

LECTURER RESOURCE DEVELOPMENT DESIGN OF DARUNNAJAH UNIVERSITY JAKARTA FROM 2023 TO 2031

Sofwan Manaf¹, Matnur Ritonga²

^{1,2}Universitas Darunnajah Jakarta, Indonesia

Corresponding author: Email: sofwanmanaf@darunnajah.ac.id

Submission Track:

Submission : 29-01-2024

Accept Submission : 13-05-2024

Available Online : 13-05-2024

Copyright @ 2024 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract

Three colleges—STII Darunnajah Jakarta, STAI Darunnajah Bogor, and STAI Darunnajah Jakarta—that were part of the Darunnajah Foundation gave birth to Darunnajah University. Following their 2022 merger to form Darunnajah University, the first thing to be mapped and designed is the Lecturer Resources. This is looking at the state of existing lecturers, then the birth of five new study programs. This study used a case study methodology, employing a qualitative approach through observation, interviews, and documentation. Data were collected, reduced, presented, and conclusions drawn. The study's findings demonstrated Darunnajah University's seriousness in planning its teaching workforce for 2023–2031. Where the HR bureau is guided by the strategic plan and renovation; 1) Development of existing lecturers by encouraging them to continue their studies, providing scholarships, and providing recommendations for scholarships. 2) Cultivating the values of panca jiwa, panca bina, panca jangka, and panca dharma towards lecturers 3) Recruitment of linear lecturers. 4) Benchmarking good practices of HR development for lecturers to UNIDA Gontor. 5) Targeted in 2031, there are 13 professors.

Keywords: Lecturer Resource, Strategic Plan, Operational Plan, Resource Development

Abstrak

Tiga Sekolah Tinggi yang didirikan di bawah naungan Yayasan Darunnajah: STAI Darunnajah Jakarta, STAI Darunnajah Bogor, dan STIE Darunnajah Jakarta adalah sumber Universitas Darunnajah. Pemetaan dan desain sumber daya dosen adalah hal pertama yang dilakukan setelah merger menjadi Universitas Darunnajah pada tahun 2022. Hal ini melihat keadaan dosen yang ada,

ditambah lahirnya lima prodi baru. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus dengan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dikumpulkan, direduksi, disajikan, dan ditarik kesimpulan. Temuan studi tersebut menunjukkan keseriusan Universitas Darunnajah dalam merencanakan tenaga pengajarnya pada tahun 2023–2031. Di mana biro SDM dan biro terkait berpedoman kepada renstra dan renov; 1) Pembinaan dosen yang sudah ada dengan beragam pelatihan, serta mendorong untuk lanjut studi, memberikan beasiswa, dan memberikan rekomendasi untuk memperoleh beasiswa. 2) Penanaman nilai panca jiwa, panca bina, panca jangka, dan panca dharma terhadap dosen 3) Rekrutmen dosen yang linier. 4) Benchmarking praktik baik pembinaan SDM Dosen ke UNIDA Gontor. 5) Sebagaimana ditargetkan, Tahun 2031 akan ada 13 Guru Besar UDN.

Kata Kunci: *SDM Dosen, Rencana Strategis, Rencana Operasional, Pengembangan SDM*

A. PENDAHULUAN

Bahan baku utama yang digunakan untuk memproses semua sumber daya yang tersedia di bidang pendidikan adalah sumber daya manusia. Karena itu adalah kepercayaan yang telah diemban oleh manusia, maka sumber daya yang telah dikelola dengan baik akan dianggap mampu bertanggung jawab di masa depan. Manusia termotivasi untuk menjadi ahli dalam ilmu pengetahuan untuk mendapatkan manajemen yang baik. Hal ini sangat jelas difirmankan Allah ﷻ dalam AL-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Perencanaan, pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia suatu organisasi disebut manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk di pendidikan tinggi. Sebagai bagian penting dari sistem pendidikan tinggi, dosen harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan pasca-sekolah, universitas memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang dapat dicapai dengan menerapkan instruksi berkualitas tinggi (Ni'mah *et al.*, 2023).

