

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

---

**ANALISIS STRATEGI FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU DALAM MEMPERSIAPKAN KUALITAS  
SUMBER DAYA INSANI**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**WARDATUL UMAMI**  
**NPM : 182310066**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
 الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@ulr.ac.id Website: www.ulr.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 22 Maret 2022 Nomor : 167 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 22 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. Nama                   | : Wardatul Umami  |
| 2. NPM                    | : 172310066   |
| 3. Program Studi          | : Ekonomi Syariah (S.I)   |
| 4. Judul Skripsi          | : Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani |
| 5. Waktu Ujian            | : 09.00 – 10.00 WIB   |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 95,05 (A)   |
| 7. Keterangan lain        | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman   |

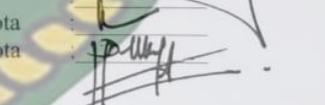
PANITIA UJIAN

Ketua

  
 Muhammad Arif, SE., MM

Dosen Penguji :

- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 1. Muhammad Arif, SE.,MM   | : Ketua   |
| 2. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy  | : Anggota |
| 3. Putri Nuraini, SE,Sy,ME | : Anggota |

Dekan,  
 Fakultas Agama Islam UIR,



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy  
 NIDN : 1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
 Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:  
Nama : Wardatul Umami  
NPM : 182310066  
Hari/Tanggal : Selasa, 22 Maret 2022  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI  
TIM PENGUJI

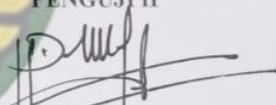
KETUA

  
Muhammad Arif, S.E., M.M  
NIDN: 1028048801

PENGUJI I

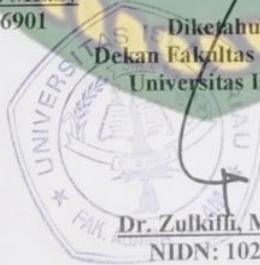
  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

PENGUJI II

  
Putri Nuraini, SE.SY., M.E  
NIDN: 1010059101

Diketahui Oleh  
Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau

  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901





UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Mampoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia -28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wardatul Umami  
NPM : 182310066  
Pembimbing : Muhammad Arif, SE, MM  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam  
Memepersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani

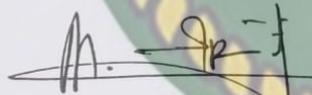
Disetujui  
Pembimbing

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801

Turut Menyetujui

Ketua Prodi  
Ekonomi Syariah

Dekan  
Fakultas Agama Islam

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801

  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp: +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: [fa@uir.ac.id](mailto:fa@uir.ac.id) Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id)

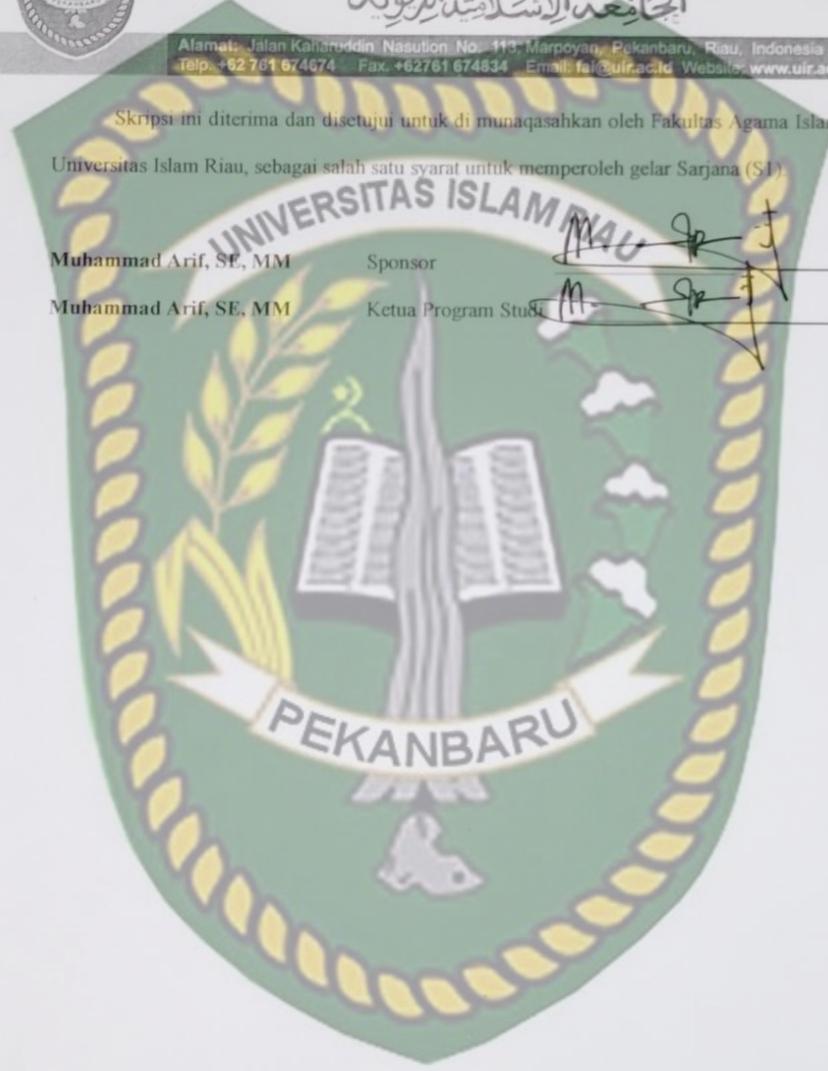
Skripsi ini diterima dan disetujui untuk di munaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1)

Muhammad Arif, SE, MM

Sponsor

Muhammad Arif, SE, MM

Ketua Program Studi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Wardatul Umami

NPM : 182310066

Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M

Judul Skripsi : Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam  
Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani

Dengan rinciann sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	9 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB I	
2	17Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB II	
3	05 April 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB III	
4	21 April 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan Analisis	
5	15 Desember 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB IV	
6	03 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB V	
7	11 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan Kesimpulan	
8	14 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 25 Maret 2022

Diketahui Oleh  
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di  
Nama : WARDATUL UMAMI  
NPM : 182310066  
Program Studi : EKONOMI SYARIAH  
Fakultas : AGAMA ISLAM  
Judul Skripsi : ANALISIS STRATEGI FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU DALAM  
MEMPERSIAPKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Yang menyatakan,



WARDATUL UMAMI



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الجامعة الإسلامية الزيتونية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

Nomor: 0634/A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Wardatul Umami
NPM	182310066
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

**Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani..**

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Maret 2022

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

**Dr. Syahrani Tambak, S.Ag., M.A.**  
NIDN: 1018087

## LEMBARAN PERSEMBAHAN

*Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Hai kamu yang sedang membaca lembaran ini, semangat dan selamat ya sudah sampai di tahap ini, kalian luar biasa.

Saya ucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini sehingga meraih gelar sarjana, karena izin-Nya saya bisa sampai sejauh ini.

Terimakasih kepada yang Terkasih, kedua Orang Tuaku. Ibunda Khairunnisa dan Ayahanda Jailani yang selalu memberikan doa, memberikan semua kasih sayang, dan selalu mengupayakan yang terbaik, terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik untuk anakmu ini, sungguh jasa kalian tidak akan pernah bisa terbalaskan. Terimakasih untuk adik-adikku tersayang Kamal Humaidi, Firmansyah dan Qeisyah Humaira, dan terimakasih untuk seluruh keluargaku yang selalu memberi doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing, Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M yang telah memberikan banyak arahan, masukan serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.

Terimakasih untuk bestie terbaik sepanjang masa Dessy Shagita S. Terimakasih untuk sahabat"ku, *Girls Cute* (Ici, Fitri, Putri, Elsa, Novi), Ciwi" Himes Pensiun (Caca, Fira, Mira, Wirda), Leni Cahaya, Rahayu dan semua teman kelas Ekis A, terimakasih untuk semua bantuan dan dukungan kalian selama ini. Terimakasih untuk semua kenangan indah selama perkuliahan, sampai jumpa dilain kesempatan. Terimakasih juga untuk Tujuh orang dari Negeri Gingseng terutama thv, musik dan senyumu penyemangat skripsiku.

*Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, and for just being me at all times.*

*With Love*

*Wardatul Umami*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam yang membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dan penuh pengetahuan.

Entitas bisnis syariah dewasa ini semakin berkembang pesat, salah satunya perbankan syariah. menurut catatan OJK aset keuangan syariah sudah mencapai RP. 1.639.08 triliun, naik sebesar 20,61 % secara *Year On Year* dengan *market share* 9,68 %. Dengan perkembangan ini akan meningkatkan permintaan terhadap Sumber Daya Insani yang ahli dalam Ekonomi Islam, karena itu diperlukan individu yang benar-benar-benar unggul untuk bisa memenuhi persaingan dunia kerja dan usaha.

Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan motivasi baik secara langsung ataupun tidak langsung, untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Muhammad Arif, SE., M.M sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan Tata Usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
5. Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tempat dimana saya melakukan penelitian.
6. Kedua orangtua yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi bantuan materi dan dukungan lainnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulis kedepannya.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

Wardatul Umami  
NPM 182310066

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Strategi.....	11
1. Pengertian Strategi.....	11
2. Manajemen Strategi.....	14
3. Tahapan dan Model Manajemen Strategi .....	18
B. Konsep Sumber Daya Insani.....	21
1. Pengertian Sumber Daya Insani .....	21
2. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	23
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	25

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi .....	28
D. Tantangan Sumber Daya Manusia .....	32
E. Penelitian Relavan.....	34
F. Konsep Operasional .....	36
G. Kerangka Berfikir.....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	39
D. Informan Penelitian .....	40
E. Sumber Data Penelitian .....	40
F. Teknik Pengumpulan Data .....	41
G. Teknik Pengolahan Data.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
1. Sejarah Singkat Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau .....	46
2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Agama Islam.....	48
3. Struktur Organisasi Fakultas Agama Islam .....	50
4. Tenaga Pengajar Fakultas Agama Islam.....	53

5. Program Studi Fakultas Agama Islam .....	55
6. Unit Penjaminan Mutu Fakultas Agama Islam .....	56
7. Keadaan Gedung dan Perlengkapannya.....	59
B. Karakteristik Responden.....	62
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	64
D. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Data Jumlah Mahasiswa Aktif Fakultas Agama Islam .....	4
Tabel 2: Penelitian jumlah lulusan Fakultas Agama Islam Universita Islam Riau .....	6
Tabel 3: Penelitian Relavan.....	33
Tabel 4: Konsep Operasional.....	35
Tabel 5: Waktu Penelitian.....	38
Tabel 6: Daftar Nama Dosen Pengajar Fakultas Agama Islam.....	53
Tabel 7: Sarana danPrasarana Fakultas Agama Islam .....	59
Tabel 8: Sarana dan Prasarana Pendukung .....	61
Tabel 9: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 10: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 11: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 12: Hasil Wawancara dengan Dekan Fakutas Agama Islam.....	66
Tabel 13: Hasil Wawancara dengan Wakil Dekan I Fakutas Agama Islam .....	69
Tabel 14: Identitas Responden .....	73
Tabel 15: Hasil Wawancara dengan Ka Prodi Se-lingkungan Fakutas Agama Islam.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Berfikir .....	36
Gambar 2: Gedung Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau .....	48
Gambar 3: Struktur Organisasi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- Lampiran 2: Surat Balasan Izin Riset dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- Lampiran 3: Surat Izin Riset
- Lampiran 4: Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris
- Lampiran 5: Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian
- Lampiran 6: Dokumentasi Hasil Penelitian
- Lampiran 7: Hasil Cek turnitin dari Fakultas Agama Islam

## ABSTRAK

### ANALISIS STRATEGI FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU DALAM MEMPERSIAPKAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI

**WARDATUL UMAMI**

**182310066**

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Jl. Kaharudin Nasution, No.113 Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani agar dapat bersaing di dunia kerja dan dunia usaha. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field Research) dengan menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diolah melalui pengumpulan data dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi, data yang sudah didapat kemudian di analisis, dan terakhir dilakukan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini yaitu: Dekan Fakultas Agama Islam, Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam dan Ka Prodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani yang berkualitas Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sudah menjalankan semua tahapan manajemen strategi yang di ungkapkan oleh Freed R. David, yaitu memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi serta mengevaluasi strategi. Beberapa staregi yang di gunakan, Yaitu: Menetapkan Visi dan Misi yang menjadi arah dan tujuan Fakultas, rutin melakukan analisis SWOT untuk mengidentifikasi keunggulan, kelemahan peluang serta ancaman yang ada, mengupgrade riset Dosen dimana semua Dosen diharuskan berpendidikan S3, mengupdate kurikulum sesuai perkembangan zaman, melakukan kerjasama dengan Universitas Luar Negeri dengan melakukan MOU (*Memorandum Of Understanding*), melakukan Re-Akreditasi agar keterjaminan mutu Fakultas dapat terjaga, memberikan SKPI (Surat Keterangan Pendamping Ijazah) bagi para alumni untuk mengimplementasikan kurikulum dengan memberikan kesempatan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja dan usaha melalui Magang dan PPL, adanya Unit Penjaminan Mutu (UPM) Fakultas untuk mengawasi mutu pembelajaran, komitmen memberikan pelayanan yang baik bagi mahasiswa serta mengoptimalkan sarana dan prasarana yang sudah ada.

**Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Insani, Analisis SWOT**

## ABSTRACT

### THE STRATEGY ANALYSIS OF THE FACULTY OF ISLAMIC STUDIES (FAI), ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU (UIR) IN DEVELOPING QUALIFIED HUMAN RESOURCES

**WARDATUL UMAMI**

**182310066**

*This study was conducted at the Faculty of Islamic Studies (FAI), Islamic University of Riau (UIR), at Kaharudin Nasution Street No. 113 Pekanbaru. The aim of this study is to investigate the strategy of the Faculty of Islamic Studies (FAI), Islamic University of Riau (UIR) in developing the quality of Human Resources so that they can compete in the world of work and business. The type of this study is field research with a qualitative approach. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The informants of this study are: the Dean, the first Vice-Dean and the Heads of Study Programs at the Faculty of Islamic Studies (FAI), Islamic University of Riau (UIR). Based on the results of the study, it can be concluded that the strategy of the Faculty of Islamic Studies (FAI), Islamic University of Riau (UIR) in developing qualified human resources is by implementing all stages of strategic management by Freed R. David, such as formulating strategies, implementing strategies and evaluating strategies. Some of the strategies are: Establishing the Vision and Mission which are the direction and goals of the Faculty, conducting SWOT analysis routinely to identify existing strengths, weaknesses, opportunities and threats, upgrading lecturer research, demanding all Lecturers to have doctoral degree, updating the latest curriculum, collaborating with Foreign Universities by conducting MOUs (Memorandum Of Understanding), conducting Re-Accreditation so that faculty quality assurance can be maintained, providing SKPI (Diploma Companion Certificates) for alumni to implement the curriculum by providing students the opportunity directly to enter the world of work and entrepreneurship through Internships and apprenticeship, establishing the Faculty Quality Assurance Unit (UPM) to monitor the quality of learning, building commitment to provide good service to students and optimizing existing facilities and infrastructure.*

**Keywords:** Strategy, Human Resources, SWOT Analysis

## المخلص

تحليل استراتيجية كلية الدراسات الإسلامية تابعة للجامعة الإسلامية الرياوية في إعداد جودة الموارد البشرية

وردة الأومامي

182310066

تم إجراء هذا البحث في كلية الدراسات الإسلامية للجامعة الإسلامية الرياوية في الشارع كهار الدين ناسوتيون رقم 113 بباكنبارو بهدف معرفة استراتيجية كلية الدراسات الإسلامية تابعة للجامعة الإسلامية الرياوية في إعداد جودة الموارد البشرية حتى يتمكنوا من المنافسة في عالم العمل وعالم الأعمال. هذا البحث هو بحث ميداني (بحث موقفي) باستخدام نهج نوعي حيث تتم معالجة البيانات من خلال جمع البيانات عن طريق إجراء الملاحظات والمقابلات والتوثيق، ثم يتم تحليل، وأخيراً يتم استخلاص النتائج. المخبرون في هذا البحث هم: عميد كلية الدراسات الإسلامية، نائب العميد الأول لكلية الدراسات الإسلامية ورئيس الأقسام في كلية الدراسات الإسلامية للجامعة الإسلامية الرياوية. بناءً على نتائج البحث، يمكن الاستنتاج أنه في إعداد الموارد البشرية عالية الجودة، نفذت كلية الدراسات الإسلامية للجامعة الإسلامية الرياوية جميع مراحل الإدارة الاستراتيجية كما وصفها فريد ر. دافت وهي تصيغ الاستراتيجيات وتنفيذ الاستراتيجيات وتقييم الاستراتيجيات. بعض الاستراتيجيات المستخدمة، وهي: وضع الرؤية والرسالة وهما اتجاه وأهداف الكلية، وإجراء تحليل سووت بشكل روتيني لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الحالية، ورفع مستوى بحث المحاضر حيث يُطلب من جميع المحاضرين الحصول على تعليم الدكتوراه، وتحديث المنهج وفقاً للأوقات، وإجراء التعاون مع الجامعات الأجنبية من خلال إجراء مذكرات تفاهم (مذكرة تفاهم)، وإعادة الاعتماد بحيث يمكن الحفاظ على ضمان جودة أعضاء هيئة التدريس، وتوفير س.ك.ب.إي (شهادة الدبلومات المصاحبة) للخريجين لتنفيذ المناهج الدراسية من خلال توفير الفرص للطلاب للدخول مباشرة إلى عالم العمل والجهود من خلال التدريب الداخلي وتطبيق خبرة ميدانية، ووجود وحدة ضمان جودة أعضاء هيئة التدريس (أ.ب.م) لمراقبة جودة التعلم، والالتزام بتقديم خدمة جيدة للطلاب وتحسين المرافق الحالية والبنية الأساسية.

