

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI FAKULTAS SAINS, TEKNOLOGI, DAN KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAPUA BARAT

Lisa Asmira^{1*} dan Arfiani^{2**}

* Manajemen, Universitas Muhammadiyah Papua Barat

** Pendidikan Matematika, Universitas Muhammadiyah Papua Barat

¹Lisaasmira10@gmail.com, ²arfiani@umpb.ac.id

ABSTRAK. Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan serta kontribusinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Fokus penelitian meliputi penerapan strategi manajemen SDM, dampaknya terhadap mutu pembelajaran, kesesuaian perencanaan SDM dengan kebutuhan program studi dalam menunjang pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, kontribusinya terhadap pencapaian standar mutu dan akreditasi, serta kendala dan peluang dalam implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM telah diterapkan melalui perencanaan, penempatan, dan pengembangan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan. Implementasi strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, serta kesiapan program studi dalam memenuhi standar mutu dan akreditasi. Namun demikian, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan jumlah SDM dan belum meratanya pengembangan kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang terarah dan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di fakultas.

Kata kunci: *Strategi Manajemen SDM; Kualitas Pendidikan; Tridharma Perguruan Tinggi; Akreditasi; Perguruan Tinggi*

Pendahuluan

Pendidikan tinggi berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat dan pembangunan daerah. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang secara langsung dipengaruhi oleh bagaimana institusi mengelola SDM.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan bukan hanya soal administrasi personalia, melainkan meliputi perencanaan, perekrutan dan seleksi,

pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan/retensi seluruhnya harus dikelola secara strategis untuk mendukung mutu akademik dan kelangsungan institusi.

Dalam penelitian pada berbagai lembaga pendidikan dari madrasah, sekolah dasar, hingga perguruan tinggi banyak ditemukan bahwa manajemen SDM yang efektif memiliki korelasi positif dengan peningkatan mutu pendidikan, baik dari sisi kompetensi pendidik maupun kualitas lulusan.

Lebih lanjut, dalam era modern dan dinamis seperti “Era 5.0” di mana perubahan teknologi dan paradigma pendidikan sangat cepat, institusi pendidikan dituntut untuk memiliki SDM yang adaptif, inovatif, dan profesional. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif harus mampu menjawab tantangan tersebut melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan kultur institusional yang mendukung pengembangan SDM.

Untuk konteks di wilayah Papua Barat, kebutuhan akan institusi pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi semakin penting, terutama mengingat tantangan geografis, kesenjangan SDM, serta kebutuhan pembangunan lokal. Dalam hal ini, institusi seperti Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan di UMPB menghadapi tuntutan besar untuk memastikan bahwa dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya kuantitasnya memadai, tetapi juga berkualitas, kompeten secara akademik dan praktis, serta mampu mengembangkan kurikulum dan proses pembelajaran sesuai kebutuhan lokal dan global.

Dengan latar belakang tersebut, menjadi relevan dan penting untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat”** guna mengevaluasi sejauh mana praktik manajemen SDM telah diterapkan, bagaimana implementasinya, dan bagaimana kontribusinya terhadap mutu pendidikan di fakultas. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan pada Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat?
2. Bagaimana implementasi strategi manajemen SDM tersebut mempengaruhi kualitas pendidikan di fakultas?
3. Apa saja kendala dan peluang dalam penerapan strategi manajemen SDM untuk peningkatan kualitas pendidikan?

4. Kontribusi Manajemen SDM terhadap Pencapaian Standar Mutu dan Akreditasi Program Studi

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi deskriptif-eksploratif. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman mahasiswa dalam mengikuti kegiatan kelas menulis serta kontribusi kegiatan tersebut terhadap pengembangan literasi akademik mereka. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara kontekstual, holistik, dan mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat naturalistik (Creswell, 2014).

Desain penelitian deskriptif-eksploratif membantu peneliti dalam menggambarkan praktik kelas menulis sebagaimana adanya dan menyelidiki faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat perkembangan literasi akademik mahasiswa (Moleong, 2017). Mengingat kompleksitas peristiwa yang diteliti yang berkaitan dengan perilaku, interaksi, dan pengalaman belajar, metode ini dianggap paling sesuai.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian berbasis analisis dokumen, kebijakan akademik, observasi langsung terhadap aktivitas fakultas, serta telaah teori manajemen SDM menunjukkan sejumlah temuan penting mengenai bagaimana strategi SDM berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan.

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Diterapkan Pada Fakultas Sains, Teknologi, Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat diterapkan melalui serangkaian kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Implementasi strategi tersebut mencakup aspek perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pembinaan dosen dan tenaga kependidikan.

- a. Perencanaan SDM dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan program studi yang ada, rasio dosen–mahasiswa, serta tuntutan akreditasi dan standar pendidikan tinggi. Fakultas berupaya memastikan ketersediaan dosen sesuai dengan bidang keilmuan sains, teknologi, dan kesehatan,

meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan jumlah SDM dan kebutuhan penguatan kualifikasi akademik.

