

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Kediri

Endah Kurniawati¹, Srikalimah²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

DOI: [10.37531/sejaman.v4i2.1211](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1211)

Abstrak

Penelitian bertujuan: untuk mengetahui strategi pengembangan karyawan dan kendala-kendala dalam proses pelaksanaannya. Sampel penelitian adalah dosen sebanyak 80 responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari laporan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami. Fokus penelitiannya ditujukan untuk menggali data dan informasi yang berkaitan dengan pengembangan dosen. Hasil penelitian ini pelaksanaan strategi pengembangan dosen akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu kinerja pendidikan serta eksistensi suatu perguruan tinggi.

Kata Kunci: nilai perusahaan, kecurangan dalam pelaporan keuangan, kepemilikan manajerial.

Abstract

The research aims: to determine employee development strategies and constraints in the implementation process. The research sample was lecturers as many as 80 respondents. The method used is descriptive with a qualitative approach. In this approach, the researcher makes a complex picture, examines words, reports detailed reports from respondents and conducts studies in natural situations. The focus of his research is to explore data and information related to lecturer development.

The results of this research implementation of the lecturer development strategy will have implications for improving the quality of educational performance and the existence of a university.

Keywords: College, Strategy, Development, Lecturer, Quality Of Education

Copyright (c) 2021, Endah Kurniawati

Corresponding author :

Email Address : endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen kunci dari setiap organisasi, baik institusional maupun bisnis. SDM juga merupakan aspek kunci dalam mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau institusi. Bagaimanapun, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pergantian karyawan, keterbatasan kompetensi, diversifikasi tenaga kerja, dan isu-isu lain yang berkaitan dengan dinamika sumber daya manusia semua dapat diatasi melalui pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, pengembangan SDM diperlukan agar setiap karyawan tidak terpenjara dalam rutinitas dan dapat berkontribusi aktif untuk kemajuan organisasi di era yang serba cepat ini. Pengembangan sumber daya

manusia juga dapat membantu karyawan dalam mengembangkan sikap mental dan keterampilan yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan peran terkait pekerjaan di masa depan, sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja.

Universitas Islam Kediri adalah suatu universitas swasta yang merupakan unit Perguruan Tinggi yang pendirian serta pengelolaannya dilaksanakan oleh Yayasan Bina Cendikia Muslim Pancasila (YBCMP). Misinya adalah Menjadi Universitas berstandar nasional mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dibidangnya, berjiwa juang dan wirausaha yang Islami.

Seluruh komponen struktur organisasi UNISKA Kediri harus bersinergi untuk mencapai tujuan tersebut. Kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga akademik, merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan tinggi. "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat" (Permendikbud no. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi)

Dari Permendikbud di atas dapat disimpulkan Dosen sebagai tenaga akademik merupakan komponen internal yang sangat penting dalam perguruan tinggi yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi perguruan tinggi, dan yang sifatnya dapat diatur oleh organisasi perguruan tinggi yang terlibat dalam pencapaian tujuan. Dosen merupakan salah satu aset terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perguruan tinggi. Bahkan peralatan terbaik dengan teknologi terbaru dan tercanggih tidak akan berfungsi di perguruan tinggi tanpa Dosen. Oleh karena itu, setiap orang dalam organisasi adalah sumber daya berharga yang harus dihargai, dilindungi, dan dipertahankan.

Pengembangan dosen akan berdampak pada pengembangan perguruan tinggi, yang akan memiliki konsekuensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menentukan efektivitas dan kelangsungan hidupnya. Ketika terjadi pengembangan maka, lembaga pendidikan tinggi juga akan mengalami pengembangan. Ada tiga kebutuhan sumber daya manusia dalam pendidikan di era globalisasi: sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia yang terus belajar, dan sumber daya manusia dengan nilai-nilai indigeneous. Pengembangan sumber daya manusia (dosen) dapat membantu memenuhi ketiga tujuan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan dosen wajib dilakukan guna mengembangkan dan memelihara mereka agar menjadi sumber daya yang andal. Dosen juga akan mengembangkan rasa keterikatan dengan organisasi tersebut sebagai hasilnya. Maka dari itu dosen harus didorong untuk berpartisipasi dalam program pengembangan karyawan oleh organisasi. Demikian pula, dosen harus menganggap serius setiap pengembangan keterampilan atau aktivitas pengembangan SDM yang diatur oleh organisasi. Dengan adanya sinergi antara dosen dengan organisasi akan mempercepat tujuan organisasi yang dirumuskan dalam visi dan misi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Bawani (2016), adalah "proses penelitian dan pemahaman yang mempelajari fenomena sosial dan masalah manusia dengan menggunakan metodologi". Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, mengevaluasi bahasa, laporan terinci dari responden, dan melakukan penyelidikan dalam pengaturan alam menggunakan metode ini. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan teknik deskriptif.