**الكلمات المفتاحية:** الاستراتيجية، الموارد البشرية، تحليل سووت.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan unggul, karena kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada Sumber Daya Manusia yang mendukungnya. Menurut Mathis dan Jackson Sumber daya insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Hardana, 2015:116)

Manajemen Sumber Daya Insani dalam suatu perusahaan atau lembaga merupakan aspek penting untuk proses kerja perusahaan agar tercapai visi, misi serta tujuan organisasi. Tanpa Sumber Daya Insani, roda organisasi tidak bisa berputar. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga tersebut. Sumber daya manusia di lembaga-lembaga tersebut harus dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan pentingnya peran orang dalam organisasi dan lembaga keuangan. Sumber daya manusia adalah poros organisasi.

Sumber Daya Insani diharapkan mampu menunjukkan kinerja optimal dengan meningkatkan pemahaman mengenai doktrin dan hukum islam serta dibutuhkan pengetahuan dasar mengenai ushul fiqh, fiqh muamalah dan

pengetahuan mengenai ekonomi dan keuangan yang memadai. Namun faktanya Sumber Daya Insani di entitas bisnis syariah masih sangat minim pengetahuan mengenai ekonomi syariah dan akad-akad yang ada didalam fiqh muamalah yang menjadi landasan di dalam transaksi, hal ini terjadi karna masih banyak karyawan yang bekerja di entitas bisnis syariah yang berasal dari perguruan tinggi umum.

Entitas bisnis syariah dewasa saat ini semakin berkembang pesat, salah satunya perbankan syariah. menurut catatan OJK di sektor perbankan, saat ini sudah terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS) 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 162 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Selain itu, aset keuangan syariah di Tanah Air juga terus tumbuh. Per juli 2020 nilai aset keuangan syariah sudah mencapai Rp. 1. 639. 08 triliun, naik sebesar 20,61 % secara *Year On Year* dengan *market share* 9,68%. Dengan berkembangnya Entitas bisnis Syariah hal ini akan menyebabkan meningkatnya permintaan terhadap Sumber Daya Insani yang ahli dalam bidang Ekonomi Islam, untuk itu diperlukan keunggulan kompetitif dari masing-masing individu agar dapat bersaing. Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif bisa melalui berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Rusby, (2016:138) Pendidikan berperan besar untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia oleh karena itu mutu pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kurikulum dan sistem belajar mengajar perlu ditinjau kembali dan ditingkatkan. Pelatihan-pelatihan yang efektif perlu dirancang untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Melihat pada kondisi tersebut, maka perguruan tinggi memiliki peranan yang penting untuk mencetak sumber daya manusia yang mampu bersaing.

Dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dijelaskan bahwa perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Dalam pasal 58, dijelaskan bahwa Fungsi dan Peran Perguruan Tinggi adalah:

1. Sebagai wadah pembelajaran Mahasiswa dan Masyarakat
2. Wadah pendidikan calon pemimpin bangsa
3. Pusat pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
4. Pusat kajian kebijakan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran
5. Pusat pengembangan peradaban bangsa.

Universitas Islam Riau (UIR) merupakan salah satu perguruan tinggi yang berbasis Islam di kota Pekanbaru yang bernaung dibawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Terdiri dari beberapa Fakultas salah satunya adalah Fakultas Agama Islam. Fakultas Agama Islam Universitas

Islam Riau terdapat lima program studi yaitu Prodi Pendidikan Agama Islam (Akreditasi A), Prodi Ekonomi Syariah (Akreditasi B), Prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Akreditasi C), Prodi Perbankan Syariah (Akreditasi Baik), dan Prodi Pendidikan bahasa Arab (Akreditasi Baik).

Dari obsevasi awal, melalui wawancara kepada Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, beliau mengatakan Visi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebagai pusat keunggulan studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan Sumber Daya Insani handal yang beriman dan bertaqwa, berbudaya melayu dan berwawasan global di Asia Tenggara tahun 2041 dengan memiliki beberapa Misi yang menjadi acuan untuk tercapainya tujuan itu, salah satunya adalah menyelenggarakan pendidikan dan studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan sumber Daya Insani yang islami, berbudaya Melayu berwawasan global berbasis kewirausahaan.

**Tabel 1**

**Data Jumlah Mahasiswa Aktif Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Tahun Ajaran 2021/2022**

No.	Nama Prodi	Jenjang	Jumlah
1	Ekonomi Syariah	S1	235
2	Pendidikan Agama Islam	S1	611
3	Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)	S1	56
4	Perbankan Syariah	S1	82

5	Pendidikan Bahasa Arab	S1	89
<b>Jumlah</b>			<b>1.073 orang</b>

*Sumber: Data Simfokom UIR*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah mahasiswa aktif Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tahun ajaran 2021/2022 berjumlah 1.073 orang. Banyaknya jumlah mahasiswa aktif ini menandakan bahwa animo masyarakat mengenai pendidikan Islam cukup tinggi, artinya orang tua atau mahasiswa sendiri memiliki harapan bahwa ketika lulus, nantinya akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang sudah mereka pelajari.

Fakultas Agama Islam memiliki sarana dan prasarana yang bisa menunjang tercapainya tujuan, yaitu kurikulum, dosen yang berkualitas, laboratorium *mikroteaching*, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, laboratorium kewirausahaan (IEBC), BMT, koperasi, ruang kelas yang dilengkapi AC dan wifi. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa orang mahasiswa aktif Fakultas Agama Islam, sarana dan prasara memang sudah ada akan tetapi penggunaan dari sarana dan prasara tersebut belum 100% berjalan optimal, seperti laboratorium komputer hanya ada beberapa komputer saja yang bisa optimal digunakan sedangkan yang lainnya tidak.

Dengan banyaknya fasilitas yang sudah ada diharapkan mahasiswa bisa memanfaatkannya dengan optimal agar bisa menjadi lulusan yang berkualitas

yang mampu bersaing didunia kerja dan usaha. Fakultas Agama Islam sejak berdiri sudah banyak menghasilkan lulusan. Berikut data jumlah lulusan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tiga tahun terakhir.

**Tabel 2**  
**Data Jumlah Lulusan Fakultas Agama Islam Universita Islam Riau**  
**Tahun Ajaran 2021/2022**

No.	Lulusan Tahun 2019 s/d 2021	Jumlah lulusan tahun 2019 s/d 2021
1	2019	132 orang
2	2020	136 orang
3	2021	157 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>425 Orang</b>

Sumber: *Tata Usaha FAI UIR*

Berdasarkan data diatas jumlah lulusan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau mengalami kenaikan setiap tahunnya meskipun peningkatannya tidak terlalu tinggi, dari tahun 2019-2021 Fakultas Agama Islam sudah meluluskan sebanyak 425 orang, yang sudah siap terjun di dunia kerja dan usaha.

Alumni yang sudah lulus diharapkan mampu membuka usaha atau bisa bekerja sesuai kemampuan mereka, akan tetapi pada kenyataanya masih terdapat alumni yang belum mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa alumni, Azannah dan Ratnasari alumni Fakultas Agama Islam UIR angkatan 2020, beberapa faktor yang

menyebabkan beberapa alumni belum mendapatkan pekerjaan disebabkan karena kurangnya *skill* khusus yang dimiliki, persyaratan untuk diterima di suatu lembaga kian hari makin bertambah, seperti diperlukan kemampuan berbahasa asing, keahlian dalam menggunakan komputer apalagi ditambah dengan masa pandemi covid 19 akan semakin sulit bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan.

Karena minimnya *skill* yang dimiliki oleh masing masing individu, selain itu persyaratan untuk diterima di suatu lembaga atau dunia usaha kian hari makin bertambah, banyaknya perguruan tinggi yang juga berbasis Islam membuat persaingan semakin ketat. Hal ini tentunya akan menjadi tantangan bagi Fakultas Agama Islam untuk memiliki strategi khusus agar bisa menghasilkan Sumber Daya Insani yang unggul dan kompetitif yang mampu memenangkan persaingan didunia kerja dan usaha.

Dari fenomena yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Dalam Mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah bagaimana strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani yang dapat bersaing di dunia kerja dan dunia usaha.

### D. Kegunaan Penelitian

#### 1. Kegunaan teoritis/akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sejenis. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi civitas akademika di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan sebagai bahan evaluasi dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia Insani yang berkualitas sehingga menghasilkan alumni yang profesional dan dapat memenuhi permintaan pasar internasional maupun go-internasional.

#### 2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat ukur bagi kalangan akademisi, alumni, dan khususnya mahasiswa dalam memainkan perannya sebagai *agen of change* dalam pengembangan ekonomi islam.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan kemudahan dalam pemahaman dari penelitian ini maka penulis perlu menyusun sistematika penulisan, adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjadikan alasan peneliti dalam melakukan rangkaian penelitian, rumusan masalah, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori yang relevan dengan tema penelitian ini yaitu konsep strategi, konsep sumber daya insani, manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi, tantangan sumber daya manusia, penelitian relevan, konsep operasional dan kerangka berfikir.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan cara kerja yang digunakan oleh penulis untuk dapat membuktikan kebenaran ilmiah dari penelitian.

Pada bab ini akan menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek yang akan diteliti, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, serta teknik analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai uraian tentang gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, deskripsi data temuan penelitan serta pembahasan hasil penelitian.

#### BAB V :PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Strategi

##### a. Pengertian Strategi

Strategi atau 'straegos atau strategia' berasal dari kata Yunani (Greek) yang berarti "general or generalship" atau diartikan juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan top manajemen pada suatu organisasi, (Suci, 2015:1). Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. (Rangkuti, 2004:3)

Pada awal konsep strategi (*strategy*) didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik, strategi tidak didefinisikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri melalui berbagai keputusan. (Sholihin, 2012:24-25). Menurut Griffin strategi merupakan rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktifitasnya. Sule (2005:132)

Berdasarkan tinjauan beberapa konsep diatas, maka strategi didefinisikan sebagai perencanaan dalam suatu organisasi dapat yang dirumuskan secara mendalam untuk untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

Richard P. Rumelt dalam Taufiqurokhman, (2016:28) mengidentifikasi terdapat empat tolak ukur yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu strategi, yaitu:

1. *Consistency*, strategi harus menghadirkan sasaran dan kebijakan yang konsisten.
2. *Consonance*, strategi harus cepat tanggap terhadap lingkungan eksternal dan terhadap perubahan-perubahan yang mungkin terjadi.
3. *Advantage*, strategi harus memberikan peluang dalam mencapai keunggulan kompetitif dalam suatu aktivitas tertentu.
4. *Feasibility*, strategi tidak boleh menggunakan sumber-sumber secara berlebihan dan tidak boleh menghadirkan persoalan-persoalan baru yang tidak terpecahkan.

Proses penyusunan perencanaan strategi menurut Ragkuti (2004:21-22) dapat melalui tiga tahapan analisis yaitu, tahapan pengumpulan data, tahap analisis data dan tahap pengambilan keputusan. Pada tahapan pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua yaitu, data eksternal dan internal.

1. Data eksternal, yaitu data yang dapat diperoleh dari lingkungan luar perusahaan, seperti pasar, kompetitor, komunitas, pemasok, serta kelompok kepentingan tertentu.
2. Data internal, yaitu data yang dapat diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri, seperti laporan keuangan, laporan kegiatan sumber daya manusia

(jumlah karyawan, pendidikan, keahlian, gaji, *turn-over*), laporan kegiatan operasional dan pemasaran.

Alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matrik SWOT. SWOT menurut Rangkuti (2014:19) adalah singkatan dari lingkungan internal *Strenghts* (kekuatan) dan *Weaknesses* (kelemahan) serta lingkungan eksternal *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman).

Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya melalui IFAS dan EFAS. (Rangkuti, 2004:31)

- IFAS = Internal Factor Analysis Summary
- EFAS = Eksternal Factor Analysis Summary
- Strategi S-O (*Strenghts-Opportunities*)

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

- Strategi S-T (*Strenghts-Threats*)

Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

- Strategi W-O (*Weaknesses-Opportunities*)

Strategi ini memanfaatkan peluang yang ada untuk meminimalkan kelemahan yang ada.

- Strategi W-T (*Weaknesses-Threats*)

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat *defensive* dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

#### **b. Manajemen Strategi**

Menurut Hunger dan Thomas L. (2003:4) Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi dalam organisasi merupakan rencana-rencana yang disusun sedemikian rupa dan selanjutnya dikelola dengan baik sehingga dapat memperhitungkan setiap sisi dari aktifitas dalam rencana tersebut, hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi, (Prasojo, 2017).