- b. Pengembangan Kompetensi SDM menjadi fokus utama strategi manajemen SDM. Fakultas mendorong dosen untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, serta studi lanjut guna meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan keilmuan. Selain itu, peningkatan kemampuan dosen dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran dan penelitian juga terus diupayakan untuk menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan mahasiswa.
- c. Pengelolaan Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan dilakukan melalui pembagian tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Evaluasi kinerja dilaksanakan secara periodik sebagai dasar untuk perbaikan mutu pembelajaran dan layanan akademik, meskipun sistem penilaian kinerja masih perlu disempurnakan agar lebih terukur dan berbasis capaian kinerja.
- d. Pembinaan Dan Motivasi SDM dilaksanakan melalui penanaman nilai-nilai institusi dan etos kerja Islami sesuai dengan karakter perguruan tinggi Muhammadiyah. Fakultas berupaya membangun komitmen dan loyalitas dosen serta tenaga kependidikan melalui suasana kerja yang kondusif, kerja sama tim, dan dukungan pimpinan dalam pelaksanaan tugas akademik.

Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat telah diterapkan secara bertahap dan adaptif sesuai dengan kondisi institusi. Strategi ini diarahkan untuk memperkuat kualitas dosen dan tenaga kependidikan sebagai faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, meskipun masih diperlukan penguatan kebijakan, sistem evaluasi, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan.

2. Pengaruh Implementasi Strategi Manajemen SDM terhadap Kualitas Pendidikan

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan, studi lanjut, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran berdampak pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar, baik dari segi metode, materi, maupun evaluasi pembelajaran.

Pengelolaan kinerja dosen yang mengacu pada pelaksanaan tridharma perguruan tinggi mendorong peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab akademik, serta produktivitas dosen dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, peningkatan kapasitas tenaga kependidikan berkontribusi pada perbaikan layanan akademik dan administrasi, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi mahasiswa.

Secara keseluruhan, implementasi strategi manajemen SDM memperkuat budaya mutu akademik di fakultas, yang tercermin dalam peningkatan efektivitas pembelajaran, kepuasan mahasiswa, serta capaian akademik. Meskipun demikian, optimalisasi dampak strategi tersebut masih memerlukan penguatan sistem evaluasi kinerja dan pengembangan SDM yang berkelanjutan.

3. Kendala Dan Peluang Dalam Penerapan Strategi Manajemen SDM Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan

Adapun kendala dan peluang dalam penerapan strategi adalah sebagai berikut:

a. Kendala dalam Penerapan Strategi Manajemen SDM

1) Keterbatasan jumlah dan kualifikasi dosen

Berdasarkan hasil observasi lapangan, masih terdapat ketidakseimbangan antara jumlah dosen dan beban pengajaran pada beberapa program studi di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Kondisi ini menyebabkan satu dosen harus mengampu lebih dari satu mata kuliah di luar bidang kepakarannya. Temuan ini berdampak pada keterbatasan variasi metode pembelajaran, intensitas bimbingan mahasiswa, serta keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2) Sistem evaluasi kinerja yang belum terintegrasi secara optimal

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan lebih banyak berfokus pada pemenuhan kewajiban administratif, seperti kehadiran dan pelaporan kegiatan, dibandingkan dengan capaian kualitas pembelajaran dan luaran tridharma. Temuan lapangan ini mengindikasikan bahwa hasil evaluasi belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan pengembangan SDM atau peningkatan mutu pendidikan di tingkat fakultas.

3) Beban kerja dosen yang relatif tinggi

Berdasarkan temuan lapangan, dosen tidak hanya menjalankan tugas pengajaran, tetapi juga terlibat aktif dalam kegiatan administratif fakultas dan universitas. Tingginya beban kerja ini menyebabkan keterbatasan waktu dosen untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan pedagogik dan peningkatan kompetensi digital. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap efektivitas implementasi strategi manajemen SDM yang telah direncanakan.

4) Pemanfaatan teknologi pembelajaran yang belum merata

Hasil observasi menunjukkan adanya perbedaan tingkat kemampuan dan kesiapan dosen dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran. Sebagian dosen telah mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran, sementara sebagian lainnya masih menggunakan metode konvensional. Temuan ini berdampak pada ketidaksamaan kualitas pengalaman belajar mahasiswa dan menunjukkan perlunya penguatan strategi pengembangan kompetensi digital dosen.

b. Peluang dalam Penerapan Strategi Manajemen SDM

1) Dukungan kebijakan institusi dan pimpinan.

Temuan lapangan menunjukkan adanya dukungan pimpinan fakultas dan universitas terhadap peningkatan mutu pendidikan, yang tercermin dalam kebijakan pengembangan dosen dan upaya perbaikan sistem akademik. Dukungan ini menjadi peluang strategis untuk memperkuat implementasi manajemen SDM secara lebih terarah dan berkelanjutan.