KH. Abdul Manaf Mukhayyar, Drs. KH Kamaruzzaman, dan Drs. KH Mahrus Amin adalah tiga pendiri Pondok Pesantren Darunnajah, dan mereka berinisiatif mendirikan Universitas Darunnajah. Mereka berharap agar para alumni mampu melakukan *istinbath* (penarikan kesimpulan) hukum, suatu keterampilan yang belum dimiliki oleh lulusan tingkat aliyah. Para kader yang datang setelah mereka memahami dengan baik tujuan pendiriannya, yaitu bahwa kemampuan *istinbath* hukum seharusnya dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi. Pendiri memulai tahap pertama pembentukan Universitas Darunnajah (UDN) dengan pendirian Ma'had Aly pada tahun 1986. Kemudian, pada tahun 1989, namanya diubah menjadi *Institute of Islamic Religion* Darunnajah (IAID), yang memiliki program untuk belajar ilmu Syari'ah. Dalam perjalanan pengembangan, IAID mengalami perubahan lain untuk menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Darunnajah (STISDA) pada tahun 1990. Pada

periode tersebut, pengurus mengusulkan penambahan Program Studi Tarbiyah, dan akhirnya, STISDA berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) pada tahun 1993. Pendidikan Anak Usia Dini Islam, Hukum Keluarga Islam, dan Manajemen Pendidikan Islam merupakan tiga program studi yang didirikan STAIDA pada tahun 2013. Selain itu, Yayasan Darunnajah memperluas jangkauannya dengan mendirikan sekolah tinggi lain di Bogor, yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Bogor, pada tahun 2017 (Darojat H., 2022).

Cita-cita para pendiri Pesantren Darunnajah dalam membangun Universitas dilanjutkan oleh generasi penerus. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darunnajah dibuka pada tahun 2020 dengan Program Studi Administrasi Bisnis. Yayasan Darunnajah mengajukan proses penggabungan tiga Perguruan Tinggi tersebut menjadi Universitas Darunnajah sesuai dengan amanat yang tertulis dalam piagam waqaf tahun 1994. Pada tanggal 10 Juni 2022, atas izin Allah SWT, Dengan Surat Keputusan Nomor 419/E/O/2022, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengubah status Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darunnajah menjadi Universitas Darunnajah. Maka dari itu, Yayasan Darunnajah berusaha untuk menyatukan Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta dan Bogor ke dalam Universitas Darunnajah (Darojat H., 2022).

Telah ada kajian sebelumnya mengenai peran SDM dalam meningkatkan kualitas Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). Penelitian Maghfiroh dan Sedyanta Santosa; 1) Berorientasi Profesional; 2) Kebiasaan spiritual, menurut temuan penelitian meliputi implementasi, pemantauan, dan penilaian manajemen sumber daya manusia Unida (Maghfiroh, Santosa, 2020).

Penelitian *Kedua* Pentingnya manajemen sumber daya manusia pada perguruan tinggi tergambar dari penelitian tentang SDM guru yang dilakukan oleh Imaduddin dari Darullughah Wadda'wah. Banyak bidang yang dicakup dalam penelitian ini, termasuk sosiokultural, politik, ekonomi, hukum, administrasi, dan teknologi. Temuan para peneliti menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif lebih penting daripada sejumlah uang atau mesin canggih bagi efektivitas suatu organisasi (Imaduddin, 2022).

Penelitian *Ketiga*, Penelitian bertajuk "Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Kunir: Peningkatan Mutu Pendidikan" Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di STAI Darussalam Kunir masih terkendala oleh keterbatasan eksternal, keterbatasan dosen, dan kurangnya pengalaman manajemen. seperti masalah pendanaan untuk peningkatan kualitas (Ni'mah et al., 2023).

Penelitian *Keempat*, Menurut penelitian, kehadiran manusia sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam pendidikan tinggi karena menyediakan lapangan kerja, bakat, inovasi, insentif, dan fungsi asli. Perguruan tinggi melakukan penilaian kritis terhadap kinerja MSDM, salah satu metodenya adalah *Balanced Score Card (BSC)* (Suhatma, 2020). Penelitian lain tentang SDM juga dilakukan oleh (Wahyudi & Sunarsi, 2021; Widiensyah & Sitasi, 2019; Yusuf dkk., 2021; Chidir dkk., 2021; Fadhil & Ashoer, 2020; Rachman Putra dkk., 2021).