Menurut Yunus (2016:8-9) manfaat utama manajemen strategis telah membantu organisasi memformulasikan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional untuk pilihan strategi. Manfaat manajemen strategis dalam organisasi secara transparan diungkapkan oleh Sipriyono dalam (Taufiqurokhman, 2016:106) sebagai berikut :

1. Strategi merupakan cara mengantisipasi masalah dan kesempatan masa depan yang berubah dengan cepat.

2. Membekali pegawai tentang tujuan dan arah masa depan organisasi agar memudahkan tugas eksekutif organisasi
3. Kacamata untuk memantau apa yang terjadi dalam perusahaan atau organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian; perusahaan atau organisasi yang menyusun strategi menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan

Dalam proses manajemen strategi diperlukan pernyataan yang terkait dengan penetapan visi, misi serta tujuan sebagai jawaban terhadap perencanaan strategi yang telah disusun menurut tingkatannya yang didasarkan pada muatan, konsistensi dan keterpaduannya dari suatu kerangka kerja proses pengambilan keputusan organisasi untuk jangka panjang. Dalam hal ini, struktur organisasi dengan berbagai bentuknya sederhana, fungsional, unit bisnis strategik berperan penting dalam pencapaian tujuan dari kebijakan yang dibuat

Hunger dan Thomas L. (2003:53) mengartikan pemeriksaan strategi sebagai bentuk pemeriksaan manajemen dimana melihat perusahaan dari prespektif yang luas serta menyediakan penilaian komprehensif terhadap situasi strategi perusahaan, meliputi aspek-aspek utama dalam proses manajemen yang ditempatkan dalam kerangka kerja yang terdiri dari delapan langkah yang saling berhubungan yaitu; Evaluasi hasil kinerja perusahaan saat ini, pemeriksaan dan evaluasi terhadap manajer strategis perusahaan, pengamatan lingkungan eksternal, pengamatan lingkungan

internal, menganalisis faktor-faktor strategis (SWOT), mengevaluasi dan menyeleksi strategi alternatif, implementasi strategi, dan mengevaluasi strategi.

Taufiqurokhman, (2016:49-51) mengatakan manajemen strategi mempunyai beberapa dimensi yang bersifat multidimensional, diantaranya;

1. Dimensi waktu dan orientasi masa depan

Manajemen strategi dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi harus berpandangan jauh ke masa depan dan berperilaku proaktif dan antisipatif terhadap kondisi yang diprediksi akan dihadapi. Antisipasi masa depan tersebut ditetapkan sebagai visi organisasi yang akan diwujudkan 10 tahun atau lebih. Visi memiliki kekuatan yang mampu mengundang, memanggil, dan menyerukan pada setiap orang untuk memasuki masa depan. Visi organisasi harus dirumuskan oleh manajemen puncak organisasi.

2. Dimensi internal dan eksternal

Dimensi internal merupakan kondisi organisasi non profit yang berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan yang harus diketahui secara jelas agar dapat merumuskan tujuan jangka panjang. Analisis lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan operasional, lingkungan nasional dan lingkungan global yang mencakup berbagai aspek, seperti kondisi sosial politik, sosial ekonomi, sosial budaya, kependudukan, kemajuan dan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, adat istiadat, agama dan lain-lain.

3. Dimensi pendayagunaan sumber daya

Sumber daya terdiri dari sumber daya material berupa sarana dan prasarana, sumber daya finansial dibuat dalam bentuk alokasi dana untuk setiap program dan proyek, sumber daya manusia, sumber daya teknologi dan informasi.

4. Dimensi keikutsertaan manajemen puncak

Rencana strategi harus mampu mengakomodasi seluruh aspek kehidupan organisasi yang berpengaruh pada eksistensinya dimasa depan merupakan wewenang manajemen puncak, karena seluruh kegiatan merealisikannya merupakan tanggung jawabnya sebagai pimpinan tertinggi, meskipun kegiatannya dilimpahkan pada organisasi atau satuan unit kerja yang relevan.

5. Dimensi multi bidang

Setiap organisasi untuk mengetahui peluang bisnis yang muncul untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Ini berarti organisasi berusaha untuk mengurangi kelemahannya.

### c. Tahapan dan Model Manajemen Strategi

Menurut Fred R. David (2004) dalam (Taufiqurokhman, 2016:17-18) tahapan proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan, yaitu, memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi.

#### a. Memformulasikan Strategi

Tahap ini meliputi kegiatan menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan menetapkan kelemahan dan keunggulan organisasi, menyusun rencana jangka panjang, memilih strategi alternatif yang digunakan.

Menetapkan visi yang dimaksudkan untuk memberikan arah akan menjadi seperti apa organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang.

Misi lebih spesifik menekankan tentang produk yang diproduksi, pasar yang dilayani dan hal-hal lain.

#### b. Mengimplementasikan Strategi

Implementasi strategi mencakup pengembangan strategi pendukung budaya, perencanaan struktur organisasi, mempersiapkan budget serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi

#### c. Mengevaluasi Strategi

Tahap ini merupakan tahap akhir manajemen strategi, tiga alur pokok dalam manajemen strategi yaitu, mereview faktor internal dan eksternal, mengukur performa dan mengambil langkah korektif.

Model manajemen strategi menurut Freed R. David dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

Visi merupakan suatu tujuan dimasa yang akan datang yang ingin diwujudkan oleh perusahaan, mulai dari jenjang paling atas hingga yang paling bawah. Sedangkan Misi merupakan penjabaran secara tertulis mengenai visi agar lebih jelas dan mudah dimengerti.

2. Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal

Realisasi misi dari perusahaan akan menjadi sulit dilakukan jika perusahaan tidak berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya. Oleh sebab itu tindakan menganalisis lingkungan eksternal menjadi sangat penting karena pada hakikatnya kondisi tersebut berada diluar kendali organisasi. Selain pemahaman kondisi lingkungan eksternal diperlukan juga pemahaman mengenai kondisi lingkungan eksternal secara luas dan mendalam. Berdasarkan pemahaman lingkungan internal hendaknya kelemahan dan kekuatan perusahaan atau organisasi harus diketahui dan juga harus mengetahui peluang dan ancaman yang ada. Kekuatan harus dimanfaatkan agar organisasi atau perusahaan dapat memiliki keunggulan kompetitif. Apabila kekuatan tidak dioptimalkan dengan baik bisa saja kekuatan berbalik menjadi kelemahan bagi perusahaan.

### 3. Analisis Pilihan Strategi

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya pasti mempunyai strategi. Bentuk strategi berbeda-beda antar industri, antar perusahaan, dan bahkan antar situasi. Strategi-strategi ini dikelompokkan sebagai strategi *generic*, kemudian akan dipilih salah satu atau kombinasi beberapa strategi induk (*grand strategi*) dengan menggunakan cara tertentu.

### 4. Sasaran Jangka Panjang

Upaya pencapaian tujuan perusahaan merupakan suatu proses berkesinambungan yang memerlukan penetapan. Untuk itu menentukan ataupun mengukur, misalnya kurun waktu dan hasil yang dicapai dirumuskan secara jelas.

### 5. Strategi Fungsional

Langkah penting dalam implementasi strategi induk dilakukan dengan membaginya sebagai sasaran jangka pendek, sasaran jangka pendek ini mengacu pada strategi fungsional yang sifatnya operasional. Strategi fungsional inilah yang akan menuntun dalam melakukan berbagai aktivitas agar konsisten dalam mencapai tujuan.

### 6. Program, Pelaksanaan, Pengendalian dan Evaluasi

Perencanaan yang baik minimal mengandung asas-asas untuk mencapai tujuan, realistis, dan *efisien* serta merupakan cerminan dari strategi dan kebijakan perusahaan. Jika program kerja telah disiapkan dan juga

sumber daya yang dibutuhkan sudah terpenuhi maka pelaksanaan dapat dimulai. Pengendalian atau pengawasan lebih dimaksudkan untuk menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan hendaknya didasarkan pada rencana yang sudah disepakati agar sasaran tidak menyimpang ataupun keluar dari batas-batas toleransi.

## **B. Konsep Sumber Daya Insani**

### **a. Pengertian Sumber Daya Insani**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Hardana (*Jurnal Al-Masharif*, vol 3, 2015:116-117) Sumber Daya Insani merupakan rancangan sistem formal sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya dimuka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan ummat manusia.

Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al-quran surat al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَ مَّا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ؕ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ  
يَّتَفَكَّرُوْنَ

*“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”.*

Menurut Nawawi dalam Tricahyani (*Jurnal Muslim Heritage*, vol 3, Mei 2018:88), Sumber Daya Insani terdiri tiga pengertian. Pertama, Sumber Daya Insani merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut dengan personil, tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan. Kedua, Sumber Daya Insani merupakan potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai eksistensinya. Ketiga, Sumber Daya Insani adalah potensi sebagai aset yang berfungsi sebagai modal (non material/non financial) dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Kriteria sumber daya manusia profesional menurut syariah adalah orang yang ahli dibidangnya, hal ini ditegaskan dalam Al-Quran surah Al-Qasas:26 yang artinya: *“salah seorang dari kedua wanita itu berkata:”ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), kerana sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Sumber Daya Insani merupakan titik sentral yang seharusnya mendapat perhatian serius dalam konteks keorganisasian dan manajemen hal tersebut

disebabkan karena keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh partisipasi personal atau manusia yang melakukannya (Tricahyani, *Jurnal Muslim Heritage*, vol 3, Mei 2018:91). Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan misi yang dikelola oleh manusia. sehingga Sumber Daya Insani harus dikelola dengan baik.

**b. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas merupakan determinan yang sangat penting dalam pembangunan. Mengingat bahwa manusia adalah penggerak dalam pembangunan yang mengantisipasi masalah, membuat perencanaan, mempertimbangkan sistem nilai agama dan masyarakat, menggali Sumber Daya Alam, mengakumulasi dana, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik dan menetapkan semua dalam satu wadah. (Astuti dan Deswita,2015:142)

Etos kerja merupakan tata cara untuk mengatur pekerjaan agar dapat berjalan sesuai norma dan nilai kerja dengan berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri etos disiplin, kerja seorang muslim adalah etos kerja islami, yaitu profesional, tekun, jujur, kreatif, dan bertanggung jawab. (Alimuddin,2020:14-16)

Kualitas Sumber Daya Insani yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, hal ini dijabarkan oleh Faisal Badroen dalam (Hardana, 2015:121-121), antara lain sebagai berikut;

1. Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah untuk beribadah kepada Allah dengan mengelola bumi beserta isinya. “dan tidak aku menciptakan jin dan manusia melainkan untuk beribadah kepadaku.”
2. Kerja adalah merupakan salah satu cara untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa serta jasmani.
3. Bekerja keras agar mendapatkan rezeki disertai tawakkal dan takwa agar mendapat ridho Allah.
4. Melakukan usaha yang halal serta menghindari usaha yang haram.
5. Keimanan, mempercayai seluruh materi di dunia ini hanya milik Allah, sedangkan manusia hanya bertugas sebagai khalifah.
6. Jujur dan amanah.

Sumber Daya Insani adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal *financial*. Karena keunggulan suatu perusahaan itu terpusat pada Sumber Daya Insani, dimana merupakan faktor penggerak yang paling utama. Karena itu Sumber Daya Insani dalam suatu perusahaan dituntut memiliki sifat terpuji serta mampu untuk mengajak kepada hal ma'ruf dan mencegah yang mungkar.

Astuti dan Deswita (2015:143-144) mengatakan upaya dalam membangun kualitas SDM yang berdaya guna melalui pengembangan SDM yang islami, dengan meningkatkan enam macam kekuatan, yaitu: Kekuatan iman (*quwwatul iman*), Kekuatan ilmu (*quwwatul ilmi*), Kekuatan moral

(*quwwatul akhlak*), Kekuatan semangat juang (*quwwatul jihad*). Kekuatan kesetiakawanan ((*quwawatul tamasuk al-ijtima'i*).

### c. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Planning* adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. (Hasibuan, 2010:250)

Rusby (2017:21) Perencanaan sumber daya manusia secara syariah merupakan suatu proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan bisnis melalui pelaksanaan empat fungsi dasar manajemen yaitu, *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam penggunaan sumber daya organisasi. Oleh karena itu aplikasi manajemen organisasi perusahaan hakikatnya adalah amal perbuatan SDM organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Dalam konteks ini islam menggariskan hakikat amal perbuatan manusia harus berorientasi pada pencapaian ridho allah. Hal seperti ini dinyatakan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, dalam menafsirkan surat Al-Muluk ayat 2.

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

*Artinya: “yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan dia maha perkasa lagi maha pengampun.”*

Ayat ini mensyaratkan dipenuhinya dua syarat sekaligus yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan syariat islam. Dengan menyediakan Sumber Daya Insani, merupakan salah satu sarana untuk memudahkan implementasi islam dalam kegiatan organisasi tersebut. Implementasi nilai-nilai islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi.

Karyoto (2016:58-60) mengatakan dalam melakukan perencanaan, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh para perencana agar mereka mendapat gambaran yang jelas tentang tindakan apa saja yang seharusnya dikerjakan untuk mencapai tujuan, tahapan-tahapan tersebut yaitu, identifikasi dan perumusan masalah, pengumpulan data, analisis data, penetapan sasaran, dan penetapan strategi. Tujuan pelaksanaan SDM menurut Sutadji (2010:18) adalah sebagai berikut:

1. Membantu pencapaian tujuan organisasi termasuk perencanaan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi karyawan dan serta membantu pertimbangan pemberian kompensasi yang layak dan adil.
2. Menunjang pencapaian efektivitas organisasi, dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan, dapat dilakukan analisis terhadap konsekuensi setiap tindakan sehingga ketidakpastian dapat dikurangi.

Burud & Tumolo dalam Prasojo (2017:52-53) menyatakan pengelolaan *human capital* dan penerapan strategis yang bermanfaat bagi hasil dan proses transformasi setidaknya memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Kekuatan kerja sebagai realitas baru, diyakini bahwa tujuan organisasi bukan semata-mata mencari keuntungan, melainkan komitmen saling terbuka dalam suatu lingkungan kerja, sehingga mendorong adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Faktor manusia menentukan keberhasilan tujuan organisasi, melalui penerapan *intellectual capital* (*talent, knowledge, dan skill*) dan *relationship capital* (hubungan dengan pelanggan, rekan, vendors, dan *stakeholders* lainnya)
3. Manusia adalah unsur yang terpenting untuk mencari keunggulan kompetitif melalui, kreativitas dan pengetahuan yang mereka miliki, hubungan mereka dengan customer, rekan kerja, dan professional network.
4. Kekuatan strategi adaptif dalam mengungkit *Human Capital*, terletak pada metode praktis beradaptasi yang mencakup, strategi berinvestasi melalui orang, strategi mengadopsi keyakinan baru, strategi memahami budaya organisasi, strategi mentransformasi praktik manajemen dan strategi memastikan kesesuaian antara keyakinan, budaya, dan praktik.

### C. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hardana, 2015:116)

Menurut Mutiara S. dalam Rusby (2016:1) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama adalah memilih sumber daya yang memiliki kualitas dan spesifikasi yang tinggi, agar sebuah perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar.

Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan tinggi menurut Arwildayanto (2012:8-9) merupakan bagian dari pengelolaan civitas akademika. Salah satu tantangan bagi perguruan tinggi khususnya manajemen SDM yaitu menghadirkan profesi dosen profesional dimana tujuan akhirnya mampu

menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Manajemen perguruan tinggi bisa dimulai dari target apa yang akan dicapai oleh perguruan tingginya, misalnya kebanyakan di Indonesia perguruan tinggi memiliki cita-cita menuju *world class university* (WCU), perguruan tinggi yang terdepan dalam teknologi, pelopor peradaban, sampai membentuk insan bertakwa dan berkarakter.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Dacholfany (2017:6) tujuan utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.

Tricahyani (2018:93-93) Prinsip-prinsip pemberdayaan sumber daya insani dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

1. Prinsip kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi

Prinsip ke dua dari manajemen Islam adalah kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan Sumber Daya Manusia yang akan diberdayakan dalam suatu

mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

3. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan

Sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja. Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (*sustainability*) keberadaan organisasi.

4. Prinsip kesesuaian kompetensi personal dengan penempatan Pembagian kerja. Konsep ini harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*.

5. Prinsip kewenangan dan tanggung-jawab

Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam dalam suatu sistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang.

