



Integrasi Nilai Karakter dalam Pengelolaan SDM di Perguruan Tinggi : Studi Kasus di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

Muhammad Firman^{1*}, Ary Yudia Permana², Nadia Putri septiani³, Yola Apriani⁴,
Anggun pransiska⁵, Rini Oktaviani Riswan⁶

¹⁻⁶Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, Indonesia

Alamat: Jl. Pramuka II No.10, Cikondang, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: muh.firman@unlip.ac.id*

Abstract. Character education is one of the essential elements that must be systematically integrated into every aspect of higher education implementation, including the management of human resources (HR), which serves as a key pillar in the execution of education. This study aims to identify and analyze how character-oriented human resource management is implemented at Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi. The research method used is qualitative descriptive, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The results of the study show that HR management strategies are carried out through value-based staff selection, character training, integration of character values into the curriculum, and performance evaluations that emphasize integrity and work ethics. This approach fosters an organizational culture that continuously supports the development of student character. The implications of these findings indicate that HR management integrated with character education can strengthen the university's mission to produce graduates who are not only competent but also morally grounded. This research provides an important contribution to the development of value-based HR management models and serves as a reference for higher education policies focused on character formation.

Keywords: Character Values, Human Resource Management, Integration.

Abstrak. Pendidikan karakter menjadi salah satu elemen penting yang harus diintegrasikan secara sistematis ke dalam setiap aspek penyelenggaraan perguruan tinggi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pilar utama dalam pelaksanaan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pendidikan karakter diimplementasikan di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM dilakukan melalui seleksi staf berbasis nilai, pelatihan karakter, integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum, serta evaluasi kinerja yang menekankan pada integritas dan etika kerja. Pendekatan ini menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa secara berkelanjutan. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen SDM yang terintegrasi dengan pendidikan karakter dapat memperkuat misi perguruan tinggi dalam membentuk lulusan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga bermoral. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model manajemen SDM berbasis nilai dan menjadi rujukan untuk kebijakan pendidikan tinggi yang berfokus pada pembentukan karakter.

Kata kunci: Integrasi, Nilai Karakter, Pengelolaan SDM.

1. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak generasi muda yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, berintegritas, dan beretika. Di tengah kompleksitas tantangan global, lulusan pendidikan tinggi dituntut tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga mampu bertindak berdasarkan nilai-nilai moral dan sosial yang luhur. Oleh karena itu, pendidikan karakter menjadi salah satu elemen penting yang harus diintegrasikan secara sistematis ke dalam

setiap aspek penyelenggaraan perguruan tinggi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pilar utama dalam pelaksanaan pendidikan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pendidikan karakter yang berhasil sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam hal nilai dan etika. Penelitian Solihan et al. (2024) serta Rachman et al. (2023) menggarisbawahi pentingnya integritas, kepemimpinan moral, dan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karakter. Meski demikian, sebagian besar penelitian masih fokus pada pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran, sementara aspek manajerial, khususnya dalam pengelolaan SDM yang berorientasi pada nilai karakter, belum banyak dikaji secara mendalam.

Kesenjangan ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih spesifik mengenai bagaimana pengelolaan SDM di perguruan tinggi dapat diorientasikan untuk mendukung pendidikan karakter secara holistik. Urgensi ini menjadi semakin relevan mengingat bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki pengaruh langsung terhadap iklim akademik dan pembentukan budaya institusional. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam proses integrasi nilai karakter dalam pengelolaan SDM, mulai dari seleksi, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis praktik integrasi nilai karakter dalam pengelolaan SDM di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, serta menilai kontribusinya terhadap terciptanya lingkungan akademik yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM berbasis nilai di lingkungan pendidikan tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Pendidikan karakter merupakan upaya sistematis untuk menanamkan nilai-nilai moral dan etika pada individu agar mampu bertindak secara bertanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan sosial (Lickona, 2019). Di lingkungan perguruan tinggi, pendidikan karakter tidak hanya ditujukan kepada mahasiswa, tetapi juga perlu menjadi bagian integral dari budaya kelembagaan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perguruan tinggi sebagai institusi yang membentuk generasi masa depan harus

menekankan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan kepemimpinan etis (Devra, 2025).

Model pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter menuntut pendekatan yang berbeda dari pengelolaan SDM konvensional. Menurut Rifai & Haeril (2024), pengelolaan SDM yang efektif harus mendukung tujuan strategis organisasi, termasuk misi pengembangan karakter. Oleh karena itu, proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier harus mempertimbangkan nilai-nilai karakter yang sejalan dengan visi dan misi perguruan tinggi.