Mengacu kepada latar belakang di atas, maka penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut desain pengembangan sumber daya manusia khususnya SDM Dosen di Universitas Darunnajah Jakarta yang usianya memasuki tahun kedua setelah berubah status dari sekolah tinggi menjadi Universitas.

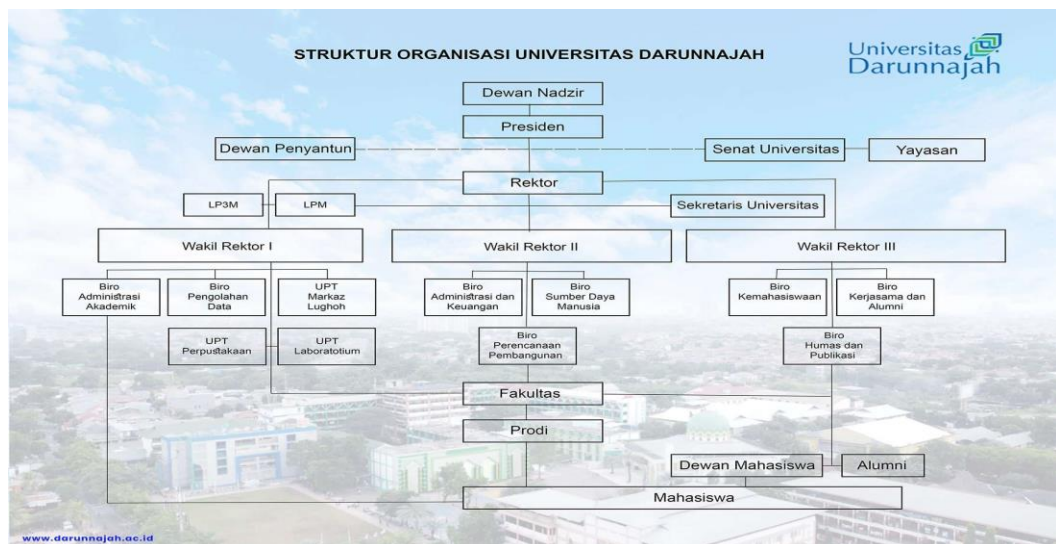
B. METODE PENELITIAN

Universitas Darunnajah, Jakarta Selatan, Indonesia, menjadi lokasi penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus kualitatif. Kepala Biro SDM Universitas Darunnajah dan ketua Lembaga Penjaminan Mutu merupakan sumber informasi penting dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, dokumentasi, wawancara, dan observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini pendekatan analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penyusunan kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Struktur Organisasi Universitas Darunnajah

Salah satu perguruan tinggi, yaitu Universitas Darunnajah menawarkan pendidikan akademik dengan tujuan mempersiapkan mahasiswa yang berkualitas dan cakap, berkarakter islami, dan berdaya saing tinggi di bidangnya, serta memiliki kepekaan terhadap perkembangan lokal, regional, nasional maupun global. Atas dasar hal tersebut maka Universitas Darunnajah selalu berupaya untuk memberi sumbangsih pemikiran dan kerja nyata, termasuk dalam mengatasi permasalahan global yang menjadi fokus pembangunan berkelanjutan. Untuk itu Universitas Darunnajah akan fokus memperkuat sembilan bidang yang ada, yaitu: 1) Pendidikan, 2) Penelitian, 3) Pengabdian kepada Masyarakat, 4) Tata Pamong dan Tata Kelola, 5) Kerjasama, 6) Sumber Daya Manusia, 7) Keuangan, 8) Sarana dan prasarana, dan 9) Mahasiswa Baru (Fauzi, 2022). Dalam memperkuat tata kelola tersebut maka dibuat struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar C.1 Struktur Organisasi Universitas Darunnajah Jakarta

Dari gambar struktur organisasi Universitas Darunnajah di atas, terlihat bahwa terdapat tiga lapisan struktur di atas rektor, yaitu struktur dewan nadzir, struktur presiden universitas, dan yang ketiga struktur Yayasan, Senat Universitas, dan Dewan Penyantun. Kemudian terdapat empat lapisan struktur di bawahnya yaitu struktur wakil rektor dengan dengan masing-masing biro-biro di bawahnya, struktur tingkat fakultas, struktur di tingkat program studi, dan struktur di tingkat organisasi mahasiswa.

