

## Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusan

Leni Rohida<sup>1</sup>, Liza Cristianli Maharani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Swadaya Gunung Jati  
dan [leni.rohida@ugj.ac.id](mailto:leni.rohida@ugj.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Swadaya Gunung Jati  
dan [maharanilizacristianli@gmail.com](mailto:maharanilizacristianli@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk setiap organisasi, baik institusional maupun bisnis. Pengembangan SDM dapat mengatasi masalah seperti perpindahan karyawan, keterbatasan kompetensi, diversifikasi tenaga kerja, dan masalah lain yang terkait dengan dinamika SDM. Selain itu, masalah utama adalah kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Keterbatasan dana dan skema pendanaan yang tidak efektif juga menghalangi keinginan dosen untuk meningkatkan kualitas diri. Program pendidikan dan kurikulum tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui metode untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan melalui pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah studi literatur. Penelitian ini mengacu pada berbagai sumber, termasuk buku, artikel ilmiah, jurnal, dan penelitian terdahulu tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Proses pencarian, pengumpulan, dan pemahaman digunakan untuk melakukan penelitian literatur ini. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan kualitas tenaga pengajar, penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, dan meningkatkan pengalaman praktis mahasiswa.

*Kata Kunci:* Strategi, Pengembangan SDM, Perguruan Tinggi, Kesiapan Kerja, Lulusan

### ABSTRACT

---

Human resources (HR) are very important for every organization, both institutional and business. HR development can address issues such as employee turnover, competency limitations, workforce diversification, and other issues related to HR dynamics. In addition, a major issue is the quality of education in higher education. Funding limitations and ineffective funding schemes also hinder lecturers' desire to improve themselves. Educational programs and curricula are not aligned with the needs of the job market. The objective of this study is to identify methods for enhancing graduates' employability through HRD in higher education institutions. The primary data source for this study is literature review. This research draws on various sources, including books, scientific articles, journals, and previous studies on HRD strategies in higher education institutions to improve graduates' employability. The process of searching, collecting, and understanding was used to conduct this literature review. Overall, the research indicates that human resource development in higher education institutions must be conducted comprehensively and sustainably, with a focus on improving the quality of faculty members, aligning the curriculum with labor market needs, and enhancing students' practical experiences.

*Keywords:* Strategy, Human Resource Development, Higher Education, Work Readiness, Graduates

---

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi semua organisasi, baik yang bersifat institusional maupun komersial. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Individu yang bekerja di organisasi dalam peran seperti sopir, perencana strategi, dan perencana merupakan bagian dari sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat mengatasi tantangan seperti tingkat turnover karyawan yang tinggi, kekurangan keterampilan, diversifikasi tenaga kerja, dan aspek lain yang berkaitan dengan dinamika SDM. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak terjebak dalam aktivitas rutin dan dapat berkontribusi secara aktif pada kemajuan organisasi di era yang terus berkembang ini. HRD dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan peran yang relevan dengan pekerjaan mereka di masa depan. Hal ini menghasilkan individu yang kompeten, memiliki keterampilan yang diperlukan, kompetensi kerja, dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Sumber Daya Manusia di perguruan tinggi terdiri dari tenaga pengajar dan tenaga administrasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, dosen adalah tenaga pendidik di perguruan tinggi yang ditugaskan secara utama untuk mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga pendidikan adalah anggota masyarakat yang berkomitmen dan ditunjuk untuk memfasilitasi pelaksanaan pendidikan. Universitas harus menunjukkan komitmen yang kuat dalam melaksanakan kewajiban mereka secara efektif untuk mengembangkan tenaga pengajar berkualitas tinggi (Munandar, 2021)

Pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan, terutama terkait kesenjangan kualitas dan relevansi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2012, dosen memiliki peran sentral sebagai tenaga pendidik yang bertugas mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Meskipun jumlah perguruan tinggi sangat banyak, sekitar 4.356 institusi, terdapat disparitas besar dalam kualitas pembelajaran, kualifikasi dosen, dan mutu lulusan yang dihasilkan. Salah satu kesenjangan utama adalah rendahnya kualifikasi dosen, di mana mayoritas masih berpendidikan S2, sedangkan idealnya dosen berkualifikasi S3 untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian.

Dosen adalah individu yang tanggung jawab utamanya adalah mengajar di perguruan tinggi, didasarkan pada pendidikan dan kompetensi mereka. Pendidik harus memenuhi kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan di bidang ini. Mengajar adalah profesi; oleh karena itu, kompetensi dosen mencakup pengetahuan, pembentukan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk peran tersebut (Nahariah, 2021).