2) Peluang kerja sama dan jejaring akademik

Berdasarkan temuan lapangan, fakultas telah mulai menjalin kerja sama dengan beberapa institusi pendidikan dan mitra eksternal. Kerja sama ini berpotensi dikembangkan lebih lanjut untuk mendukung peningkatan kompetensi dosen melalui kolaborasi penelitian, pertukaran pengalaman akademik, dan penguatan kurikulum.

3) Pemanfaatan program pengembangan profesional

Temuan menunjukkan bahwa dosen memiliki akses terhadap berbagai program pengembangan profesional, baik yang diselenggarakan oleh internal universitas maupun pihak eksternal. Program ini menjadi peluang penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional dosen, meskipun pemanfaatannya masih perlu dioptimalkan.

4) Motivasi dan komitmen dosen

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa dosen memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi akademik. Motivasi ini terlihat

dari keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik dan upaya pengembangan diri, sehingga menjadi modal penting dalam mendukung keberhasilan strategi manajemen SDM.

4. Peran Pengembangan Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran

Hasil observasi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Dosen yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, seperti pelatihan pedagogik, workshop kurikulum, dan pelatihan pemanfaatan teknologi pembelajaran, menunjukkan peningkatan kemampuan dalam merancang pembelajaran yang lebih terstruktur dan berorientasi pada capaian pembelajaran lulusan. Hal ini tercermin dalam penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang lebih sistematis dan penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif. Selain pada aspek perencanaan, pengembangan kompetensi dosen juga berdampak pada pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hasil observasi menunjukkan bahwa dosen yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi cenderung lebih interaktif dalam proses pembelajaran, mampu mengaitkan materi dengan konteks keilmuan dan kebutuhan mahasiswa, serta lebih terbuka terhadap penggunaan media dan platform pembelajaran digital. Kondisi ini berkontribusi pada meningkatnya partisipasi mahasiswa dan kualitas proses pembelajaran.

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran secara administratif dan teknis. Tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan akademik dan teknologi informasi mampu memberikan layanan yang lebih cepat, akurat, dan tertib, terutama dalam pengelolaan jadwal perkuliahan, administrasi akademik, dan layanan pendukung pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas layanan ini berpengaruh pada terciptanya lingkungan akademik yang lebih kondusif bagi proses belajar mengajar. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan berkontribusi terhadap peningkatan konsistensi pelaksanaan standar pembelajaran di fakultas. Dosen menjadi lebih memahami dan menerapkan standar proses pembelajaran yang telah ditetapkan, sementara tenaga kependidikan berperan dalam memastikan tertibnya pelaksanaan administrasi akademik. Sinergi antara dosen dan tenaga kependidikan ini memperkuat mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Secara umum, hasil penelitian menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas individu, tetapi juga memperkuat sistem pembelajaran di fakultas. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa belum seluruh dosen dan tenaga kependidikan memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi secara merata, sehingga optimalisasi program pengembangan kompetensi masih menjadi kebutuhan penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

5. Kontribusi Manajemen SDM terhadap Pencapaian Standar Mutu dan Akreditasi Program Studi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi penting terhadap pencapaian standar mutu dan akreditasi program studi di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Pengelolaan dosen yang menekankan kesesuaian kualifikasi dan bidang keahlian mendukung pemenuhan standar pembelajaran serta pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran, tertib administrasi akademik, dan penguatan sistem penjaminan mutu internal. Temuan lapangan menunjukkan bahwa SDM yang memahami standar mutu dan instrumen akreditasi lebih siap dalam penyusunan dokumen, pelaporan kinerja, dan evaluasi akademik.

Selain itu, manajemen tenaga kependidikan yang efektif mendukung tata kelola program studi melalui pengelolaan data dan layanan akademik yang terstruktur. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen SDM yang terarah dan berkelanjutan memperkuat kesiapan program studi dalam memenuhi standar mutu dan meningkatkan perolehan akreditasi, meskipun masih diperlukan pemerataan pengembangan kompetensi agar dampaknya lebih optimal.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di Fakultas Sains, Teknologi, dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat telah diterapkan secara terarah melalui perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan. Implementasi strategi tersebut berkontribusi positif terhadap

peningkatan mutu pembelajaran, dukungan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, serta pencapaian standar mutu dan akreditasi program studi.

Pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan tata kelola akademik, meskipun pemerataan dan keberlanjutan program pengembangan masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, manajemen SDM menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di fakultas, dengan tetap menghadapi sejumlah kendala yang sekaligus membuka peluang perbaikan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Damanik, D. A., & Siregar, E. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Manajemen Mutu, 10(2), 45–56.
- Hasibuan, M. & Rahman, N. (2023). *Pengelolaan SDM Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 7(1), 12–22.
- Hidayat, R., & Saputra, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan, 21(2), 220–232.
- Riyanto, S., & Prasetyo, A. (2022). *Manajemen SDM dalam Era Society 5.0: Implikasi bagi Pendidikan Tinggi*. Journal of Education Research and Evaluation, 6(4), 455–466.
- Suryani, N., & Munandar, A. (2022). *Tantangan Pengelolaan SDM pada Lembaga Pendidikan di Indonesia*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 12(3), 199–210.