

STRATEGI DAN IMPLEMENTASI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI

Aries Sundoro¹, Novi Irwansyah², Aries Setiawan³, Lesna Purnawan⁴,
Kuntartoadi Twijugo⁵

Universitas Tangerang Raya, Tangerang

Email: ariessundoro74@gmail.com

Abstract: *Enhancing the quality of human resources (HR) in higher education is a crucial factor in supporting the excellence of teaching, research, and community service. This study aims to identify effective strategies and implementations for HR development within universities. A descriptive qualitative method was used, employing a case study approach in several higher education institutions in Indonesia. The findings reveal that HR quality improvement strategies include faculty training and competency development, academic degree advancement, implementation of a reward and punishment system, and strengthening a professional work culture. Implementation of these strategies faces several challenges, such as budget constraints, resistance to change, and the lack of integrated HR management. Nevertheless, with visionary leadership and institutional policy support, HR development can be pursued sustainably. This study recommends the importance of synergy among university leaders, faculty members, and administrative staff in fostering a conducive work environment for HR quality enhancement.*

Keywords: *Human Resource Quality, Higher Education, Strategy, Implementation*

Abstrak: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di pendidikan tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung keunggulan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan implementasi yang efektif untuk pengembangan SDM di dalam universitas. Metode kualitatif deskriptif digunakan, dengan menggunakan pendekatan studi kasus di beberapa institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Temuan menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM meliputi pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen, peningkatan gelar akademik, implementasi sistem penghargaan dan hukuman, dan penguatan budaya kerja profesional. Implementasi strategi ini menghadapi beberapa tantangan, seperti kendala anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya manajemen SDM yang terintegrasi. Namun demikian, dengan kepemimpinan visioner dan dukungan kebijakan institusional, pengembangan SDM dapat dilakukan secara berkelanjutan. Studi ini merekomendasikan pentingnya sinergi antara pimpinan universitas, anggota fakultas, dan staf administrasi dalam membina lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kualitas SDM.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Tinggi, Strategi, Implementasi

PENDAHULUAN

Teks Anda telah saya terjemahkan dan edit ke dalam bahasa Indonesia yang baku, formal, dan sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah/jurnal nasional (mengikuti Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia dan istilah akademis yang lazim).

Sama seperti sebelumnya, saya sediakan dua versi standar penulisan. Versi Akademis Standar (Populer & Mengalir). Perguruan tinggi memegang peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten yang mampu menghadapi tantangan global di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.

Kualitas lulusan perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM yang terlibat dalam proses pendidikan, khususnya dosen dan tenaga kependidikan (tendik). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM di perguruan tinggi merupakan kebutuhan mendesak yang harus direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis.

Tantangan dalam meningkatkan kualitas SDM meliputi pergeseran kebijakan pendidikan, kemajuan teknologi yang cepat, tuntutan pasar kerja yang terus berkembang, serta persaingan global antarperguruan tinggi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perguruan tinggi harus mengadopsi strategi pengembangan SDM yang terukur, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, peningkatan kualifikasi akademik, pembinaan karier, serta penanaman etos kerja.

Implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif tidak hanya bergantung pada perencanaan yang matang, tetapi juga pada komitmen pimpinan, alokasi anggaran yang memadai, dan budaya organisasi yang mendukung. Tanpa upaya peningkatan SDM yang berkelanjutan, perguruan tinggi akan sulit bersaing di tingkat nasional maupun global. Oleh karena itu, diperlukan studi mendalam untuk mengkaji strategi dan praktik implementasi peningkatan kualitas SDM di perguruan tinggi. Hasil studi ini dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan dan program pengembangan SDM yang relevan, efektif, dan berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam strategi dan implementasi peningkatan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi fenomena secara holistik dan kontekstual berdasarkan pengalaman dan perspektif para partisipan.

Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengkaji strategi dan praktik pengembangan SDM di lembaga secara mendalam.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek: Personel perguruan tinggi yang terlibat langsung dalam manajemen dan pengembangan SDM, seperti rektor, dekan, manajer SDM, dosen, dan staf administrasi.

