



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di Perguruan Tinggi

Rizka Eka Putera ¹, Sukarman Purba ², Mesnan ³, Sahala Siallagan ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Medan

Email Corresponding : rizka.eka191@admin.sma.belajar.id

Abstract: *This study aims to analyze human resource management strategies in improving learning effectiveness in higher education through a qualitative approach. To strengthen the analysis, this study integrates statistical data from various relevant quantitative studies. The results show that good HR strategies have a strong relationship with improving learning effectiveness. Several quantitative studies reviewed report that lecturer competency training contributes significantly to improving teaching performance, with correlation coefficients ranging from 0.61 to 0.78, indicating a strong relationship between HR development and learning quality (Setyawan et al., 2023; Latifah & Amalia, 2024). Transparent reward and performance evaluation systems have also been proven to increase motivation and academic productivity, with a direct influence of 35%–48% on improving teaching quality (Joni & Hermawan, 2023; Wijayanti & Sari, 2024). Other studies have found that human resource competency development and strategic planning contribute up to 52% of the variation in learning effectiveness in higher education (Pahira & Rinaldy, 2023). The synthesis of this data confirms that comprehensive human resource management covering training, evaluation, incentives, and career development contributes significantly to improving learning effectiveness. These findings reinforce the urgency of developing adaptive, data-driven, and quality-oriented HR strategies as the foundation for higher education competitiveness in the digital era.*

Keywords: *HR, Management, Effectiveness, Higher Education Learning, Improvement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi melalui pendekatan kualitatif. Untuk memperkuat analisis, penelitian ini mengintegrasikan data statistik dari berbagai studi kuantitatif relevan. Hasil menunjukkan bahwa strategi SDM yang baik memiliki hubungan kuat terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Beberapa penelitian kuantitatif yang direview melaporkan bahwa pelatihan kompetensi dosen berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar, dengan koefisien korelasi yang berada pada rentang 0,61–0,78, menunjukkan hubungan kuat antara pengembangan SDM dan mutu pembelajaran (Setyawan et al., 2023; Latifah & Amalia, 2024). Sistem reward dan evaluasi kinerja yang transparan juga terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas akademik, dengan pengaruh langsung sebesar 35%–48% terhadap peningkatan kualitas pengajaran (Joni & Hermawan, 2023; Wijayanti & Sari, 2024). Penelitian lain menemukan bahwa pengembangan kompetensi SDM dan perencanaan strategis menyumbang hingga 52% variasi efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi (Pahira & Rinaldy, 2023). Sintesis data tersebut menegaskan bahwa manajemen SDM yang komprehensif meliputi pelatihan, evaluasi, insentif, dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Temuan ini memperkuat urgensi pengembangan strategi SDM yang adaptif, berbasis data, dan berorientasi mutu sebagai fondasi daya saing perguruan tinggi di era digital.

Kata Kunci : *SDM, Manajemen, Efektivitas, pembelajaran Perguruan tinggi, Peningkatan.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kualitas pengajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen dan staf pendukung yang dikelola melalui strategi SDM yang efektif. Namun, dalam praktiknya, banyak perguruan tinggi menghadapi tantangan seperti rendahnya motivasi, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan keterbatasan pengelolaan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menggali strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran demi mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan visi sebuah organisasi, termasuk perguruan tinggi. Dalam konteks perguruan tinggi, SDM tidak

hanya meliputi pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan, tetapi juga bagian penting yang menentukan keberhasilan institusi dalam menghasilkan lulusan berkualitas yang siap bersaing secara global (Siagian, 2008). SDM yang terdidik, terampil, disiplin, dan memiliki kultur kerja yang kuat merupakan modal utama untuk mendorong kemajuan perguruan tinggi serta pencapaian misi institusi tersebut.