6. Prinsip batasan kewenangan

Setiap kewenangan dalam manajemen Islam memiliki batas batasnya. Kesadaran akan batasan kewenangan ini harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu sistem organisasi. Seorang pemimpin memiliki batas kewenangan atas orang yang dipimpinya, karyawan memiliki batasan kewenangan atas posisi dan tugasnya.

Sumber Daya Insani yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi. Perguruan tinggi memiliki peran sebagai wadah pembelajaran dan mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas. Dengan fungsi dan peran tersebut, maka lembaga pendidikan tinggi di Indonesia merupakan tempat untuk membangun Sumber Daya Insani. Kualitas mahasiswa ditentukan oleh kualitas Perguruan Tinggi tersebut. Sehingga Perguruan Tinggi ini diharapkan mampu mencetak mahasiswa yang berkualitas, kompeten, mumpuni dan memiliki etos kerja yang baik dibidang perbankan syariah. (Tricahyani, 2018:102)

#### D. Tantangan Sumber Daya Manusia

Siagian (2008) dalam Arwildayanto (2012:10) menyatakan bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi atau institusi manusia beraktivitas 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. Begitu juga harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula

Menurut Siagian dalam Arwildayanto (2012:10) tantangan internal perguruan tinggi dalam manajemen sumber daya manusia antara lain; rencana strategi, anggaran, estimasi lulusan, usaha atau kegiatan baru, rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan.

Arwildayanto (2012:11-12) mengatakan tantangan-tantangan manajemen Sumber Daya Manusia perguruan tinggi, sekaligus menghadirkan kebutuhan untuk mencapai *word class university* dengan cara;

1. Menjunjung tinggi nilai-nilai ilmiah, etika, estetika, prinsip kebenaran dan kejujuran ilmiah, sehingga tidak terjadi *illegal teaching*, plagiat intelektual.
2. Menjaga standar profesional dan standar ilmiah yang tinggi secara berkelanjutan setingkat dengan universitas kelas dunia.
3. Tidak melakukan diskriminasi dalam pelaksanaan kegiatan akademik.
4. Menciptakan lingkungan belajar mengajar yang berkualitas dan bertaraf internasional

5. Mengembangkan dan menerapkan IPTEK yang bermanfaat bagi kesejahteraan bangsa dan seluruh umat manusia.
6. Menghormati hukum dan hak asasi manusia dan tidak merusak lingkungan hidup dengan sewenang-wenang.
7. Mampu menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan bertaraf internasional, (Kusmanto dalam Arwildayanto, 2012:12)

Menurut Taylor dalam Rusby (2016), beberapa tindakan yang harus dilakukan dalam melakukan transformasi organisasi agar berhasil dan siap menghadapi masalah-masalah dimasa depan yaitu: *streach goals* yang mensyaratkan bahwa sasaran harus spesifik dan dapat diukur, visi masa depan, struktur yang ramping, budaya baru yang mengacu pada profesionalisme keterbukaan dan kerjasama kelompok, berorientasi pada mutu atau layanan berkelas dunia, manajemen prestasi, inovasi menyeluruh dan kemitraan jaringan kerja.

## E. Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat teori yang sudah ada, selain itu digunakan sebagai pedoman/pendukung dari kelancaran penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Penelitian Relevan**

No	Nama dan judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan dan persamaan
1	Intan Riyanti, 2020, "Implementasi Manajemen Strategi di MA Hasanuddin Kupang Teba Bandar Lampung"	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi strategi di MA Hasanuddin Kupang Teba Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tahapan formulasi strategi atau tahap perencanaan sudah terlaksana.	Perbedaan, penelitian ini adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan di di MA Hasanuddin Kupang Teba Bandar Lampung sedangkan penulis di melakukan penelitian di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Persamaanya adalah sama-sama membahas mengenai manajemen strategi
2..	Suci Feronica, 2019, "Presepsi Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Fakultas Agama	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui presepsi mahasiswa terhadap kualitas pelayanan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pasca	Perbedaan, penelitian terdahulu menanalisis tentang presepsi Mahasiswa di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pasca Diraihnya ISO 9001:2015, sedangkan penelitian ini

	Islam Universitas Islam Riau Pasca Diraihnya ISO 9001:2015”	Diraihnya ISO 9001:2015	lebih mengarah ke Strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam dalam Mempersiapkan Sumber Daya yang berkualitas.  Persamaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya yaitu di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
3.	Meri Afriyanti, 2016, “ Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syaria”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan dan strategi jurusan Ekonomi Islam dalam mempersiapkan sumber daya insani yang berkualitas.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah menganalisis strategi dalam menciptakan Sumber Daya Insani yang berkualitas,  perbedaanya penelitian terdahulu meneliti di Jurusan Ekonomi Islam di IAIN Bengkulu sedangkan peneliti menganalisis Strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Sumber: Data Olahan 2022

## F. Konsep Operasional

Berdasarkan teori diatas dapat dibuat konsep operasional sebagai berikut:

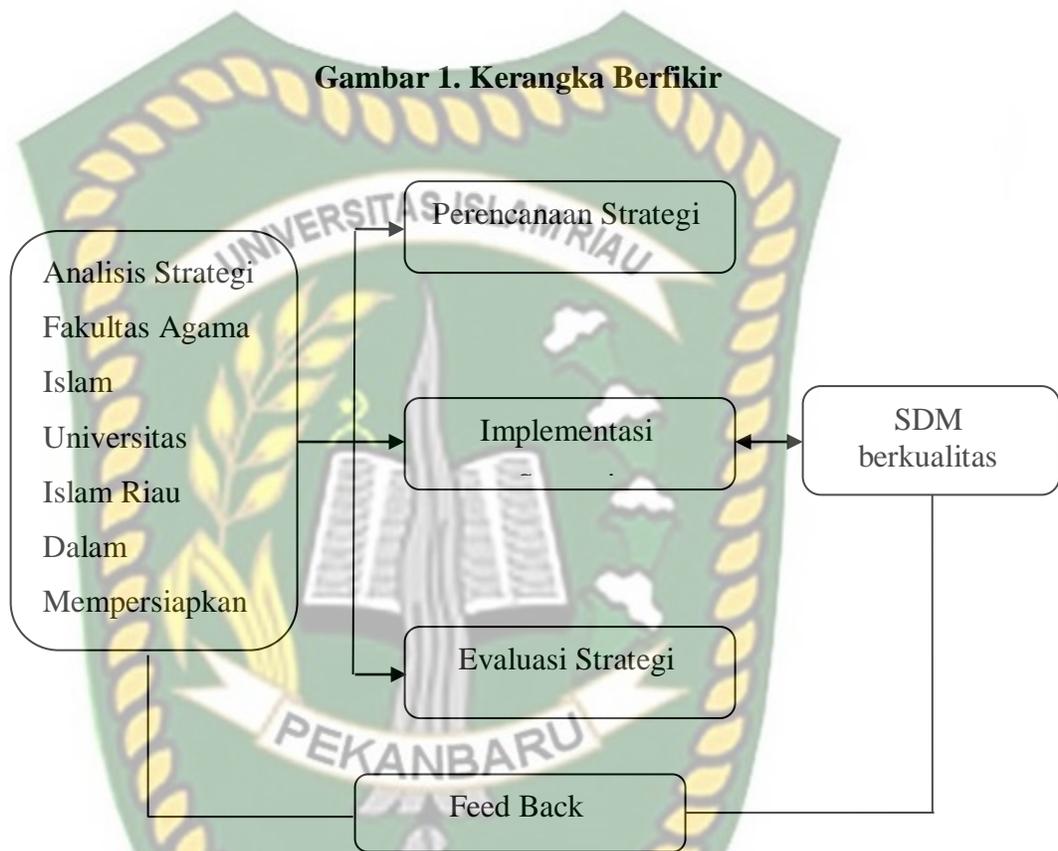
**Tabel 4: Konsep Operasional**

Konsep	Dimensi	Indikator
Tahapan Manajemen Strategi. (Fred R. David, 2004)	Memformulasikan Strategi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan visi dan misi</li> <li>2. Mengidentifikasi peluang dan tantangan</li> <li>3. Menetapkan kelemahan dan keunggulan organisasi</li> <li>4. Menyusun rencana jangka panjang</li> <li>5. Strategi-strategi alternatif</li> </ol>
	Mengimplementasikan Strategi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan strategi pendukung budaya</li> <li>2. Perencanaan struktur organisasi</li> <li>3. Mempersiapkan budget</li> <li>4. Menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi</li> </ol>
	Mengevaluasi Strategi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mereview faktor internal dan eksternal</li> <li>2. Mengukur performa</li> <li>3. Mengambil langkah korektif</li> </ol>

Sumber: Data olahan 2022

## G. Kerangka Berfikir

Berdasarkan konsep operasional dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



*Sumber: Data olahan 2022*

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau diperlukan tahapan manajemen strategi dengan cara memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi yang digunakan agar dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan unggul dipasar nasional maupun internasional.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan dan posisi saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah menghimpun data-data naratif dengan kata-kata (bukan angka-angka, *nonnumerical*) untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan (Chang, 2014:30)

Menurut Effendy (2010:117), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menjelaskan dan menganalisis perilaku manusia secara individual dan kelompok, prinsip atau kepercayaan, pemahaman atau pemikiran, dan persepsi atau tanggapan. Kajian kualitatif sangat penting dalam perkembangan teori, pengembangan kebijakan, kemajuan bidang pendidikan, penerangan untuk permasalahan sosial, dan stimulus aksi.

Dengan kata lain penelitian kualitatif didasarkan pada upaya untuk membangun penelitian yang rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran yang lengkap dan rumit karena menyangkut kehidupan sosial dan prespektifnya didalam dunia, dari segi konsep, perilaku presepsi, dan persoalan manusia yang diteliti. (Effendy, 2010:117)

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Jl. Kaharudin Nasution No.113 Pekanbaru dan waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2021-Maret 2022, yaitu dengan perencanaan sebagai berikut:

**Tabel 5. Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Proposal																
2.	Pengumpulan Data Penelitian																
3.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian																
4.	Penulisan Laporan Penelitian																

Sumber: Data Olahan 2022

## C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah Civitas Akademika Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam untuk mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani yang mampu bersaing di dunia kerja dan usaha baik nasional maupun internasional.

#### D. Informan Penelitian

Informan adalah sampel dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). (Sugiono, 2014:168).

Informan dalam penelitian ini yaitu Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, dan Kaprodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

#### E. Sumber Data Penelitian

Menurut Sujarweni (2014 :73-74) Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan baik tertulis maupun lisan. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber yang harus diolah lagi. Dalam penelitian ini sumber data primer atau data langsung di lakukan melalui wawancara.

b. Data sekunder

Data skunder merupakan sumber yang secara tidak langsung memberikan data, data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa Buku, Jurnal, Skripsi Terdahulu dan literatur-literatur yang berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

**F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi untuk mendapatkan dan menghimpun data lapangan.

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan langsung terhadap objek yang akan diteliti (Bungin, 2007:118). Syaodih dalam Satori dan Komariyah (2014:105) mengatakan bahwa, observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Observasi atau pengamatan merupakan teknis pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaksanaan kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. (Satori dan Komariyah 2014:104)

Dari beberapa pendapat tersebut terdapat satu kesamaan pemahaman bahwa observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Satori dan Komariyah (2014:130)

Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan , *pertama*, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti akan tetapi apa yang tersembunyi jauh didalam diri subjek penelitian. *Kedua*, apa yang ditanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa yang akan datang. (Patilima, 2013:68)

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan dokumen pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen. (Gunawan, 2013 :176)

**G. Teknik Pengolahan Data**

Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi selanjutnya disajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca oleh orang lain. Data yang disajikan harus merujuk pada fokus penelitian. Teknik dalam penolahan data melalui beberapa tahapan:

1. Pengumpulan data

Pada penelitian ini, pengumpulan data merupakan faktor penting dimana penelitian tersebut menghasilkan sumber yang berupa data primer dan sekunder yang diperoleh melalui panduan wawancara, dokumentasi dan bukti berupa data.

2. *Editing* (penyuntingan)

*Editing* (penyuntingan) adalah pengkoreksian data yang masuk. Tujuan *Editing* adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatanyang bersifat koreksi. Pada kesempatan ini, kekurangan data atau kesalahan data dapat dilengkapi atau diperbaiki baik dengan pengumpulan data ulang ataupun dengan *Interpolation* (penyisipan).

### 3. Interpretasi data

Interpretasi yang dilakukan mendeskripsikan masalah penelitian yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan dan diolah kemudian dilakukan penarikan kesimpulan sebagai hasil penelitian. Interpretasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menjabarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian.

#### H. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Effendy, (2010:154) Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis adalah suatu usaha untuk mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (dekomposisi) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya atau lebih jernih dimengerti duduk perkaranya. (Satori dan Komariah, 2014:200)

Matthew dan Michael dalam Patilima (2013:100-101) mengatakan analisis dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur yang dimaksud adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### 1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung. Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara yang diseleksi secara ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam suatu pola yang lebih luas.

### 2. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. Penarikan kesimpulan

Bagian akhir dari analisis adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan akhir tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan dan kecakapan peneliti dalam mencari data dilapangan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau (UIR) merupakan Universitas tertua di Provinsi Riau yang berdiri pada tanggal 04 September 1962 bertepatan dengan 23 Zulkaidah 1382 H. Universitas Islam Riau didirikan dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dengan beberapa orang pendiri yaitu: Dt. Wan Abdurrahman, Seoeman Hasibuan, H. Zaini Kunin, H. A. Malik, H. Bakri Sulaiman, H. A. Kadir Abbas, S.H dan H.A. Hamid Sulaiman. Saat pertama kali didirikan Universitas Islam Riau hanya ada satu Fakultas saja yaitu Fakultas Agama dengan dua Jurusan yaitu Jurusan Hukum dan Tarbiyah.

Universitas Islam Riau terletak di Jl. Kaharudin Nasution No.113 Pekanbaru dari masa kemasa selalu berintegritas sebagai tempat pengembangan nilai keislaman serta budaya Melayu pada masyarakat Riau dengan Visi Universitas Islam Riau 2041 yaitu menjadi Universitas Islam Berkelas Dunia Berbasis Iman dan Takwa. Saat ini Universitas Islam Riau memiliki sembilan Fakultas dan satu Program Pasca Sarjana, salah satu dari sembilan Fakultas tersebut adalah Fakultas Agama Islam yang terus mengembangkan kiprahnya dengan membuka berbagai program studi

keislaman yang bertujuan untuk melahirkan sarjana muslim berkarakter islami, profesional serta berwawasan luas.

Sebelum berubah nama menjadi Fakultas Agama Islam (FAI) Fakultas ini dulu bernama Fakultas Ushuluddin. Fakultas Ushuluddin secara resmi didirikan pada tanggal 17 Mei 1969. Pada tahun 1977 dibuka program sarjana muda lengkap Jurusan Dakwah, dan pada tahun 1987/1988 mulai dibuka program sarjana lengkap dengan menerapkan Sistem Kredit Semester (SKS). Pada tahun 1991 status Fakultas Ushuluddin meningkat menjadi “disamakan” sesuai dengan SK Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 257/1991 tanggal 17 Oktober 1991. Fakultas Ushuluddin yang mengasuh Jurusan Dakwah mengalami perubahan karena Jurusan Dakwah menjadi fakultas tersendiri di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) dengan dikeluarkan SK Menteri Agama Nomor: E/189/1996 tanggal 12 November 1996 terjadi perubahan menjadi Fakultas Agama Islam Jurusan Aqidah Filsafat dengan status “disamakan” dan jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (Dakwah) berstatus “terdaftar”.