2. Visi Misi Universitas Darunnajah

Pendidikan dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang tidak akan pernah merugikan dan sekaligus memberikan nilai tambah bagi kehidupan bersama dalam berbangsa. Hal ini menjadi lebih penting di tengah kesadaran masyarakat Indonesia yang semakin meningkat akan pentingnya investasi dalam pendidikan, terlebih lagi dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat (Basyar, 2016).

Setelah resmi beralih status menjadi Universitas pada 10 Juni 2022, maka disusun statuta Universitas Darunnajah dengan Visi *"Menjadi universitas sebagai pusat pengembangan keilmuan, manajemen, teknologi, dan kewirausahaan berbasis pesantren Wakaf"*. Misi tersebut terdiri dari beberapa poin. Pertama, memberikan ilmu dan pengajaran berdasarkan konsep pembinaan Wakaf sehingga menghasilkan pribadi yang beradab. Kedua, Melakukan penelitian yang menghasilkan ide, teori, dan konsep baru yang selaras dengan sudut pandang Islam. Ketiga, Menyelenggarakan pengabdian masyarakat bercirikan teknologi, manajemen, dan kewirausahaan. Keempat, Mengelola dan membentuk pendidikan tinggi berlandaskan nilai-nilai Islam untuk mengembangkan pelbagai jaringan kerjasama yang saling menguntungkan (Darojat H., 2022).

Berdasarkan visi dan misi tersebut, Universitas Darunnajah menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: Pertama, menciptakan individu yang beradab dan unggul dalam menerapkan prinsip-prinsip Islam. Kedua, menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dengan jiwa kepemimpinan yang kuat. Ketiga, mengembangkan pengetahuan ilmiah yang beragam untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Keempat, menjadikan Universitas Darunnajah sebagai institusi pendidikan tinggi yang mengutamakan nilai-nilai Islam dalam menghadapi perubahan zaman. Kelima, membangun sistem manajemen universitas yang berbasis nilai-nilai Islam dan dapat menjalin kerjasama di tingkat nasional maupun internasional (Fauzi, 2022).

3. Nilai-nilai Pendidikan Universitas Darunnajah

Sebagai Universitas berbasis Pesantren Wakaf, Universitas Darunnajah dalam menjalankan kegiatan akademik maupun non akademik selalu bertumpu pada nilai-nilai khas yang menjadi pilar dan basis nilainya:

Pertama, Panca jiwa yaitu 1) Jiwa keikhlasan, 2) Jiwa kesederhanaan, 3) Jiwa kemandirian, 4) Jiwa *ukhwah islamiyah*, dan 5) jiwa kebebasan. *Kedua*, Pilar kedua, Panca Bina 1) Bertaqwa, 2) Berakhlak mulia, 3) sehat, 4) Berpengetahuan luas, 5) Kreatif dan terampil. Panca Dharma berada di urutan ketiga. 1) Ibadah, 2) Ilmu sebagai bidang yang bermanfaat bagi masyarakat, 3) Kader Ummat Yang keempat adalah Dakwah Islamiyah; kelima Cinta Tanah Air dan Wawasan Nusantara. Pilar Keempat: 1) Peningkatan standar pendidikan; 2) Pengembangan fisik; 3) Penggalan dana dan pengembangan; 4) Kaderisasi dan penempatan; dan 5) Pegabdian masyarakat (Kurniawan *et al.*, 2023).