Teori-teori utama tentang pengembangan SDM meliputi teori pembelajaran organisasi dan teori human capital. Peter Senge memperkenalkan konsep organisasi pembelajar (*learning organization*), di mana institusi harus terus belajar dan berinovasi untuk bertahan di lingkungan yang kompetitif. Organisasi yang berorientasi pada pembelajaran menciptakan peluang bagi karyawan untuk berkembang melalui pelatihan dan eksperimen yang berkelanjutan (Senge, 1990). Teori Human Capital oleh Becker menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi pada tenaga kerja yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan inovasi di masa depan (Becker, 1994). Dalam konteks perguruan tinggi, teori ini menekankan pentingnya investasi pada pengembangan SDM, baik untuk dosen maupun staf administrasi, guna meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian.

Cahayani (2005) mengidentifikasi tiga prinsip dasar dalam strategi sumber daya manusia: keunggulan kompetitif, kompetensi khusus, dan kesesuaian strategis. Prinsip-prinsip ini harus dievaluasi secara cermat untuk memastikan implementasi yang efisien dari strategi yang dipilih

atau dirumuskan oleh suatu perusahaan. Metode pengembangan tenaga pengajar harus diterapkan secara konsisten, karena kebutuhan masyarakat terus berkembang. Strategi pengembangan tenaga pengajar di pendidikan tinggi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran.

Untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan, perguruan tinggi harus memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dosen serta tenaga kependidikan secara profesional. Kualitas pendidikan yang dihasilkan sangat bergantung pada mutu dosen dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. Tantangan utama yang dihadapi adalah ketimpangan akses pendidikan tinggi, kesenjangan kualitas antar perguruan tinggi, serta kurangnya relevansi lulusan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, penguatan mutu dosen dan tenaga kependidikan, peningkatan relevansi pembelajaran, serta pengembangan riset dan inovasi menjadi kunci strategis dalam menyiapkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga siap menghadapi tantangan dunia kerja di era globalisasi dan teknologi maju menuju Indonesia Emas 2045.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sebagai metode pengumpulan data utama, dengan merujuk pada berbagai sumber termasuk publikasi non-fisik, artikel ilmiah, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pendidikan Tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Evaluasi literatur ini dilakukan secara sistematis melalui proses pencarian, pengumpulan, dan pemahaman.

Artikel ini didasarkan pada tinjauan sistematis terhadap publikasi jurnal yang beragam. Studi ini menggunakan metodologi tinjauan literatur yang mengumpulkan data dari penelitian terindeks yang diterbitkan dalam dekade terakhir, yang bersumber dari Google Scholar (Galvan & Galvan, 2017). Kata kunci mencakup metode pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja lulusan. Setiap publikasi ilmiah dan jurnal diakui dan dipilih berdasarkan kriteria berikut: (1) Publikasi ilmiah atau studi empiris yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi; (2) hambatan dalam pengembangan sumber daya pendidikan di Indonesia; (3) metode untuk meningkatkan sumber daya pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Strategi Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi**

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi sangat berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Salah satu fokus utama adalah peningkatan kualitas dosen sebagai ujung tombak proses pendidikan. Perguruan tinggi perlu memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik yang tinggi, idealnya mayoritas bergelar doktor, serta kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan ilmu dan teknologi. Dengan dosen yang berkualitas, proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan relevan sehingga lulusan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik, termasuk tata kelola yang terstruktur dan sistematis, mendukung terciptanya lingkungan akademik yang kondusif bagi pengembangan kompetensi mahasiswa.

Selanjutnya, pengembangan kurikulum dan program pendidikan yang adaptif terhadap kebutuhan industri dan perkembangan teknologi menjadi strategi penting dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja. Perguruan tinggi harus mengintegrasikan keterampilan teknis, soft skills, serta kemampuan kewirausahaan dan inovasi dalam proses pembelajaran. Kerjasama dengan dunia industri dan lembaga lain juga perlu diperkuat agar mahasiswa mendapatkan pengalaman praktis dan pemahaman yang lebih baik mengenai kebutuhan pasar kerja nyata.

Strategi pengembangan guru dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, tergantung pada batasan anggaran, konten program yang direncanakan, kesesuaian fasilitas, harapan dan kompetensi peserta, mandat dan kemampuan institusi, serta prinsip-prinsip pedagogis. Tujuan utama adalah untuk memastikan bahwa inisiatif pengembangan guru yang ditargetkan memberikan dampak positif. Danim dalam Sujarwo (2006) menyatakan bahwa pengembangan guru dapat dilaksanakan melalui pendidikan, penelitian, studi, model induksi, model forum, dan berbagai pendekatan lainnya.