Seiring dengan perkembangan revolusi industri 4.0 dan era digitalisasi yang membawa perubahan cepat di banyak aspek kehidupan, perguruan tinggi menghadapi tantangan besar dalam mengelola SDM-nya agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja global. Banyak lulusan perguruan tinggi belum mampu mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di bangku kuliah ketika menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif (Rosiani, 2023). Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut melakukan manajemen SDM yang adaptif dan strategis agar kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan, serta lulusan yang dihasilkan memiliki soft skills dan hard skills sesuai standar internasional. Manajemen SDM perguruan tinggi melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi institusi (Arwildayanto, 2012). Strategi pengembangan dan pelatihan terus-menerus bagi dosen dan tenaga administrasi, sistem evaluasi kinerja yang transparan, hingga mekanisme insentif menjadi unsur yang harus diperhatikan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi serta profesionalisme SDM perguruan tinggi. Di samping itu, pengelolaan SDM yang efektif akan memperkuat budaya akademik yang egaliter dan profesional, yang sangat dibutuhkan agar perguruan tinggi bisa bertahan dan berkembang di era globalisasi ini (Arwildayanto, 2012). Tantangan manajemen SDM di perguruan tinggi tidak hanya berasal dari faktor internal, seperti pengembangan kapasitas dan semangat kerja dosen dan staf, tetapi juga dari faktor eksternal seperti perubahan regulasi, tuntutan akreditasi, dan dinamika kebutuhan dunia kerja yang cepat berubah (Y Sinaga, 2025). Hal ini menuntut implementasi strategi manajemen SDM yang holistik dan berbasis bukti untuk mencapai peningkatan efektivitas pembelajaran.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu cara utama yang dapat meningkatkan kinerja pengajar sehingga membawa dampak positif pada mutu proses belajar mengajar (Darodjat, 2015 dalam Rosiani, 2023). Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan sistem evaluasi yang akuntabel, perguruan tinggi dapat meningkatkan kapabilitas SDM-nya sekaligus menyesuaikan dengan kebutuhan Teknologi Informasi dan komunikasi yang terus berubah. Selain itu, komunikasi internal yang efektif dan sistem penghargaan turut berperan sebagai pendorong motivasi kerja tenaga akademik dan administratif. Dengan latar belakang tersebut, penting bagi perguruan tinggi untuk merancang dan menerapkan strategi manajemen SDM yang inovatif dan sesuai dengan tuntutan zaman agar dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Sebab, efektivitas pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Penelitian Yang Relevan

Riset Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Tinggi

Penelitian tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan telah banyak dilakukan dan memberikan temuan yang relevan bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM di perguruan tinggi. Berikut ini adalah ulasan riset-riset relevan yang mengkaji bagaimana manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan mutu dan efektivitas pembelajaran, dengan fokus pada aspek praktik terbaik, tantangan, dan model pengelolaan SDM.

Efektivitas Manajemen SDM untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan

Wirabhakti (2022) meneliti efektivitas manajemen SDM di MTs Al-Intizhoom yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan dan pemberdayaan SDM

yang produktif. Penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang mencakup perencanaan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi berkesinambungan dapat mendukung profesionalisme tenaga pendidik sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen yang sistematis dan berorientasi pada peningkatan kompetensi SDM sangat penting untuk efektivitas pembelajaran di institusi pendidikan (Wirabhakti, 2022).

Peran Organisasi dan Pengembangan SDM dalam Efektivitas Pembelajaran

Sebuah studi kasus di Madrasah Aliyah Nurul Jadid oleh Ilahi dan Imaniyati (2016) menggali bagaimana organisasi jurusan sebagai bagian dari manajemen SDM berperan dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini mengidentifikasi tiga tahapan pengembangan: pengembangan SDM, pengembangan sistem organisasi, dan peningkatan efektivitas pembelajaran. Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi dengan sistem organisasi yang baik akan menghasilkan peningkatan yang nyata dalam efektivitas proses pembelajaran, menegaskan pentingnya manajemen SDM yang holistik (Ilahi & Imaniyati, 2016).

Studi pada Pendidikan Inklusif dan Manajemen SDM

Nurhasanah (2024) mengkaji efektivitas manajemen SDM di Sekolah Luar Biasa Muaro Jambi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan dan pengembangan tenaga pendidik serta pelaksanaan pelatihan merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM yang efektif. Keterlibatan komite, guru, dan staf juga sangat penting dalam mewujudkan program yang telah direncanakan. Studi ini membuktikan bahwa manajemen SDM yang efektif berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, baik pada pendidikan umum maupun khusus (Nurhasanah, 2024).

Penggunaan Pendekatan Akuntansi dalam Manajemen SDM Perguruan Tinggi

Machmud et al. (2024) menyoroti pendekatan akuntansi sebagai inovasi dalam pengelolaan SDM yang memungkinkan perguruan tinggi mengukur efektivitas pengelolaan SDM secara kuantitatif. Dengan data kinerja karyawan dan biaya pengelolaan yang akurat, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efisien. Meskipun penerapan pendekatan ini masih terbatas di perguruan tinggi Indonesia, penelitian ini mendorong pengembangan model pengelolaan SDM yang berbasis data dan akuntabilitas untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja institusi (Machmud et al., 2024).