4. Rencana Induk Pengembangan dan Rencana Strategis

Rencana Induk Pengembangan Universitas Darunnajah direncanakan untuk periode 25 tahun yang terbagi menjadi lima tahap. Setiap tahap berlangsung

selama lima tahun dengan tujuan strategis yang bertingkat pada setiap tahapnya, yakni sebagai berikut (Fauzi, 2022) :

- a. Tahap I (2022-2026) Universitas Darunnajah memfokuskan segala potensi yang dimilikinya dalam menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi, sehingga Universitas Darunnajah dapat menjadi perguruan tinggi yang memiliki tata kelola yang unggul (*Good University Governance*) serta mampu menyelenggarakan perguruan tinggi secara profesional dalam rangka penguatan nilai menuju daya saing tingkat nasional.
- b. Tahap II (2027-2031) Universitas Darunnajah memperkuat penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi dan menjadi perguruan tinggi berdaya saing tingkat nasional (*National Standard University*) menuju daya saing internasional.
- c. Tahap III (2032-2036) Universitas Darunnajah mengembangkan dan memanfaatkan Tridharma Perguruan Tinggi untuk menyelesaikan tantangan dan masalah tingkat nasional dan menjadi pusat unggulan (*center of excellence*) dalam pemajuan wakaf yang melatih kewirausahaan, ilmu pengetahuan, manajemen, dan teknologi menuju daya saing global.
- d. Tahap IV (2037-2041) Universitas Darunnajah secara konsisten melanjutkan penguatan, pengembangan, dan pemanfaatan Tridharma Perguruan Tinggi dalam menyelesaikan tantangan dan masalah pada tingkat nasional dan siap untuk menjadi universitas berstandar dunia (*Pre World Class University*) di bidang kewirausahaan, manajemen, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis wakaf.
- e. Tahap V (2042-2046) Universitas Darunnajah secara konsisten melanjutkan penguatan, pengembangan, dan pemanfaatan Tridharma Perguruan Tinggi dan nilai-nilai internal dalam menyelesaikan tantangan dan masalah tingkat global dan menjadi universitas berstandar dunia (*World Class University*) di bidang kewirausahaan, manajemen, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis wakaf.

5. Desain Pengembangan SDM Dosen

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan hanyalah beberapa aspek manajemen sumber daya manusia; setelah ini selesai, organisasi harus fokus pada inisiatif pengembangan SDM seperti pendidikan dan pelatihan.

Strategi keseluruhan Universitas Darunnajah Jakarta untuk mengembangkan modal manusia biasanya menekankan faktor sosial, psikologis, dan bahkan pedagogis selain faktor akademis atau intelektual. Karena Universitas Darunnajah Jakarta adalah sebuah perguruan tinggi yang didirikan untuk mempertahankan ajaran Islam, salah satu persyaratan untuk mempekerjakan dosen adalah bahwa kandidat dosen harus mampu membaca Al-Qur'an.

Hingga saat ini Universitas Darunnajah masih melakukan perekrutan dosen berdasarkan kebutuhan program studi yang ditawarkan di lingkungan kampus. Menurut informasi dari kepala biro SDM dan bisa dilacak juga di laman Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti), keadaan dosen Universitas Darunnajah adalah sebagai berikut:

Tabel C.1 Data SDM Dosen UDN Pada Setiap Prodi

No.	Nama Program Studi	Jumlah Dosen	Keterangan
1	Hukum Keluarga Islam	9 Orang	4 Doktor 5 Magister
2	Manajemen Pendidikan Islam	23 Orang	6 Doktor 17 Magister
3	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	8 Orang	2 Doktor 6 Magister
4	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	6 Orang	1 Doktor 5 Magister
5	Administrasi Bisnis	5 Orang	5 Magister
6	Bisnis Digital	3 Orang	3 Magister
7	Kewirausahaan	3 Orang	3 Magister
8	Rekayasa Perangkat Lunak	4 Orang	4 Magister
9	Sains Aktuaria	3 Orang	3 Magister
10	Sistem Teknologi Informasi	1 Orang	1 Magister
	Jumlah Keseluruhan	65 Orang	13 Doktor 52 Magister

