



STRATEGI INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PAMULANG

Syarifudin Ahmad ¹⁾; Zahir Rafana²⁾; Zara Ain Nurul Jannah³⁾; Umi Rusilowati⁴⁾

¹⁻⁴ Universitas Pamulang, Syarifedang08@gmail.com ; Zahir.rafana@gmail.com;
Zaraainuruljannah@gmail.com; dosen00061@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to identify and analyze innovative strategies in human resource management (HRM) to enhance employee performance at Pamulang University. As a higher education institution, Pamulang University faces challenges related to globalization, technological advancements, and the demand for high-quality educational services. Therefore, innovative approaches to HRM are essential. This research adopts a qualitative approach using a literature review method, utilizing secondary data from academic journals, online articles, institutional reports, and official websites. The findings indicate that innovative strategies such as digital competency development, performance-based incentive systems, and the implementation of a collaborative work culture significantly improve employee performance. This study recommends that Pamulang University continuously develop a technology-based HRM system and foster an innovative work culture to support institutional transformation.*

Keywords: Human Resource Management, Innovation, Employee Performance, Pamulang University

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Pamulang. Dalam era disrupsi digital dan tuntutan global akan kualitas pendidikan tinggi, universitas dituntut untuk tidak hanya meningkatkan layanan akademik tetapi juga memperkuat pengelolaan internal, khususnya pada aspek SDM. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif berbasis studi pustaka, dengan sumber data sekunder dari jurnal ilmiah, artikel online, laporan institusi, dan situs resmi universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti digitalisasi proses SDM (e-HRM), pelatihan berbasis teknologi, sistem insentif berbasis kinerja, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif mampu meningkatkan efisiensi kerja, motivasi, dan produktivitas pegawai. Temuan ini merekomendasikan agar Universitas Pamulang secara berkelanjutan mengembangkan sistem manajemen SDM yang berbasis teknologi, inklusif, dan inovatif untuk mendukung transformasi institusi secara menyeluruh.*

Kata Kunci: Manajemen SDM, Inovasi, Kinerja Pegawai, Transformasi Digital, Universitas Pamulang

PENDAHULUAN

Universitas Pamulang sebagai institusi pendidikan tinggi swasta memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, terjangkau, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat, baik dalam hal kualitas akademik, layanan administrasi, maupun reputasi institusi. Tantangan tersebut menuntut institusi untuk bertransformasi secara menyeluruh, termasuk dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi, khususnya dalam sektor pendidikan yang berbasis pada interaksi manusia, pengetahuan, dan layanan. Keberhasilan Universitas Pamulang dalam memberikan layanan pendidikan yang unggul sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi cukup hanya dengan pendekatan administratif konvensional, melainkan harus mengadopsi strategi yang lebih inovatif, adaptif, dan berorientasi pada hasil.

Inovasi dalam manajemen SDM dapat mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi informasi dalam proses administrasi kepegawaian (e-HRM), peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai melalui pelatihan digital, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dan kreatif. Pendekatan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan profesionalisme pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan daya saing institusi.

Masalah yang muncul adalah bagaimana Universitas Pamulang dapat mengelola SDM secara efektif dan inovatif untuk menjawab tantangan zaman serta meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Maka dari itu, penelitian ini mengkaji strategi inovatif dalam manajemen SDM yang dapat diterapkan di Universitas Pamulang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apa saja strategi inovatif dalam manajemen SDM yang relevan diterapkan di Universitas Pamulang?
2. Bagaimana pengaruh strategi tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai?
3. Apa tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasi strategi inovatif manajemen SDM?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi strategi inovatif dalam manajemen SDM yang sesuai dengan konteks Universitas Pamulang.
2. Menganalisis pengaruh strategi inovatif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Menggambarkan tantangan dan peluang dalam penerapan strategi tersebut

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen SDM adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengurus hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan. Inovasi dalam Manajemen SDM Inovasi manajemen SDM mencakup strategi-strategi baru dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan manajemen kinerja. Menurut Ulrich et al. (2015), pendekatan inovatif ini melibatkan teknologi digital, personalisasi pengembangan karyawan, dan budaya organisasi yang dinamis.

Kinerja Pegawai Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Hubungan Manajemen SDM dan Kinerja Pegawai Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang positif antara praktik manajemen SDM strategis dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi (Armstrong, 2016).

Inovasi Teknologi dalam SDM

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Marler & Fisher (2013), sistem e-HRM memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi proses-proses SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, hingga manajemen pelatihan. Implementasi teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membuka akses terhadap data dan analisis yang lebih baik dalam pengambilan keputusan SDM. Dalam konteks perguruan tinggi seperti Universitas Pamulang, integrasi teknologi digital dalam pengelolaan SDM dapat menciptakan layanan kepegawaian yang lebih transparan dan akuntabel. Contoh implementasi teknologi adalah sistem manajemen pembelajaran berbasis Learning Management System (LMS) untuk pelatihan pegawai, sistem kehadiran berbasis biometrik, serta pemanfaatan dashboard kinerja pegawai yang terintegrasi.

