

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Visi dan misi bagi sebuah lembaga itu sangat penting. Dalam pendidikan yang sangat ketat, lembaga perlu adanya visi, misi dan strategi yang tepat yang didukung oleh strategi sumber daya manusia berkarakter yang sesuai dengan harapan suatu lembaga tersebut. Dalam menghadapi perubahan, diperlukan kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan sekaligus menjaga kelangsungan organisasi agar mampu bertahan hidup.

Sejak berdirinya organisasi, secara sadar atau tidak, pendiri harus memiliki karakter yang baik didalam organisasi yang dipimpin. Mereka mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu mengalami perubahan. Karakter organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami,

memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.¹ Karakter suatu organisasi sangat penting bagi lembaga pendidikan. Karena tanpa adanya karakter seseorang tidak mungkin dapat baik berperilaku dan memiliki kecakapan dalam bertingkah laku didalam kesehariannya menjadi anggota organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sangatlah bergantung pada SDM yang dimilikinya, yang merupakan faktor sentral dalam pendayagunaan sumber daya lain, seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi.²

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.³

Setiap aktivitas SDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja terus berubah, maka SDM harus terus berubah dan berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

¹ Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, (Bandung : Alfabeta, Oktober 2013), hal. 12

² Hadari Nawawi , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hal. 427

³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 5

MSDM juga diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi tujuannya adalah memberikan kepada organisasi persatuan kerja yang efektif.

Beberapa tantangan yang dihadapi manajemen Sumber Daya Manusia perguruan tinggi bisa dikategorikan kedalam dua kontraksi yakni tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari lingkungan eksternal perguruan tinggi berada.

Mengelaborasi berbagai tantangan internal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi tidaklah terlalu rumit. *Siagin* dalam buku yang dikemukakan Arwilidianto menyatakan ada beberapa tantangan internal perguruan tinggi dalam manajemen SDM dosen, antara lain: 1) Rencana strategi, 2) anggaran, 3) estimasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, 5) rancang bangun Institusi dan tugas pekerjaan.⁴

Tantangan SDM perguruan tinggi yang mengedepankan target pembentukan insan yang bertakwa dan berkarakter perguruan tinggi tersebut harus dapat meletakkan basis yang kuat melalui pembangunan karakter dosen, mahasiswa serta tenaga pekerja yang memiliki etika akademik dengan ciri-ciri rasional, obyektif dan normatif. Etika akademik tersebut harus menjadi unsur fundamental moralitas dalam menghadapi perkembangan sosial, ekonomi, politik, budaya, dan Iptek. Sehingga selain tanggung jawab individu yang mengutamakan kompetensi

⁴ *Ibid, hal. 5-7*

professional, kejujuran, intergeritas dan obyektivitas serta sebagai institusi perguruan tinggi harus mampu mempertanggung jawabkan ke publik, hormat kepada martabat dan hak asasi manusia serta dapat menjadi sumber acuan budaya luhur bangsa Indonesia.

Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi bisa berinovasi melakukan perubahan lingkungan manajemen SDM. Dimana akuntabilitas unit manajemen SDM perguruan tinggi secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia usaha (bisnis) memasukan “departemen personalia” dalam struktur organisasinya. Dimana Tugas utama departemen personalia mulai menunjukan eksistensi ketika diberikan kewenangan mengambil alih tugas memperkerjakan, dan memberhentikan pekerja dari pengawas, menjalankan fungsi pengajian.⁵

Dengan profil sumber daya manusia yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol saat ini adalah tidaklah mungkin suatu lembaga pendidikan formal secara sefisifik dapat menyediakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Lulusan dari lembaga pendidikan formal tidak mungkin dapat langsung mampu bekerja sesuai dengan jenjang kualifikasinya. Mutu atau kualitas lulusan dari berbagai lembaga pendidikan yang setingkat juga masih sangat bervariasi sehingga pada saat awal memasuki pekerjaan sering dijumpai kesenjangan yang dapat menghambat tercapainya sasaran yang diinginkan.