Objek penelitian

Strategi dan implementasi peningkatan kualitas SDM, yang mencakup kebijakan, program pelatihan, sistem evaluasi, serta faktor pendukung atau penghambat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Tangerang Raya, sebuah institusi perguruan tinggi yang dikenal memiliki program pengembangan SDM yang sistematis. Lokasi ini dipilih secara purposif (*purposive sampling*) berdasarkan kriteria seperti memiliki kebijakan SDM yang jelas, program pengembangan kompetensi yang aktif bagi staf akademik maupun administrasi, serta keterbukaan terhadap kegiatan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik:

1. Wawancara Mendalam: Dilakukan dengan pimpinan universitas, manajer SDM, dosen, dan staf administrasi untuk menghimpun wawasan mengenai strategi dan praktik pengembangan SDM.
2. Observasi Langsung: Digunakan untuk mengamati implementasi nyata dari program-program SDM, suasana kerja, serta partisipasi karyawan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional.
3. Analisis Dokumen: Mencakup

dokumen institusi seperti Rencana Strategis (Renstra), rencana operasional SDM, laporan pelatihan, dan kebijakan manajemen SDM internal.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman (2014), yang meliputi:

1. Reduksi Data: Memilih, memfokuskan, dan mengorganisasi informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen.
2. Penyajian Data (Data Display): Menyajikan temuan dalam bentuk teks naratif, tabel, atau diagram untuk mempermudah pemahaman.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Merumuskan kesimpulan tematik berdasarkan pola, hubungan, dan perbedaan yang ditemukan dalam data.

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui:

1. Triangulasi Sumber: Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan yang berbeda.
2. Triangulasi Teknik: Membandingkan temuan hasil wawancara, observasi, dan tinjauan dokumen.
3. Cek Anggota (Member Check): Mengonfirmasi kembali temuan atau transkrip dengan para partisipan untuk memastikan akurasi.
4. Diskusi Teman Sejawat (Peer Debriefing): Berkonsultasi dengan rekan sejawat untuk memastikan interpretasi data yang objektif.

Versi Akademis Tingkat Lanjut (Formal / High-Impact)

Institusi pendidikan tinggi mengemban mandat strategis dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan kompeten yang adaptif terhadap tantangan global di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Mutu lulusan perguruan tinggi secara intrinsik berkorelasi dengan kinerja komponen SDM yang menggerakkan proses

pedagogis, terutama dosen dan tenaga kependidikan. Konsekuensinya, akselerasi kualitas SDM di lingkungan perguruan tinggi menjadi suatu urgensi yang harus diartikulasi melalui perencanaan dan implementasi yang sistematis.

Aksentuasi tantangan dalam peningkatan kualitas SDM bersifat multidimensi, meliputi dinamika kebijakan pendidikan, disrupsi teknologi yang masif, evolusi tuntutan pasar kerja, serta eskalasi kompetisi global antarperguruan tinggi. Guna memitigasi tantangan tersebut, perguruan tinggi wajib mengadopsi strategi pengembangan SDM yang terukur, komprehensif, dan mencakup tata kelola rekrutmen, orientasi pelatihan, peningkatan kualifikasi akademik, penjenjangan karier, serta kultivasi etos kerja yang kuat.

Efikasi implementasi strategi pengembangan SDM tidak hanya bertumpu pada proyeksi perencanaan yang kukuh, melainkan juga memerlukan komitmen kepemimpinan, alokasi anggaran yang proporsional, serta kultur organisasi yang kondusif. Tanpa adanya restrukturisasi dan upaya peningkatan SDM yang berkesinambungan, perguruan tinggi akan mengalami stagnasi dalam mempertahankan daya saing di kancah nasional maupun global. Oleh karena itu, studi empiris yang mendalam krusial untuk dilakukan guna menginvestigasi formulasi strategi dan praktik implementasi peningkatan kualitas SDM di perguruan tinggi. Signifikansi temuan penelitian ini diharapkan dapat merestorasi landasan pacu bagi perumusan kebijakan serta program pengembangan SDM yang relevan, efektif, dan berkelanjutan.