Strategi pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui:

### **1. Pendidikan**

Tujuan utama adalah mengembangkan keterampilan melalui pendidikan formal dan informal. Kehadiran linearitas ilmiah yang sesuai dengan penilaian bakat khusus sangat penting untuk penentuan beasiswa. Diharapkan bahwa setelah lulus, informasi dan pengalaman yang diperoleh selama masa sekolah dapat dimanfaatkan dalam studi lanjutan.

### **2. Forum Komunikasi**

Communication transpires when individuals establish eye contact and engage, so reinforcing the reciprocal interaction among lecturers, students, employees, and other stakeholders. To improve competitiveness and quality, an institution must communicate and interact proficiently. Faculty communication skills require continual enhancement through several activities, such as organised and continuing scientific forums, contemporary research, community involvement, soft skills training, and model development.

### **3. Penguasaan Program Teknologi Informasi**

Di era digital ini, tuntutan yang diletakkan pada dosen semakin meningkat, mencakup baik keahlian komputer maupun literasi teknologi informasi. Keuntungan tambahan mencakup fleksibilitas, kemudahan penggunaan, efektivitas, efisiensi, kompatibilitas yang luas, dan integrasi dengan berbagai bentuk media konvergen.

### **4. Program Induksi/ Magang**

This internship programme seeks to cultivate general or specialised abilities in areas pertaining to education, learning, research, and scientific publishing. The internship involves assigning individuals or teams to various institutions, both on and off campus, for a specified duration.

### **5. Penunjang**

Partisipasi dalam kegiatan kampus seperti konferensi, lokakarya, dan seminar digunakan untuk mengembangkan program-program pendukung. Program-program ini menyediakan

platform bagi pendidik untuk memperoleh dan menyampaikan pengetahuan, memfasilitasi pemahaman yang lebih baik serta pertukaran informasi dan pengalaman.

### **B. Tantangan Strategi Pengembangan SDM di Perguruan Tinggi untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi menghadapi tantangan besar terkait ketimpangan akses pendidikan. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 31,45 persen dari populasi usia kuliah yang dapat mengakses pendidikan tinggi, dengan disparitas yang cukup signifikan antara wilayah perkotaan dan daerah terpencil. Ketimpangan ini menyebabkan tidak meratanya kesempatan bagi calon lulusan untuk memperoleh pendidikan berkualitas yang mendukung kesiapan kerja mereka di masa depan.

Selain ketimpangan akses, kualitas pendidikan di perguruan tinggi juga menjadi tantangan utama. Hal ini berdampak pada rendahnya mutu lulusan yang dihasilkan, sehingga kesiapan kerja mereka belum optimal sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Kesenjangan kualitas ini juga mencakup perbedaan mutu antara perguruan tinggi negeri unggulan dan perguruan tinggi lainnya, yang mempengaruhi daya saing lulusan di tingkat nasional maupun internasional

Tantangan berikutnya adalah kurangnya relevansi kurikulum dan program pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di lapangan kerja sesuai dengan bidang keahlian mereka karena kurikulum yang diajarkan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri saat ini. Kolaborasi antara perguruan tinggi dan dunia industri masih minim, sehingga lulusan kurang memiliki keterampilan praktis dan pengalaman yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja. Hal ini menuntut perguruan tinggi untuk melakukan reformasi kurikulum dan memperkuat kemitraan dengan sektor industri.

Terakhir, tantangan manajerial dan pendanaan juga menjadi hambatan signifikan dalam pengembangan SDM di perguruan tinggi. Banyak perguruan tinggi yang masih mengalami kendala dalam pengelolaan SDM secara efektif, termasuk dalam hal rekrutmen, pengembangan karir, dan retensi dosen berkualitas. Selain itu, keterbatasan dana untuk pengembangan fasilitas, pelatihan, dan riset menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan pemerintah dan dukungan pimpinan perguruan tinggi sangat dibutuhkan untuk mengatasi hambatan ini dengan menerapkan sistem manajemen SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan.

