



**UNIVERSITAS PGRI  
MAHADEWA INDONESIA**

# **ROADMAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

***UNIVERSITAS PGRI  
MAHADEWA  
INDONESIA***





**UNIVERSITAS PGRI MAHADEWA INDONESIA**

Alamat: Jalan Seroja 57, Tonja, Denpasar 80239, Telepon: 08113888814

Laman: [www.mahadewa.ac.id](http://www.mahadewa.ac.id) Posel: [info@mahadewa.ac.id](mailto:info@mahadewa.ac.id)

---

**SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PGRI MAHADEWA  
INDONESIA**

**NOMOR : 1791/UPMI/XI/2023**

**TENTANG**

**ROADMAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**ATAS ASUNG KERTA WARA NUGRAHA IDA SANGHYANG WIDHI WASA,  
TUHAN YANG MAHA ESA**

**REKTOR UNIVERSITAS PGRI MAHADEWA INDONESIA**

- Menimbang : a. Bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, sesuai prinsip tata kelola yang baik dan standar nasional pendidikan tinggi;
- b. Bahwa Universitas PGRI Mahadewa Indonesia memerlukan dokumen Roadmap Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai acuan pengembangan, pembinaan, dan peningkatan kapasitas dosen serta tenaga kependidikan secara terencana dan berkelanjutan;
- c. Bahwa untuk tujuan tersebut dipandang perlu menetapkan Surat Keputusan Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia tentang Roadmap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas PGRI Mahadewa Indonesia Tahun 2020–2025.
- Mengingat : a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- e. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- f. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
- g. Statuta Universitas PGRI Mahadewa Indonesia;

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN :

- Kesatu : Menetapkan *Roadmap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas PGRI Mahadewa Indonesia Tahun 2020–2025* sebagai pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dalam perencanaan, pengembangan, dan evaluasi SDM.
- Kedua : Roadmap sebagaimana dimaksud dalam diktum *KESATU* berisi arah strategis dan tahapan implementasi yang meliputi:
1. Perencanaan kebutuhan SDM berbasis analisis beban kerja dan proyeksi kebutuhan institusi;
  2. Rekrutmen dan seleksi dosen serta tenaga kependidikan berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan meritokrasi;
  3. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan lanjut, pelatihan, workshop, magang, serta aktivitas peningkatan kapasitas lainnya;
  4. Pengembangan karier dan pembinaan jabatan fungsional berdasarkan regulasi Kementerian Pendidikan Tinggi dan ketentuan internal;
  5. Penilaian kinerja terukur berdasarkan indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi serta standar nasional pendidikan tinggi;
  6. Penguatan budaya organisasi, etika akademik, dan profesionalisme sesuai jati diri Universitas PGRI Mahadewa Indonesia;
  7. Digitalisasi pengelolaan SDM untuk mendukung tata kelola yang efektif, efisien, dan berbasis data.
- Ketiga : Seluruh unit di lingkungan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia wajib melaksanakan roadmap ini dan melaporkan progres pelaksanaannya secara berkala setiap tahun kepada Rektor melalui Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian.
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan. Jika di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Denpasar

Pada tanggal: 27 November 2023

Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia



Prof. Dr. Drs. I Made Suarta, S.H., M.Hum  
NIP. 19621025 199102 1 001



## KATA PENGANTAR

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen strategis dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan perguruan tinggi. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang ada di Bali, perguruan tinggi ini memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan mengelola SDM yang berkualitas, kompeten, inovatif, serta berdaya saing global. Oleh karena itu, penyusunan Roadmap Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini menjadi langkah penting sebagai panduan strategis untuk mengarahkan berbagai langkah pengembangan, pembinaan, dan pemanfaatan SDM yang terintegrasi, berkelanjutan, serta responsif terhadap dinamika dan tantangan dunia pendidikan tinggi modern.

Roadmap ini disusun dengan mempertimbangkan arahan dan regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, sebagai upaya untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM di perguruan tinggi ini sesuai dengan kebijakan nasional serta standar kualitas yang telah ditetapkan. Pelaksanaan roadmap ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas dosen, tenaga kependidikan, dan tenaga pendukung lainnya melalui penguatan kompetensi, pengembangan kapasitas, serta penerapan budaya kerja berbasis prestasi dan profesionalisme.