⁵ *Ibid, hal. 26*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang memiliki lima Fakultas yakni Fakultas Syari'ah, Tarbiyah, Ushuluddin, Adab, dan Dakwah. Dari kelima Fakultas tersebut masing-masingnya memiliki visi yang mana tujuan-tujuan dari Fakultas dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Sehingga diharapkan setiap Fakultas dapat mewujudkan visi yang dimiliki oleh masing-masing agar dapat terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Islami yang sesuai dengan Visi yang dipegang saat ini. Untuk menjalankannya seseorang atau suatu kelompok haruslah mengerti dengan tujuan dibentuknya suatu Visi dalam suatu lembaga agar dapat terwujudnya tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Agar terbentuknya tujuan dari Visi : Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami ini Mahasiswa dan tenaga pengajar haruslah dapat mengerti dan memahami bagaimana tujuan dari dibentuknya Visi tersebut⁶.

Dan nantinya baik Mahasiswa maupun tenaga pengajar mampu menjadi Sumber Daya Manusia yang mampu Berkarakter Islami sesuai dengan visi yang sudah dibuat khususnya pada Fakultas Dakwah dan komunikasi. Lalu dapat menghasilkan lulusan yang berkarakter Islami yang dengan yang diharapkan. Lalu mampu mendukung penilaian dalam Akreditasi Fakultas Dakwah pada khususnya.

⁶ *Pedoman Akadeik* (Palembang : Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, 2016)

Karakter organisasi yang baik merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik, nilai-nilai islami didalam organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah external dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Karakter dalam suatu organisasi sangat penting bagi lembaga pendidikan terkhususnya di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.

Nilai-nilai Islami dapat diterjemahkan sebagai sifat-sifat atau hal-hal yang ada didalam al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku di suatu lembaga atau organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai-nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat karakter yang menjadi suatu keunikan tersendiri di dalam suatu organisasi yang mereka jalankan. Karakter yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti, semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin baik karakter yang dipegang akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan karakter yang lemah. Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen

juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya keterikatan pelaksanaan kegiatan yang di dalam lembaga tersebut. Budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pengertian visi adalah suatu pernyataan yang menyatakan tentang suatu tujuan akhir atau cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga lainnya di masa yang akan datang.⁷

Adapun hal penting yang mesti diperhatikan dalam membangun sebuah visi yang kuat sebagai landasan sebuah organisasi atau lembaga adalah :

a. Visi harus Berorientasi Jauh ke depan

Salah satu sifat yang harus ada dalam visi adalah jangka panjang atau visi tersebut memiliki orientasi yang jauh ke depan. Tidak hanya jauh ke depan namun orientasi tersebut harus mengacu pada hasil yang lebih besar. Biasanya, orientasi yang digunakan perusahaan pada umumnya adalah orientasi yang susah dicapai dan menantang dicapai. Karena dengan adanya hal tersebut, sebuah perusahaan, lembaga

⁷ Syaiful Sagala, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta

atau organisasi akan menggunakan seluruh kekuatan, materi dan seluruh aspek yang dimiliki untuk mencapai visi tersebut.

b. Visi tidak didasarkan oleh kondisi saat ini

Visi yang akan digunakan oleh sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga tidak boleh didasarkan pada kondisi saat ini. Hal ini karena visi jauh berorientasi kedepan yang memerlukan pertimbangan kondisi yang akan datang, bukan kondisi saat ini. Untuk mengetahui kondisi yang akan datang, perusahaan, organisasi atau lembaga lainnya harus selalu melakukan riset perkembangan, kondisi, belajar dari konflik di masa lalu, dan lain sebagainya.

c. Visi harus jelas, realistis, dapat di Bayangkan, dan Mudah dipahami.

Hal penting dalam pembuatan sebuah visi yang keempat ini sangat wajib adanya. Tujuan (visi) yang ingin dicapai harus masuk akal dan nyata, tidak berdasarkan cita-cita yang mustahil untuk dicapai. Selain dari itu cita-cita haruslah dapat dilakukan oleh manusia, karena jika kita dapat dengan mudah membayangkan cita-cita atau tujuan yang hendak di capai, maka akan dapat memudahkan untuk mencapainya.