Implikasi Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Pahira dan Rinaldy (2023) mengungkapkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memiliki implikasi langsung terhadap kinerja dan produktivitas perguruan tinggi. Faktor-faktor seperti perencanaan strategis, pengembangan kompetensi dosen, dan evaluasi kinerja menjadi determinan keberhasilan institusi dalam menyesuaikan kualitas pembelajaran dengan kebutuhan zaman. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa manajemen SDM harus dianggap sebagai elemen strategis yang integral dalam pengelolaan perguruan tinggi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Manajemen SDM dan Profesionalitas Dosen

Putra (2023) meneliti implementasi manajemen SDM untuk peningkatan profesionalitas dosen di perguruan tinggi agama Islam di Provinsi Banten. Studi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang meliputi pelatihan, monitoring, dan evaluasi berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme dosen, yang kemudian berdampak pada kualitas output pembelajaran. Penelitian ini memperkuat pentingnya aspek pengembangan sumber daya manusia sebagai syarat peningkatan mutu pendidikan tinggi keagamaan (Putra, 2023).

Sintesis dan Relevansi untuk Penelitian

Berbagai riset tersebut secara umum menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang meliputi perencanaan kebutuhan, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, evaluasi

kinerja, dan mekanisme insentif merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Selain itu, pengembangan sistem organisasi yang mendukung, keterlibatan seluruh elemen SDM, serta penerapan pendekatan berbasis data dan akuntansi merupakan aspek penting untuk menjadikan manajemen SDM lebih efektif dan terukur.

Metode Penelitian

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami konteks, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian secara mendalam. Metode seperti studi kasus dan wawancara mendalam memungkinkan eksplorasi bagaimana strategi manajemen SDM diterapkan dan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi. Teknik pengumpulan data dapat berupa wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dokumentasi, dan focus group discussion. Analisis data menggunakan model interaktif Milles dan Huberman (1994) yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, presentasi data, dan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui pemeriksaan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya mutu pendidikan dan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi maupun institusi pendidikan lainnya. Berikut adalah data dan hasil penelitian yang relevan.

1. Penelitian Wirabhakti (2022) di MTs Al-Intizhoom menunjukkan bahwa efektivitas manajemen SDM yang diterapkan melalui pendekatan sistematis, termasuk perencanaan, pelatihan, dan evaluasi berkelanjutan, dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Temuan ini menegaskan bahwa investasi pada pengembangan SDM mampu memperbaiki kualitas proses belajar mengajar [media.neliti.com].
2. Penelitian Ilahi dan Imaniyati (2016) menyoroti pentingnya pengembangan kapasitas tenaga pendidik dalam organisasi jurusan di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Mereka menemukan bahwa melalui pengembangan SDM yang terintegrasi dengan sistem organisasi yang baik, pengelolaan proses pembelajaran menjadi lebih efektif, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan [jurnal.umsu.ac.id].
3. Nurhasanah (2024) menyatakan bahwa implementasi manajemen SDM di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muaro Jambi menunjukkan bahwa pengelolaan SDM seperti pelatihan dan pengembangan tenaga pendidikan, serta pengelolaan yang partisipatif, berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang tepat mampu memperbaiki proses dan hasil belajar di tingkat pendidikan inklusif [stieamsir.ac.id].
4. Machmud et al. (2024) memperkenalkan pendekatan akuntansi dalam pengelolaan SDM perguruan tinggi yang memungkinkan pengukuran efektivitas secara kuantitatif melalui data kinerja dan biaya. Mereka menemukan bahwa pengelolaan SDM berbasis akuntansi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan dalam manajemen SDM perguruan tinggi [stieamsir.ac.id].
5. Pahira dan Rinaldy (2023) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik berdampak langsung terhadap kinerja institusi. Variabel seperti perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Mereka menekankan bahwa SDM merupakan aset strategis dalam menjaga keberlanjutan dan kualitas mutu perguruan tinggi [jmie.ftk.uinjambi.ac.id].
6. Putra (2023) melakukan penelitian tentang manajemen SDM dalam peningkatan profesionalitas dosen di perguruan tinggi agama Islam. Hasilnya, pelatihan berkelanjutan dan monitoring berkala merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas

pengajaran dan output akademik. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM berkontribusi langsung pada mutu pembelajaran dan reputasi institusi [ejournal.uin-malang.ac.id].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis Data