"Menurut Manab (2015), data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif biasanya berupa kata-kata, visual, dan bukan angka". Kalaupun ada angka, hanya untuk memberikan bantuan. Transkrip wawancara, catatan data lapangan, gambar, dokumen pribadi, catatan,

dan catatan lainnya termasuk di antara data yang dipersengketakan. Dalam metode kualitatif, deskripsi atau narasi tertulis sangat penting untuk mendokumentasikan data dan menyajikan temuan studi.

Data yang dihubungkan dengan variabel penelitian dan dikumpulkan dari responden, serta temuan observasi dan wawancara dengan subjek penelitian, merupakan contoh sumber data. Peneliti juga melakukan wawancara dan menggunakan data pendukung dari buku arsip, peraturan organisasi, dan laporan pelaksanaan untuk triangulasi data. Untuk menarik kesimpulan dari data saat ini, penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan teknik induktif. Artinya peneliti mengkonstruksi ide berdasarkan fakta, informasi, dan bukti empiris. Atau berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus dari pengalaman nyata untuk kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, kategori, prinsip dan definisi bersifat umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengembangan dosen dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, tergantung pada anggaran, materi program yang diinginkan, kesesuaian fasilitas, harapan dan kemampuan peserta, harapan dan kemampuan institusi, dan prinsip pembelajaran.

Tujuan akhirnya adalah agar pendekatan pengembangan dosen yang tepat dan tepat sasaran mampu memberikan dampak positif.

Pengembangan dosen, menurut Danim dalam Sujarwo (2006) dapat dilakukan melalui pendidikan, penelitian, kajian, model induksi, model forum, dan metode lainnya.

Strategi pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui :

1. Pendidikan

Tujuannya adalah mengembangkan kemampuan baik melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal. Uniska sudah melakukan Program pendidikan formal dengan pemberian bantuan beasiswa untuk program studi lanjut S3 secara bergantian sesuai dengan kemampuan anggaran.

Tentu saja, adanya linearitas keilmuan yang sesuai dengan pemetaan talenta yang telah dipilih juga diperlukan untuk pemberian beasiswa.

Harapannya setelah lulus, ilmu dan pengalaman selama menempuh pendidikan dapat diterapkan dalam perguruan tinggi tersebut.

Sedangkan pengembangan pendidikan non formal sudah dilakukan dalam bentuk diklat maupun mentoring kegiatan-kegiatan pendidikan yang mendukung pengembangan profesi. Ini adalah program yang mencoba untuk mendukung pembelajaran mahasiswa (melalui kegiatan seperti desain pelajaran, persiapan bahan ajar, presentasi, evaluasi, dan umpan balik), dan merupakan aspek kunci dari pengembangan dosen.

Kegiatan diklat ataupun mentoring dilakukan dengan :

- a. Pengiriman dosen untuk seminar dan simposium yang diadakan oleh fakultas, program studi, universitas lain, serta organisasi pemerintah dan swasta.
- b. Mengundang pakar yang ahli di bidangnya untuk memberikan diklat/mentoring para dosen di lingkungan Universitas atau secara *in house training*.

Namun, pelaksanaan kegiatan diklat dan mentoring belum dilakukan berdasarkan penilaian kebutuhan dan tidak dimasukkan dalam agenda perencanaan pengembangan secara tahunan (belum dirancang sesuai dengan standar kompetensi dosen maupun visi dan misi universitas). Jadi, lebih mengarah kepada kegiatan yang sifatnya insidental dan formalitas untuk memenuhi undangan ataupun peraturan pemerintah (DIKTI). Evaluasi strategi pengembangan merupakan proses penentuan apakah maksud dan tujuan yang telah ditetapkan dengan program strategi pengembangan dosen yang telah dilaksanakan sudah sesuai. Jadi, apabila evaluasi pelaksanaan program diklat dan mentoring tidak dilakukan maka keefektifan dari pelaksanaan tidak dapat diketahui.