Seiring dengan perubahan nama Fakultas tersebut memberi peluang untuk membuka jurusan baru yaitu Program Studi Pendidikan Agama Islam (Akreditasi A), Program Studi Ekonomi Syariah (Akreditasi B), Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Akreditasi C), Program Studi Perbankan Syariah (Akreditasi Baik), dan Program Studi Pendidikan bahasa Arab (Akreditasi Baik).

**Gambar 2: Gedung Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau**



*Sumber: dokumentasi di lapangan*

## 2. Visi, Misi Dan Tujuan Fakultas Agama Islam

### 1. Visi

Visi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebagai Pusat Keunggulan Studi Ilmu-ilmu Keislaman dan Pengembangan Sumber Daya Insani Handal yang Beriman dan Bertaqwa, Berbudaya Melayu dan Berwawasan Global di Asia Tenggara Tahun 2041.

### 2. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi yang sudah ada maka Fakultas Agama Islam Menetapkan misi untuk mencapai tujuan yaitu:

1. Menerapkan kandungan Al-Quran dan As-Sunnah dalam studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan Sumber Daya Insani yang profesional

2. Menyelenggarakan pendidikan dalam studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan Sumber Daya Insani yang islami, berbudaya melayu, berwawasan global berbasis kewirausahaan
3. Menyelenggarakan penelitian dan Pengembangan IPTEK dalam studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan Sumber Daya Insani bereputasi internasional yang berbasis iman dan taqwa
4. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat dalam studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan Sumber Daya Insani untuk kemaslahatan masyarakat yang berbasis iman dan taqwa
5. Menyelenggarakan dakwah islamiyah bil-ahikmah wal mauizah hasanah dan rahmatan lilalamin
6. Menyelenggarakan *Good Islamic Government*.

### 3. Tujuan

Dengan adanya visi dan misi Fakultas Agama Islam memiliki tujuan yaitu:

1. Menghasilkan lulusan berkualitas, yang mampu menerapkan kandungan al-qur'an dan as-sunnah dalam studi ilmu-ilmu keislaman dan mengembangkan sumber daya insani yang islami, berbudaya melayu, berwawasan global berbasis kewirausahaan
2. Menghasilkan penelitian yang kreatif, inovatif dan bermanfaat bagi pengembangan IPTEK dan mengarah kepada publikasi nasional maupun internasional.

3. Menghasilkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dapat merangsang potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan.
4. Mewujudkan pengembangan nilai spritual dan komprehensif serta menerapkan budaya akademik kreatif dan inofatif, memiliki etos kerja dan kecakapan hidup yang berguna di masyarakat.
5. Terwujudnya manajemen fakultas yang bersih, transparan dan akuntabel dengan pelayanan prima serta menyediakan sarana prasarana berteknologi modern.
6. Menghasilkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan dunia usaha, baik pemerintah maupun swasta di tingkat lokal, nasional maupun internasional serta terwujudnya silaturahmi secara intensif dengan alumni untuk membangun kejayaan Fakultas.

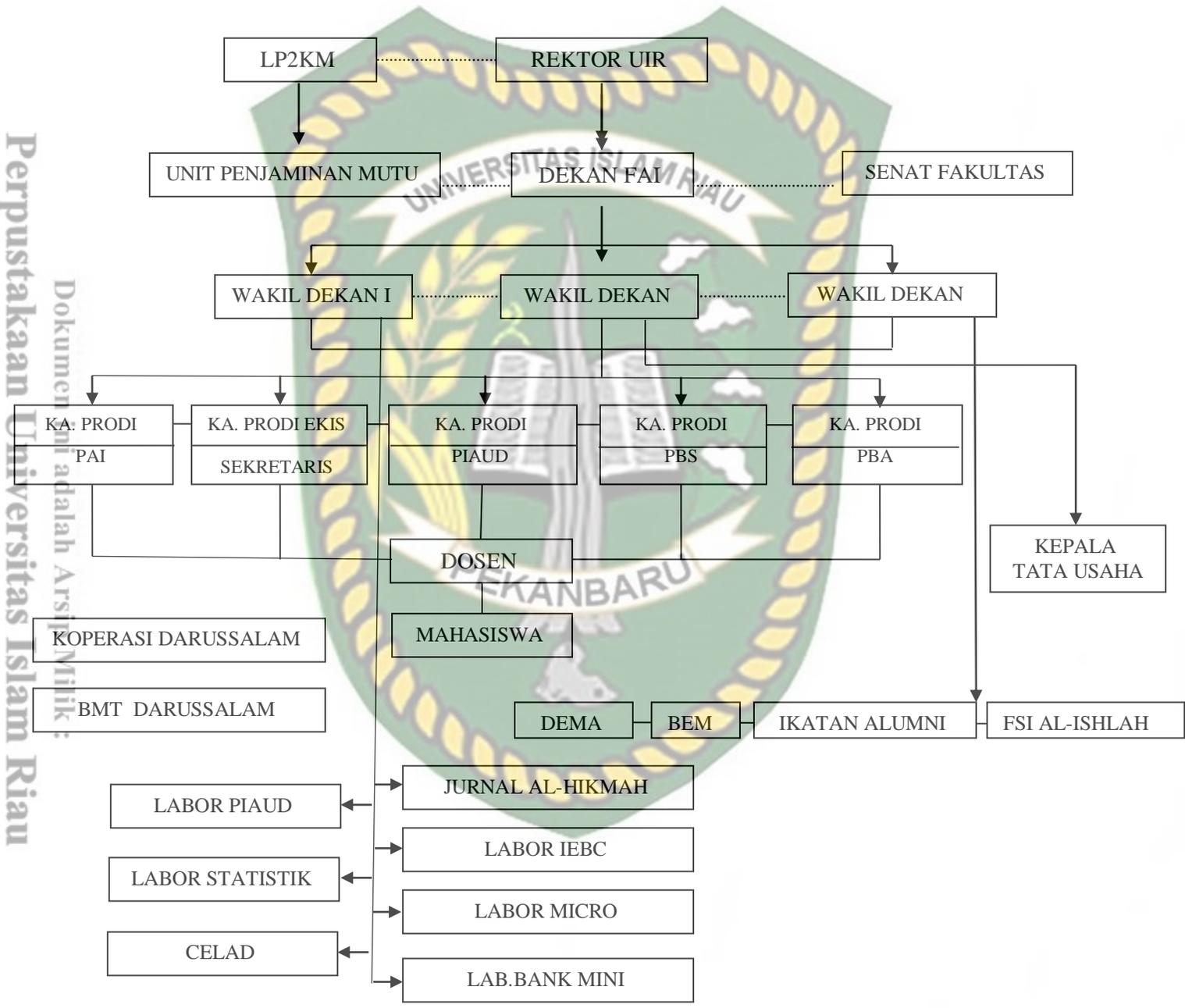
### 3. Struktur Organisasi Fakultas Agama Islam

Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki struktur organisasi yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan dan batasan-batasan yang jelas dalam wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun Struktur Organisasi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau periode 2020-2024 yaitu;

Gambar 2, Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM – UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PERIODE 2020 - 2024**



Sumber: Tata usaha FAI UIR 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik

## Keterangan Struktur Organisasi FAI UIR:

_____	: Garis Koordinasi
.....	: Garis Intruksi
Rektor Universitas Islam Riau (UIR)	: Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL
Dekan Fakultas Agama Islam UIR	: Dr. Zulkifli, MM, ME. Sy
Wakil Dekan I FAI UIR	: Dr.Syahraini Tambak, M.Ag
Wakil Dekan II FAI UIR	: Dr. H. Hamzah, M.Ag
Wakil Dekan III FAI UIR	: Dr. H. Saproani, M.Ed
Kaprodi Pendidikan Agama Islam	: H. Miftah Syarif, S.,M.Ag
Kaprodi Ekonomi Syariah	: Muhammad Arif, SE., MM
Kaprodi PIAUD	: Ida Winda Wahyuni, M.Si
Kaprodi Perbankan Syariah	:Dr.Zulfadli Hamzah,B.IFB., M.IFB
Kaprodi Bahasa Arab	: Dr. Rojja Febrian, Lc., MA
Sekretaris Prodi PAI	: Musaddad Harahap, M.Pd.I
Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah	: Marina Zulfa, S.EI., M.Sy
Ketua Unit Penjaminan Mutu	: Alucyana, M.Psi, Psikolog
Ketua Koperasi Darussalam	: Marina Zulfa, S.EI., M.Sy
Ketua BMT Darussalam	: Mufti Hasan Alfani, SE.Sy, ME
Kepala Tata Usaha	: Rosli Nidos

#### 4. Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki Dosen dengan kualifikasi Profesor, Doktor, dan Magister berbagai Universitas terkemuka dari dalam dan luar negeri diantaranya:

##### 1. Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

**Tabel 6 : Daftar Nama Dosen Pimpinan Fakultas Agama Islam**

No	Nama Dosen	Keterangan
1.	Dr. Zulkifli Rusbi, MM, ME, Sy	Dekan
2.	Dr. H. Syahraini Tambak, MA	Wakil Dekan 1
3.	Dr. H. Hamzah, M.Ag	Wakil Dekan II
4.	Dr. H. Saprani, M.Ed	Wakil Dekan III

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

##### 2. Program Studi Ekonomi Syariah (Akreditasi B)

**Tabel 7: Daftar Nama Dosen Program Studi Ekonomi Syariah**

No	Nama Dosen
1.	Muhammad Arif, S.E., MM
2.	Marina Zulfa, S.EI., M.SY
3.	Boy Syamsul Bakhri, SE,M,Sc, Ak.
4.	Hendra Eka Saputra, SE., M.SEI
5.	Lolyta Permata, SE., MA

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 3. Program Studi Pendidikan Agama Islam (Akreditasi A)

**Tabel 8: Daftar Nama Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam**

No	Nama Dosen
1.	H. Miftah Syarif, M.Ag
2.	Musaddad Harahap, M.Pd.I
3.	Dr. Hj. Daharmi Astuti. Lc. M.Ag
4.	Dr. M. Yusuf Ahmad, MA
5.	Drs. H. Mawardi Ahmad, MA
6.	Yeni Yunita, S.Pd.I, M.Pd.I
7.	Najmi Hayati, M.Ed
8.	Ary Antony Putra, MA
9.	Sholeh, M.Ag

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 4. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Akreditasi C)

**Tabel 9: Daftar Nama Dosen Program Studi PIAUD**

No	Nama Dosen
1.	Ida Windi Wahyuni, M.Si
2.	Aluciyana, M.Psi. Psikolog
3.	Raihana, Ma
4.	Dian Tri Utami, M.Pd

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 5. Program Studi Perbankan Syariah (Akreditasi Baik)

**Tabel 10: Daftar Nama Dosen Program Studi Perbankan Syariah**

No	Nama Dosen
1.	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB
2.	Putri Nuraini, SE.Sy, ME
3.	Ficha Melina, SE.Sy, ME
4.	Mufti Hasan Alfani, SE.Sy, ME

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 6. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab (Akreditasi Baik)

**Tabel 11: Daftar Nama Dosen Program Studi Bahasa Arab**

No	Nama Dosen
1.	Dr. H. Rojja Febrian, Lc., MA
2.	Harif Supriadi, MA
3.	H. Alfitri, Lc., M.Pd
4.	Nurul Muyasaroh, S.HI., M.E.Sy
5.	Ismail Akzam, MA

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 7. Dosen Tamu / Dosen Luar Biasa

**Tabel 12: Daftar Nama Dosen Tamu/ Dosen Luar Biasa Fakultas Agama Islam**

No	Nama Dosen
1.	Prof. Dr. H. Abdullah Abdul Ghani

2.	Prof. Dr. Norhayati
3.	Prof. Dr. Asmadi bin Naim
4.	Prof. Dr. Seno Himalaputra, M.Pd
5.	Dr. Jihan bin Ahmad
6.	Dr. Evizal Abdul Kadir, ST, M.Eg
7.	Dr. Admiral, MH
8.	Dr. H. Muhammad Husnu Abadi, M.Hum
9.	Dr. Nuraisyah Zulkifli, M.Pd
10.	Dr. Nanda Suryadi, S.E., M.E
11.	Dr. Azhar Jaafar Ramli
12.	Dr. Heru Kurniawan, M.Pd
13.	Dr. Sri Rezaki, M.Pd
14.	Dr. Sulistiyandri, S.E., M.E
17.	Drs. Sudarmo Hasan, MA
18.	Karsinem, M.Pd
19.	Desi Sukenti, M.Ed
21.	Budi Hermanto, S.Sos, Mh
23.	H. Bahril Hidayat, M.Psi
24.	Mardiana, SE., ME
25.	Wiwik Anggraini, S.E., ME.Ak.
26.	Dra. Helena, M.Pd

Sumber: Tata Usaha FAI 2022

## 5. Program Studi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Fakultas Agama Islam yang terus mengembangkan kiprahnya dengan membuka berbagai program studi keislaman yang bertujuan untuk melahirkan sarjana muslim berkarakter islami, profesional serta berwawasan luas. Saat ini Fakultas Agama Islam terdiri dari lima Program Studi yang setiap tahun semakin berkembang yaitu:

### 1. Program Studi Ekonomi Syariah (Akreditasi B)

Dengan Visi Keilmuan Pogram Studi yaitu terwujudnya program studi Ekonomi Syariah yang unggul dan berdaya saing dalam menghasilkan Sumber Daya Insani di Bidang Ekonomi Syariah, berbudaya melayu dan berwawasan global di Indonesia.

### 2. Program Studi Pendidikan Agama Islam (Akreditasi A)

Dengan Visi Keilmuan Program Studi yaitu sebagai pusat keunggula studi Pendidikan Agama Islam dan pengembangan sumber daya manusia di Asia Tenggara tahun 2041.

### 3. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Akreditasi C)

Dengan Visi Pogram Studi yaitu unggul dalam Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) dengan pengembangan Sumber Daya Insani yang beriman dan bertakwa, berbudaya melayu dan berwawasan global.

4. Program Studi Perbankan Syariah (Akreditasi Baik)

Dengan Visi Pogram Studi yaitu menjadi pusat keunggulan studi ilmu keuangan dan perbankan syariah dan pengembangan sumber daya manusia di Provinsi Riau tahun 2041.

5. Program Sudi Pendidikan bahasa Arab (Akreditasi Baik)

Dengan Visi Pogram Studi yaitu terwujudnya Program Studi Pendidikan Bahasa Arab yang menghasilkan Sumber Daya dibidang pendidikan Bahasa Arab, penelitian dan praktisi/pelaku usaha berbasis keahlian Bahasa Arab yang islami, berbudaya melayu dan berwawasan global di Indonesia.

**6. Unit Penjaminan Mutu (UPM) Fakultas Agama Islam**

1. Pengenalan Unit Penjaminan Mutu

Penjaminan mutu berdasarkan statuta Universitas Islam Riau (UIR) Tahun 2013 adalah kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu pendidikan UIR secara berencana dan berkelanjutan. UPM FAI dibentuk berdasarkan SK Rektor Nomor 514/UIR/KPTS/2013 Tanggal 01 Desember 2013. Saat ini UPM FAI UIR diketuai Oleh Alucyana, M.Psi. Psikolog.

2. Program Unit Penjaminan Mutu

- a. Memastikan tersedianya dokumen mutu di tingkat Fakultas

- b. Bertanggung jawab dalam melaksanakan/mengimplementasikan dokumen mutu Fakultas
- c. Mengordinir program UPM dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya
- d. Bersama Wakil Dekan Bidang Akademik melakukan monev implementasi dokumen mutu yang dijalankan UPM-Fakultas.