### **C. Upaya Strategi Pengembangan SDM di Perguruan Tinggi untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusan**

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan dilakukan melalui berbagai upaya yang terintegrasi dan berkelanjutan. Salah satu upaya utama adalah peningkatan kualifikasi dosen dengan mendorong pendidikan lanjut hingga jenjang doktoral. Hal ini penting karena dosen yang berkualifikasi tinggi mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, relevan dengan kebutuhan industri, serta mampu membimbing mahasiswa agar siap menghadapi tantangan dunia kerja. Selain itu, perguruan tinggi perlu membangun sistem tata kelola SDM yang profesional dan terstruktur, termasuk unit personalia yang fokus pada rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja dosen secara berkesinambungan. Dengan tata kelola yang baik, perguruan tinggi dapat memaksimalkan potensi SDM sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Selain peningkatan kualifikasi dosen dan tata kelola, pengembangan SDM juga mencakup motivasi dan dukungan terhadap dosen untuk aktif dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Perguruan tinggi dapat menyediakan sarana, prasarana, dan skema pendanaan yang memadai agar dosen terdorong untuk meningkatkan kompetensi akademik dan profesionalnya. Kegiatan penelitian yang aplikatif tidak hanya memperkaya ilmu pengetahuan tetapi juga memperkuat kualitas pembelajaran yang berdampak pada kesiapan kerja lulusan. Di samping itu, pengembangan karir dosen melalui reformasi birokrasi kenaikan jabatan akademik dan pemberian beasiswa menjadi bagian penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas SDM di perguruan tinggi.

Perguruan tinggi harus mengintegrasikan keterampilan kreatif, kewirausahaan, dan inovasi dalam proses pembelajaran agar mahasiswa memiliki daya saing tinggi di dunia kerja. Kerja sama dengan industri dan lembaga lain juga perlu diperkuat untuk memberikan pengalaman praktis dan peluang pengembangan keterampilan bagi mahasiswa. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang komprehensif tidak hanya berfokus pada dosen tetapi juga pada mahasiswa sebagai calon lulusan yang siap menghadapi tantangan global dan pasar kerja yang dinamis.

## KESIMPULAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Perguruan Tinggi sangat penting untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Upaya utama yang dilakukan meliputi peningkatan kualitas dosen melalui pendidikan lanjut dan pengelolaan SDM yang terstruktur agar dosen memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Selain itu, pengembangan kurikulum yang adaptif dengan kebutuhan industri dan teknologi mutakhir juga menjadi kunci agar lulusan memiliki keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan pasar kerja. Kerjasama antara perguruan tinggi dan dunia industri perlu diperkuat untuk memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa sehingga mereka siap bersaing di dunia kerja.

Selain itu, pengembangan SDM juga mencakup pemberian beasiswa, pelatihan, forum komunikasi, penguasaan teknologi informasi, serta program induksi atau magang yang membantu dosen dan mahasiswa meningkatkan kemampuan praktis dan profesional. Partisipasi dalam kegiatan pendukung seperti seminar dan konferensi juga memperkaya wawasan dan jaringan akademik. Dengan strategi yang komprehensif ini, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan akademik yang kondusif untuk pengembangan kompetensi dan kesiapan lulusan menghadapi tantangan global.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM di perguruan tinggi harus dilakukan secara holistik dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan kualitas tenaga pengajar, penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, serta peningkatan pengalaman praktis mahasiswa. Hal ini akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademik yang baik, tetapi juga keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja modern, sehingga meningkatkan daya saing lulusan di tingkat nasional maupun internasional.

**REFERENSI**

- Achmad Tahar1, P. B. (12380-12394). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*, 2022.
- Endah Kurniawati, S. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Universitas Islam Kadiri . *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Universitas Islam Kadiri* , 81-87.
- Kumala, D. A. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 254-261.
- Natasya Virginia Leuwol, P. W. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Nurhalizah, N. A. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas*, 310-324.
- Anggreni& Suartini, N.WP.,. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global . (Studi pada Universitas di Provinsi Bali) *ISEI Business and Management Riview*, 25-34.
- Dr. ArwildayantoM.pd. (2012). *MANAJAMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo : Ideas.
- KhakimN. (2016). Perencanaan Strategis dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Islam "45"(UNISMA) Bekasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 8(1), 17-24.
- NahariahN. (2021). Strategi Pengembangan Dosen STAI Al Furqan Makassar Kaitanya. *Jurnal Al-Qiyam*, , 2(2), 214-220.
- NotoatmodjoSoekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- QurotiantiA. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi . (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), 3(1), 1-10.
- RuhainaIvvaNelly. (2017). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* . Pengembangan Sumber Daya Pendidikan , 1-28.