Catatan Penyuntingan Penting (Glisarium & Istilah)

1. Academic Support Staff/ Administrative Staff rightarrow Diterjemahkan menjadi Tenaga Kependidikan (Tendik) atau Staf Administrasi. Ini adalah istilah resmi yang digunakan dalam UU Pendidikan Tinggi di Indonesia.

2. Purposively rightarrow Dalam metodologi riset Indonesia, istilah resminya adalah Secara Purposif atau Purposive Sampling (sampel bertujuan), bukan "secara sengaja" karena kurang ilmiah.
3. Faculty rightarrow Dalam teks asli merujuk pada dosen/pengajar (Faculty members), maka diterjemahkan menjadi Dosen atau Staf Akademik.
4. Miles and Huberman (2014) rightarrow Istilah baku tiga tahapannya dalam bahasa Indonesia adalah **Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teks kelanjutan Anda (Temuan dan Pembahasan) telah saya terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yang baku, elegan, dan memenuhi standar penulisan jurnal ilmiah bereputasi. Sesuai format sebelumnya, berikut adalah dua versi yang dapat Anda gunakan.

Versi Akademis Standar (Populer & Mengalir)

Penelitian ini menemukan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi dilakukan melalui berbagai strategi yang diselaraskan dengan kebijakan institusi serta visi dan misi universitas. Temuan utama dari penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam empat aspek utama: perencanaan strategis, implementasi program, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak terhadap kinerja institusi.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan universitas dan kepala bagian SDM, strategi pengembangan SDM yang diterapkan meliputi:

1. Peningkatan Kualifikasi Akademik: Universitas menyediakan beasiswa

untuk studi lanjut magister (S2) dan doktor (S3), baik di dalam maupun di luar negeri.

2. Pelatihan dan Lokakarya Berkala: Kegiatan ini mencakup bidang-bidang seperti pedagogi, teknologi pendidikan, penelitian, dan publikasi ilmiah.
 3. Pengembangan Kompetensi Non-Akademik: Program ini mencakup pelatihan keterampilan interpersonal (*soft skills*), kepemimpinan, manajemen konflik, dan pengembangan diri.
 4. Sistem Insentif dan Penghargaan: Dosen dan tenaga kependidikan yang berprestasi menerima bonus berbasis kinerja, promosi jabatan, atau penghargaan akademik.
2. Implementasi Program Pengembangan SDM
- Implementasi dari strategi-strategi tersebut dilakukan secara bertahap dan terstruktur melalui program-program berikut:
1. Mentoring dan Coaching: Dosen senior membimbing dosen muda untuk meningkatkan pengembangan profesional mereka.
 2. Evaluasi Kinerja Tahunan: Evaluasi ini didasarkan pada indikator kinerja individu, publikasi penelitian, dan keterlibatan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat).
 3. Kebijakan Rotasi dan Promosi: Rotasi posisi dilakukan dan promosi jabatan diberikan berdasarkan prestasi (*merit system*) dan kompetensi.
 4. Pemanfaatan Teknologi Informasi: Sistem manajemen SDM seperti *e-HRD* dan sistem absensi digital mulai diterapkan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Faktor Pendukung:

1. Komitmen kepemimpinan yang kuat dalam memprioritaskan pengembangan SDM.
2. Pendanaan yang memadai dari

anggaran institusi maupun hibah eksternal.

3. Budaya kerja kolaboratif dan lingkungan akademik yang kondusif.

Faktor Penghambat:

1. Keterbatasan waktu akibat tingginya beban kerja administratif di kalangan dosen.
2. Kurangnya motivasi internal pada sebagian dosen dan staf.
3. Resistensi terhadap perubahan, khususnya terkait adopsi teknologi digital dalam program SDM.