Rumusan visi universitas adalah Mewujudkan komunitas pendidikan tinggi yang unggul, professional, dan berintegritas, dalam membangun masyarakat indonesia yang maju, demokratis, dan sejahtera berdasarkan Pancasila. Lalu selanjutnya menjadi pegangangan bagi seluruh pimpinan mulai tingkat rektor

sebagai penanggung jawab utama tertinggi di Universitas, fakultas/program pascasarjana, sampai pada pimpinan ditingkat program studi.

Visi dari Universitas UIN Raden Fatah Palembang adalah “Menjadi Universitas Berstandar Internasional, Berwawasan Kebangsaan, dan Berkarakter Islami.

Tujuannya untuk memberikan akses pendidikan yang lebih besar kepada masyarakat, dalam rangka Meningkatkan Partisipasi Pendidikan Tinggi, menghasilkan Sumber Daya Manusia yang kompetitif, professional , terampil, berakhlakul karimah, dan berintegritas, menghasilkan karya-karya akademik yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Visi dan misi uin sebagai Universitas diurunkan dulu ke visi dan misi fakultas lalu setelah diturunkan ke visi dan misi prodi.

Visi dan misi Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah Pusat pengembangan dakwah Islam melalui Sumber daya manusia yang berintegritas tinggi sesuai bidang, berwawasan global, berkarakter Islami.

Salah satu tujuan dari visi ini adalah untuk menghasilkan sarjana yang memiliki wawasan keIslaman komprehensif, mampu mengembangkan diri dalam mendakwahkan Islam sesuai dengan bidang-bidangnya ; Komunikasi Penyiaran Islam, Bimbingan &Konseling, Jurnalistik, Pengembangan Masyarakat Islam, dan

Manajemen Dakwah serta memiliki jaringan yang luas, terbuka dan responsif terhadap perubahan sosial, dan senantiasa berakhlak mulia.

Lalu visi dari Jurusan BPI adalah Menjadi program Studi Unggul, dan berakhlak mulia dan terkemuka dalam pengkajian dan pengembangan Bimbingan Penyuluhan Islam bertaraf nasional

Tujuannya menghasilkan sarjana yang berkarakter dan professional dalam bidang Bimbingan Penyuluhan Islam sehingga memiliki daya saing tinggi ditingkat nasional.⁸

Target dari lulusan fakultas Dakwah dan Komunikasi ini menjadi humas UIN melalui pengembangan media yang dimiliki, menghasilkan *out put* (lulusan) yang mampu professional, Konselor keagamaan yang professional, jurnalis yang profetik dan perancang sistem informasi, analisis sosial dan entrepreneur Islami, serta menjadi lembaga yang mampu berkomunikasi efektif, memberikan bimbingan & konseling yang Islami, jurnalistik yang patut diteladani dan memberikan informasi yang benar.⁹

Salah satu indikator perguruan tinggi yang terakreditasi itu salah satunya adalah visi dan misi itu dipahami oleh seluruh anggota baik itu pimpinan, dosen, maupun mahasiswa. Melalui observasi awal, dapat dikemukakan bahwa visi

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid.*

dan misi yang sudah dituangkan di dalam buku pendoman ataupun apa yang menjadi tujuan baik dari Universitas maupun ketingkat Fakultas sampai tingkat Prodi belum banyak dipahami menyeluruh oleh semua anggota civitas akademika. Yang mengetahui visi ini pun hanya dosen yang berjabatan dan dari mahasiswa yang aktif di BEM fakultas Dakwah dan Komunikasi itu hanya 50 % nya saja.

Padahal kesamaan Persepsi terhadap visi dan misi yang hendak dituju itu menjadi syarat tercapainya visi dan misi dan menjadi indikator penilaian dari semua Akreditasi Perguruan Tinggi. Karena ini sangat penting dari pemahaman yang sama visi dan misi fakultas harus di pahami bersama maka dilihat kenyataan bahwa tidak semua aktivitas Akademika dilingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memahami maka isu ini menjadi sangat penting dan ini yang melatar belakangi penelitian itu di lakukan, untuk mengungkap persepsi semua komponen yang ada di fakultas dakwah dan komunikasi tentang Visi : Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami penelitian ini berjudul Presepsi Civitas Akademik Tentang Visi: Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.