Tahapan awal yang krusial dalam integrasi nilai karakter adalah proses rekrutmen dan seleksi staf pengajar serta tenaga kependidikan. Marta et al. (2024) menyatakan bahwa pemimpin dan tenaga pendidik yang memiliki karakter kuat akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan akademik yang etis dan kondusif bagi pembentukan karakter mahasiswa. Oleh karena itu, Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi perlu menerapkan kriteria seleksi yang tidak hanya mencakup kompetensi akademik, tetapi juga mencerminkan integritas, empati, dan kepedulian sosial.

Pelatihan dan pengembangan staf menjadi sarana penting dalam menanamkan nilai-nilai karakter secara berkelanjutan. Menurut Rachman et al. (2023), organisasi yang berorientasi nilai akan memberikan pelatihan yang mencakup dimensi etika dan moral. Di konteks Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, pelatihan yang diberikan kepada staf pengajar dan karyawan harus mencakup materi tentang pendidikan karakter, komunikasi etis, manajemen konflik berbasis nilai, serta kepemimpinan transformasional.

Evaluasi kinerja yang mengintegrasikan indikator karakter seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama dapat memperkuat implementasi nilai-nilai karakter dalam institusi (Rony, 2021). Selain itu, pembentukan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai karakter menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan integrasi tersebut. Di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, hal ini dapat diwujudkan melalui kode etik institusi, forum reflektif antar staf, dan kebijakan penghargaan berbasis nilai. Integrasi nilai karakter dalam pengelolaan SDM tidak hanya berdampak pada staf, tetapi juga pada kualitas lingkungan akademik secara keseluruhan. Perguruan tinggi yang berhasil menanamkan nilai karakter akan menciptakan iklim pembelajaran yang sehat dan bermakna, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian profil lulusan yang berkarakter kuat dan berdaya saing global.

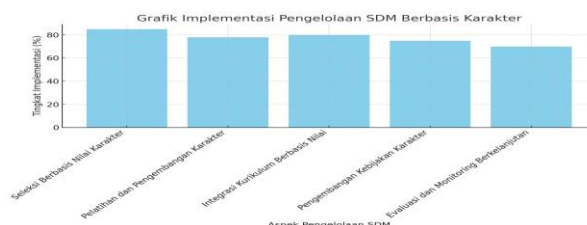
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam proses integrasi nilai-nilai karakter dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena sosial secara naturalistik dan kontekstual (Purwanza, 2022). Lokasi penelitian berada di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, dilaksanakan dari Februari hingga Mei 2025. Informan penelitian terdiri dari kepala bagian, dosen, dan staf administrasi dari enam program studi.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi institusional. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, member check, dan diskusi dengan rekan sejawat (Widiyastuti et al., 2023). Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika, termasuk memperoleh izin resmi, menjaga kerahasiaan informan, dan menyampaikan tujuan penelitian secara transparan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan tinggi merupakan wadah bagi mahasiswa untuk tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan akademik, tetapi juga untuk membentuk karakter serta nilai-nilai moral mereka (Rudiyanto & Kasanova, 2023). Oleh karena itu, pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pendidikan karakter menjadi sangat penting di lingkungan perguruan tinggi. Model pengelolaan SDM yang berfokus pada pendidikan karakter memungkinkan institusi pendidikan tinggi menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pembentukan karakter mahasiswa (Ginanjari et al., 2024).



Gambar 1. Tingkat Implementasi Pengelolaan SDM Berbasis Karakter di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi Lapangan.

Hal ini menunjukkan tingkat implementasi dari lima aspek utama dalam pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter. Staf pengajar dan tenaga kependidikan dipilih berdasarkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai karakter yang ingin ditanamkan kepada mahasiswa. Dalam pembahasan hasil penelitian ini, peneliti membatasi fokus pada beberapa aspek penting, yaitu kualitas seleksi staf pengajar dan karyawan, pelatihan dan pengembangan, integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum, pengembangan kebijakan dan prosedur, serta upaya evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Seleksi SDM Berbasis Nilai Karakter

Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi menempatkan seleksi tenaga pengajar dan karyawan sebagai tahap penting untuk memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai tetapi juga komitmen kuat terhadap nilai-nilai karakter. Berdasarkan penjelasan dari kepala bagian SDM, proses seleksi dilakukan secara holistik, meliputi wawancara mendalam yang menilai kemampuan calon staf dalam menghadapi situasi etis serta mengukur integritas dan etika kerja mereka secara menyeluruh. Hal ini mengindikasikan bahwa universitas berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa.

Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Marta et al. (2024) yang menyatakan bahwa pemilihan pegawai berdasarkan integritas dan nilai etika berkontribusi besar dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkarakter. Selain itu, Rachman et al. (2023) mengemukakan bahwa keterlibatan berbagai pihak dalam tim seleksi, seperti dosen senior dan staf administrasi, membantu menjaga objektivitas dan inklusivitas dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, seleksi berbasis nilai karakter di universitas ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi akademik tetapi juga memperkuat budaya institusional yang berorientasi pada pendidikan karakter.

Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Nilai

Setelah proses seleksi, Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi secara rutin melaksanakan pelatihan untuk dosen dan staf yang menitikberatkan pada pengembangan karakter, seperti komunikasi etis, kepemimpinan moral, dan pengelolaan konflik. Salah satu peserta pelatihan menjelaskan bahwa pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memupuk kesadaran akan pentingnya mencontohkan nilai-nilai karakter dalam setiap aktivitas kerja dan interaksi dengan mahasiswa.

Rachman et al. (2023) menegaskan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan aspek nilai-nilai karakter dapat membentuk budaya organisasi yang positif dan memperkuat ikatan moral di antara staf. Lebih jauh, pelatihan ini berfungsi sebagai refleksi kolektif yang mendorong pengembangan karakter personal secara berkelanjutan, sebagaimana diungkapkan oleh seorang peserta pelatihan yang merasakan manfaatnya dalam praktik sehari-hari.

Hal ini menunjukkan bahwa universitas tidak hanya fokus pada penguatan kompetensi profesional, tetapi juga menempatkan pembentukan karakter sebagai bagian integral dari pengembangan sumber daya manusianya (Abas et al., 2023). Teknologi memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, mempermudah pelatihan dan pengembangan profesional, serta meningkatkan aksesibilitas dan manajemen data. Namun, tantangan seperti kebutuhan pelatihan yang intensif dan resistensi terhadap perubahan juga diidentifikasi (Rachmat et al., 2024).

Integrasi Nilai Karakter dalam Kurikulum

Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi mengintegrasikan nilai-nilai karakter ke dalam kurikulum dan proses pembelajaran. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan sejumlah dosen, nilai seperti tanggung jawab, toleransi, dan integritas secara aktif dimasukkan dalam materi pembelajaran dan diskusi kelas, tidak hanya di mata kuliah khusus pendidikan karakter tetapi juga dalam berbagai program studi lain.

Pendekatan ini sesuai dengan konsep Lickona (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan karakter harus menjadi bagian menyeluruh dari pengalaman belajar mahasiswa, meliputi semua aspek akademik dan sosial di kampus. Seorang dosen menjelaskan bahwa mereka menggunakan studi kasus dan diskusi etis dalam kelas sebagai media untuk menanamkan nilai-nilai tersebut secara praktis. Kurikulum yang mengandung nilai karakter juga diperkuat dengan mata kuliah seperti Pendidikan Pancasila, Etika Profesi, dan Kepemimpinan Moral yang bertujuan membekali mahasiswa dengan landasan moral yang kuat untuk menjadi pemimpin yang berintegritas (Purnama, 2023).

Evaluasi Kinerja dan Budaya Organisasi Berbasis Karakter

Evaluasi kinerja staf di universitas ini kini mengadopsi indikator berbasis nilai karakter, meliputi kedisiplinan, kerjasama, dan integritas dalam bekerja. Salah satu staf menyampaikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga perilaku dan kontribusi mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan

suportif. Hal ini sesuai dengan teori Rony (2021) yang menekankan pentingnya mengukur kinerja organisasi dengan menggunakan *balanced scorecard* yang juga memasukkan aspek nilai dan budaya kerja.

Implementasi evaluasi ini diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembentukan karakter serta mendorong staf untuk selalu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai luhur universitas. Dengan demikian, budaya kerja di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi tumbuh menjadi lingkungan yang tidak hanya produktif secara akademis, tetapi juga mendukung perkembangan karakter personal dan sosial bagi seluruh civitas akademika. Visi yang jelas, komunikasi yang baik, kepemimpinan yang inklusif, dan kemampuan menggerakkan seluruh warga kampus dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan mutu pendidikan (Firman & Gunawan, 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi telah diarahkan secara sistematis untuk mendukung pendidikan karakter melalui proses seleksi, pelatihan, integrasi kurikulum, dan evaluasi kinerja yang berbasis nilai-nilai moral. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan manajerial yang menekankan pada karakter mampu memperkuat fungsi pendidikan tinggi tidak hanya sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter mahasiswa. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu institusi dan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menggunakan metode kuantitatif atau campuran dengan sampel yang lebih luas dan beragam agar mampu menguji lebih dalam pengaruh nyata dari pengelolaan SDM terhadap pembentukan karakter mahasiswa di berbagai konteks perguruan tinggi. Selain itu, perlu dikembangkan instrumen evaluasi yang lebih spesifik untuk menilai efektivitas kebijakan karakter dalam manajemen SDM agar hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan yang lebih strategis.