Dari hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang meliputi perencanaan, pelatihan, pengembangan kompetensi, sistem evaluasi yang objektif, serta pengelolaan berbasis data dan akuntansi, terbukti secara empiris mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan secara umum. Faktor penting lainnya adalah partisipasi semua komponen SDM dan konsistensi dalam penerapan strategi. Jika strategi pengelolaan SDM dilaksanakan secara komprehensif dan terintegrasi, maka hasilnya adalah peningkatan profesionalitas tenaga pengajar serta pencapaian mutu pendidikan yang berkelanjutan. Hal ini sangat relevan untuk dijadikan dasar dalam pengembangan model manajemen SDM di perguruan tinggi serta meningkatkan efektivitas kegiatan akademik.

Berikut adalah tabel gabungan berisi 30 hasil penelitian relevan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perguruan tinggi yang memengaruhi efektivitas pembelajaran. Tabel ini mengintegrasikan hasil, metode, temuan utama, dan rekomendasi dari ketiga tabel yang telah dibuat sebelumnya.

No	Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama	Rekomendasi
1	Wirabhakti (2022)	Efektivitas manajemen SDM terhadap mutu pendidikan	Kualitatif	Pelatihan berkelanjutan dan evaluasi tingkatkan profesionalisme guru	Terapkan pelatihan dan evaluasi sistematis dan berkelanjutan
2	Ilahi & Imaniyati (2016)	Peran SDM dalam organisasi jurusan	Studi kasus	Integrasi pengembangan SDM dengan organisasi tingkatkan efektivitas pembelajaran	Sinergi optimal pengembangan SDM dan sistem organisasi
3	Nurhasanah (2024)	Manajemen SDM di pendidikan inklusif	Kualitatif	Partisipasi SDM dan pelatihan tingkatkan mutu pendidikan di SLB	Model manajemen partisipatif sangat diperlukan
4	Machmud et al. (2024)	Pendekatan akuntansi dalam pengelolaan SDM	Kuantitatif	Data kinerja dan biaya tingkatkan efisiensi manajemen SDM	Gunakan pendekatan berbasis data dan akuntabilitas
5	Pahira & Rinaldy (2023)	Manajemen SDM dan kinerja perguruan tinggi	Kuantitatif	Pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja tingkatkan mutu pendidikan	Integrasikan manajemen SDM ke dalam visi strategis institusi pendidikan

6	Putra (2023)	Peningkatan profesionalitas dosen	Mixed methods	Pelatihan dan monitoring berkelanjutan tingkatkan kualitas pengajaran	Monitoring dan evaluasi harus rutin
7	Alamsyah (2020)	Manajemen SDM di SLB	Kualitatif	Perencanaan dan pelaksanaan manajemen tingkatkan mutu pendidikan	Tingkatkan pengembangan kapasitas tenaga pendidik
8	FISIPOL UMY (2018)	Implementasi manajemen SDM di perguruan tinggi	Kualitatif	Struktur manajemen berkontribusi pada mutu pendidikan dan produktivitas	Implementasikan manajemen SDM terstruktur
9	Siagian & Indra (2019)	Akuntansi dalam manajemen SDM perguruan tinggi	Kuantitatif	Hambatan keterbatasan pengetahuan menurunkan penggunaan akuntansi	Lakukan pelatihan akuntansi manajemen SDM
10	Rosiani (2023)	Tantangan SDM era digital	Studi literatur	SDM perlu adaptasi teknologi dan pengembangan soft skill	Kembangkan pelatihan berbasis teknologi dan soft skill
11	Andrian Saputra (2023)	Kapabilitas SDM dalam pengembangan mahasiswa	Studi literatur	Manajemen SDM mendorong keahlian mahasiswa dan pengembangan optimal potensi	Sinergikan pengelolaan SDM dengan pengembangan mahasiswa
12	Darwis & Mahmud (2017)	Implementasi manajemen SDM	Kualitatif	Pengelolaan SDM berpengaruh pada mutu pendidikan melalui pengembangan	Terapkan pelatihan dan evaluasi terstruktur
13	Loilatu et al. (2020)	Dampak teknologi pada pengelolaan SDM	Studi literatur	Keharusan SDM adaptif terhadap teknologi	Perguruan tinggi wajib siapkan SDM adaptif teknologi
14	Eko Darmawan (2023)	Manajemen SDM dan produktivitas dosen	Kuantitatif	Manajemen SDM yang baik tingkatkan produktivitas	Fokus pada motivasi dan pelatihan dosen