Menurut Castetter dalam Nasir (2007) "penyusunan proses pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat dilakukan dalam empat tahap:: diagnostic, desain, implementasi

dan evaluasi". Dengan mengikuti fase-fase tersebut proses pengembangan akan berjalan lebih efektif dan efisien. Program yang perlu di siapkan adalah penyusunan perencanaan diklat/mentoring sesuai dengan kebutuhan dan desain berdasarkan tujuan/strategi organisasi. Selanjutnya dalam penerapan program dibutuhkan dukungan berbagai pihak (sosialisasi) serta koordinasi dalam rangka mewujudkan tujuan dari program yang telah di tetapkan. Evaluasi merupakan fase terakhir untuk mengetahui sejauhmana keefektifan program yang telah dilaksanakan. Hasil penyusunan program akan berpengaruh terhadap kualitas serta keefektifan pelaksanaannya.

2. Penelitian

Salah satu dari tiga pilar pendidikan tinggi adalah penelitian yang harus dilakukan oleh seorang dosen. Peran ini dilakukan oleh komunitas akademika, khususnya dosen, melakukan kajian dan penelitian ilmiah. Sebagai upaya mendukung program penelitian, Uniska mengadakan program hibah internal yang ditindaklanjuti oleh LPPM dan fakultas dengan memberikan sejumlah imbalan dalam bentuk nominal uang sebagai penghargaan kepada dosen yang telah mengirimkan proposal dan jurnal penelitian. Namun dalam pengelolaannya belum dapat melibatkan seluruh dosen. Keterbatasan keikutsertaan dosen salah satu alasannya karena kurang mendapatkan penghargaan yang layak. Selain itu belum adanya sanksi apabila dosen tidak melakukan penelitian. Hal ini tentunya membuat dosen tidak merasa wajib melakukan penelitian.

Untuk meningkatkan motivasi dosen dalam penelitian, lembaga juga harus memfasilitasi dengan menyediakan beberapa program. Programnya dapat berupa pendampingan metodologi penelitian (kemampuan mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengembangkan desain program penelitian, kemampuan mengembangkan dan memvalidasi instrumen, penguasaan metode penelitian).

Penelitian dilakukan secara bertahap berdasarkan pemetaan keilmuan masing-masing dosen, dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama/kolaborasi lintas fakultas maupun antar fakultas dalam satu institusi yang sama atau antar universitas.

3. Forum Ilmiah Terprogram

Forum ilmiah merupakan suatu wadah untuk dosen dalam memperbaharui informasi dan memperoleh pengalaman baru berdasarkan kajian dari berbagai sudut pandang. Kegiatan forum dapat berupa paparan/kajian sampai pada tataran desain, pengembangan dan implementasi. Sedangkan bentuk kegiatannya: seminar, diskusi dan sosialisasi keilmuan.

Forum ilmiah yang merupakan bentuk resmi dari Universitas tidak ada. Kecenderungan dosen mengikuti forum ilmiah secara individu dari beberapa informasi teman dalam grup *Whats App*. Jadi keikutsertaannya lebih di dasari adanya kebutuhan pengembangan dari dosen tersebut secara pribadi.

Pengembangan model, penelitian, diseminasi, dan publikasi ilmiah merupakan contoh program yang dapat dihasilkan jika tersedia pusat studi/lembaga kegiatan ilmiah. Kelompok fokus yang direncanakan, lokakarya, seminar, dan acara ilmiah lainnya adalah contoh forum yang disiapkan.

4. Publikasi Ilmiah

Dosen memiliki peran penting dalam mentransmisikan bakat, pengalaman, keterampilan, dan karya ilmiah melalui publikasi ilmiah. "Menurut Dewi (2018), jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, pengakuan dan penghargaan atas karyanya, dan integritas ilmiah, serta tingkat aktivitas ilmiah dan partisipasi dalam seminar, lokakarya, dan publikasi ilmiah melalui jurnal nasional, internasional".

Penyebarluasan hasil penelitian, penulisan karya ilmiah dan jurnal, majalah ilmiah, pembuatan buku, penulisan berita, dan pengunggahan ke internet merupakan contoh-contoh penerbitan ilmiah.

Jumlah artikel maupun jurnal dosen Uniska yang masuk dalam SCOPUS dan SINTA masih relatif sedikit jika di kaitkan dengan ketentuan bahwa seorang dosen wajib mempunyai 1 (satu) publikasi ilmiah dalam setiap semester.

Begitupula dengan penulisan buku sehingga, hal ini harus disikapi dengan pembentukan forum atau lembaga ilmiah yang membidangi evaluasi program, pengembangan model, dan jejaring kerjasama (mitra). Penerbitan artikel ilmiah yang terencana, terbit secara berkala, tepat sasaran, dan berjangka panjang.

