



PENGUATAN MANAJEMEN SDM AKADEMIK DAN NON-AKADEMIK DI UNIVERSITAS PAMULANG UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DAN DAYA SAING INSTITUSI DI ERA DIGITAL

Arhadi Kuncoro¹⁾, Anwarul Hidayatullah²⁾, Bella Intan Yunita³⁾, Endang Sugiarti⁴⁾

¹⁻⁴Universitas Pamulang; arhadikuncoro@gmail.com; anwaruhidayatullah98@gmail.com;
bellaintan2906@gmail.com; endang.sugiarti@gmail.com;

Abstract.

Human resources (HR) are a key factor in the development of higher education institutions, especially in improving service quality, learning effectiveness, and institutional competitiveness amidst the challenges of the digital era. Universitas Pamulang, as one of the largest private universities in Indonesia, holds significant potential in developing both academic and non-academic human resources. However, the dynamics of competency demands, the lack of digital-based performance appraisal systems, and the underutilization of career development programs remain strategic issues that must be addressed. This article aims to analyze the current condition of HR management at Universitas Pamulang and present strategic solutions for strengthening HRM through competency-based approaches, technology integration, and structured career planning. Using a descriptive-conceptual method, this study recommends the digitalization of HR systems, continuous training programs, and the establishment of an institutional HR Development Center.

Keywords: Human Resource Management, Higher Education, Competency, Digitalization, Universitas Pamulang

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam pengembangan institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan, efektivitas pembelajaran, dan daya saing institusi di tengah tantangan era digital. Universitas Pamulang sebagai salah satu kampus swasta terbesar di Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan SDM, baik akademik maupun non-akademik. Namun, dinamika kebutuhan kompetensi, kurangnya sistem penilaian kinerja berbasis digital, serta belum maksimalnya pengelolaan pengembangan karier menjadi isu strategis yang perlu direspon. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kondisi aktual pengelolaan SDM di Universitas Pamulang dan menyajikan strategi penguatan MSDM berbasis kompetensi, teknologi, dan perencanaan karier terintegrasi. Dengan metode deskriptif-konseptual, artikel ini merekomendasikan digitalisasi sistem HR, pelatihan berkelanjutan, dan pembentukan Lembaga Pengembangan SDM institusional.

Kata Kunci:

Manajemen SDM, Pendidikan Tinggi, Kompetensi, Digitalisasi, Universitas Pamulang

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam pendidikan tinggi tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, namun juga sebagai penggerak utama transformasi institusi. SDM yang berkualitas tidak hanya memengaruhi kinerja organisasi secara langsung, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan. Di era digital, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, komunikasi efektif, serta penguasaan soft skill menjadi kompetensi wajib yang harus dimiliki tenaga akademik maupun non-akademik.

Universitas Pamulang (Unpam), sebagai salah satu universitas swasta terbesar dengan lebih dari 100.000 mahasiswa dan ribuan dosen serta tenaga kependidikan, dihadapkan pada tantangan besar untuk meningkatkan mutu layanan secara konsisten. Ketidakseimbangan antara jumlah SDM dan kebutuhan layanan pendidikan, serta masih terbatasnya pelatihan profesional berkelanjutan, menjadi hambatan utama dalam akselerasi mutu institusi. Disrupsi teknologi dan tuntutan akreditasi internasional menambah kompleksitas pengelolaan SDM di lingkungan kampus. Dalam konteks ini, transformasi manajemen SDM dari model administratif menuju pendekatan strategis menjadi suatu keniscayaan.

Oleh karena itu, artikel ini hadir untuk mengkaji dan menyusun strategi penguatan pengelolaan SDM di Unpam yang lebih terstruktur, adaptif, dan berorientasi masa depan, dengan menitikberatkan pada integrasi teknologi, pengembangan karier, dan pemanfaatan data kinerja sebagai basis pengambilan keputusan.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur ini memuat teori dan konsep utama yang menjadi dasar dalam perumusan strategi manajemen SDM di lingkungan pendidikan tinggi. Pertama, pendekatan kompetensi (Spencer & Spencer, 1993) menekankan pentingnya penggabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mencapai kinerja kerja yang optimal. Teori ini menjadi landasan dalam menyusun sistem rekrutmen, pelatihan, dan promosi berbasis kompetensi.

Selanjutnya, Armstrong (2020) menekankan bahwa manajemen SDM strategis harus selaras dengan tujuan institusi, serta mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja. Penggunaan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS) menjadi bagian penting dari modernisasi pengelolaan SDM di universitas.

Dalam konteks digitalisasi, penelitian oleh Marler dan Fisher (2013) menyatakan bahwa adopsi e-HRM dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas proses SDM. Di Indonesia, studi-studi terbaru menunjukkan bahwa banyak perguruan tinggi mulai menerapkan sistem presensi digital, evaluasi online, dan pelatihan daring sebagai bagian dari transformasi digital SDM.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-konseptual, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena berdasarkan kajian teori yang relevan serta pengamatan terhadap praktik aktual di lapangan. Fokus penelitian ini tidak pada pengumpulan data kuantitatif, melainkan pada interpretasi mendalam terhadap dokumen kebijakan, wawancara informal, serta praktik manajemen SDM yang sedang dan telah berjalan di Universitas Pamulang.