Berdasarkan data di atas, ijazah terakhir dengan gelar magister berjumlah 52 dosen, sedangkan dengan gelar doktor 13 dosen, dan belum ada Guru Besar. Selanjutnya peneliti akan memaparkan data terkait SDM yang sedang melanjutkan program strata tiga, baik dengan biaya mandiri, beasiswa yayasan, maupun beasiswa pemerintah. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel C.2 Data SDM Dosen UDN Lanjut Studi Doktoral

No.	Nama Program Studi	Jumlah Dosen	Keterangan
1	Hukum Keluarga Islam	1 Orang	1 Beasiswa Yayasan
2	Manajemen Pendidikan Islam	2 Orang	1 Biaya Mandiri 1 Beasiswa Pemerintah
3	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	1 Orang	1 Biaya Mandiri
4	Administrasi Bisnis	1 Orang	1 Beasiswa Pemerintah
	Jumlah Keseluruhan	5 Orang	2 Biaya Mandiri 3 Beasiswa

Merujuk kepada data di atas, dosen Universitas Darunnajah Jakarta yang sedang melanjutkan studi doktoral baik dengan biaya pendidikan secara mandiri dan dibiayai oleh Yayasan Darunnajah, dan beasiswa dari pemerintah berjumlah lima orang, yaitu Hadiyanto Arief, M.Bs menempuh studi doktoral di Universitas Gadjah Mada, Matnur Ritonga, M.Pd menempuh studi doktoral di Universitas Muhammadiyah Jakarta, Rokimin, M.Pd mengambil program doktor di

Universitas PTIQ Jakarta, Dwi Puji Lestari, M.Pd menempuh program doktoral di Universitas Negeri Jakarta, dan Engga Jalaludin, M.M di program doktoral Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Setelah dianalisis lebih lanjut sesuai kondisi saat ini, maka dapat diprediksi akan terlihat desain SDM Dosen UDN sesuai Rencana Strategis kampus pada termin pertama di Tahun 2026 kemudian di termin kedua Tahun 2031 yang akan datang sebagai berikut:

Tabel C.3 Desain SDM Dosen Tahun 2023-2031

Prodi	No.	Nama Dosen	SDM 2023	SDM 2026	SDM 2031
HKI	1	KH Hadiyanto Arief, M.Bs	-	LK	GB
	2	Hendro Risbiyantoro, M.S	-	Lektor	LK
	3	KH Busthomi Ibrohim, Ph.D	Lektor	LK	GB
	4	Dr. Lilis Suaedah	-	LK	LK
	5	Dr. Taufik, M.Si	Lektor	LK	GB
	6	Dr. Mohammad Rofiq	Asisten Ahli	Lektor	LK
	7	Sofyan Munawar, M.H	-	Lektor	LK
	8	Taufiq Ramadhan, M.H	-	Lektor	LK
	9	Mia Mawaddah, M.Pd	-	Lektor	LK
MPI	10	Dr. KH Sofwan Manaf, M.Si	Lektor	LK	GB
	11	Dr. Much. Hasan Darajat	Lektor	LK	GB
	12	Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D	Lektor	LK	GB
	13	Dr. Nashirudin	Lektor	Pindah	-
	14	Matnur Ritonga, M.Pd	Asisten Ahli	LK	GB
	15	Rokimin, M.Pd	Asisten Ahli	LK	LK
	16	Rika Handayani, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	17	Idham, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	18	Farah Diba, M.I.Kom	Asisten Ahli	Lektor	LK
	19	Azmi Islami, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	20	. Ibnu Muzakir, M.Pd	-	Lektor	LK
	21	Dr. Arizqi Ihsan Pratama	Lektor	LK	GB
MPI	22	Dr. Musthofa Zahir	Lektor	LK	GB
	23	Abdul Saipon, M.Pd	Lektor	LK	LK
	24	Nur Rochmat, M.Pd	Lektor	LK	LK
	25	M. Mukhlis Nasrulloh, M.Pd	Lektor	LK	LK
	26	Irman Sumantri, M.Pd	Lektor	LK	LK
	27	M. Yogi Saputra, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	28	Mahmun, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	29	Anjaludin, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	30	Afaf Saifullah Kamalie, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	31	Muna, M.S	Asisten Ahli	Lektor	LK
	32	Nur Azizah, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
PG MI	33	Dr. M. Irfanudin Kurniawan	Lektor	LK	GB
	34	Dr. Abuzar Al Ghifari	Lektor	LK	GB