### 3. Tugas Pokok dan fungsi UPM

#### A. Tugas UPM

Sebagai penggerak, pengendali, penjamin terlaksananya kegiatan sistem penjaminan mutu di tingkat Fakultas/Pascasarjana dan Program Studi.

#### B. Fungsi UPM

1. Menyelenggarakan sistem penjaminan mutu Fakultas sesuai dengan SN Dikti dan secara bertahap melampauinya sehingga terjadi peningkatan mutu yang berkelanjutan.
2. Menyusun perangkat atau Dokumen yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik dan non akademik di tingkat Fakultas/Pascasarjana dan Program Studi.
3. Mengimplementasikan desain kendali mutu di level Fakultas yang relevan dengan LPM

4. Penyusunan jadwal pelaksanaan monev untuk program studi mengacu pada jadwal kerja LPM
5. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik dan non akademik di Fakultas dan di Prodi dengan berkoordinasi bersama Gugus Kendali Mutu (GKM)
6. Melakukan pengendalian/perbaikan dan peningkatan mutu akademik dan non akademik di Fakultas
7. Melaporkan secara berkala hasil monitoring dan evaluasi kepada pimpinan Fakultas/Pascasarjana dan LPM
8. Koordinasi dengan pimpinan Fakultas/Pascasarjana/Prodi terkait tidak lanjut hasil monitoring dan evaluasi
9. Pengaturan dan pengelolaan dokumentasi hasil pelaksanaan monev secara sistematis
10. Fasilitator dengan auditor internal dalam pelaksanaan AMI di lingkup Fakultas/Pascasarjana/Prodi
11. Pelaporan berbagai temuan dan ketidaksesuaian hasil audit kepada pimpinan Fakultas
12. Mengikuti Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di level Fakultas
13. Berkoordinasi dengan LPM dalam melakukan pelatihan untuk meningkatkan mutu SDM



14. Memfasilitasi Program Studi yang akan akreditasi tingkat nasional maupun internasional

15. Mendorong tumbuhnya budaya mutu di setiap unit lingkungan Fakultas.

### 7. Keadaan Gedung dan Perengkapannya

Gedung Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah bangunan permanen yang dibangun diatas tanah seluas ±1.1600 Meter dengan luas bangunan 3.734 Meter yang terletak diperhentian Marpoyan, Pekanbaru Riau. Berikut tabel sarana dan prasarana yang ada di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

**Tabel 13, Sarana dan Prasarana  
Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Dekan	1 Ruang	Baik
2.	Ruang Wakil Dekan	3 Ruang	Baik
3.	Ruang Kaprodi dan Dosen	5 Ruang	Baik
4.	Ruang Kepala Tata Usaha	1 Ruang	Baik
5.	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	Baik
6.	Ruang UPM	1 Ruang	Baik
7.	Aula	1 Ruang	Baik
7.	Ruang BEM	1 Ruang	Baik

8.	Ruang Himpunan Mahasiswa	5 Ruang	Baik
9.	Ruang Kelas	13 Ruang	Baik
10.	Ruang Rapat	1 Ruang	Baik
11.	Labor Kewirausahaan (IEBC)	1 Ruang	Baik
12.	Labor BMT	1 Ruang	Baik
13.	Bank Mini Syariah	1 Ruang	Baik
13.	Labor PIAUD	1 Ruang	Baik
14.	Koperasi	1 Ruang	Baik
15.	Ruang Sidang	1 Ruang	Baik
16.	Labor MicroTeaching	1 Ruang	Baik
17.	Air Conditioner (AC)	18 Unit	Baik
18.	Komputer + Printer	24 Unit	Baik
20.	WC	12 Ruang	Baik

Sumber : Tata Usaha FAI UIR 2022

Berdasarkan tabel sarana dan prasarana diatas, dapat disimpulkan bahwa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki sarana dan Prasarana yang memadai dengan kondisi baik, sehingga dapat memfasilitasi mahasiswa dan mempermudah Fakultas dalam menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif.

Selain memiliki sarana dan prasarana Fakultas Agama Islam juga memiliki sarana dan prasarana pendukung, berikut adalah tabel sarana dan prasarana pendukung yang ada;

**Tabel 14**  
**Sarana dan Prasarana Pendukung**

No.	Fasilitas	Ketersediaan	
		Ada	Tidak
1.	Tempat Parkir Dosen	√	
2.	Tempat Parkir Mahasiswa	√	
3.	Lapangan Takraw	√	
4.	Lapangan Badminton	√	
5.	Gor Panahan	√	
6.	Lapangan Sepakbola	√	
7.	Lapangan Bola Voli	√	
8.	Asrama	√	
9.	Taman	√	

Sumber : Tata Usaha FAI UIR 2022

Berdasarkan tabel sarana dan prasarana pendukung diatas, dapat disimpulkan bahwa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki sarana dan Prasarana Pendukung yang lengkap untuk mempermudah mahasiswa dalam mengembangkan minat dan bakat yang mereka miliki.

## B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Dekan Fakultas Agama Islam, Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam dan Ka Prodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, secara keseluruhan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 7 orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan tanda untuk menunjukkan perbedaan fisik, kemampuan fisik, peran dan tanggung jawab responden. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 15: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1.	Laki-laki	6	86
2.	Perempuan	1	14
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang dengan presentase 86%. Reponden denga jenis kelamin Perempuan berjumlah 1 orang dengan

presentase 14%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berfikir, bertindak serta mengambil keputusan. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 16: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase %
1.	<25	0	0
2.	26-50	7	100
3.	51-70	0	0
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden dengan usia <25 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, dan jumlah responden berusia 26-50 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 100%, sedangkan responden dengan usia 51-70 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%. Artinya mayoritas responden berusia 26-50 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Perbedaan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan, pola pikir serta wawasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin kritis pula dalam setiap tindakan. Untuk mengetahui Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 17: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase %
1.	SMA	0	0
2.	SARJANA	0	0
3.	PASCASARJANA	7	100
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA adalah 0 dengan persentase 0%, tingkat pendidikan Sarjana adalah 0 dengan persentase 0%, dan tingkat Pendidikan Pascasarjana adalah 7 orang dengan persentase 100%. Artinya mayoritas responden adalah Pascasarjana dimana responden mempunyai wawasan dan pola pikir yang kritis.

### C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Jl. Kaharudin Nasution No.113 Pekanbaru, Riau. Karena penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) maka untuk memperoleh data menggunakan wawancara.

Hasil wawancara pada penelitian ini menunjukkan bagaimana strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani sehingga menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja dan usaha baik di tingkat Nasional maupun Internasional. Wawancara ini ditujukan kepada Dekan Fakultas Agama Islam, Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam dan Ka Prodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Adapun penyajian hasil dari pengumpulan data mengenai strategi Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

#### Identitas Responden

1. Hari/Tanggal : Selasa, 01 Maret 2022
2. Nama Responden : Dr. Zulkifli Rusby, MM, ME, Sy
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Usia/Umur : 50 Tahun
5. Jabatan : Dekan FAI UIR

Tabel 18: Hasil Wawancara dengan Dekan Fakultas Agama Islam UIR

Pertanyaan		Jawaban
<b>Dimensi Memformulasikan Strategi</b>		
1.	Bagaimana cara menetapkan Visi dan Misi	Dalam menetapkan Visi dan Misi Fakultas terdapat beberapa cara. Pertama, harus mengetahui dulu Visi dan Misi dari Universitas, karena Visi dan Misi Fakultas adalah turunan dari Visi Misi Universitas. Kedua, kemudian dibentuk tim pembentukan Visi Misi Fakultas yang di SK oleh Universitas, tim inilah yang menyusun Visi Misi Fakultas. Ketiga workshopkan Visi Misi yang ada kemudian di sahkan.
2.	Apa saja faktor yang menjadi pertimbangan penetapan visi dan misi?	Karena Visi misi merupakan tujuan mau dibawa kemana Fakultas beberapa tahun kedepan, oleh sebab itu pembuatan Visi Misi harus berdasarkan perencanaan matang dengan banyak pertimbangan salah satunya dengan melihat capaian dari Visi dan Misi sebelumnya.
3.	Faktor Apa yang menjadi peluang dan ancaman dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani	Peluang nya adalah saat ini Fakultas melakukan MOU dengan beberapa Fakultas di luar Negeri dan juga Memiliki Dosen yang berkualitas dengan lulusan dari berbagai Universitas ternama. Tantangannya adalah perkembangan teknologi yang membuat kita harus bergerak cepat agar tidak ketinggalan.
4.	Bagaimana cara mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada?	Dengan cara melakukan kerjasama dengan beberapa pihak untuk mengetahui apa tantangan yang akan dihadapi alumni saat nanti terjun ke dunia kerja.
5.	Apa kelemahan dan keunggulan Fakultas Agama Islam?	Kelemahan, 1. Keuangan Fakultas yang belum stabil Keunggulan, 1. Dosen yang berkualitas dan kurikulum sesuai dengan perkembangan zaman 2. Mahasiswa yang bermasalah dalam keuangan bisa mengajukan pembiayaan di BMT Darussalam.

		<p>3. Kerjasama dengan universitas dari luar negeri.</p> <p>4. Memberikan SKPI (Surat Keterangan Pendamping Ijazah) bagi para alumni untuk mempermudah dalam mencari pekerjaan</p>
6.	Apa rencana jangka panjang untuk mempersiapkan Sumber Daya Insani berkualitas?	<p>Memetakan keperluan pasar.</p> <p>Contohnya : berkaitan dengan teknologi saat ini tidak lagi semua pekerjaan dikerjakan oleh orang banyak, dimana beberapa tahun kedepan semua akan menjadi serba teknologi, maka sasaran Fakultas adalah memberikan keterampilan lebih bagi mahasiswa dengan mengedepankan IT dengan nama mata kuliah Literasi Data.</p>
7.	Apa strategi alternatif yang disiapkan Fakultas dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas?	<p>Melakukan program Magang, saat ini terhambat karena Covid-19.</p> <p>Bekerjasama dengan pihak luar, dalam rangka memberikan pengetahuan manajerial contohnya pembuatan buku laporan keuangan.</p>
<b>Dimensi Mengimplementasikan Strategi</b>		
8.	Bagaimana strategi pendukung, melalui budaya organisasi untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif	<p>1. Disiplin, semua elemen dalam struktur organisasi harus disiplin begitupula mahasiswa</p> <p>2. Tepat waktu (tepat waktu dalam pembayaran uang kuliah)</p>
9.	Apa yang menjadi landasan penyusunan struktur organisasi FAI UIR?	Semua diatur oleh Universitas
10.	Apa persyaratan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan?	Tidak ada hak bagi Fakultas dalam merekrut semua diatur oleh Universitas dan Yayasan.
11.	Bagaimana strategi pengelolaan biaya operasional Fakultas untuk pengembangan kegiatan Akademik?	<p>1. Memprioritaskan yang wajib, yaitu dana rutin operasional (gaji dosen dan pegawai)</p> <p>2. Melakukan pengembangan kompetensi dosen dengan menggunakan dana Fakultas.</p>

12.	Bagaimana sistem pengaturan kompensasi bagi karyawan dan dosen, apakah ada <i>rewards</i> khusus yang diberikan Fakultas?	Rewards hanya diberikan oleh pihak Universitas berdasarkan SK.
<b>Dimensi mengevaluasi Strategi</b>		
13.	Bagaimana cara Fakultas dalam menjamin Mutu Pembelajaran?	Adanya MONEV yang dilakukan oleh Unit Penjaminan Mutu Fakultas yang akan terus berupaya meningkatkan mutu pembelajaran.
14.	Bagaimana cara mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan?	Dilakukan Monitoring dan Evaluasi, dimana MONEV ini dilaksanakan oleh UPM dan dilakukan tiap semester. Ada MonEv pembelajaran, kepuasan Mahasiswa, pelaksanaan UTS dan UAS, dll.
15.	Langkah apa yang diambil terhadap temuan-temuan saat Monitoring dan Evaluasi?	Hasil MONEV akan dicatat oleh tim UPM dan dilakukan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan hasil temuan akan diidentifikasi dan akan ditindak lanjuti setiap satu semester. Bisa melalui tindakan langsung atau melalui surat edaran.

*Sumber: Data Olahan Hasil Wawancara, 2022*

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani Fakultas Agama Islam melakukan tiga tahapan yaitu: Pertama memformulasikan strategi dengan membuat Visi dan Misi yang menjadi tujuan Fakultas dimana memuat beberapa pertimbangan dengan melihat pencapaian periode sebelumnya. Kedua dengan mengimplmentasikan strategi yang sudah ada secara disiplin dan tepat waktu agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Ketiga Mengevaluasi Strategi dengan cara melakukan monitoring dan Evaluasi setiap semester.

### Identitas Responden

1. Hari/Tanggal : Senin, 21 Februari 2022
2. Nama Responden : Dr.Syahraini Tambak, M.Ag
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Usia/Umur : 46 Tahun
5. Jabatan : Wakil Dekan 1 FAI UIR

**Tabel 19: Hasil Wawancara dengan Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam**

Pertanyaan		Jawaban
<b>Dimensi Memformulasikan Strategi</b>		
1.	Bagaimana cara menetapkan Visi dan Misi	Dalam menetapkan Visi dan Misi Fakultas terdapat empat tahapan. Pertama, dibuatnya SK Tim penyusun Visi dan Misi. Kedua, pembuatan draf Visi Misi oleh tim yang di dasarkan oleh SWOT tentang capaian Visi Misi yang lama dan harus mengarah dan berpedoman dengan Visi Misi Universitas. Ketiga, Draft yang sudah dibuat akan di workshop-kan dengan mengundang stekholder, pakar dibidang ilmu keislaman, alumni dan juga mahasiswa. Keempat tim memperbaiki draf sesuai dengan masukan saat workshop dan draf tersebut dibawa ke rapat senat Fakultas untuk di sahkan.
2.	Apa saja faktor yang menjadi pertimbangan penetapan visi dan misi?	Terdapat dua faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan Visi dan Misi Fakultas yaitu, faktor Eksternal dan Internal. Faktor internal tersebut meliputi bagaimana peluang dan tantangan yang ada, peluang itu sendiri dapat dilihat dari letak Fakultas yang strategis dan kultur melayu dan perkembangan islam di dunia, sedangkan tantangan atau ancaman yaitu banyaknya Fakultas Agama Islam yang ada di Provinsi Riau. Selanjutnya diperlukan pertimbangan dari faktor internal yaitu dengan melihat bagaimana capaian yang

		sudah terjadi di periode sebelumnya menjadikan pondasi utama dalam pertimbangan Fakultas dalam pembuatan Visi dan Misi.
3.	Faktor Apa yang menjadi peluang dan ancaman dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani	Jika dilihat dari segi peluang FAI memiliki komunikasi yang baik melalui MOU dengan Universitas diluar Indonesia seperti Malaysia, Singapura, Thailand dan Brunei Darussalam. Sedangkan dari ancaman atau tantangan saat ini yaitu persaingan antar sesama lembaga pendidikan Islam yang semuanya mulai bergerak menuju kemajuan, selain itu ada perkembangan teknologi yang semakin pesat jika kita lambat mengikuti pergerakan maka akan tertinggal jauh menuju kemajuan.
4.	Bagaimana mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada?	Dengan cara cepat tangap terhadap perubahan-perubahan yang ada. Peluang dan ancaman itu muncul jika kita cepat melihat fenomena-fenomena yang ada sehingga dapat menentukan apa yang menjadi peluang dan apa yang akan menjadi ancaman terutama dalam mempersiapkan SDI yang berkualitas.
5.	Apa kelemahan dan keunggulan Fakultas Agama Islam?	Kelemahan: 1. Kurang konsisten dalam menjalankan keputusan 2. Kreatifitas Dosen masih perlu ditingkatkan melalui karya, karena saat ini dosen terlalu banyak mengajar dibandingkan riset dan pengabdian Keunggulan : 1. Dosen yang berkualitas 2. Kurikulum, saat ini FAI menggunakan Kurikulum KKNi berbasis MBKM 3. Dari sisi manajemen yang tertata rapi, semuanya berjalan sesuai yang diharapkan 4. Sistem perkuliahan unggul dengan menerapkan kelas reguler 5. Dari segi saleri (upah) serta sarana dan