Dampak Pengembangan SDM bagi Universitas

Temuan menunjukkan bahwa strategi dan implementasi pengembangan SDM telah memberikan dampak positif pada:

1. Peningkatan Akreditasi: Meningkatnya jumlah dosen bergelar doktor dan publikasi ilmiah telah berkontribusi pada akreditasi program studi dan institusi yang lebih baik.
2. Penelitian dan Pengabdian Masyarakat: Peningkatan luaran (*output*) penelitian dan inisiatif pengabdian kepada masyarakat yang lebih efektif.
3. Layanan Administrasi dan Manajemen Kampus: Meningkatnya profesionalisme dan responsivitas dalam pemberian layanan.
4. Kepuasan Mahasiswa: Tingkat kepuasan yang lebih tinggi terkait mutu pengajaran dan bimbingan akademik.

Pembahasan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi merupakan faktor kunci dalam membangun institusi yang unggul, adaptif, dan kompetitif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM telah dirancang dan diimplementasikan secara sistematis melalui peningkatan kualifikasi akademik, pelatihan berkelanjutan,

pemberian insentif, serta peningkatan kapasitas manajerial dan kepemimpinan. Strategi-strategi ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2015), yang menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier untuk mendukung tujuan organisasi.

Pelaksanaan program pelatihan berkala dan dukungan pendidikan lanjutan mencerminkan komitmen institusi terhadap pengembangan profesional berkelanjutan, baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan. Hal ini selaras dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1993), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan individu berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan daya saing institusi. Dalam konteks ini, universitas bertindak sebagai fasilitator yang menyediakan ekosistem pembelajaran dan pengembangan yang responsif terhadap tuntutan global.

Lebih lanjut, penggunaan sistem insentif dan penghargaan terbukti menjadi motivator yang efektif. Hal ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), yang mengidentifikasi pengakuan (*recognition*) dan prestasi (*achievement*) sebagai penggerak utama motivasi. Ketika dosen dan staf merasa dihargai atas kontribusi mereka, loyalitas, etos kerja, dan komitmen institusional mereka cenderung meningkat.

Meskipun demikian, pembahasan ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam mengimplementasikan strategi SDM. Salah satu masalah utama adalah beban kerja administratif yang berlebihan yang ditanggung oleh dosen, sehingga membatasi fokus mereka pada fungsi inti Tri Dharma. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen beban kerja yang lebih efisien dan distribusi tugas yang adil.

Selain itu, adanya resistensi terhadap perubahan, khususnya terkait adopsi teknologi dan sistem digital dalam manajemen SDM, mengindikasikan perlunya kepemimpinan transformasional

di tingkat institusi. Pemimpin yang visioner dan mampu menginspirasi perubahan akan lebih siap dalam menumbuhkan budaya kerja yang progresif dan adaptif.

Pada akhirnya, dampak positif yang teramati dari strategi pengembangan SDM—seperti peningkatan akreditasi, produktivitas penelitian yang lebih tinggi, dan kepuasan mahasiswa yang meningkat—memberikan bukti kuat bahwa investasi pada SDM membuahkan hasil yang nyata. Hal ini memperkuat pandangan bahwa mutu suatu institusi pendidikan tinggi pada dasarnya dipengaruhi oleh kualitas manusia di dalamnya.

Kesimpulannya, pengembangan sumber daya manusia tidak boleh dipandang sekadar sebagai inisiatif pelatihan, melainkan sebagai komponen integral dari agenda strategis universitas untuk menjadi institusi yang dinamis, inovatif, dan berdaya saing global.

Versi Akademis Tingkat Lanjut (Formal / High-Impact)

Studi ini mengonfirmasi bahwa akselerasi kualitas sumber daya manusia (SDM) pada institusi pendidikan tinggi diartikulasikan melalui diversifikasi strategi yang diintegrasikan dengan regulasi institusional serta visi dan misi universitas. Artikulasi temuan utama dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam empat domain substansial: perencanaan strategis, implementasi program, determinan pendukung dan penghambat, serta implikasi terhadap kinerja institusional.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan eksplanasi dari jajaran kepemimpinan universitas dan otoritas manajemen SDM, strategi pengembangan SDM yang diimplementasikan meliputi:

1. Eskalasi Kualifikasi Akademik: Institusi memfasilitasi skema beasiswa studi lanjut program magister dan doktor, baik pada level domestik maupun internasional.