Selain itu, roadmap ini juga mengakomodasi kebutuhan masa depan melalui perencanaan strategis yang adaptif, inovatif, dan berbasis data, yang mengintegrasikan prinsip inklusivitas serta keberlanjutan. Dengan demikian, implementasi roadmap ini menjadi fondasi dalam memperkuat kapasitas SDM yang tidak hanya mendorong kemajuan perguruan tinggi secara internal, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan sumber daya manusia nasional yang berkualitas dan unggul.

Terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan roadmap ini. Harapan kami, roadmap ini dapat dijadikan pedoman yang efektif dan aplikatif dalam mengelola SDM perguruan tinggi menuju masa depan yang lebih baik dan berdaya saing global.

Denpasar, November 2020

Tim penyusun

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Pengembangan SDM .....	3
1.3 Landasan dan Kebijakan Pengembangan SDM.....	3
1.4 Ruang Lingkup dan Sasaran Roadmap.....	6
<b>BAB II ANALISIS KONDISI SAAT INI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Profil dan Kapasitas SDM Saat Ini .....	8
2.2 Hasil Analisis SWOT Pengelolaan SDM .....	10
2.3 Identifikasi Risiko dan Tantangan .....	13
2.4 Hasil Survei Kepuasan dan Kebutuhan SDM.....	15
<b>BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SDM.....</b>	<b>17</b>
3.1 Strategi Rekrutmen dan Pengadaan SDM.....	17
3.2 Strategi Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi.....	19
3.3 Strategi Pengelolaan Kinerja dan Penghargaan .....	21
3.4 Strategi Penguatan Budaya Kerja dan Etika Profesional.....	23
3.5 Strategi Digitalisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	25
3.6 Strategi Penjaminan Mutu SDM.....	27
<b>BAB IV ROADMAP PENGEMBANGAN SDM.....</b>	<b>30</b>
4.1 Indikator Kinerja Utama (KPI) SDM .....	30
4.2 Target dan Milestones Tahunan (2020-2025).....	32
4.3 Rencana Aksi Prioritas Pengembangan SDM.....	34
4.4 Pemantauan, Evaluasi, dan Tindak Lanjut.....	36
<b>BAB V REKOMENDASI DAN PENUTUP .....</b>	<b>39</b>
5.1 Rekomendasi Kebijakan dan Program Pendukung.....	39
5.2 Alokasi Sumber Daya dan Dukungan Pengembangan SDM.....	40
5.3 Komitmen dan Sinergi Stakeholder .....	42
5.4 Penutup dan Harapan .....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kritis dan strategis dalam menentukan keberlangsungan dan kemajuan suatu perguruan tinggi. Kualitas dan kemampuan SDM tidak hanya memengaruhi mutu pembelajaran dan riset, tetapi juga berperan sebagai fondasi utama dalam pencapaian visi dan misi institusi. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menyadari bahwa pengembangan SDM yang profesional, berkompeten, dan adaptif menjadi kebutuhan mendesak di tengah berbagai perubahan sosial, teknologi, dan tuntutan global saat ini. Oleh karena itu, diperlukan sebuah roadmap pengembangan SDM yang komprehensif sebagai panduan strategis untuk mewujudkan SDM unggul yang berkontribusi nyata bagi kemajuan institusi.

Dalam era revolusi industri 4.0, berbagai kemajuan teknologi digital dan informasi memberikan peluang besar sekaligus tantangan berat bagi perguruan tinggi. SDM dituntut tidak hanya memiliki pengetahuan akademik yang mendalam, tetapi juga mampu menguasai teknologi digital, mengembangkan soft skills, serta berinovasi secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi ini bukan sekadar untuk menunjang proses belajar mengajar, tetapi juga untuk menciptakan atmosfer akademik yang produktif dan berdaya saing di tingkat nasional dan internasional. Perguruan tinggi harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kapasitas SDM secara terus menerus melalui pelatihan intensif dan program pembinaan karier yang sistematis.

Tantangan internal seperti keterbatasan infrastruktur manajemen SDM yang belum sepenuhnya terintegrasi dan digital, kesenjangan kompetensi di berbagai unit, dan kondisi kesejahteraan SDM yang perlu ditingkatkan, memerlukan perhatian serius. Roadmap ini bertujuan menyusun rencana aksi yang tepat sasaran mengatasi permasalahan tersebut sekaligus mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Dengan pendekatan yang terukur dan terkoordinasi, universitas berharap dapat meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan dan penelitian.

