administration*: New York: McMilan Publishing Co., Inc.

- Creswell, J. (2015). *Riset pendidikan: Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi riset kualitatif & kuantitatif*.
- Crosby, P. B. (1979). Quality is free-if you understand it. Phillip Crosby Associates II, Inc. *Journal*.
- Engkoswara. (2011). *Konsep Dasar, Proses dan Ruang Lingkup Administrasi Pendidikan*.
- Engkoswara. (2016). Menyiapkan Kualitas Manusia Indonesia Menyongsong Masyarakat Industri dan Perdagangan Bebas. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2).
- Gorgodze et al. (2020). Learning for Earning: Student Expectations and Perceptions of University. *International Education Studies*, 13(1), 42-53.
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gugug Agung.
- Harras dkk. (2021). Kontribusi Kinerja Dosen Bagi Akreditasi Perguruan Tinggi *Paper presented at the Prosiding Senantias: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*.
- Hasanah, H. (2017). *Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)*. At-Taqaddum, 8(1), 21-46.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. hlm.10: Jakarta.
- Hendryadi, e. a. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: LPMP Imperium.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1996). *Qualitative research for nurses: Blackwell Science Oxford*.
- Ilyas dkk. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 16(2), 24-37.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1990). Human resource planning: Challenges for industrial/organizational psychologists. *American psychologist*, 45(2), 223.
- Jamali, Y. (2016). Konsep Pengendalian Mutu Pendidikan. *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 304-318.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet-2 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khairiah, K. (2019). Evaluasi Program Tridarma Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia Menuju World Class University

Pada Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. *Nuansa: Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan*, 12(1).

- Kirkpatrick, D. L. (1998). *The four levels of evaluation Evaluating corporate training: Models and issues* (pp. 95-112): Springer.
- Knowles et al. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*: Routledge.
- Koontz, H., & O'Donnel, C. (1980). Wehrich. 1980. *Management. International Student Edition, Seventh Edition Mcgrawhill Series*, Tokyo.
- Kurnianingsih dkk. (2017). Upaya peningkatan kemampuan literasi digital bagi tenaga perpustakaan sekolah dan guru di wilayah Jakarta pusat melalui pelatihan literasi informasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 61-76.
- Mahmudah dkk. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: Kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43-53.
- Malcolm et al. (2009). *Assessing the effectiveness of enforcement and regulation*. City of London.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd: Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulianti dkk. (2019). Model Faktor Determinan yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Pendidikan Vokasi.
- Nawawi. (2003). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*.
- Nawawi. (2005). *Metode penelitian bidang sosial*.
- Poerwandari, E. K. (2007). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pradikto dkk. (2017). Persepsi masyarakat di lingkungan industri untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. *Jurnal Ilmiah Edukasi & Sosial*, 5(1), 90-101.
- Pratiwi dkk. (2021). Analisis Tata Kelola Perguruan Tinggi Vokasi dan Indeks Kepuasan Siswa pada Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4556-4567.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.

- Price, A. (2004). *Human resource management in a business context*.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58-67.
- Rahayu, T. I. (2016). Perencanaan sumber daya manusia (manpower planning) dalam organisasi publik. *Gema Eksos*, 5(1), 218137.
- Rahman. (2020). Model Pengembangan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Philip. B. Crosby. *eL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education*, 2(1), 41-56.
- Ramlah, R., Hartatik, H., Afriansyah, A., Arum, R. A., Santoso, R., Qosim, N., et al. (2022). Rencana Kerja dan Penganggaran (Konsep, Teori dan Implikasi).
- Rao, T. (1987). Planning for human resources development. *Vikalpa*, 12(3), 45-51.
- Rencana Strategis ITERA Tahun 2019-2024 (2019).
- Riswanti Rini dkk. (2022). The Effect of Self-Directed Learning on Students' Digital Literacy Levels in Online Learning. *International Journal of Instruction*, 15(3), 229-341.
- Ritawati, R. (2015). Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal. *Istinbath*, 14(16), 109-123.
- Riva'i. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*.
- Rogers, E. W., & Wright, P. M. (1998). Measuring organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects and performance information markets. *Human resource management review*, 8(3), 311-331.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Safriadi, S. (2022). Analisis SWOT Formulasi Strategi Pengembangan Dosen di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. *Intelektualita*, 11(01).
- Samina dkk. (2020). Daya Saing Lulusan Manajemen Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 13-26.
- Satriadi, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Benefita*, 1(3), 123-133.

- Sauri dkk. (2019). Sistem Penjaminan Mutu Internal Dalam Peningkatan Mutu Hasil Pendidikan Di Universitas Islam Nusantara Bandung. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02), 131-144.
- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiyati dkk. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Paper presented at the Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen stratejik*.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, hlm.3.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159.
- Sims, R. R. (2006). *Human Resource Development Today and Tomorrow*: IAP.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 579-596.
- Snijders et al. (2020). Building bridges in higher education: Student-faculty relationship quality, student engagement, and student loyalty. *International Journal of Educational Research*, 100, 101538.
- Sonhaddji, A. (2002). *Laboratorium Sebagai Basis Pendidikan Teknik di Perguruan Tinggi*. hlm.5.
- Sowiyah dkk. (2021). Behavior of Educational Organizations in Education for Sustainable Development. *International Journal of Current Science Research and Review*, 4(8).
- Sugiyanto dkk. (2016). Pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan dosen vokasi pada pendidikan vokasional di Lampung. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(3), 292-304.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*.
- Suryowibowo dkk. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya. *JDEP (Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 98-106.

- Syahyadi, R. (2020). Sinergitas Pendidikan Vokasi, Pemerintah dan Dunia Usaha-Dunia Industri dalam Menyongsong Merdeka Belajar. *Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Politeknik Negeri Lhokseumawe.*
- Syarif. (1976). *Manajemen pendidikan Administrasi Pendidikan Sekolah Dasar.*
- Tohirin. (2012 ). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*
- Utomo, W. (2021). Paradigma Pendidikan Vokasi: Tantangan, Harapan Dan Kenyataan. *Almufi Journal of Measurement, Assessment, and Evaluation Education*, 1(2), 65-72.
- Werner, J. M. (2014). *Human Resource Management and HRD: Connecting the dots or ships passing in the night?* The Routledge companion to human resource development (pp. 89-98): Routledge.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*: Mc Graw Hill Interamericana.
- Winangun, K. (2017). Pendidikan vokasi sebagai pondasi bangsa menghadapi globalisasi. *Jurnal Taman Vokasi*, 5(1), 72-78.
- Yudhanarko dkk. (2015). *Kajian Perencanaan Kebutuhan Jumlah Dosen Dengan Pendekatan Probabilitas dan Rantai Markov (Studi Kasus di Program Studi Teknik Industri Universitas Gadjah Mada)*. Universitas Gadjah Mada.