

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Yuyunita*

* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Keywords:

Manajemen Sumber Daya Manusia
Kinerja Organisasi
Pendidikan Tinggi
Strategi Adaptif
Resource-Based View

ABSTRAK

Abstract : *This research aims to assess the strategic role of human resource management (HRM) in enhancing organizational performance at the Port Numbay School of Economics (STIE) Jayapura. Adopting a quantitative approach with a descriptive correlational design, the study examines how HRM practices including recruitment, training, development, and performance management impact the academic and administrative quality of the institution. The findings reveal that effective HRM management significantly contributes to improving the quality of teaching, research, and administrative services. Challenges such as limited local resources and external environmental dynamics are addressed through adaptive strategies tailored to local needs and the implementation of blended learning models. The application of the Resource-Based View (RBV) theory and the emphasis on strategic HRM roles have been proven to bolster the institution's competitiveness at the regional level. These results are expected to contribute to the advancement of higher education management practices, particularly in eastern Indonesia.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Port Numbay Jayapura. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian deskriptif korelasional, studi ini mengkaji bagaimana praktik-praktik SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja, berpengaruh terhadap kualitas akademik dan administrasi institusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang optimal secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, serta layanan administrasi. Tantangan seperti keterbatasan sumber daya lokal dan perubahan lingkungan eksternal diatasi melalui penerapan strategi adaptif berbasis kebutuhan lokal dan penggunaan blended learning. Implementasi teori Resource-Based View (RBV) dan penguatan peran strategis SDM terbukti mampu meningkatkan daya saing institusi di tingkat regional. Temuan ini diharapkan dapat memperkaya praktik manajemen pendidikan tinggi, khususnya di kawasan Indonesia timur.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Yuyunita,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura
E-Mail : nitayuyunita5@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi dalam sektor pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM menjadi elemen fundamental dalam mewujudkan visi, misi, serta sasaran strategis lembaga pendidikan. Di tengah globalisasi dan meningkatnya persaingan, perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya mencetak lulusan berkualitas, tetapi juga membangun lingkungan akademik yang

unggul dan berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi salah satu aspek kunci dalam manajemen institusi pendidikan tinggi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Port Numbay Jayapura, sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Papua, menghadapi tantangan besar dalam membangun keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM yang efektif. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan sumber daya manusia, dinamika sosial budaya lokal, serta tuntutan eksternal seperti akreditasi nasional dan persaingan antarperguruan tinggi. Untuk dapat berkembang dan mempertahankan eksistensinya, STIE Port Numbay Jayapura harus mengelola SDM secara strategis dengan memperhatikan karakteristik lokal dan dinamika global.

Manajemen SDM yang berorientasi strategis tidak hanya mendukung pencapaian target akademik, tetapi juga memperkuat daya saing lembaga di tingkat regional dan nasional. Robbins dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa manajemen SDM mencakup aktivitas-aktivitas utama seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan kinerja, yang keseluruhannya bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Berbagai aktivitas ini menjadi fondasi dalam membangun sistem kerja yang produktif, budaya organisasi yang adaptif, serta meningkatkan keterlibatan pegawai (*employee engagement*).

Dalam konteks STIE Port Numbay Jayapura, pengelolaan SDM harus disesuaikan dengan realitas lokal. Faktor budaya Papua, ketimpangan dalam distribusi pendidikan, serta keterbatasan infrastruktur, perlu dipertimbangkan dalam merancang kebijakan SDM. Selain itu, regulasi nasional seperti kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) turut mendorong perguruan tinggi untuk beradaptasi dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan.

Secara konseptual, Ulrich (1997) mengidentifikasi empat peran utama manajemen SDM modern, yakni sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pendukung karyawan, dan agen perubahan. Implementasi keempat peran ini di lingkungan STIE Port Numbay Jayapura menjadi sangat krusial. Sebagai mitra strategis, pengelola SDM berkontribusi dalam perencanaan institusi; sebagai ahli administrasi, SDM bertanggung jawab atas efisiensi operasional; sebagai pendukung karyawan, SDM meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja; dan sebagai agen perubahan, SDM mendorong inovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Penerapan prinsip manajemen talenta juga menjadi komponen penting. Lewis dan Heckman (2006) menekankan perlunya perguruan tinggi untuk mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaiknya demi menjaga kualitas akademik dan keberlanjutan operasional. Dalam hal ini, talenta mencakup bukan hanya dosen berkualitas, tetapi juga staf administrasi profesional.