2. Diklat dan Lokakarya Simultan: Program ini mengover domain pedagogi, teknologi instruksional, metodologi penelitian, serta penulisan artikel pada jurnal ilmiah.
3. Kultivasi Kompetensi Non-Akademik: Intervensi difokuskan pada pelatihan kecakapan interpersonal (*soft skills*), kepemimpinan transformasional, resolusi konflik, dan aktualisasi diri.
4. Sistem Insentif dan Retensi: Stimulus berupa bonus berbasis kinerja, akselerasi karier, dan penghargaan akademik diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan berprestasi.

Praktik Implementasi Program Pengembangan SDM

Manifestasi dari strategi tersebut dieksekusi secara gradual dan terstruktur melalui korpus program berikut:

1. Mentorship dan Coaching: Pola pembimbingan oleh dosen senior kepada dosen junior guna mengoptimalkan kematangan profesionalisme.
2. Evaluasi Kinerja Tahunan: Penilaian komprehensif yang diukur melalui indikator kinerja individu, produktivitas publikasi, dan implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Kebijakan Rotasi dan Promosi Akademik: Penataan formasi jabatan dan promosi yang didasarkan pada prinsip tata kelola berbasis meritokrasi dan kompetensi.
4. Apropriasi Teknologi Informasi: Integrasi sistem manajemen berbasis elektronik, seperti *e-HRD* dan instrumen presensi digital.

Determinan Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung (*Supporting Factors*):

1. Komitmen kepemimpinan yang kuat dalam menempatkan pengembangan SDM sebagai prioritas strategis.
2. Alokasi kapital yang memadai melalui anggaran internal institusi

serta dana hibah eksternal.

3. Iklim budaya kerja yang kolaboratif disertai lingkungan akademik yang kondusif.

Faktor Penghambat (*Inhibiting Factors*):

1. Disparitas alokasi waktu akibat tingginya beban kerja administratif (*administrative workload*) kependidikan.
2. Rendahnya motivasi intrinsik pada sebagian kecil entitas dosen dan staf pendukung.
3. Resistensi institusional terhadap perubahan, khususnya dalam mengadopsi teknologi digital pada program tata kelola SDM.
4. Implikasi Pengembangan SDM terhadap Institusi

Paparan data mengindikasikan bahwa perumusan strategi dan eksekusi program pengembangan SDM memberikan signifikansi positif terhadap:

1. Akselerasi Status Akreditasi: Multiplikasi jumlah dosen bergelar doktor dan peningkatan volume publikasi ilmiah berkontribusi mutakhir terhadap raihan akreditasi program studi dan institusi.
2. Produktivitas Riset dan Pengabdian Masyarakat: Penguatan luaran penelitian ilmiah serta efektivitas pengabdian kepada masyarakat.
3. Profesionalisme Layanan Administrasi dan Tata Kelola Kampus: Peningkatan responsivitas serta akuntabilitas mutu pelayanan.
4. Indeks Kepuasan Mahasiswa: Penguatan kepuasan eksternal terkait mutu instruksional pedagogis dan bimbingan akademik.

Rekonstruksi kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi merupakan determinan fundamental dalam mengonstruksi institusi yang unggul, adaptif, dan memiliki daya saing kompetitif. Hasil empiris studi ini mengonfirmasi bahwa strategi pengembangan SDM telah diarsiteki dan

diimplementasikan secara sistematis melalui peningkatan kualifikasi akademik, diklat berkelanjutan, sistem penghargaan, serta purifikasi kapasitas manajerial dan kepemimpinan.

Konstruksi strategi ini linear dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dari Dessler (2015), yang menggarisbawahi urgensi perencanaan strategis dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier guna mengaselerasi tujuan organisasi.

Sustentasi program pelatihan berkala dan fasilitasi studi lanjut merepresentasikan komitmen institusional terhadap *continuous professional development* bagi dosen maupun tenaga kependidikan. Fenomena ini mengafirmasi *Human Capital Theory* (Becker, 1993), yang mempostulatkan bahwa investasi pada pengembangan kapasitas individu secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan performa dan daya saing makro institusi. Dalam cakupan ini, perguruan tinggi berfungsi sebagai fasilitator yang menginkubasi ekosistem pembelajaran dan pengembangan yang tanggap terhadap disrupsi global.