5. Forum Komunikasi

Komunikasi terjadi ketika orang melakukan kontak mata dan berkomunikasi, mereka terlibat dalam koneksi dua arah (dosen, mahasiswa, karyawan, dan orang lain).

Meskipun mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif, masih banyak terjadi hubungan komunikasi yang kurang baik/tidak saling mengenal antara dosen, dosen dan mahasiswa, serta dosen dan tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas suatu lembaga harus mampu berkomunikasi dan terlibat dengan sukses.

Kemampuan komunikasi dosen harus terus ditingkatkan melalui berbagai program, seperti forum ilmiah yang terencana dan berkesinambungan, kajian terkini, kegiatan komunitas, pengembangan *soft skill*, pelatihan, *model building*, dan sebagainya.. Dari forum komunikasi dapat dijadikan sarana sebagai upaya untuk meningkatkan kolaborasi dalam banyak bidang misalnya : penelitian, kajian ilmiah dll. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan Uniska akan menggalakkan komunikasi baik resmi maupun informal, seperti pengajian rutin, ziarah wali songo, temu ilmiah, dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut sudah dilakukan secara terprogram dan berkelanjutan.

6. Penguasaan Program Teknologi Informasi

Pada era digitalisasi ini tuntutan terhadap dosen semakin bertambah tidak hanya mengetahui cara menggunakan komputer (*computer literacy*), tetapi juga cara menggunakan teknologi informasi (*IT literacy*). Dosen yang telah menguasai IT akan memotivasi dirinya dan mahasiswanya untuk menggunakan berbagai sumber belajar berbasis IT. Manfaat lainnya lebih fleksibel, mudah digunakan, efektif, efisien, kompatibilitas tinggi, integratif untuk sejumlah jenis media konvergen. Dalam pembelajaran berbasis IT, peran dosen lebih menekankan pada pendekatan sosio-emosional dan meminimalkan kontrol sosial (materi duplikat) dalam rangka memberdayakan mahasiswa sebagai sumber belajar potensial di samping sumber belajar lainnya. Lingkungan belajar yang demokratis, bukan yang ketat, untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih menyenangkan dan kondusif.

“Pakar pendidikan meyakini bahwa penguasaan teknologi informasi dosen sangat berpengaruh terhadap keberhasilan mereka dalam mengelola pembelajaran di perguruan tinggi, menurut Sujarwo (2006)”.

Pembelajaran yang dilakukan di Uniska mayoritas sudah menggunakan media berbasis IT. Apalagi saat ini sedang masa pandemi, jadi otomatis semua dosen diuntut untuk memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan pembelajarannya. Namun optimalisasi dari penggunaan media berbasis IT belum menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh faktor usia dari beberapa dosen yang memang sudah tidak mampu mengikuti perkembangan, jadi di perlukan pendampingan dari staf IT fakultas dalam kelancaran pelaksanaan pembelajaran.

7. Program Induksi/ Magang

Kegiatan induksi/ magang ini dilakukan untuk membangun kemampuan atau keterampilan umum atau khusus dalam bidang yang meliputi program pendidikan, pembelajaran, penelitian, dan publikasi ilmiah. Magang diselesaikan dengan menugaskan personel/tim ke institusi lain (dalam/luar kampus) untuk jangka waktu tertentu guna mengembangkan satu atau lebih aspek pendidikan, pembelajaran, dan penelitian bersama, seperti desain program dan media pembelajaran, pengembangan model, program evaluasi, proses, dan hasil belajar. Pusat Sumber Belajar atau Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan tersedia di beberapa institusi, dan mereka dapat ditugaskan untuk mengawasi program induksi/ magang. Dengan “*teaching university*” dapat dilakukan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen. Uniska sudah melakukan kegiatan magang dengan membentuk tim mengunjungi universitas lain yang telah di tetapkan oleh Rektor. Programnya fokus untuk

mengembangkan komponen pendidikan dan pembelajaran. Namun pengelolaan program magang tidak dilakukan dengan baik sehingga manfaat dari hasil magang tidak terlihat.

8. Penunjang

Partisipasi dalam kegiatan kampus seperti konferensi, lokakarya, dan seminar digunakan untuk melaksanakan program pendukung. Program ini memberikan wadah bagi dosen untuk belajar dan mengajar, yang bermanfaat dalam hal meningkatkan pemahaman, pengetahuan, dan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan pengalaman. Uniska sudah seringkali menyelenggarakan berbagai kegiatan penunjang yang melibatkan dosen dari internal maupun eksternal kampus. Dan kegiatannya sudah dilakukan secara terprogram dan berkelanjutan sehingga secara kebermanfaatannya sudah dapat dirasakan oleh dosen yang terlibat.