Namun, praktik manajemen SDM di perguruan tinggi wilayah timur Indonesia, termasuk Papua, masih menghadapi kendala, seperti yang disampaikan oleh Simamora (2019), yakni keterbatasan tenaga profesional, lemahnya sistem pengembangan karier, dan budaya organisasi berbasis kinerja yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi adaptif, seperti program pelatihan berkelanjutan, sistem *reward and punishment* yang adil, serta jalur karier yang jelas.

Perkembangan teknologi informasi dan perubahan pasar kerja juga mendorong reformasi dalam pengelolaan SDM. Digitalisasi akademik, penggunaan Learning Management System (LMS), serta pengelolaan administrasi berbasis cloud menjadi kebutuhan yang mendesak. Hal ini menuntut kesiapan SDM dalam mengadopsi teknologi baru.

Dari perspektif keunggulan kompetitif, teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan Barney (1991) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya internal, termasuk SDM, sebagai kunci keunggulan berkelanjutan. SDM yang kompeten, loyal, dan inovatif menjadi diferensiasi penting bagi perguruan tinggi. Oleh sebab itu, investasi dalam pengembangan SDM harus menjadi prioritas strategis.

Selain itu, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam manajemen SDM. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun komitmen kolektif untuk mempercepat perubahan budaya organisasi dan meningkatkan kinerja SDM.

Dalam konteks lokal Papua, integrasi kearifan lokal seperti solidaritas komunitas, penghormatan terhadap senioritas, dan prinsip kolektivitas ke dalam manajemen SDM akan memperkuat identitas institusi dan memfasilitasi penerimaan terhadap perubahan.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan STIE Port Numbay Jayapura dalam meningkatkan kinerja organisasinya sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang strategis, adaptif, dan berbasis konteks lokal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura?

2. Apa saja tantangan yang dihadapi STIE Port Numbay Jayapura dalam pengelolaan SDM di tengah keterbatasan lokal dan perubahan eksternal?
3. Bagaimana penerapan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berbasis konteks lokal untuk memperkuat daya saing institusi di lingkungan perguruan tinggi swasta di Papua?
4. Sejauh mana implementasi teori-teori manajemen SDM, seperti Resource-Based View (RBV) dan model peran strategis SDM, dapat dioptimalkan di STIE Port Numbay Jayapura?

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengelola berbagai aspek terkait tenaga kerja dalam suatu organisasi, proses ini meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan dengan karyawan, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Coulter, 2018). Dalam lingkungan perguruan tinggi, SDM mencakup dosen, tenaga administrasi, dan staf pendukung lainnya yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi akademik. Beberapa elemen utama dalam manajemen SDM di antaranya adalah:

1. Perekrutan dan Seleksi: Proses untuk menarik individu yang memiliki kecocokan dengan kebutuhan organisasi dan berpotensi berkembang di masa depan.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
3. Kompensasi dan Penghargaan: Memberikan insentif dan pengakuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.
4. Manajemen Kinerja: Sistem yang digunakan untuk menilai serta mengembangkan kinerja individu atau tim.
5. Hubungan Industrial: Upaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi budaya organisasi.

Manajemen SDM di perguruan tinggi memiliki peran yang sangat vital, karena kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan akademik, memperkuat daya saing institusi, dan meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan.

Peran Strategis Manajemen SDM dalam Organisasi

Manajemen SDM tidak hanya berperan dalam menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus berkontribusi pada strategi jangka panjang organisasi. Ulrich (1997) mengidentifikasi empat peran utama manajer SDM dalam organisasi:

1. *Strategic Partner*: Menyelaraskan peran SDM dengan tujuan strategis organisasi, sehingga SDM dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi.
2. *Administrative Expert*: Meningkatkan efisiensi operasional melalui perbaikan sistem administrasi SDM, seperti pengelolaan data karyawan dan proses penggajian yang efisien.
3. *Employee Champion*: Memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan agar mereka termotivasi dan terlibat secara aktif dalam proses organisasi.
4. *Change Agent*: Mengelola perubahan dalam organisasi, baik dalam hal struktur, budaya, maupun teknologi.