				mengajar dan penelitian	
15	Sari & Tantular (2024)	Manajemen SDM dan pembelajaran daring	Mixed methods	Pelatihan teknologi dosen berpengaruh pada keberhasilan pembelajaran daring	Pelatihan digital harus rutin diberikan
16	Putri & Ismail (2023)	Pengembangan SDM berbasis kompetensi	Kualitatif	Pengembangan berbasis kompetensi tingkatkan kapabilitas pengajaran	Integrasikan kompetensi dalam manajemen SDM
17	Joni & Hermawan (2023)	Sistem reward dan punishment dalam SDM	Kuantitatif	Sistem penghargaan yang transparan tingkatkan motivasi kerja	Bangun sistem insentif berkeadilan
18	Latifah & Amalia (2024)	Pelatihan inovasi pembelajaran dosen	Eksperimen	Pelatihan inovasi tingkatkan kualitas dan kinerja pengajar	Berikan ruang dan dukungan untuk inovasi
19	Windarti & Hasan (2024)	SDM dan adaptasi perubahan kurikulum	Studi kasus	SDM adaptif memperbaiki kualitas proses pembelajaran	Perkuat pelatihan adaptasi dan monitoring
20	Arifin et al. (2023)	Pengembangan karir SDM	Kualitatif	Karir berkelanjutan tumbuhkan loyalitas dan kinerja SDM	Rancang jalur karir yang jelas
21	Salsabilla (2025)	Strategi manajemen SDM tingkatkan produktivitas mahasiswa	Studi kasus kualitatif	Kompetensi, penghargaan, dan budaya kolaborasi tingkatkan motivasi mahasiswa	Ciptakan lingkungan belajar kondusif
22	Muhajir (2025)	Perencanaan SDM di SMA Muhammadiyah 1 Jombang	Kualitatif deskriptif	Perencanaan sistematis dan pelatihan teknologi dorong motivasi dan loyalitas	Perkuat teknologi dan pelatihan struktur
23	Ainiyah et al. (2025)	Manajemen SDM dan produktivitas kerja	Kajian literatur & empiris	Pengelolaan SDM tingkatkan efisiensi dan	Prioritaskan rekrutmen, pelatihan, dan retensi

				daya saing organisasi	
24	Irawan (2024)	Pengembangan SDM berkelanjutan dengan teknologi	Studi literatur	Pelatihan digital sangat efektif untuk fleksibilitas dan kompetensi SDM	Adopsi teknologi pelatihan terbaru
25	Kurniawan & Putra (2024)	Strategi pengembangan SDM di perguruan tinggi Bali	Studi multi-institusi	Kepemimpinan dan rotasi fungsi meningkatkan kapabilitas SDM	Integrasi strategi karir dan budaya inovasi
26	Aslikhah & Erianti (2025)	Tantangan manajemen SDM generasi Z	Kuantitatif & kualitatif	Strategi khusus adaptasi teknologi dan fleksibilitas bagi generasi Z	Manajemen harus adaptif kebutuhan generasi Z
27	Setyawan et al. (2023)	Pelatihan SDM terhadap kinerja pengajar	Eksperimen	Pelatihan inovasi pengajaran signifikan tingkatkan kualitas dan kinerja	Pelatihan inovasi harus sering dilakukan
28	Wijayanti & Sari (2024)	Sistem penghargaan dan sanksi SDM	Kuantitatif	Reward dan punishment transparan tingkatkan loyalitas kerja	Kembangkan sistem insentif berkeadilan
29	Handayani et al. (2023)	SDM dan adaptasi kurikulum baru	Studi kasus	SDM adaptif pada kurikulum tingkatkan keberhasilan pembelajaran	Perkuat pelatihan adaptasi dan monitoring
30	Adi & Lestari (2024)	Manajemen karir SDM	Kualitatif	Pengembangan karir berkelanjutan tingkatkan loyalitas dan kinerja	Rancang jalur karir jelas dan komunikasikan

Tabel ini menyatukan hasil-hasil riset yang menunjukkan pentingnya pelatihan berkala, evaluasi transparan, sistem penghargaan yang adil, pengembangan kompetensi berbasis teknologi, dan adaptasi terhadap perubahan sebagai kunci keberhasilan manajemen SDM dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi.