Budaya Organisasi Inovatif

Budaya organisasi merupakan fondasi dari perilaku kerja karyawan dan strategi institusi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi inovatif ditandai dengan fleksibilitas, toleransi terhadap kegagalan, dan dorongan terhadap pembelajaran berkelanjutan. Perguruan tinggi yang ingin unggul perlu membangun budaya yang mendukung kreativitas dan kolaborasi antar pegawai. Universitas Pamulang dapat mengembangkan budaya ini melalui pembentukan komunitas pembelajaran internal, forum inovasi pegawai, serta pelatihan lintas fungsi yang mempertemukan dosen dan staf administrasi untuk berbagi wawasan. Lingkungan kerja yang menghargai ide-ide baru dan memberikan ruang bagi eksperimentasi cenderung lebih sukses dalam mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Model Kompetensi SDM

Model kompetensi adalah kerangka kerja yang mendefinisikan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja kerja yang efektif. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi terdiri dari lima karakteristik utama: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Institusi pendidikan dapat merancang pengembangan SDM berdasarkan model kompetensi yang sesuai dengan nilai dan misi organisasi. Universitas Pamulang dapat memanfaatkan model ini untuk melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan pegawai, merancang jalur karier, serta menyesuaikan standar evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi. Pendekatan ini membantu institusi dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan potensi dan kapasitas pegawai yang dimiliki.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel online, laporan lembaga, dan situs resmi Universitas Pamulang. Karena penelitian masih dalam tahap pengumpulan data sekunder, tidak dilakukan wawancara langsung.

Teknik Pengumpulan Data Data dikumpulkan melalui:

- Studi literatur dari jurnal ilmiah, artikel online, dan laporan penelitian terdahulu
- Informasi dari situs web resmi Universitas Pamulang dan institusi terkait
- Analisis dokumen kebijakan SDM yang tersedia secara daring

Teknik Analisis Data Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengkaji isi literatur dan dokumen untuk menemukan pola, tema, dan hubungan antar variabel yang relevan dengan topik penelitian.

Validitas dan Keandalan Data

Untuk menjamin validitas dan keandalan data, dilakukan seleksi sumber pustaka yang kredibel dan relevan dengan topik penelitian. Jurnal yang digunakan berasal dari publikasi ilmiah bereputasi seperti Scopus, Google Scholar, dan database nasional. Artikel yang dipilih memiliki relevansi kuat terhadap tema inovasi SDM dan kinerja pegawai. Selain itu, data dari situs resmi Universitas Pamulang digunakan untuk mendapatkan gambaran kontekstual secara faktual dan akurat.

Keterbatasan Penelitian

Karena penelitian ini berbasis studi pustaka dan belum dilakukan observasi langsung maupun wawancara mendalam, maka interpretasi data bersifat deskriptif dan konseptual. Keterbatasan ini menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) atau pendekatan studi kasus secara langsung di Universitas Pamulang untuk memperoleh data primer yang lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Inovatif yang Diterapkan Beberapa strategi inovatif yang diterapkan di Universitas Pamulang meliputi:

- Penerapan sistem e-HRM (electronic Human Resource Management)
- Program pelatihan digital dan pengembangan soft skill
- Penerapan performance-based reward system
- Peningkatan budaya kerja kolaboratif melalui kegiatan internal

Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Strategi di atas memberikan dampak positif seperti peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta efisiensi kerja. Pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi untuk terus berkembang. Tantangan dan Peluang Tantangan yang dihadapi antara lain resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan. Peluangnya adalah meningkatnya daya saing institusi dan kualitas layanan pendidikan.

Selain itu, penerapan teknologi informasi seperti e-HRM memungkinkan proses administratif berjalan lebih efisien dan transparan. Pegawai tidak lagi harus bergantung pada proses manual dalam mengurus administrasi kepegawaian, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tugas utama mereka. Pelatihan digital secara berkala juga terbukti meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin dinamis.

Reward system berbasis kinerja juga memicu kompetisi sehat di antara pegawai. Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul mendapatkan penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti promosi atau pengakuan formal. Ini berkontribusi pada meningkatnya motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap institusi. Tantangan dan Peluang Tantangan yang dihadapi antara lain resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan. Beberapa pegawai, terutama yang telah lama bekerja, menunjukkan keengganan untuk mengadopsi teknologi baru atau mengikuti pelatihan digital. Tantangan lainnya adalah keterbatasan dana untuk mengembangkan sistem dan program SDM yang berkelanjutan.

Namun demikian, peluang yang dapat dimanfaatkan sangat besar. Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya SDM sebagai aset strategis, manajemen Universitas Pamulang

memiliki kesempatan untuk membentuk budaya kerja baru yang lebih inovatif dan adaptif. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal dan penggunaan teknologi berbasis AI atau big data dalam pengambilan keputusan SDM juga membuka potensi perbaikan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Strategi inovatif dalam manajemen SDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Pamulang. Penerapan teknologi, pengembangan kompetensi, dan budaya kerja kolaboratif menjadi kunci sukses.

Saran

- Universitas Pamulang perlu memperluas penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM
- Perlu pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi pegawai
- Manajemen perlu membangun sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2015). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management (SHRM).