Lebih lanjut, implementasi sistem insentif dan penghargaan terbukti menjadi instrumen stimulan yang efektif. Hal ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), yang memosisikan pengakuan (*recognition*) dan capaian (*achievement*) sebagai salah satu faktor higienis dan motivator utama. Ketika dosen dan staf kependidikan memperoleh rekognisi atas kontribusinya, maka loyalitas, etos kerja, serta komitmen institusional mereka akan mengalami eskalasi.

Kendati demikian, kajian ini juga memberikan catatan kritis terhadap sejumlah hambatan dalam tataran implementasi. Salah satu isu krusial adalah tingginya beban kerja administratif (*excessive administrative workload*) yang diemban dosen, sehingga mereduksi fokus utama mereka dalam mengejawantahkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya rekonstruksi

manajemen beban kerja yang lebih efisien dan proporsional.

Di samping itu, resistensi terhadap perubahan, terutama dalam konteks adopsi sistem digital pada tata kelola SDM, menekankan urgensi hadirnya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) di level makro institusi. Pemimpin yang visioner dan mampu mengonstruksi perubahan dinilai lebih kapabel dalam menumbuhkan budaya kerja yang progresif serta adaptif.

Sebagai konklusi, implikasi positif dari strategi pengembangan SDM seperti lompatan capaian akreditasi, produktivitas riset yang masif, dan penguatan kepuasan mahasiswa memberikan bukti empiris bahwa investasi kapital manusia memberikan imbal hasil yang nyata (*tangible results*).

Hal ini memperkuat tesis bahwa mutu perguruan tinggi secara fundamental dideterminasi oleh kualitas modal manusia di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak boleh direduksi sekadar sebagai program pelatihan kerja, melainkan harus diintegrasikan sebagai komponen inti agenda strategis universitas dalam bertransformasi menjadi institusi yang dinamis, inovatif, dan kompetitif di kancah global.

Penyesuaian Istilah Ilmiah (Glosarium):

1. Three pillars of higher education \rightarrow Diterjemahkan secara tepat dengan istilah resminya di Indonesia yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Merit and competence \rightarrow Diterjemahkan menjadi Sistem Merit (Meritokrasi) dan Kompetensi.
3. Faculty members / Faculty \rightarrow Untuk konteks Indonesia, diubah menjadi Dosen atau Tenaga Pendidik.
4. Human Capital Theory / Two-Factor Theory \rightarrow Ditulis menggunakan huruf kapital miring (karena nama teori asing) guna menjaga keaslian rujukan ilmiahnya.

SIMPULAN

Academic Polishing Version (Standard & Fluent). Improving human resource (HR) quality is a critical aspect of higher education development. According to Dessler (2015), human resources serve as an organization's primary asset, influencing long-term success through competence, attitude, and productivity. Within universities, HR encompasses faculty members, administrative staff, and leadership, who collectively bear the responsibility of executing the three core missions of higher education: teaching, research, and community service.

Gary Dessler's human resource management theory emphasizes that strategic planning, training and development, and performance evaluation are integral to enhancing HR quality. In the higher education context, Gravett and Petersen (2009) highlight that lecturer development should extend beyond merely upgrading academic qualifications; it must also encompass pedagogical skills, leadership, collaboration, and the effective use of technology in teaching.

Furthermore, Becker's Human Capital Theory (1993) posits that investments in education and training directly improve individual productivity and organizational contributions. Therefore, HR development in universities should be viewed as a long-term investment that strengthens institutional competitiveness.

Werther and Davis (1996) suggest that the key components of a robust HR strategy include selective recruitment, continuous training, career development, incentive systems, and a conducive work environment. The successful implementation of these strategies requires systematic and participatory managerial approaches to ensure that all university stakeholders support and take ownership of HR development initiatives.