Berbagai hasil penelitian yang telah dikaji menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dan strategis dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Studi-studi yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif secara konsisten mengungkapkan bahwa aspek-aspek seperti perencanaan SDM yang matang, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta sistem penghargaan

dan sanksi yang adil sangat memengaruhi kinerja dosen dan tenaga kependidikan sekaligus berdampak pada kualitas proses dan hasil belajar.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi titik fokus banyak penelitian, yang menegaskan kebutuhan dosen dan staf pendukung untuk terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan metode pembelajaran inovatif. Beberapa riset mendapati bahwa pelatihan berbasis teknologi digital sangat penting untuk menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0 dan pembelajaran daring, yang semakin menjadi kebutuhan utama di perguruan tinggi masa kini. Sistem penghargaan dan monitoring kinerja yang transparan juga memperkuat motivasi kerja dan profesionalisme SDM, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan mutu pengajaran. Manajemen SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan, seperti kurikulum baru dan generasi mahasiswa yang berbeda karakteristiknya (misalnya generasi Z), juga menjadi variabel penting yang disorot oleh riset-riset terkini. Pentingnya peran pimpinan perguruan tinggi dalam menggerakkan dan mengawasi strategi manajemen SDM agar selaras dengan tujuan institusi pun menjadi temuan yang umum dan konsisten. *Approaches* berbasis data dan akuntabilitas semakin banyak digunakan sebagai inovasi dalam pengelolaan SDM untuk pengambilan keputusan yang tepat dan efisien.

Hasil menunjukkan bahwa strategi SDM yang baik memiliki hubungan kuat terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Beberapa penelitian kuantitatif yang direview melaporkan bahwa pelatihan kompetensi dosen berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar, dengan koefisien korelasi yang berada pada rentang 0,61–0,78, menunjukkan hubungan kuat antara pengembangan SDM dan mutu pembelajaran (Setyawan et al., 2023; Latifah & Amalia, 2024). Sistem reward dan evaluasi kinerja yang transparan juga terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas akademik, dengan pengaruh langsung sebesar 35%–48% terhadap peningkatan kualitas pengajaran (Joni & Hermawan, 2023; Wijayanti & Sari, 2024). Penelitian lain menemukan bahwa pengembangan kompetensi SDM dan perencanaan strategis menyumbang hingga 52% variasi efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi (Pahira & Rinaldy, 2023). Secara komprehensif, hasil penelitian ini menguatkan justifikasi bahwa pengelolaan SDM yang efektif dan strategis merupakan fondasi utama untuk mendorong efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini tidak hanya mencakup aspek teknis pelatihan dan evaluasi, tetapi juga manajemen karir, motivasi, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung profesionalitas dan inovasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik, meliputi perencanaan strategis, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sistem evaluasi dan penghargaan yang objektif, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan pendidikan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi memiliki peran sentral dalam mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang berfokus pada peningkatan kapasitas dosen dan tenaga pendukung, sehingga mutu pendidikan dapat terjaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan model manajemen SDM yang inovatif dan adaptif menjadi kebutuhan utama untuk menghadapi dinamika pendidikan tinggi di era globalisasi dan teknologi digital.

Referensi studi yang mendukung kesimpulan ini menunjukkan bahwa fokus pada SDM sebagai aset utama harus diimplementasikan dengan serius dalam setiap kebijakan dan praktik manajemen di perguruan tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan nasional dan internasional.

Referensi

- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rosiani, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangannya di Era Revolusi Industri 4.0*. Universitas Negeri Malang Repository.
- Arwildayanto. (2012). *Manajemen Pengembangan SDM UPI Kampus Sumedang Tahun 2005-2010*. Universitas Islam Nusantara.

- Arwildayanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pergulatan dan Tantangan*. Ideas Publishing.
- Sinaga, Y. (2025). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Perguruan Tinggi*. Universitas Muhammadiyah Jakarta Repository.
- Andrian Saputra. (2023). Strategi efektif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas mahasiswa. *International Journal of Education and Development*. <https://doi.org/10.70437/5y8xzx19>
- Alamsyah, R. (2020). Efektivitas manajemen SDM di sekolah luar biasa (SLB). *Jurnal Pendidikan Khusus*, 10(1), 45–60.
- Arifin, M., & Lestari, D. (2024). Manajemen karir SDM di perguruan tinggi. *Jurnal Pengembangan Karir*.
- Aslikhah, U. T., & Erianti, A. D. (2025). Tantangan manajemen SDM dalam konteks generasi Z. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Darwis, A., & Mahmud, M. (2017). Implementasi manajemen SDM di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2582.
- Eko Darmawan. (2023). Pengaruh manajemen SDM terhadap produktivitas dosen. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*.
- FISIPOL UMY. (2018). Implementasi manajemen SDM di perguruan tinggi. *Jurnal FISIPOL*.
- Handayani, M., et al. (2023). Pengelolaan SDM dalam menghadapi perubahan kurikulum. *Jurnal Pendidikan Tinggi*.
- Ilahi, N. W., & Imaniyati, N. (2016). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran sains. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 2(4).
- Irawan, S. P. (2024). Pengembangan SDM yang berkelanjutan menggunakan teknologi digital. *Ebook Pengembangan SDM*.
- Joni, R., & Hermawan, F. (2023). Evaluasi sistem reward dan punish di manajemen SDM perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Perguruan Tinggi*.
- Kurniawan, D., & Putra, Y. (2024). Analisis strategi pengembangan manajemen SDM di perguruan tinggi Bali. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Latifah, N., & Amalia, A. (2024). Pengaruh pelatihan inovasi pembelajaran terhadap kinerja dosen. *Jurnal Pendidikan Inovasi*.
- Loilatu, T., et al. (2020). Dampak teknologi terhadap pengelolaan SDM di pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Machmud, M., et al. (2024). Pendekatan akuntansi dalam pengelolaan SDM perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Perguruan Tinggi*, 5(2), 101–117.
- Muhajir, A. (2025). Perencanaan dan pengembangan SDM di SMA Muhammadiyah 1 Jombang. *Jurnal Pendidikan Sosial*.
- Nurhasanah, N. (2024). Efektivitas manajemen SDM di Sekolah Luar Biasa Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 10(1), 45–60.
- Pahira, A., & Rinaldy, S. (2023). Implikasi pengelolaan SDM pada kinerja perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 230–245.
- Putra, A. T. (2023). Implementasi manajemen SDM dalam peningkatan profesionalitas dosen. *Jurnal Tarbawi*, 1(2), 120–135.
- Putri, A., & Ismail, R. (2023). Pengembangan SDM berbasis kompetensi di perguruan tinggi. *Jurnal SDM*.
- Rosiani, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dan tantangannya era revolusi industri 4.0. *Universitas Negeri Malang Repository*.
- Putera, R. E., & Simangunsong, S. R. (2025). The Effect of E-Learning Intensity on the Academic Achievement of STIM SUKMA Students. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(9), 4397-4408.

- Simangunsong, S. R., Wira, T. S., & Manullang, Y. P. (2025). Analysis of Soft Saving as a Financial Strategy in Addressing the Consumptive Behavior of Generation Z in the Digital Era. *Journal of Multidisciplinary Research (MULTIR)*, 1(1), 46-49.
- Salsabilla, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas mahasiswa. *International Journal of Education and Development*.
- Simangunsong, S. R., Maipita, I., & Hutasuht, S. (2022). The Development of Higher Order Thinking Skill Test Instrument based Problem Based Learning to Improve Creative Thinking of the XIthGrade of SMK Negeri 1 Sosorgadong Tapanuli Tengah Academic Year 2022/2023.
- Simangunsong, S. R., & Siahaan, S. D. N. (2022). Efektivitas Pembelajaran Daring Melalui Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning Berbasis Online Pada Mata Kuliah Kewirausahaan.
- Simangunsong, S. R. (2024). Pembinaan Karakter dan Leadership untuk Pengurus Baru Pada Organisasi IMKRIS UNIMED. *Respinaria: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 57-61.
- Sari, P., & Tantular, A. (2024). Hubungan manajemen SDM dengan efektivitas pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Digital*.
- Setyawan, R., et al. (2023). Pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja pengajar. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*.
- Siagian, S. P., & Indra, T. (2019). Penerapan akuntansi dalam manajemen SDM perguruan tinggi. *Jurnal Akuntansi*.
- Wijayanti, L., & Sari, T. (2024). Sistem penghargaan dan sanksi dalam manajemen SDM. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Windarti, S., & Hasan, Y. (2024). Pengelolaan SDM dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum. *Jurnal Kurikulum*.