B. Rumusan Masalah

Untuk membahas masalah ini lebih lanjut dan mendalam, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Presepsi Civitas Akademik terhadap Visi : Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi Persepsi Civitas Akademik tentang Visi: Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui “ Persepsi Civitas Akademik Tentang Visi : Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Islami Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi”.

Faktor yang mempengaruhi Presepsi Civitas Akademik tentang Visi: Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Islami Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam kajian Sumber Daya Manusia, dan pengembangan keilmuan manajemen dakwah.

b. Secara Praktis

Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam gambaran tentang Visi : Sumber Daya Manusia berkarakter islami dalam suatu lembaga terkhusus di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian dapat menjadi referensi awal dalam penelitian tentang persepsi, visi, Karakter Islami.

D. Tinjauan Pustaka

Peneliti melihat dan meninjau beberapa karya-karya terdahulu guna perbandingan dalam penelitian. Hal ini tak lain guna menyempurnakan penelitian sebelumnya yang terkait tema yang sama antara lain :

Skripsi Tahun 2010 “PERSEPSI MAHASISWA TRISAKTI TERHADAP PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TRISAKTI” membahas tentang perpustakaan perguruan tinggi merupakan sarana civitas akademika dari terlaksananya program pendidikan, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat.¹⁰

Skripsi “Relevansi Visi Misi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sebelas Maret Surakarta Dengan Kepribadian” Mahasiswa membahas tentang kesesuaian dengan penjabaran visi misi FKIP UNS Berkarakter kuat dan cerdas.¹¹

¹⁰ Wahyudi Nur, *Presepsi Mahasiswa Trisakti Terhadap Perpustakaan Universitas Trisakti*

¹¹ Fitriyani Ekowati, *Relevansi Visi Misi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UNIVERSITAS SELBELAS MARET (UNS) Surakarta Dengan Kepribadian Mahasiswa*

Penelitian yang akan penulis lakukan adalah yang berjudul : “ Presepsi Civitas Akademik Terhadap Visi : Sumber Daya Manusia Yang Berkarter Islami Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.” Penelitian ini akan memaparkan tentang Presepsi atau pandangan para Mahasiswa, Karyawan, dan Pekerja Fakultas Dakwah Terhadap “Visi : Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Islami” bagi seluruh Mahasiswa, Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut diatas, dapat dikemukakan bahwa penelitian ini belum dilakukan sebelumnya.

E. Kerangka Teori

1. Teori Persepsi

Istilah persepsi merupakan istilah dari Bahasa Inggris yakni “dari kata *perception* yang berarti penglihatan, keyakinan dapat melihat atau mengerti”

Untuk lebih jelasnya akan dikutip beberapa pengertian tentang persepsi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Desiderato mengemukakan :“Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dengan menafsirkan pesan”.¹²

¹² Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosadakarya), hal. 51

Sedangkan menurut Ensiklopedia Umum “Persepsi adalah proses mental yang menghasilkan bayangan individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan jalan asosiasi pada suatu ingatan tertentu, baik secara indera penglihatan, indera perabaan dan sebagainya, sehingga bayangan itu dapat disadari”.¹³

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik suatu kesamaan pendapat bahwa pada dasarnya persepsi merupakan suatu pengamatan individu atau proses pemberian makna sebagai hasil pengamatan tentang suatu objek, peristiwa, dan sebagainya melalui panca inderanya, yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan sehingga seseorang dapat memberikan tanggapan mengenai baik buruknya atau positif negatifnya hal tersebut.¹⁴

2. Ciri-ciri dan Karakteristik Persepsi

Ciri-ciri umum persepsi adalah sebagai berikut :

- a. Rangsangan-rangsangan yang diterima harus sesuai dengan moralitas tiap-tiap indera, yaitu sensoris dasar dan masing-masing indera (cahaya untuk penglihatan, bau untuk penciuman, suhu bagi perasa, bunyi bagi pendengaran, sifat permukaan bagi peraba dan sebagainya).