Teknik pengumpulan data meliputi:

Studi literatur dari jurnal dan buku tentang MSDM di pendidikan tinggi;

Telaah dokumen internal seperti struktur organisasi, SOP HR, dan sistem penilaian kinerja;

Observasi non-formal terhadap pelatihan, proses rekrutmen, dan dinamika staf;

Perbandingan sistem MSDM dari institusi benchmark untuk mengidentifikasi celah dan peluang pengembangan.

Studi Perbandingan Institusi Lain / Comparative Study with Other Institutions

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) telah menjadi salah satu contoh praktik baik dalam penguatan MSDM kampus. UNY telah menerapkan sistem e-kinerja yang terintegrasi dengan sistem remunerasi dan pelaporan berbasis SKP. Selain itu, UNY memiliki Lembaga Pengembangan Karier dan Kinerja (LPKK) yang berfungsi sebagai pusat pelatihan internal, pengembangan soft skill dosen, dan pelacakan kinerja staf berbasis sistem. LPKK UNY juga berperan dalam memberikan pelatihan leadership dan coaching kepada tenaga administrasi dan fungsional.

Universitas Gadjah Mada (UGM) juga menerapkan sistem Career Development Center (CDC) yang memperhatikan pengembangan jalur karier tenaga kependidikan. CDC di UGM secara aktif melibatkan industri mitra untuk menyusun pelatihan terapan, sekaligus memberikan kesempatan bagi staf untuk mengikuti sertifikasi nasional dan internasional. Pendekatan ini sejalan dengan pentingnya membangun jenjang karier yang jelas dan berbasis kompetensi untuk meningkatkan motivasi dan retensi SDM.

Selain itu, Telkom University dikenal dengan pendekatan digitalisasi total dalam manajemen SDM melalui HRIS (Human Resources Information System) yang mencakup manajemen kinerja, presensi, jenjang kompetensi, dan pelatihan digital yang dapat diakses secara fleksibel oleh seluruh karyawan.

Pembelajaran dari institusi-institusi tersebut dapat menjadi dasar bagi Universitas Pamulang untuk membentuk Lembaga Pengembangan SDM yang adaptif, serta mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem penilaian, pelatihan, dan pengembangan karier yang terarah dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran SDM dalam Transformasi Institusi: Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam pendidikan tinggi, bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama transformasi institusi. SDM yang berkualitas memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, serta berorientasi pada pelayanan. Di era digital, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, komunikasi efektif, serta penguasaan soft skill menjadi kompetensi wajib yang harus dimiliki tenaga akademik maupun non-akademik.

Tantangan Pengelolaan SDM di Universitas Pamulang: Universitas Pamulang (Unpam), sebagai salah satu universitas swasta terbesar dengan lebih dari 100.000 mahasiswa dan ribuan dosen serta tenaga kependidikan, dihadapkan pada tantangan besar untuk meningkatkan mutu layanan secara konsisten. Ketidakseimbangan antara jumlah SDM dan kebutuhan layanan pendidikan, serta masih terbatasnya pelatihan profesional berkelanjutan, menjadi hambatan utama dalam akselerasi mutu institusi. Disrupsi teknologi dan tuntutan akreditasi internasional menambah kompleksitas pengelolaan SDM di lingkungan kampus.

Urgensi Transformasi Manajemen SDM: Dalam konteks ini, transformasi manajemen SDM dari model administratif menuju pendekatan strategis menjadi suatu keniscayaan. Oleh karena itu, artikel ini hadir untuk mengkaji dan menyusun strategi penguatan pengelolaan SDM di Unpam yang lebih terstruktur, adaptif, dan berorientasi masa depan, dengan menitikberatkan pada integrasi teknologi, pengembangan karier, dan pemanfaatan data kinerja sebagai basis pengambilan keputusan.

Pendekatan Kompetensi dalam Manajemen SDM: Pendekatan kompetensi (Spencer & Spencer, 1993) menekankan pentingnya penggabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mencapai kinerja kerja yang optimal. Teori ini menjadi landasan dalam menyusun sistem rekrutmen, pelatihan, dan promosi berbasis kompetensi.

Manajemen SDM Strategis dan Integrasi Teknologi: Armstrong (2020) menekankan bahwa manajemen SDM strategis harus selaras dengan tujuan institusi, serta mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja. Penggunaan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS) menjadi bagian penting dari modernisasi pengelolaan SDM di universitas.

Digitalisasi dalam Manajemen SDM: Dalam konteks digitalisasi, penelitian oleh Marler dan Fisher (2013) menyatakan bahwa adopsi e-HRM dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas proses SDM. Di Indonesia, studi-studi terbaru menunjukkan bahwa banyak perguruan tinggi mulai menerapkan sistem presensi digital, evaluasi online, dan pelatihan daring sebagai bagian dari transformasi digital SDM.