Di lingkungan perguruan tinggi seperti STIE Port Numbay Jayapura, peran SDM sebagai *strategic partner* sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing institusi di tingkat regional maupun nasional. Sebagai *change agent*, manajer SDM juga berperan dalam mendorong perubahan yang diperlukan agar perguruan tinggi tetap relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan tinggi yang terus berkembang.

Talent Management dalam Pendidikan Tinggi

Talent management atau pengelolaan talenta adalah upaya sistematis untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan potensi karyawan. Lewis dan Heckman (2006) menekankan bahwa organisasi harus mampu mengidentifikasi individu dengan potensi tinggi, mengembangkan keterampilan mereka, dan menjaga agar mereka tetap terlibat dan termotivasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, talent management sangat relevan untuk meningkatkan kualitas dosen, tenaga kependidikan, serta staff lainnya yang mendukung operasional perguruan tinggi. Pengelolaan talenta di perguruan tinggi mencakup:

1. Rekrutmen: Mengidentifikasi dan merekrut dosen dengan kualifikasi yang memadai.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Meningkatkan kompetensi akademik dan manajerial tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Retensi: Menjaga agar talenta terbaik tetap berada di institusi melalui insentif, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Strategi talent management yang efektif akan memastikan bahwa perguruan tinggi memiliki SDM yang mampu memenuhi tuntutan pendidikan tinggi yang semakin kompleks dan dinamis, serta memperkuat daya saing institusi.

Teori Resource-Based View (RBV)

Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991) berpendapat bahwa keunggulan kompetitif organisasi bersumber dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya internal yang unik dan tidak mudah ditiru oleh pesaing. Dalam konteks STIE Port Numbay Jayapura, SDM menjadi sumber daya yang sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Menurut RBV, sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif harus memiliki empat karakteristik utama:

1. *Valuable* (Bernilai): Sumber daya harus memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi.
2. *Rare* (Langka): Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak dimiliki oleh banyak pesaing.
3. *Inimitable* (Sukar Ditiru): Sumber daya tersebut sulit ditiru atau diperoleh oleh organisasi pesaing.
4. *Non-substitutable* (Tidak Dapat Digantikan): Tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran sumber daya tersebut.
5. SDM yang berkualitas tinggi, seperti dosen dengan kualifikasi internasional, tenaga kependidikan yang profesional, serta staf pendukung yang inovatif, merupakan contoh sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi STIE Port Numbay Jayapura.

Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen SDM

Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang mereka bayangkan sebelumnya. Pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan perubahan positif dalam organisasi dan membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Dalam konteks STIE Port Numbay Jayapura, kepemimpinan transformasional sangat penting dalam mendorong perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk memberikan inspirasi, dan mendukung pengembangan individu akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja SDM. Kepemimpinan yang adaptif dan berbasis pada nilai-nilai positif juga akan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi di lingkungan perguruan tinggi.

Pengaruh Budaya Lokal terhadap Manajemen SDM

Budaya lokal memegang peran penting dalam pengelolaan SDM, terutama di daerah dengan karakteristik sosial-budaya yang unik seperti Papua. Nilai-nilai budaya lokal, seperti solidaritas, keharmonisan sosial, dan penghargaan terhadap senioritas, perlu dipertimbangkan dalam perumusan kebijakan SDM. Integrasi budaya lokal dalam manajemen SDM dapat meningkatkan penerimaan terhadap kebijakan, memperkuat komitmen karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut Hofstede (2001), perbedaan budaya dapat mempengaruhi praktik manajemen organisasi, termasuk dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, dan hubungan kerja. Di Papua, di mana solidaritas dan kekeluargaan merupakan nilai penting, pendekatan berbasis kekeluargaan dalam manajemen SDM dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan memahami budaya lokal, STIE Port Numbay Jayapura dapat mengelola SDM secara lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan institusi.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian misi, visi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan bagaimana sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, termasuk sumber daya manusia, digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator yang relevan dengan tujuan akademik dan operasional institusi. Menurut Kaplan dan Norton (1996), *Balanced Scorecard* adalah alat yang sering digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang mencakup empat perspektif utama:

1. Perspektif Keuangan: Mengukur hasil keuangan, seperti efisiensi anggaran, pendapatan dari penelitian, dan kontribusi institusi terhadap ekonomi lokal.
2. Perspektif Pelanggan: Menilai kepuasan mahasiswa dan alumni, kualitas layanan pendidikan, serta reputasi institusi di masyarakat.

3. Perspektif Proses Internal: Mengukur efisiensi dan efektivitas proses akademik dan administrasi, seperti waktu kelulusan mahasiswa dan akreditasi program studi.
4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan: Mengukur kemampuan perguruan tinggi untuk berinovasi dan mengembangkan kapasitas SDM, seperti tingkat penelitian, kualitas dosen, serta pengembangan kurikulum dan fasilitas pembelajaran.

Dalam konteks perguruan tinggi seperti STIE Port Numbay Jayapura, indikator kinerja ini melibatkan beberapa aspek spesifik:

1. Tingkat Kelulusan: Persentase mahasiswa yang berhasil lulus tepat waktu dan memenuhi standar akademik yang ditetapkan.
2. Akreditasi Program Studi: Penilaian kualitas program studi oleh badan akreditasi nasional yang mencerminkan mutu pendidikan yang diberikan.
3. Kepuasan Mahasiswa: Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap fasilitas, pengajaran, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh perguruan tinggi.
4. Publikasi dan Penelitian Dosen: Jumlah serta mutu publikasi ilmiah dan penelitian yang dihasilkan oleh dosen, yang mencerminkan kontribusi institusi dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Kinerja Organisasi di Perguruan Tinggi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang akan dibahas lebih lanjut dalam konteks hubungan antara manajemen SDM dan kinerja organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain survei, yang mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rincian lengkap dari metode penelitian yang akan digunakan:

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel manajemen SDM terhadap variabel kinerja organisasi dalam bentuk data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

- a) Deskriptif: Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau keadaan yang ada di STIE Port Numbay Jayapura terkait dengan manajemen SDM dan kinerja organisasi.
- b) Korelasional: Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara manajemen SDM dan kinerja organisasi.

2. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan dengan menggunakan **software statistik**, seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan adalah:

- a) Analisis Deskriptif: Untuk menggambarkan data secara umum, seperti frekuensi, persentase, dan rata-rata nilai dari setiap item dalam kuesioner yang mengukur manajemen SDM dan kinerja organisasi.
- b) Uji Korelasi Pearson: Untuk menganalisis hubungan antara variabel manajemen SDM dan kinerja organisasi. Uji ini akan mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel yang bersifat numerik.
- c) Regresi Linier Sederhana atau Berganda: Jika diperlukan, analisis regresi dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel manajemen SDM terhadap kinerja organisasi. Regresi linier sederhana akan digunakan jika hanya ada satu variabel bebas (manajemen SDM) dan satu variabel terikat (kinerja organisasi), sementara regresi linier berganda dapat digunakan jika terdapat lebih dari satu variabel bebas.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a) Uji Validitas: Validitas instrumen akan diuji dengan validitas konten oleh ahli dalam bidang manajemen SDM dan kinerja organisasi. Validitas ini akan memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan dalam penelitian.
- b) Uji Reliabilitas: Reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach. Jika nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,7, maka instrumen dapat dianggap reliabel, yang menunjukkan bahwa instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten jika diulang.

Pembahasan

Pembahasan ini akan menjelaskan secara mendalam temuan penelitian yang menyoroti dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura. Analisis ini akan merujuk pada masing-masing rumusan masalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti.

Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura?

Manajemen SDM memainkan peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang efektif berpengaruh besar terhadap berbagai dimensi kinerja organisasi. Dalam hal ini, pengelolaan SDM yang tepat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, serta efisiensi dalam administrasi yang mendukung tercapainya tujuan akademik.