¹³ Suwarno, Suraliton, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 25-

¹⁴ *Ibid*

b. Dunia persepsi mempunyai dimensi ruang (sifat ruang), kita dapat menyatakan atas-bawah, tinggi-rendah, luas-sempit, depan-belakang, dan lain sebagainya.

c. Dimensi persepsi mempunyai dimensi waktu seperti cepat-lambat, tua-muda, dan lain sebagainya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Faktor yang mempengaruhi persepsi di bagi menjadi tiga bagian :

a. Faktor yang bersifat fungsional, diantaranya kebutuhan, pengalaman, motivasi, perhatian, emosi dan suasana hati.

b. Faktor yang bersifat struktural diantaranya intensitas rangsangan, ukuran rangsangan, perubahan rangsangan dan pertentangan rangsangan.

c. Faktor kultural atau kebudayaan yaitu norma-norma yang dianut oleh individu.

Sedangkan faktor-faktor penyebab kesalahan dalam persepsi adalah sebagai berikut :

a. Informasi yang kurang cukup, faktor ini merupakan penyebab utama dalam kesalahan menafsirkan pesan.

b. *Stereotype*, yaitu merupakan gambaran atau tanggapan tertentu mengenai sifat-sifat objek yang dikelompokkan pada konsep-konsep tertentu.

c. Kesalahan dalam logika, kadang-kadang dalam kehidupan sehari-hari kita mempunyai pandangan umum terhadap suatu objek. Misalnya apabila seseorang memperlihatkan sifat-sifat serius, tidak pernah humor, kemudian kita beranggapan bahwa orang tersebut bersifat angkuh, maka hal ini akan menjadi penyebab kesalahan persepsi.

d. *Hallo effect dan devil effect*, dalam hal ini orang beranggapan bahwa jika suatu objek atau seseorang berbuat sesuatu, maka selanjutnya orang tersebut akan menambahkan dengan ciri-ciri tertentu pula.¹⁵

Menurut Simamora dalam buku yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno manajemen Sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.¹⁶

Jadi, Sumber Daya Manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu atau organisasi. Tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia kesulitan yang dihadapi oleh sumber daya manusia dimasa depan tentu tidakkan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntun pengolahan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ H. Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 5-6.

Lalu pengertian dari Karakter menurut dari bahasa adalah bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku personalitas, dan watak. Didalam Islam kata semakna dengan Karakter yaitu meliputi Akhlak adalah budi pekerti, watak, tabiat. Jadi pengertian dari Karakter Islami adalah membahas kepribadian dan budi pekerti.

Pengertian Karakter Islam dari para ahli yaitu :

1. Menurut Al-Jahiz dari buku yang di kemukakan oleh Muhamad Ali Hasyimi¹⁷

Mengatakan bahwa Akhlak adalah keadaan jiwa seseorang yang selalu mewarnai setiap tindakan dan perbuatannya, tanpa pertimbangan lamaataupun keinginan. Akhlak ini sangat meresap sehingga menjadi bagian dari watak dan karakter seseorang.

2. Karakter Islami dalam hadits¹⁸

Adalah bentuk karakter yang kuat dalam jiwa yang darinya muncul perbuatan yang bersifat *irodiyah dan ikhtiyariyyah* (kehendak dan pilihan) yang menjadi bagian dari watak dan karakter seseorang yang beraskan nilai-nilai Islam berupa wahyu ilahi.

¹⁷ Muhamad Ali Hasyimi, *Membentuk Pribadi Muslim Ideal; menurut al-qur'andan as-sunnah*, (Jakarta: al-Ithsom,2011), hal. 3.