		prasarana yang lengkap
6.	Apa rencana jangka panjang untuk mempersiapkan Sumber Daya Insani berkualitas?	Rencana jangka panjang yaitu mahasiswa FAI bisa mencapai level Internasional, dimana FAI memiliki rencana per 4 tahun dengan beberapa tahapan salah satunya dengan mengupgrade riset Dosen dan akan ada Dosen luar negeri yang akan mengajar.
7.	Apa strategi alternatif yang disiapkan Fakultas dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas?	Adanya UPM dan Audit Mutu Internal Fakultas, yang selalu mengevaluasi sehingga jika ada tujuan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan apa penyebabnya segera terselesaikan
<b>Dimensi Mengimplementasikan Strategi</b>		
8.	Bagaimana strategi pendukung, melalui budaya organisasi untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif	Dengan mematuhi PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Peningkatan dan Pengendalian) yang menjadi siklus yang terus menerus, Audit Mutu Internal, Audit Eksternal melalui ISO, dilakukan reakreditasi agar tata kelola Fakultas tetap berjalan sebagaimana mestinya
9.	Apa yang menjadi landasan penyusunan struktur organisasi?	Didasarkan peraturan dari Universitas Islam Riau
10.	Apa persyaratan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan?	Secara Nasional merujuk UUD Guru dan Dosen serta peraturan UIR. Peraturan itu sekarang bagi Dosen harus S2. Kedepannya Syaratnya Harus Dr dengan Linier pendidikan S2 dan S3, untuk mengantisipasi peraturan dari Kemendikbud Riset Dikti tahun 2025 semua Dosen harus Dr, linier dan sesuai dengan prodi yang dituju. Untuk dosen yang sudah ada di FAI semenjak awal 2021 sudah diharuskan melanjutkan S3.
11.	Bagaimana strategi pengelolaan biaya operasional Fakultas untuk pengembangan kegiatan Akademik?	Semua keuangan Fakultas berasal dari Universitas dan Yayasan
12.	Bagaimana sistem pengaturan kompensasi bagi karyawan dan dosen,	Untuk <i>rewards</i> secara sentralistik diberikan oleh universitas, seperti kepada dosen jika menulis jurnal di Scopus.

	apakah ada <i>rewards</i> khusus yang diberikan Fakultas?	
<b>Dimensi mengevaluasi Strategi</b>		
13.	Bagaimana cara Fakultas dalam menjamin Mutu Pembelajaran?	Adanya Unit Penjaminan Mutu Fakultas yang akan terus berupaya meningkatkan mutu pembelajaran.
14.	Bagaimana cara mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan?	Dilakukan Monitoring dan Evaluasi, dimana MONEV ini dilaksanakan oleh UPM dan dilakukan tiap semester. Ada MonEv pembelajaran, kepuasan Mahasiswa, pelaksanaan UTS dan UAS, dll.
15.	Langkah apa yang diambil terhadap temuan-temuan saat Monitoring dan Evaluasi?	Hasil MONEV akan dicatat oleh tim UPM dan dilakukan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan hasil temuan akan diidentifikasi dan akan ditindak lanjuti setiap satu semester. Bisa melalui tindakan langsung atau melalui surat edaran.

*Sumber: Data Olahan 2022*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani Fakultas Agama Islam melakukan tiga tahapan yaitu: Pertama memformulasikan strategi dengan membuat Visi dan Misi yang menjadi tujuan Fakultas dimana memuat beberapa pertimbangan dengan melihat pencapaian periode sebelumnya, selain visi dan misi Fakultas juga cepat tanggap terhadap perubahan-perubahan agar bisa terus maju dan bersaing dengan kompetitor. Kedua dengan mengimplementasikan strategi yang sudah ada melalui tata kelola Fakultas oleh UPM dan struktur Organisasi agar berjalan sesuai yang diharapkan. Ketiga Mengevaluasi Strategi dengan cara melakukan monitoring dan Evaluasi tiap satu semester.

**Tabel 20: Identitas Responden**

No.	Nama	Jenis kelamin	Jabatan	Usia
1.	H. Miftah Syarif, S.,M.Ag	Laki-laki	Ka Prodi PAI	51 tahun
2.	Muhammad Arif, S.E., MM	Laki-laki	Ka Prodi EKIS	34 tahun
3.	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Laki-laki	Ka Prodi PBS	33 tahun
4.	Ida Winda Wahyuni, M.Si	Perempuan	Ka Prodi PIAUD	46 tahun
5.	Dr. Rojja Febrian, Lc.MA	Laki-laki	Ka Prodi Bahasa Arab	38 tahun

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan kepada Ka Prodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau mengenai strategi dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani, berikut kompilasi hasil wawancara yang penulis dapatkan:

**Tabel 15: Hasil Wawancara dengan Ka Prodi Se-lingkungan Fakultas Agama Islam**

Pertanyaan		Jawaban
<b>Dimensi Memformulasikan Strategi</b>		
1.	Bagaimana cara menetapkan Visi dan Misi pada Program Studi	Menurut Ka Prodi Perbankan Syariah, pertama, visi dan misi keilmuan program studi disusun sebagai turunan dari Fakultas Agama Islam dan sesuai dengan tujuan jangka panjang dan selanjutnya dari review kurikulum.  Menurut Ka Prodi Ekonomi Syariah tahapan dalam penyusunan Visi Misi

		keilmuan Program Studi, pertama disusun sebagai turunan dari Visi dan Misi Fakultas, kedua disusun sesuai tujuan atau arah tujuan jangka panjang, ketiga mengundang para pakar ekonomi syariah, keempat di workshopkan kemudian baru di sahkan.
2.	Apa saja faktor yang menjadi pertimbangan penetapan visi dan misi?	Menurut Ka Prodi Bahasa Arab, faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan Visi dan Misi adalah mengukur kekuatan dan kelemahan dari sumber daya yang dimiliki, peluang serta ancaman ataupun hambatan yang ada.  Menurut Ka prodi PIAUD, Faktor yang menjadi pertimbangan adalah dengan memperhatikan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas, faktor peluang dan tantangan yang ada, stakeholder, serta alumni.
3.	Faktor Apa yang menjadi peluang dan tantangan/ancaman dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani	Menurut Ka Prodi Perbankan Syariah, faktor yang menjadi peluang dan ancaman dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Peluang: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan pemerintah</li> <li>2. Peluang karir</li> </ol> Ancaman: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persaingan Fakultas</li> <li>2. Pemahaman masyarakat</li> <li>3. Teknologi</li> </ol>
4.	Bagaimana cara mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada?	Menurut Ka Prodi Ekonomi Syariah, terdapat beberapa cara untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan analisis SWOT, melakukan indentifikasi, berdasarkan informasi yang ada kemudian dipetakan lalu akan muncul strategi yang akan</li> </ol>

		<p>digunakan untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan Audit Internal, melalui RKT (Rencana Kerja Tahunan) diidentifikasi apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari dalam seperti, keuangan, kualitas dosen, teknologi yang digunakan, pelayanan kepada mahasiswa, sarana dan prasarana</li> </ol>
5.	Apa kelemahan dan keunggulan Fakultas Agama Islam?	<p>Menurut Ka Prodi PAI</p> <p>Keunggulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fakultas Agama Islam termasuk dalam Universitas Islam Riau yang merupakan Universitas tertua di provinsi Riau.</li> <li>kualifikasi dosen yang berkualitas</li> <li>Kurikulum yang berbasis MBKM</li> </ol> <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kurang signifikan peningkatan jumlah mahasiswa</li> </ol>
6.	Apa rencana jangka panjang untuk mempersiapkan Sumber Daya Insani berkualitas?	<p>Menurut Ka Prodi Ekonomi Syariah, beberapa rencana jangka panjang yang dimiliki Fakultas yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan Akreditasi, agar keterjaminan mutu terjaga.</li> <li>Melakukan review kurikulum, menyesuaikan dengan perkembangan zaman dengan menganalisis kebutuhan alumni untuk 4 tahun mendatang.</li> </ol>
7.	Apa strategi alternatif yang disiapkan Fakultas dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas?	<p>Menurut Ka Prodi PIAUD terdapat beberapa strategi alternatif dalam mempersiapkan kualitas sumber daya insani, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan kuliah umum dengan mendatangkan narasumber dari luar negeri.</li> </ol>

		<p>2. Aktif kegiatan di tingkat Nasional</p> <p>3. Peningkatan kualitas melalui ORMAWA</p>
<b>Dimensi Mengimplementasikan Strategi</b>		
8.	Bagaimana strategi pendukung, melalui budaya organisasi untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif	<p>Menurut Ka Prodi Bahasa Arab,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen untuk memberikan pelayanan yang baik untuk mahasiswa</li> <li>2. Dosen harus bisa menintegrasikan nilai-nilai islam di setiap mata kuliah</li> </ol>
9.	Apa yang menjadi landasan penyusunan struktur organisasi FAI UIR?	Menurut Ka Prodi se-lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, dalam penyusunan struktur Organisasi semua berdasarkan ketetapan atau Statuta UIR.
10.	Bagaimana strategi pengelolaan biaya operasional Fakultas untuk pengembangan kegiatan Akademik?	<p>Menurut Ka Prodi PAI, untuk operasional Fakultas semua berasal dari Universitas dan Yayasan, fakultas hanya menyiapkan Rancangan Anggaran Belanja (RAB) yang akan di koordinasikan dengan pihak keuangan UIR</p> <p>Menurut Ka Prodi Bahasa Arab susunan atau tahapan dalam keuangan dimulai dari penusunan Rancangan Anggaran Belanja (RAB) dari semua program studi kemudian di rapatkan di tingkat Fakultas kemudian dibawa ke tingkat Universitas.</p>
11.	Bagaimana sistem pengaturan kompensasi bagi karyawan dan dosen, apakah ada <i>rewards</i> khusus yang diberikan Fakultas?	Menurut Ka Prodi perbankan Syariah, Untuk <i>rewards</i> secara sentralistik diberikan oleh universitas,
<b>Dimensi mengevaluasi Strategi</b>		
12.	Bagaimana cara Fakultas dalam menjamin Mutu Pembelajaran?	Menurut Ka Prodi PIAUD cara dalam menjamin mutu pembelajaran adalah dengan adanya Unit Penjaminan Mutu

		Fakultas yang akan terus berupaya meningkatkan mutu pembelajaran.
13.	Bagaimana cara mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan?	Menurut Ka Prodi PAI, cara untuk mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan adalah dengan dilaksanakannya Monitoring dan Evaluasi (MONEV), dimana untuk tingkat Fakultas dikelola oleh tim Unit Penjaminan Mutu (UPM)
14.	Langkah apa yang diambil terhadap temuan-temuan saat Monitoring dan Evaluasi?	Menurut Ka Prodi Ekonomi Syariah langkah yang harus dilakukan terhadap temuan MONEV adalah melakukan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) untuk membahas kesalahan-kesalahan untuk bisa diperbaiki

*Sumber: Data Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau untuk ditingkat Prodi dalam memformulasikan strategi, yaitu penyusunan Visi dan Misi keilmuan program studi yang paling didasarkan dengan turunan Visi dan Misi Fakultas Agama Islam dan Univeritas Islam Riau selanjutnya baru sesuai dengan bidang keilmuan prodi yang ada. Dalam mengimplementasikan strategi baik dari segi pendukung budaya, perencanaan struktur organisasi, budget dan kompensasi semua sesuai dengan ketentuan dari Fakultas dan Universitas. Evaluasi Strategi dengan menggunakan Monitoring dan Evaluasi (MONEV) yang dilakukan oleh Unit Penjaminan Mutu Fakultas agar jika terdeteksi kesalahan atau kelalaian yang tidak sesuai dengan tujuam yang ada akan segera diperbaiki.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara diolah dan disajikan maka tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap data hasil temuan. Analisis adalah usaha untuk mengurai suatu masalah menjadi bagian-bagian penting sehingga bentuk susunannya menjadi jelas karena maknanya lebih mudah di mengerti (Satori dan Komariyah, 2014:200)

Menurut Fred R. David terdapat tiga tahapan dalam proses manajemen strategi, yaitu: memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi, dan mengevaluasi strategi. (Taufiqurohman, 2016:17-18). Adapun penyajian hasil analisis data mengenai strategi Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani sebagai berikut:

##### 1. Memformulasikan Strategi

Memformulasikan strategi merupakan tahapan yang harus di perhatikan untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif agar mampu bersaing didunia kerja dan usaha. Menurut Freed R. David dalam memformulasikan strategi terdapat beberapa kegiatan, yaitu: menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan, menetapkan kelemahan dan keunggulan, menyusun rencana jangka panjang, dan strategi-strategi alternatif. (Taufiqurohman, 2016)

a. Menetapkan visi dan misi

Menurut Freed R. David, visi merupakan suatu cita-cita atau keadaan dimasa yang akan datang ingin di wujudkan oleh seluruh personil perusahaan, sedangkan misi merupakan penjabaran secara tertulis mengenai visi agar lebih jelas dan mudah dimengerti, (Taufiqurohman, 2016). Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terdapat empat tahapan dalam penetapan Visi dan Misi di Fakultas Agama Islam agar tercapainya tujuan yang di harapkan.

Pertama, dibuatnya SK Tim penyusun Visi dan Misi. Kedua, pembuatan draf Visi dan Misi oleh tim yang berdasarkan analisis SWOT tentang capaian Visi Misi yang lama dan harus mengarah dan berpedoman dengan Visi Misi Universitas. Ketiga, Draft yang sudah dibuat akan di *workshop*-kan dengan mengundang *stakeholder*, pakar dibidang ilmu keislaman, alumni dan juga mahasiswa. Keempat, tim memperbaiki draf sesuai dengan masukan saat *workshop* dan draf tersebut dibawa ke rapat senat Fakultas untuk di sahkan.

Dalam pemuatan Visi dan Misi harus berdasarkan perencanaan yang matang dengan berbagai pertimbangan yaitu, pertimbangan faktor Eksternal dan Internal, (Freed R. David). Di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, faktor internal tersebut meliputi bagaimana peluang dan tantangan yang ada, peluang itu sendiri dapat dilihat dari letak Fakultas yang strategis dan kultur melayu dan perkembangan islam di

dunia, sedangkan tantangan atau ancaman yaitu banyaknya Fakultas Agama Islam yang ada di Provinsi Riau. Selanjutnya diperlukan pertimbangan dari faktor internal yaitu dengan melihat bagaimana capaian visi dan misi yang sudah terjadi di periode sebelumnya.

b. Mengidentifikasi peluang dan tantangan

Dalam mempersiapkan kualitas sumber daya insani tentunya ada peluang dan tantangan yang dihadapi. Ketika peluang dan tantangan yang ada di manfaatkan dan dipahami dengan baik maka akan mudah mencapai Visi dan Misi yang sudah ada. Dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman di Fakultas Agama Islam dilakukan analisis SWOT, selain itu juga harus cepat tanggap terhadap perubahan-perubahan yang ada karena peluang dan ancaman itu akan muncul jika kita cepat melihat fenomena-fenomena yang ada sehingga dapat menentukan apa yang menjadi peluang dan apa yang menjadi ancaman dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani.