	35	Heri Dermawan, M.Pd	Lektor	LK	LK
	36	Nailil Muna Shalihah, M.Si	Lektor	LK	LK
	37	Ahmad Farid, M.Ag	Asisten Ahli	Lektor	LK
	38	Taufiq Nur Azis, M.Pd	Lektor	LK	LK
	39	Khairrina, M.Pd	Lektor	LK	LK
	40	Aal Jalaludin, M.Ag	Asisten Ahli	Lektor	LK
PIAUD	41	Dr. Sri Nurlaily	Asisten Ahli	LK	LK
	42	Dwi Puji Lestari, M.Pd	Lektor	LK	GB
	43	Lilis Purwani, M.Pd	Asisten Ahli	-	-
	44	Arie Rijanti, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	45	Hapsa Kamaruddin, M.Pd	Asisten Ahli	Lektor	LK
	46	Wulan Perawati, M.Pd	Asisten Ahli	Pindah	Pindah
Adbis	47	Yasin Achmad Sofyan, M.M	-	Lektor	LK
	48	Zaenal Abidin, M.Sc	-	Lektor	LK
	49	Rizka Fajrina S, M.M	-	Lektor	LK
	50	Engga Jalaludin, M.M	Asisten Ahli	LK	GB
	51	Nur Majdina, M.Si	-	Lektor	LK
Bisdig	52	Zaki Ahmad Farid, M.Pd	-	Lektor	LK
	53	Asmi Lidya Pradipta R, M.M	-	Lektor	LK
	54	Mutmainah, M.M	-	Lektor	LK
KWh	55	Maria Magdalena N, M.Sc	-	Lektor	LK
	56	Mastur, M.M	-	Lektor	LK
	57	Muadz, M.M	-	Lektor	LK
RPL	58	Supriadi Panggabean, M.Kom	-	Lektor	LK
	59	Mawaddatul Ulya, M.M	-	Lektor	LK
	60	Faishal Wafiq Zakiy, M.T.I	-	Lektor	LK
	61	Anas Fauzi, M.Pd	-	Lektor	LK
SAK	62	Paiz Jalaludin, M.Si	-	Lektor	LK
	63	Alrafiful Rahman, M.Si	-	Lektor	LK
	64	Krishna Prafidya R, M.Si	Asisten Ahli	Lektor	LK
STI	65	Wahyu Joko Saputro, M.Kom	-	Lektor	LK

Tabel kualifikasi dosen Universitas Darunnajah di atas menunjukkan bahwa saat ini SDM dosen masih sangat minimal, dapat dilihat bahwa di beberapa program studi masih di bawah standar yang ditentukan oleh Kemdikbudristek. Contohnya di program studi Sistem dan Teknologi Informasi yang baru memiliki satu dosen ber-NIDN dan belum memiliki jabatan fungsional.

Sesuai hasil diskusi dengan Biro Sumber Daya Manusia Universitas Darunnajah dan Kepala LPM UDN, bahwa strategi yang sedang dijalankan adalah melakukan rekrutmen dosen yang linier, dan terkait hal ini sedang berlangsung tahapan seleksi di internal kampus.

6. Benchmarking Praktik Baik Pengembangan Dosen

Universitas Darussalam Gontor, sebagai salah satu tolok ukur bagi Universitas Darunnajah, dapat terus dijadikan panduan dan diakui oleh pihak-pihak terkait di Universitas dalam merancang strategi dan pengembangan sumber daya dosen. Unida memiliki inisiatif untuk menyumbangkan 100 doktor

kepada Gontor sebagai bagian dari perayaan ulang tahun Gontor yang ke-100. Pada tahun 2020, sebanyak 45 pengajar di Unida melanjutkan pendidikan ke tingkat doktoral dengan berbagai pendekatan, termasuk melalui jalur beasiswa, secara mandiri, dan dengan dukungan finansial langsung dari universitas, baik di dalam maupun di luar negeri.