Studi Perbandingan dengan Institusi Lain: Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) telah menjadi salah satu contoh praktik baik dalam penguatan MSDM kampus. UNY telah menerapkan sistem e-kinerja yang terintegrasi dengan sistem remunerasi dan pelaporan berbasis SKP. Selain itu, UNY memiliki Lembaga Pengembangan Karier dan Kinerja (LPKK) yang berfungsi sebagai pusat pelatihan internal, pengembangan soft skill dosen, dan pelacakan kinerja staf berbasis sistem. LPKK UNY juga berperan dalam memberikan pelatihan leadership dan coaching kepada tenaga administrasi dan fungsional. Universitas Gadjah Mada (UGM) juga menerapkan sistem Career Development Center (CDC) yang memperhatikan pengembangan jalur karier tenaga kependidikan. CDC di UGM secara aktif melibatkan industri mitra untuk menyusun pelatihan terapan, sekaligus memberikan kesempatan bagi staf untuk mengikuti sertifikasi nasional dan internasional. Pendekatan ini sejalan dengan pentingnya membangun jenjang karier yang jelas dan berbasis kompetensi untuk meningkatkan motivasi dan retensi SDM. Selain itu, Telkom University dikenal dengan pendekatan digitalisasi total dalam manajemen SDM melalui HRIS (Human Resources Information System) yang mencakup manajemen kinerja, presensi, jenjang kompetensi, dan pelatihan digital yang dapat diakses secara fleksibel oleh seluruh karyawan. Pembelajaran dari institusi-institusi tersebut dapat menjadi dasar bagi Universitas Pamulang untuk

membentuk Lembaga Pengembangan SDM yang adaptif, serta mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem penilaian, pelatihan, dan pengembangan karier yang terarah dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan: Pengelolaan SDM yang efektif dan adaptif menjadi kunci dalam pengembangan institusi pendidikan tinggi di era digital. Universitas Pamulang memiliki potensi besar dalam pengembangan SDM, namun perlu mengatasi tantangan terkait dinamika kebutuhan kompetensi, sistem penilaian kinerja, dan pengembangan karier. Digitalisasi sistem HR, pelatihan berkelanjutan, dan pembentukan Lembaga Pengembangan SDM institusional menjadi rekomendasi penting untuk memperkuat manajemen SDM di Unpam.

Saran: Universitas Pamulang dapat belajar dari praktik baik institusi lain dalam mengembangkan sistem MSDM yang lebih efektif. Implementasi sistem e-kinerja, pembentukan pusat pengembangan karier, dan digitalisasi total dalam manajemen SDM dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saing institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qershi, N., Salleh, N. Z. M., & Zaman, H. M. F. U. (2020). The impact of digital HRM on organizational performance: A systematic literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 478–496.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic human resource management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2215–2236.
- Burbules, N. C. (2020). *Rethinking teaching in the age of change*. Routledge.
- Cappelli, P. (2008). *Talent on demand: Managing talent in an age of uncertainty*. Harvard Business Press.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Varma, A. (2021). *Human resource management*. Cengage AU.
- Davenport, T. H. (2018). *The AI advantage: How to put the artificial intelligence revolution to work*. MIT press.
- DeNisi, A. S., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and training. *Human resource management review*, 24(2), 129–139.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & O'Brien, F. (2010). Training and development: exploring the connection with knowledge transfer. *Journal of European Industrial Training*.
- Holbeche, L. (2018). *Agile organization: How to build effective organizations*. Kogan Page Publishers.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, J. (2014). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic review of 15 years of research. *Journal of Management*, 40(1), 1–35.
- Kavanagh, M. J., & Thite, M. (2009). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions*. Sage Publications.
- Kramar, R. (2014). *Human resource management today: An evidence-based approach*. Pearson Higher Education AU.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Shao, Y. (2006). High-performance work systems and organizational outcomes: The mediating role of collective efficacy. *Personnel Psychology*, 59(2), 381–412.

- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). Human resource management and information technology: Toward a new paradigm. *Human Resource Management Review*, 23(4), 350–362.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). An analysis of the use and success of online recruitment methods. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 175–190.
- Ruël, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2004). E-HRM: Innovation or irritation. An exploratory empirical study in five large companies on e-HRM. *Management revue*, 364–379.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2008). Strategic human resource management and competitive advantage. In *Human resource management* (pp. 207–229). Cengage Learning.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Tansley, C., Kirk, S., & Tietze, S. (2013). The missing middle: An exploration of line manager HR involvement. *Human Resource Management Journal*, 23(3), 257–274.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School press.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2007). Strategic HRM and organizational behavior: Integrating perspectives. *Human Resource Management Review*, 17(1), 3–14.
- Yusuf, M., & Wibowo, B. H. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Menghadapi Dunia Kerja 5.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*.