Peluang yang dimiliki Fakultas dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani yaitu: Pertama, Saat ini Fakultas Agama Islam sudah menjalin Kerjasama Nasional dengan melakukan MOU (*Memorandum Of Understanding*) dengan beberapa perguruan tinggi diluar Indonesia seperti di Malaysia, Thailand, Singapura dan Brunei Darussalam. Kedua, Fakultas Agama Islam Memiliki kualifikasi Dosen yang terintegras yang merupakan lulusan dari Universitas terkemuka baik didalam ataupun diluar

negeri. Dengan adanya MOU dan Dosen terintegritas maka dalam mempersiapkan lulusan yang unggul akan semakin mudah.

Jika berbicara mengenai peluang tentu ada pula yang akan menjadi tantangan atau ancaman dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani yang berkualitas. Ancaman itu saat ini berupa persaingan antar sesama lembaga pendidikan Islam yang semuanya mulai bergerak menuju kemajuan, selain itu ada perkembangan teknologi yang semakin pesat jika kita lambat mengikuti pergerakan maka akan tertinggal jauh menuju kemajuan.

c. Menetapkan kelemahan dan keunggulan organisasi.

Dalam menganalisis SWOT selain dipertimbangkan mengenai peluang dan tantangan sebuah organisasi juga harus mengetahui apa yang menjadi kelemahan dan keunggulan yang dimiliki agar bisa bersaing dan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan 7 orang narasumber di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau berikut yang menjadi kelemahan dan keunggulan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Kelemahan:

1. Kurang konsisten dalam menjalankan keputusan
2. Kreatifitas dosen masih perlu ditingkatkan melalui karya, karena saat ini dosen terlalu banyak mengajar dibandingkan riset dan pengabdian.
3. Keuangan Fakultas yang belum terlalu stabil.
4. Kurang signifikan peningkatan jumlah mahasiswa

Keunggulan:

1. Dosen yang berkualitas dengan Program Studi yang terus berkembang. Saat ini Fakultas Agama Islam menerapkan semua Dosen harus S3 yang belum S3 harus melanjutkan pendidikan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi peraturan dari Kemendikbud Riset Dikti tahun 2025 semua Dosen harus Dr, linier S2 dan S3, serta sesuai dengan prodi yang dituju.
  2. Kurikulum yang mengikuti perkembangan zaman, saat ini Fakultas Agama Islam menggunakan Kurikulum KKNi berbasis MBKM
  3. Dari sisi manajemen yang tertata rapi, semuanya berjalan sesuai yang diharapkan
  4. Melakukan kerjasama dengan Universitas Luar Negeri
  5. Sistem perkuliahan unggul dengan menerapkan kelas reguler
  6. Mahasiswa yang bermasalah dalam keuangan bisa mengajukan pembiayaan di BMT Darussalam.
  7. Dari segi saleri (upah), serta sarana prasarana yang lengkap.
- d. Menyusun rencana jangka panjang

Rencana jangka panjang adalah rencana yang dibuat untuk dicapai dengan jangka waktu yang lama. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber untuk rencana jangka panjang Fakultas Agama Islam yaitu agar mahasiswa bisa mencapai level Internasional. Beberapa cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu:

Pertama, dengan *mengupgrade* riset Dosen dimana nanti akan ada dosen luar Negeri yang akan mengajar. Kedua, memetakan keperluan pasar hal ini berkaitan dengan teknologi, maka sasaran Fakultas adalah memberikan keterampilan lebih bagi mahasiswa dengan mengedepankan IT. Ketiga, peningkatan Akreditasi dan melakukan *review* kurikulum agar terus menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan yang keempat, Fakultas melakukan kerjasama dengan banyak instansi untuk bisa mengetahui tantangan apa yang akan dihadapi mahasiswa dan alumni kedepannya di dunia kerja dan usaha dimana nanti instansi akan memberikan gambaran mengenai apa yang akan menjadi persyaratan untuk bekerja disana. Memberikan SKPI (Surat Keterangan Pendamping Ijazah) bagi para alumni untuk mempermudah dalam mencari pekerjaan.

e. Strategi-strategi alternatif

Dalam mempersiapkan kualitas Sumber Daya Insani yang unggul dan kompetitif Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki beberapa strategi alternatif, yaitu:

1. Aktif mengadakan kuliah umum dengan mendatangkan narasumber dari luar Negeri dengan mengangkat tema yang sesuai dengan perkembangan zaman
2. Aktif mengikuti kegiatan di tingkat Nasional
3. Melakukan program magang dan PPL dalam rangka memberikan pengetahuan lebih bagi mahasiswa bagaimana proses yang akan dihadapi di dunia kerja dan usaha nantinya

4. Peningkatan kualitas mahasiswa melalui ORMAWA (Organisasi Mahasiswa).

Dalam tahap memformulasikan strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sudah menerapkan tahapan yang di ungkapkan oleh Freed R. David yaitu dengan penetapan Visi dan Misi Fakultas, melakukan identifikasi mengenai peluang dan tantangan yang ada dengan cara cepat tanggap terhadap perubahan, menentukan keunggulan dan kelemahan, menyusun rencana jangka panjang serta memiliki strategi-strategi alternatif dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani yang berkualitas.

Hasil analisis yang penulis lakukan saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Riyanti (2020) dengan judul penelitian Implementasi Manajemen Strategi di MA Hasanuddin Kupang Teba Bandar Lampung, bahwa tahapan dalam memformulasikan strategi ini juga sudah diterapkan di MA Hasanudin Kupang Teba, hanya terdapat perbedaan mengenai cara yang dilakukan dalam setiap tahapannya, hal ini wajar saja terjadi menurut penulis karena setiap organisasi harus memiliki strategi kompetitif agar bisa menghasilkan Sumber Daya Insani yang unggul dan berkualitas.

## 2. Mengimplementasikan Strategi

Setelah proses memformulasikan strategi dengan penetapan Visi, Misi dan Tujuan, dan mengidentifikasi peluang, tantangan, kelemahan, keunggulan serta strategi alternatif yang diperlukan tahap selanjutnya adalah mengimplementasikan strategi yang sudah ada agar bisa menciptakan lulusan yang unggul dan kompetitif. Tahapan dalam mengimplementasikan strategi menurut Freed R. David dalam (Taufiqurohman, 2016) yaitu, pengembangan strategi pendukung budaya, perencanaan struktur organisasi, mempersiapkan budget, serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

### a. Pengembangan strategi pendukung budaya

Budaya organisasi yang baik akan memberikan efek kenyamanan yang berkelanjutan untuk pencapaian Visi, Misi dan tujuan. Fakultas Agama Islam memiliki strategi pendukung budaya yang baik menurut wawancara yang penulis lakukan, yaitu dengan mematuhi PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Peningkatan dan Pengendalian) yang dijadikan sebagai siklus terus menerus dilaksanakan, seperti melakukan re-Akreditasi, audit mutu internal, dan audit eksternal. Disiplin dan tepat waktu bagi semua elemen yang ada di Fakultas, komitmen dalam memberikan pelayanan yang baik untuk mahasiswa, serta semua dosen harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam disetiap Mata Kuliah.

b. Perencanaan struktur organisasi

Struktur organisasi dibuat bertujuan untuk menggambarkan hubungan dan batasan-batasan yang jelas dalam wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Di Fakultas Agama Islam struktur organisasi sudah ditentukan oleh Statuta UIR.

c. Mempersiapkan Budget

Budget atau keuangan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang hal akademik ataupun non akademik. Di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau strategi pengelolaan biaya operasional untuk pengembangan akademik semua berasal dari Universitas dan Yayasan, Fakultas hanya perlu membuat Rancangan Anggaran Belanja (RAB) yang disesuaikan dengan semua Program Studi. *Budget* yang sudah diterima Fakultas dari Yayasan akan dikelola, dengan memprioritaskan yang wajib yaitu, dana rutin Operasional dan sisanya akan digunakan untuk kebutuhan Akademik dan Non Akademik.

d. Menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi setiap elemen dalam organisasi. Fakultas Agama Islam berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber untuk sistem gaji dan kesejahteraan karyawan sangat baik. Selanjutnya dari pihak

Universitas akan memberikan *Rewards* kepada Fakultas apabila mendapatkan prestasi berdasarkan SK yang sudah ditetapkan.

Dalam tahap mengimplementasikan strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau juga sudah menerapkan tahapan implementasi yang di unggapkan oleh Freed R. David yaitu dengan pengembangan strategi pendukung budaya yaitu dengan mematuhi PPEPP, perencanaan struktur organisasi yang matang dari Universitas agar kinerja organisasi dapat berjalan maksimal, mempersiapkan budget serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

Hasil analisis yang penulis lakukan saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meri Afriyanti (2016) dengan judul penelitian Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu dalam Mempersiapkan sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah, bahwa implementasi strategi juga diterapkan di Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani yang berkualitas dengan cara pengembangan strategi pendukung budaya dengan cara menjadi organisasi yang baik dan transparan, struktur organisasi yang berjalan untuk tiap elemennya semua bergerak sesuai dengan bidang yang ada. Mengelola budget yang didapat dari Universitas dengan kriteria khusus dan dikelola dengan baik dimana ini sama dengan yang dilakukan Fakultas Agama Islam.

### 3. Evaluasi Strategi

Tahap ini merupakan tahap akhir manajemen strategi, menurut Freed R. David tiga alur pokok dalam evaluasi strategi yaitu, mereview faktor internal dan eksternal, mengukur performa dan mengambil langkah korektif. (Taugfiqrohman, 2016)

a. Mereview faktor internal dan eksternal

Dalam mereview faktor internal dan eksternal di Fakultas Agama Islam dilakukan oleh Unit Penjaminan Mutu Fakultas yang bertujuan untuk menjamin mutu Fakultas sesuai dengan SN Dikti dan secara bertahap melampauinya sehingga terjadi peningkatan mutu yang berkelanjutan. Selanjutnya pelaksanaan PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Peningkatan dan Pengendalian) yang menjadi siklus yang terus menerus, melakukan Audit Mutu Internal, Audit Eksternal melalui *Internatoinal Organization for Standardization* (ISO), serta melakukan re-Akreditasi agar tata kelola Fakultas dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan.

b. Mengukur performa

Untuk mengukur performa dilakukan Monitoring dan Evaluasi (MONEV) dimana MONEV ini dilaksanakan oleh UPM dan dilakukan tiap semester. Ada MonEv pembelajaran, kepuasan Mahasiswa, pelaksanaan UTS dan UAS, dll.

c. Mengambil langkah korektif

Hasil pelaksanaan monitoring dan Evaluasi (MONEV) akan dicatat oleh tim Unit Penjaminan Mutu Fakultas dan dilakukan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan hasil temuan akan diidentifikasi dan akan ditindak lanjuti setiap satu semester. Bisa melalui tindakan langsung atau melalui surat edaran.

Dalam tahap mengevaluasi strategi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sudah menerapkan tahapan evaluasi strategi menurut Freed R. David dengan melakukan review faktor internal dan eksternal yang dilakukan oleh Unit Penjaminan Mutu Fakultas, mengukur Ferforma dengan melakukan monitoring dan evaluasi setiap satu semester dan mengambil langkah korektif terhadap temuan yang ada dengan melakukan Rapat Tinjauan Manajemen dengan perbaikan langsung atau membuat surat edaran.

Hasil analisis yang penulis lakukan saat ini sejalan dengan dua penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meri Apriyanti (2016) dan Intan Riyanti (2020) dimana untuk menghasilkan sumber daya insani yang berkualitas diperlukan monitoring dan evaluasi agar keterjaminan mutu dapat terjaga, melakukan evaluasi strategi setiap satu semester untuk dapat segera mengatasi hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dalam menerapkan dan mengimplementasikan tahapan manajemen strategi yang di ungkapkan oleh Freed R.David yaitu memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi, dan mengevaluasi strategi sudah terlaksana dengan sangat baik untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif yang mampu bersaing di dunia kerja dan dunia usaha. Beberapa staregi yang di gunakan, Yaitu: Menetapkan Visi dan Misi yang menjadi arah dan tujuan Fakultas, rutin melakukan analisis SWOT untuk mengidentifikasi keunggulan, kelemahan peluang serta ancaman yang ada, mengupgrade riset Dosen dimana semua Dosen diharuskan berpendidikan S3, mengupdate kurikulum sesuai perkembangan zaman, melakukan kerjasama dengan Universitas Luar Negeri dengan melakukan MOU (*Memorandum Of Understanding*), melakukan Re-Akreditasi agar keterjaminan mutu Fakultas dapat terjaga, memberikan SKPI (Surat Keterangan Pendamping Ijazah) bagi para alumni untuk mengimplementasikan kurikulum dengan memberikan kesempatan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja dan usaha melalui Magang dan PPL,

adanya Unit Penjaminan Mutu (UPM) Fakultas untuk mengawasi mutu pembelajaran, komitmen memberikan pelayanan yang baik bagi mahasiswa serta mengoptimalkan sarana dan prasarana yang sudah ada.

#### B. Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan dalam mempersiapkan Kualitas Sumber Daya Insani di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, yaitu:

1. Memberikan lebih banyak pelatihan dan praktek-praktek bagi mahasiswa supaya mahasiswa bisa mengembangkan *Soft Skill*, yang dapat menunjang profesionalitas, seperti pelatihan *publik speaking*, Komputer, dan Bahasa Inggris.
2. Pengoptimalan Sarana dan prasarana yang sudah ada, seperti Labor Kewirausahaan (IEBC), Labor BMT dan Labor Bank Mini Syariah untuk menunjang pembelajaran.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dalam meneliti strategi lebih baik menggunakan SWOT analisis dan menambah Informan penelitian, atau variabel lain untuk mendapat hasil yang lebih baik.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Buku

- Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chang, William. 2014. *Metodologi Penulisan Esai Skripsi Tesis dan Disertasi untuk Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Dirgantoro, Crown. 2001. *Manajemen Strategik Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Effendy, Khasan. 2010. *Memadukan Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Indra Prahasta.
- Gunawan, Imam. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hunger, David, dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Patilima, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Afabeta.
- Prasojo, Lantip Diat. Amirul Mukminin dan Fitri Nur Mahmudah. 2017. *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Putra, Tohha. 1989. *Alqur'an Terjemah*. Semarang: Departemen Agama.
- Rangkuti, Freedy. 2004. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satori, Djamaan, dan Aan Komariyah. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Bandung: Erlangga.
- Suci, Puji Rahayu. 2015. *Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Tisnawati Ernie, dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sutadji. 2010. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Taufiqurokhman. 2016. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fakultas Sosial dan Ilmu Politik.

### Jurnal

- Alimuddin, A. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam, *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 10-19.
- Astuti, D., & Maharani, D. (2015). Kompetensi Lulusan Sarjana Ekonomi Syariah Dalam Dunia Kerja (Urgensi dan Harapan). *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu pengetahuan*, 12(2), 132-151.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *Al-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Al-Masharif : Jurnal Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115-126.
- Tricahyani, Y. (2018). Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah. *Muslim Heritage*, 3(1), 93-114.

## Skripsi

Afriyanti, Meri. 2016. Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah. *Skripsi*, IAIN. Bengkulu

Feronica, Suci. 2019. Presepsi Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pasca Diraihnya ISO 9001:2015. *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

Riyanti, Intan. 2020. Implementasi Manajemen Strategi di MA Hasanuddi Teba Bandar Lampung. *Skripsi*, Universitas Negeri Raden Intan. Lampung.