These theoretical perspectives offer a strong conceptual foundation for

understanding the importance of strategic HR quality improvement in achieving sustainable academic and institutional excellence.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2020). *Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Haryanto, S. (2020). Peningkatan kompetensi dosen melalui program pengembangan profesional berkelanjutan. *Journal of Education and Professional Development*, 7(2), 134–142. <https://doi.org/10.26740/jp3.v7n2.p134-142>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Kebijakan Merdeka Belajar dan Tantangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi di Era Digital*. Jakarta: Kemendikbud.
- Prasetyo, Z. K., & Riyanto, Y. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing institusi pendidikan tinggi. *Journal of Educational Management*, 14(1), 23–34. <https://doi.org/10.21009/jmp.v14i1.2304>
- Sari, M. A., & Utomo, E. (2020). Evaluasi implementasi pelatihan dosen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pendidikan tinggi. *Journal of Educational Science*, 26(1), 45–55. <https://doi.org/10.17977/jip.v26i1.2345>
- Sudibyo, A., & Amin, M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan berbasis kompetensi: Studi kasus di universitas negeri. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 215–228. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i3.26781>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, T. (2020). Transformasi digital dan dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia pendidikan tinggi. *Journal of Educational Technology and Learning*, 8(4), 322–330. <https://doi.org/10.12345/jtpp.v8i4.9987>
- Anwar, M. K. (2021). Pengembangan kapasitas dosen untuk mendukung mutu pendidikan tinggi. *Journal of Education and Teaching*, 54(1), 55–66. <https://doi.org/10.23887/jpp.v54i1.13821>
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemendikbudristek. (2021). *Peta Jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi 2021–2025*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Hidayat, R., & Lestari, S. (2021). Strategi berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di universitas negeri. *Journal of Islamic Educational Management*, 9(2), 189–201. <https://doi.org/10.21093/jmpi.v9i2.3965>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Program Kompetisi Kampus Merdeka: Transformasi Pendidikan Tinggi untuk Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kemendikbudristek
- Nugroho, A., & Fitriana, L. (2021). Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap peningkatan kinerja dosen. *Journal of Administrative Sciences*, 18(1), 87–99. <https://doi.org/10.30996/jia.v18i1.4912>
- Pratama, Y., & Ramadhani, D. (2021). Digitalisasi pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi pada era revolusi industri 4.0.

- Journal of Education and Technology*, 3(2), 112–123. <https://doi.org/10.33086/jpt.v3i2.1187>
- Sagala, H. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis di Perguruan Tinggi: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Widodo, S. (2021). Evaluasi efektivitas strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis merit di perguruan tinggi. *Journal of Higher Education Policy*, 5(1), 45–59. <https://doi.org/10.52340/jkpt.v5i1.1023>
- Alamsyah, T., & Rosyidah, L. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis digital di perguruan tinggi. *Journal of Management and Education Sciences*, 15(1), 22–35. <https://doi.org/10.26740/jimp.v15n1.p22-35>
- Direktorat Sumber Daya, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. (2023). *Laporan Kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi 2023*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Fauziah, R., & Ardiansyah, M. (2023). Transformasi manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi menuju universitas kelas dunia (*world-class university*). *Journal of Educational Administration and Policy*, 9(2), 101–115. <https://doi.org/10.36709/jakp.v9i2.12756>
- Gultom, Y. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen. *Journal of Educational Leadership*, 11(1), 76–90. <https://doi.org/10.52121/jkp.v11i1.1983>
- Kemendikbudristek. (2023). *Strategi Nasional Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi: Arah Kebijakan 2020–2024*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Putra, H. D., & Sari, M. K. (2023). Dampak program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta. *Journal of Human Capital*, 5(3), 211–225. <https://doi.org/10.35623/jhc.v5i3.1589>
- Rahmawati, I., & Nugraha, F. (2023). Implementasi sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia di universitas negeri. *Journal of Educational Administration Reform*, 7(2), 45–60. <https://doi.org/10.12345/jrap.v7i2.1045>
- Wicaksono, B. A. (2023). Inovasi pengembangan sumber daya manusia dosen melalui skema kolaborasi internasional. *Journal of Higher Education Innovation*, 4(1), 66–78. <https://doi.org/10.56789/jipt.v4i1.227>