DAFTAR REFERENSI

- Abas, M., Purnama, W. W., Ramadianto, A. Y., Effendy, F. S. W., Bagus, M., Anggraeni, R., ... & Ihsan, M. (2023). *Ilmu hukum: Konseptualisasi epistemologi prinsip hukum dalam konstitusi negara*.
- Devra, D. D. (2025). Etika dan integritas manajemen kepemimpinan berdasarkan norma Pancasila. *Jurnal Daya Saing*, 11(1), 16–21. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i1.2037>
- Firman, M., & Gunawan, U. (2023). Leadership of school principle in developing education management standards at MTS YASPIDA Sukabumi. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 4(2), 259–265. <https://doi.org/10.59672/ijed.v4i2.2973>
- Ginanjar, D., & Purnama, W. W. (2023). Optimizing legal strategies: Combating corruption through anti-corruption education in universities. *Veteran Law Review*, 6(2), 122–132. <https://doi.org/10.35586/velrev.v6i2.6477>
- Ginanjar, D., Firman, M., Sunandi, I., Purnama, W. W., & Maharani, N. (2024). Evolusi pendidikan kewarganegaraan: Dari pendekatan berbasis pengetahuan ke perspektif yang lebih luas. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa dan Pendidikan*, 4(4), 57–64. <https://doi.org/10.55606/cendekia.v4i4.3263>
- Lickona, T. (2019). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Marta, R. F., Sos, S., Kom, M. M., Francoise, A. P. D. J., Hum, S., Enggar Pribadi, S. S., ... & Swasono, S. J., R. I. (2024). *Pendidikan karakter: Membangun generasi emas*. Penerbit Andi.
- Maulidya, A. P., Nurcholifia, S., & Sidik, A. M. (2024). Manajemen perubahan di sekolah: Tantangan dan strategi untuk mencapai kualitas pendidikan yang berkelanjutan. *Educatus*, 2(3), 8–15. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i3.21>
- Nurudin, N., Fauzi, M. A. N., & Barory, C. (2024). Pendidikan anti korupsi: Konsep pendidikan karakter dan tantangannya. *Educatus*, 2(1), 19–26. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i1.8>
- Purnama, W. W. (2022). Regulasi mata uang kripto di Indonesia: Pandangan regulator dan implikasi hukum bagi ekonomi masyarakat. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 15(2), 96–101. <https://doi.org/10.59582/sh.v15i02.922>
- Purnama, W. W. (2023). Tantangan perlindungan dana nasabah pada layanan equity crowdfunding di era industri 4.0: Analisis Peraturan OJK. *DOKTRINA: Journal of Law*, 6(2), 174–183. <https://doi.org/10.31289/doktrina.v6i2.10344>
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. CV Media Sains Indonesia.

- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan visioner dalam pendidikan karakter. *Jurnal Educatio FKIP Unma*, 9(2), 1024–1033. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>
- Rachmat, R. M., Sarkhosyi, M., Sidik, R., Hakim, H. A., Hamdi, A., & Subkhan, M. (2024). Implementasi teknologi dalam mengelola perubahan pendidikan: Dampaknya terhadap efektivitas sekolah. *Educatus*, 2(3), 31–37. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i3.24>
- Rifai, R., & Haeril, H. (2024). Pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pendidikan karakter dalam perspektif administrasi pendidikan (Studi pada Universitas Mbojo Bima). *Jurnal Pendidikan Karakter*, 15(2), 81–89. <https://doi.org/10.21831/jpka.v15i2.71423>
- Rony, R. (2021). Urgensi manajemen budaya organisasi sekolah terhadap pembentukan karakter peserta didik: The urgency of school organizational culture management against character building students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Rudiyanto, M., & Kasanova, R. (2023). Pembentukan karakter mahasiswa Indonesia melalui pendidikan karakter. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(1), 233–247. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i1.1119>
- Solihan, A., Hasanah, N., & Ervani, A. N. S. (2024). Kepemimpinan visioner dalam membangun budaya organisasi yang unggul di lembaga pendidikan. *Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif*, 5(6).
- Suhenda, D., Fuad, F., Sekti, P. H., Syaefudin, D., & Sukmawati, N. (2024). Pengembangan media pembelajaran interaktif dalam konteks pendidikan modern. *Educatus*, 2(3), 16–23. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i3.22>
- Widiyastuti, N. E., Sanulita, H., Waty, E., Qani'ah, B., Purnama, W. W., Tawil, M. R., ... & Rumata, N. A. (2023). *Inovasi & pengembangan karya tulis ilmiah: Panduan lengkap untuk penelitian dan mahasiswa*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.