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi salah satu faktor penentu dalam manajemen SDM yang sukses. STIE Port Numbay telah melakukan seleksi yang cermat dalam memilih dosen dan staf, memastikan mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Proses ini sangat penting karena dosen yang kompeten akan berkontribusi pada kualitas pengajaran dan hasil penelitian yang dapat meningkatkan reputasi institusi.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pengajaran. Program pelatihan yang diadakan oleh STIE Port Numbay berfokus pada pengembangan keterampilan pedagogik dosen serta keahlian administratif bagi staf. Dengan adanya pelatihan yang berkesinambungan, dosen dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka, sementara staf administrasi menjadi lebih efisien dalam mendukung kelancaran operasional perguruan tinggi.
3. **Manajemen Kinerja:** Penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur memastikan bahwa evaluasi terhadap kinerja dosen dan staf dilakukan secara terus-menerus. STIE Port Numbay menggunakan penilaian kinerja berbasis tujuan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing individu dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara reguler membantu pengelolaan SDM untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memastikan bahwa setiap karyawan berperan maksimal dalam mencapai tujuan institusi.

Hasil temuan ini mengonfirmasi teori Brewster et al. (2016) yang menyatakan bahwa praktik SDM yang baik akan berdampak langsung pada kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, keterlibatan, dan retensi pegawai. Selain itu, Robbins dan Coulter (2018) juga menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Apa saja tantangan yang dihadapi STIE Port Numbay Jayapura dalam mengelola sumber daya manusia di tengah keterbatasan lokal dan dinamika eksternal?

Tantangan yang dihadapi oleh STIE Port Numbay Jayapura dalam mengelola SDM cukup besar dan beragam. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan utama yang harus dihadapi perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi:

1. **Keterbatasan Sumber Daya Lokal:** Keterbatasan jumlah tenaga pengajar dengan kualifikasi tertentu menjadi tantangan utama dalam mengelola SDM. Di Papua, khususnya Jayapura, jumlah dosen yang memiliki latar belakang akademik tinggi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan tinggi terbatas. Hal ini menghambat pengembangan program studi yang lebih spesifik dan berkualitas. Selain itu, kesulitan ini juga berdampak pada pemenuhan kebutuhan akademik yang semakin berkembang.
2. **Kesulitan Rekrutmen:** STIE Port Numbay mengalami kesulitan dalam merekrut dosen dengan keahlian khusus yang dibutuhkan dalam bidang tertentu. Hal ini terutama terjadi dalam program studi yang lebih teknis atau berbasis riset tinggi. Keterbatasan ini memperburuk kualitas pengajaran dan penelitian, karena tidak semua program studi dapat dipenuhi oleh tenaga pengajar yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar akademik yang diinginkan.
3. **Dinamika Eksternal:** Perubahan kebijakan pendidikan yang terjadi baik di tingkat nasional maupun internasional turut memengaruhi kebijakan SDM di STIE Port Numbay. Misalnya, kebijakan akreditasi yang lebih ketat dan pembaruan standar pendidikan memaksa STIE Port Numbay untuk lebih selektif dalam proses rekrutmen dan pengembangan SDM. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi pendidikan mengharuskan adanya pembaruan sistem administrasi serta kemampuan dosen dalam mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran.

Teori Armstrong (2014) mengemukakan bahwa tantangan utama dalam manajemen SDM sering kali berasal dari keterbatasan sumber daya dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Mengelola SDM di lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan memerlukan strategi yang fleksibel dan responsif.

Bagaimana penerapan strategi manajemen SDM yang adaptif dan kontekstual untuk meningkatkan daya saing institusi di lingkungan perguruan tinggi swasta di Papua?

Dalam rangka meningkatkan daya saing di lingkungan perguruan tinggi swasta di Papua, STIE Port Numbay mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang adaptif dan kontekstual. Penelitian ini

mengungkapkan bahwa strategi tersebut berhasil meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM yang relevan dengan konteks lokal di Papua.