Kendala pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di pengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu internal dan eksternal Ungguli (2020). Komitmen, tanggung jawab, kepedulian, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan pada azas, daya cipta, minat, motivasi intrinsik, dan sebagainya adalah semua unsur internal yang berasal dari dalam diri dosen. Unsur eksternal dari rangsangan/stimulus dosen, seperti kedudukannya, penghargaan, penghargaan, status, kekuasaan, dan sebagainya. Kendala pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di Uniska antara lain :

1. Forum kajian ilmiah yang menjadi ciri khas pembelajaran belum dilaksanakan secara memadai, dan seolah-olah tidak lebih dari sekedar transmisi pengetahuan.

Hal ini berdampak pada proses pembelajaran yang terbatas pada pemenuhan tujuan kurikuler yang telah digariskan dalam silabus, sehingga mengakibatkan mahasiswa hanya mempelajari materi perkuliahan yang diwajibkan dalam silabus..

2. Beberapa dosen kurang berminat membaca dan terlibat dalam forum ilmiah untuk belajar tentang filsafat dan ide-ide ilmiah. Beberapa dosen hanya memberikan daftar buku tanpa berusaha melihat isi atau referensi buku. Keadaan ini mempengaruhi kemauan dan kemampuan dosen untuk menulis dikte, buku, esai, dan jurnal.

3. Kegiatan penelitian ilmiah belum dijadikan sebagai hobby sehingga kesadaran untuk berkarya masih kurang. Sebagian dosen melakukan kegiatan menulis hanya untuk menggugurkan kewajiban dalam meraih kenaikan pangkat atau mencari keuntungan (uang) belaka bukan di dasarkan oleh keinginan dan kemampuan dosen untuk berkarya sebagai dosen profesional.

4. Mayoritas dosen kurang produktif dalam membuat bahan ajar dan materi pendukung lainnya. Dosen jarang mengajak mahasiswa untuk menulis, termasuk juga jarang melakukan resensi. Di sisi lain, Dosen lebih memilih membuat daftar sumber belajar yang tersedia dari penulis lain.

5. Dosen yang merangkap sebagai pejabat struktural kurang produktif dalam kegiatan ilmiah. Membaca, menulis, melakukan penelitian, terlibat dalam studi ilmiah, program studi, dan kesempatan pengembangan profesional lainnya cukup terbatas. Kesibukan birokrasi dan administratif berdampak terhadap pencapaian tugas pokok dalam pembelajaran; banyak jadwal instruksional harus ditinggalkan untuk mengakomodasi tugas tambahan.

6. Beberapa dosen karena faktor usia sudah tidak mampu mengikuti perkembangan IT, sehingga di perlukan pendampingan dari staf IT fakultas untuk kelancaran pelaksanaan pembelajaran.

SIMPULAN

Sumber daya manusia (dosen) merupakan faktor terpenting dalam kemajuan pendidikan tinggi. Dan jika sumber daya manusia (dosen) dikelola secara profesional, niscaya akan lebih efektif dan efisien. Pengembangan dosen adalah upaya bersama untuk membantu dosen mencapai kesejahteraan, pengetahuan, keterampilan, keselarasan, dan kepekaan dalam kegiatan pengajaran dan penelitiannya. Dengan penyusunan program yang tepat berdasarkan

penilaian kebutuhan dosen dan didesain sesuai dengan strategi perguruan tinggi (visi dan misi) akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu kinerja pendidikan serta eksistensi perguruan tinggi.

Referensi:

Journal

Dewi. 2018. Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen
<http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/>

Books

Bawani, Imam.2016. Metodologi Penelitian Pendidikan Islam. Sidoarjo: Khazanah Ilmu

Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Danim, Sudarwan. 2002. Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: CV Pustaka Setia.

Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta

Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Manab, Abdul. 2015. Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif. Yogyakarta : Kalimedia.

Moleong, L, J. 2002. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakary

Price, Alan. 2011. Human Resource Management, Cengage Learning EMEA, USA

Usman, Nasir.2007.Manajemen Peningkatan Guru Bandung Mutiara ilmu

Act (statute/legislation)

Permendikbud no. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

Internet

Sujarwo.2006. Pengembangan Dosen Berkelanjutan. <http://www.staff.uny.ac.id/dosen/dr-sujarwo-mpd>

Ungguli,Mas.2020.Konsep dan Tantangan Msdm Pendidikan

https://www.academia.edu/42347916/Konsep_Dan_Tantangan_Msdm_Pendidikan