¹⁸ *Ibid*, hlm, 4

Urgensi Karakter dalam perspektif Islam merupakan salah satu tujuan risalah Islam, kebaikan seorang Mu'min, menjadi unsur penentu kesempurnaan iman seseorang, dan akhlak dapat mengalahkan amalan ibadah lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya karakter dalam Islam, dapat diketahui bahwa Islam sejatinya agama yang memiliki peranan besar dan pengaruhnya dalam membentuk kepribadian manusia yang mulia.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field reseach*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Yaitu penelitian di dalam suatu lembaga atau organisasi, yang bertujuan untuk menghimpun data atau informasi tentang masalah tertentu mengenai persoalan di dalam suatu lembaga atau organisasi.¹⁹

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian dalam hal ini dimaksudkan subjek penelitian disini mencakup sumber data dimana peneliti dapat memperolehnya di lembaga tersebut, adapun yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan.

¹⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Prenada Mulia Group, Juli 2016), Hlm. 2001

Teknik pengambilan sampel atau subjek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti. Teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan orang-orang dalam populasi tersebut yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut tidak dijadikan sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis dalam penelitian ini adalah kualitatif. Yakni data yang tidak berbentuk angka yaitu data yang digambarkan dengan kata-kata. Artinya data tentang persepsi Civitas Akademik tentang Visi: Sumber Daya Manusia berkarakter Islami dalam bentuk paparan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yakni primer dan sekunder. Data primer adalah data pokok yang bersumber dari lokasi atau obyek penelitian,

yaitu Mahasiswa, Dosen serta tenaga pekerja Fakultas Dakwah UIN Raden Fatah Palembang. Sedangkan data sekunder adalah data penunjang yang bersumber dari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, maksudnya penulis mengadakan Tanya jawab langsung dengan Mahasiswa, Dosen serta Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah yang telah ditentukan jumlahnya. Tanya jawab dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

Dokumentasi, maksudnya penulis mengadakan pemeriksaan dan mengumpulkan data-data berupa arsip pada Fakultas Dakwah.

Terhadap data sekunder dikumpulkan dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang mengarahkan masalah yang dibahas, antara lain : Pedoman Akademik, Borang Fakultas.

5. Teknik Analisa

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisa secara deskriptif, yaitu menguraikan, menggambarkan atau menyajikan permasalahan yang dibahas secara tegas dan jelas kemudian ditarik kesimpulan.

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁰

Data yang dihimpun dalam skripsi ini dianalisa mengikuti model Miles and Huberman yang mengemukakan bahwa analisis terdiri dari tiga akar kegiatan yang secara bersamaan yaitu :

a. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang memnpertajam, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam suatu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverrifikasikan.

b. *Display* data

Display data adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan data pengambilan tindakan.

²⁰ Sugiyono, *memahami penelitian kualitatif*, (Bandung : ALFABETA, 2005) hal. 88

c. *Conclusion data*

Kegiatan utama ketiga dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan / verifikasi. Sejak awal pengumpulan data, peneliti telah mencatat dan memberi makna sesuatu yang dilihat atau diwawancarainya. Memo-memo telah ditulis, namun kesimpulan akhir masih jauh. Peneliti harus jujur dan menghindari bias subjektivitas dirinya.

G. Sistematis Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan dalam teknik karya tulis ilmiah yang terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang meliputi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tujuan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisikan uraian mengenai landasan teori tentang peran Sumber Daya Manusia yang berkarakter Islami yang meliputi, pengertian persepsi, faktor-faktor yang berperan dalam persepsi, proses terjadinya persepsi, teori-teori bentuk persepsi, Karakter Islami meliputi : pengertian karakter, pembentukan karakter Islam, ciri-ciri akhlak Islam, nilai-nilai karakter Islami, faktor yang mempengaruhi karakter Islami, aspek-aspek yang mempengaruhi karakter Islami, ruang lingkup karakter Islami

Bab III Deskripsi Fakultas Dakwah UIN Raden Fatah Palembang yang meliputi: Sejarah berdirinya Fakultas Dakwah, tujuan berdirinya Fakultas Dakwah, keadaan mahasiswa Fakultas Dakwah pada saat ini, dan keadaan dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Dakwah.

Bab IV berisikan pembahasan tentang persepsi citivitas akademik terhadap Visi: Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Islami pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, faktor yang mempengaruhi Persepsi Citivitas Akademik tentang Visi : Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Islami pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Bab V penutup, yang meliputi: Kesimpulan dan saran serta dilengkapi dengan daftar pustaka.