1. Pendekatan Berbasis Kebutuhan Lokal: STIE Port Numbay lebih menekankan pada pendekatan berbasis kebutuhan lokal dalam manajemen SDM. Hal ini tercermin dalam upaya rekrutmen yang lebih memprioritaskan tenaga pengajar dari lokal Papua yang mengerti tantangan dan kondisi pendidikan di daerah tersebut. Selain itu, STIE Port Numbay juga memberikan perhatian pada pengembangan program studi yang sesuai dengan kebutuhan industri dan masyarakat setempat.
2. Kerjasama dengan Lembaga Lain: Dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran, STIE Port Numbay juga menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi lain dan lembaga-lembaga pendidikan untuk memperkaya kurikulum serta menyediakan pelatihan yang relevan. Kerjasama ini memperkuat kapasitas SDM dalam menghadapi perkembangan zaman dan mengoptimalkan pembelajaran bagi mahasiswa.
3. Penerapan Blended Learning: Selain itu, STIE Port Numbay juga mengimplementasikan model pembelajaran blended learning yang dapat memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih fleksibel dan mengakses sumber daya pendidikan dengan lebih mudah. Penerapan teknologi dalam pembelajaran dapat membantu mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin mengandalkan keterampilan digital. Namun, tantangan terkait akses teknologi dan kesiapan pengajar perlu diatasi untuk memastikan keberhasilan model ini.

Strategi ini berhubungan dengan teori Resource-Based View (RBV) oleh Barney (1991), yang menekankan pentingnya memanfaatkan sumber daya internal untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks STIE Port Numbay, sumber daya lokal dan adaptasi kebijakan SDM yang sesuai dengan kondisi lokal memungkinkan mereka untuk bersaing lebih efektif di pasar pendidikan tinggi.

Sejauh mana penerapan teori-teori manajemen SDM, seperti Resource-Based View (RBV) dan model peran SDM strategis, dapat diimplementasikan di STIE Port Numbay Jayapura?

1. Penerapan teori Resource-Based View (RBV) dan model peran SDM strategis terbukti relevan dan dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja STIE Port Numbay Jayapura.
2. Resource-Based View (RBV): STIE Port Numbay memanfaatkan sumber daya manusia yang ada (dosen dan staf yang berkompeten) sebagai keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Sebagai contoh, pengelolaan SDM yang fokus pada peningkatan keterampilan dosen secara berkelanjutan adalah salah satu bentuk implementasi RBV yang memperkuat daya saing perguruan tinggi.
3. Peran SDM Strategis: Menurut Ulrich (1997), peran SDM strategis lebih dari sekadar administratif. Dalam STIE Port Numbay, SDM tidak hanya mengelola kepegawaian, tetapi juga berfungsi sebagai mitra strategis dalam perumusan dan pelaksanaan strategi jangka panjang. Hal ini terlihat pada keterlibatan tim SDM dalam perencanaan pengembangan institusi, serta penguatan kolaborasi dengan lembaga pendidikan lainnya.

Namun, untuk implementasi teori-teori ini secara optimal, STIE Port Numbay memerlukan investasi yang besar dalam hal pengembangan dan pelatihan SDM untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perkembangan pendidikan tinggi.

Teori RBV yang dikemukakan oleh Barney (1991) menunjukkan pentingnya pemanfaatan sumber daya internal sebagai keunggulan kompetitif, dan model peran SDM strategis yang dijelaskan oleh Ulrich (1997) menekankan pentingnya SDM dalam mendukung strategi jangka panjang organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia Sumber daya manusia (SDM) memegang peran kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi di STIE Port Numbay Jayapura. Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang efektif termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja yang sistematis berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan administrasi yang mendukung pencapaian tujuan akademik di perguruan tinggi. Namun, STIE Port Numbay menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM, di antaranya keterbatasan jumlah tenaga pengajar dengan kualifikasi yang sesuai, kesulitan dalam merekrut dosen dengan keahlian khusus, serta dinamika eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi. Tantangan ini mengharuskan STIE Port Numbay untuk mengadopsi strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan kontekstual, sesuai dengan kebutuhan lokal dan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan tinggi.