Pengembangan SDM di Unida mencakup dua hal: Berorientasi pada profesi (*Profesional oriented*) yang difokuskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan tuntutan profesi merupakan inti dari program ini. Program ini mencakup tri dharma perguruan tinggi dan berbagai metode, seperti peningkatan keahlian melalui studi lanjut, pemberian beasiswa di Qatar untuk meningkatkan kemampuan bahasa Arab, penyelenggaraan lokakarya literasi jurnal, pengembangan nilai-nilai kepesantrenan untuk dosen dan tenaga kependidikan, pertemuan ilmiah, serta penugasan-penugasan. Sementara itu, pendekatan yang berfokus pada dimensi spiritual (*Spiritual Habit*) bertujuan menciptakan lingkungan yang religius melalui kegiatan olah pikir, olah *dzikir*, olah rasa, dan olah raga, seperti kajian keislaman, *tahfidz*, *Qiroatul Quran*, shalat berjamaah, dan puasa pada hari Senin dan Kamis. (Maghfiroh, Santosa, 2020).

D. KESIMPULAN

Sumber Daya Manusia khususnya tenaga pendidik di Universitas Darunnajah masih sangat memerlukan pembinaan dan pengembangan terutama pada lima prodi baru, yaitu Bisnis Digital, Kewirausahaan, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Sistem dan Teknologi Informasi. Implikasi dari banyaknya kebutuhan akan rekrutmen dosen yang sedang dilakukan berdampak kepada membengkaknya pendanaan. Dibutuhkan orientasi yang tidak hanya *duniawi* akan tetapi harus berorientasi *ukhrawi*, maka penanaman nilai-nilai dasar pendidikan UDN yang terkandung di dalam panca jiwa, misalnya keikhlasan, kesederhanaan, dan kemandirian harus terus ditanamkan sehingga terinternalisasi dengan baik.

REFERENSI

- Basyar, S. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Mahasiswa*. Jurnal Dewantara, [S.l.], v. 1, n. 01, p. 1-15, oct. 2016. ISSN 2541-609X.
- Chidir, G., Ferdiyatomoko, D., Kumoro, C., Johan, M., Asbari, M., Novitasari, D., Pembangunan, I., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2021). *Learning dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen*. 4(2). <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta>
- Darojat, Hasan, Et. al. (2022). *Statuta Universitas Darunnajah Jakarta*
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *Forkamma*, 3(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v3i2.4456>
- Fauzi, A. (2022). *Rencana Strategis Universitas Darunnajah Jakarta*
- Imaduddin. (2022). Manajemen Sumber Daya pada Perguruan Tinggi Islam. *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 114–131. <https://doi.org/10.38073/aljadwa.v2i1.916>

- Kurniawan, I. et. al. (2023). *Buku Pedoman Akademik 2022-2023 Buku Pedoman Akademik 2022-2023*.
- Maghfiroh, Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Volume 9 Number 2 Tahun 2020, pp 16-23 ISSN: Print 2614-6576 –Online 2614-6967. DOI : <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2.110439>
- Ni'mah, S. N., Kusumadewi, R. A., Pahardik, S. E., & Anggraeni, P. (2023). A Manajemen Sumber Daya Manusia (Dosen) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir. *ICoIS: International Conference on Islamic Studies*, 4(1), 68–78. <https://doi.org/10.58223/icois.v4i1.223>
- Rachman Putra, A., Anastasya Sinambela, E., & Studi Manajemen, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. In *Jurnal Simki Pedagogia* (Vol. 4, Issue 1). <https://jipied.org/index.php/JSP>
- Suhatma, S. (2020). Mencapai Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Islam Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Balance Score Card (Telaah Reflektif di IAIN Syekh Nurjati Cirebon). *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 26–43. <https://doi.org/10.24235/jiem.v4i1.6825>
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285–291. <https://doi.org/10.29210/020211155>
- Widiansyah, A., & Sitasi, C. (2019). *Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan*. *Cakrawala*. 19(1), 21–26. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2), 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>