Penerapan strategi manajemen SDM berbasis kebutuhan lokal dan kerjasama dengan lembaga lain terbukti efektif dalam meningkatkan daya saing STIE Port Numbay di pasar pendidikan tinggi Papua. Penerapan blended learning juga memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih fleksibel, meskipun tantangan terkait akses teknologi dan kesiapan pengajar perlu diatasi.

Dalam implementasi teori-teori manajemen SDM, seperti Resource-Based View (RBV) dan model peran SDM strategis, ditemukan bahwa STIE Port Numbay memanfaatkan sumber daya internal sebagai

keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Oleh karena itu, STIE Port Numbay perlu terus berinvestasi dalam pengembangan dan pelatihan SDM untuk memastikan relevansi keterampilan mereka dengan kebutuhan perkembangan pendidikan tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang relevan untuk STIE Port Numbay Jayapura dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja organisasinya :

1. Peningkatan Kualifikasi Dosen dan Staf: STIE Port Numbay sebaiknya terus memperkuat upaya dalam rekrutmen dan seleksi dosen serta staf yang memenuhi standar akademik dan profesional yang lebih tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kerjasama dengan universitas dan lembaga pendidikan lainnya untuk memperluas jaringan pencarian calon dosen yang berkualitas, terutama dalam bidang-bidang yang lebih teknis dan berbasis riset.
2. Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan: Untuk memastikan kualitas pengajaran dan administrasi yang lebih baik, perguruan tinggi perlu meningkatkan program pelatihan yang berkesinambungan bagi dosen dan staf. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan pedagogik, tetapi juga pada kemampuan teknologi dan digitalisasi untuk memfasilitasi pembelajaran yang lebih efektif, terutama dalam menerapkan model blended learning.
3. Penguatan Kerjasama dengan Industri dan Lembaga Lain: STIE Port Numbay sebaiknya memperluas kerjasama dengan industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan lainnya untuk meningkatkan kualitas kurikulum dan memastikan bahwa program studi yang ada sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kerjasama ini juga dapat memperkaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di institusi.
4. Peningkatan Infrastruktur Teknologi: Mengingat pentingnya teknologi dalam mendukung model pembelajaran blended learning, STIE Port Numbay perlu memperkuat infrastruktur teknologi, baik dalam hal aksesibilitas internet maupun perangkat pembelajaran. Ini akan memastikan bahwa mahasiswa dan dosen dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal dalam proses pembelajaran.
5. Fokus pada Pengelolaan SDM yang Adaptif: Mengingat tantangan eksternal yang terus berubah, STIE Port Numbay perlu terus mengadaptasi strategi manajemen SDM sesuai dengan kebutuhan lokal dan dinamika pendidikan. Kebijakan yang lebih fleksibel dalam pengelolaan SDM dan pemberdayaan staf lokal dapat membantu meningkatkan daya saing perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi.
6. Optimalisasi Penerapan Teori RBV dan SDM Strategis: Penerapan teori Resource-Based View (RBV) dan peran SDM strategis perlu diperkuat lebih lanjut di STIE Port Numbay. Perguruan tinggi harus memastikan bahwa SDM yang ada tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan yang dapat mendukung visi jangka panjang institusi.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, STIE Port Numbay dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan dan memperkuat posisinya di pasar pendidikan tinggi di Papua.

Daftar Pustaka

- J. Barney, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, pp. 99–120, 1991.
- B. M. Bass and R. E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- C. Brewster, C. Chung, and P. Sparrow, *Globalizing Human Resource Management*. London: Routledge, 2016.
- G. Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2001.
- R. S. Kaplan and D. P. Norton, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1996.
- R. E. Lewis and R. J. Heckman, "Talent Management: A Critical Review," *Human Resource Management Review*, vol. 16, no. 2, pp. 139–154, 2006.
- S. P. Robbins and M. Coulter, *Management*, 14th ed. Harlow: Pearson, 2018.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Yogyakarta: STIE YKPN Press, 2019.
- D. Ulrich, *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston, MA: Harvard Business Press, 1997.
- M. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed. London: Kogan Page, 2014.