Selain itu, perguruan tinggi menghadapi berbagai tekanan eksternal, termasuk regulasi pemerintah yang semakin kompleks, kebutuhan stakeholder yang beragam, serta persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan. Roadmap ini juga menjadi respon strategis yang mengakomodasi dinamika tersebut dengan mengintegrasikan kebijakan nasional, standar mutu, serta best practices dalam pengelolaan SDM. Upaya kolaborasi dengan berbagai pihak, baik pemerintah, industri, maupun masyarakat, sangat penting untuk memastikan pengembangan SDM yang relevan dan berdaya guna.

Fokus utama roadmap tidak hanya pada peningkatan kompetensi individu SDM, tetapi juga pada penguatan sistem manajemen yang meliputi digitalisasi proses administratif menggunakan Human Resource Information System (HRIS), pengembangan sistem penilaian kinerja yang berbasis data, dan pengarusutamaan budaya kerja yang profesional dan etis. Penguatan ini diperlukan untuk menciptakan tata kelola SDM yang responsif, adaptif, sekaligus mendukung pengambilan keputusan strategis secara akurat dan tepat waktu dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ada.

Untuk mendorong kemajuan SDM secara berkelanjutan, perencanaan pengembangan karier yang jelas, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan insentif yang adil menjadi bagian integral dari roadmap ini. Sistem mentoring dan coaching juga difokuskan untuk mempercepat transfer ilmu dan budaya kerja di antara tenaga kependidikan serta dosen. Dengan semangat kolaborasi dan pembelajaran sepanjang hayat, universitas berupaya menciptakan ekosistem yang mendorong kreativitas, inovasi, dan kinerja optimal dari seluruh civitas akademika.

Dengan melaksanakan roadmap pengembangan SDM ini, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia berharap dapat menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara akademik dan profesional, tetapi juga memiliki integritas dan kesadaran sosial tinggi, siap berkontribusi bagi pembangunan nasional dan kemajuan dunia pendidikan tinggi secara global. Komitmen berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pengembangan SDM menjadi kunci utama keberhasilan roadmap ini, sebagai landasan kuat bagi transformasi institusi menuju perguruan tinggi bertaraf internasional.

## **1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Pengembangan SDM**

### **A. Visi**

Menjadi pusat pengelolaan SDM yang unggul, kompeten, dan berintegritas tinggi, yang berperan strategis dalam mendukung pencapaian visi universitas “Unggul dan Kompetitif Berlandaskan Tri Hita Karana.”

### **B. Misi Pengelolaan SDM**

1. Melaksanakan manajemen SDM secara profesional dan akuntabel, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.
2. Merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang kompeten, berintegritas, dan beretika tinggi untuk mendukung tridharma perguruan tinggi.
3. Mengembangkan sistem pelatihan, pengembangan karir, serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi dan teknologi informasi.
4. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan harmonis dengan berlandaskan nilai-nilai Tri Hita Karana untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan civitas akademika.
5. Mendorong pembinaan budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

### **C. Tujuan**

Berdasarkan visi dan misi yang telah disampaikan di atas, maka tujuan dari penyusunan Renstra ini adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas dosen dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi melalui program pendidikan lanjut, pelatihan, dan sertifikasi sesuai kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, universitas mampu menyediakan tenaga pengajar dan pendukung akademik yang berkualitas untuk mendukung pembelajaran dan penelitian yang unggul.
2. Menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan beretika profesional yang mendukung terciptanya lingkungan akademik yang harmonis dan berdaya saing.

Hal ini diwujudkan melalui penguatan nilai-nilai integritas, kolaborasi, serta pengembangan kepemimpinan dan etika kerja sepanjang masa.

3. Mengembangkan sistem manajemen SDM yang modern dan berbasis teknologi informasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM, mempercepat proses administrasi, serta menyediakan data dan informasi yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.
4. Menjamin mutu sumber daya manusia melalui penerapan sistem penjaminan mutu internal dan akreditasi SDM yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga universitas dapat mempertahankan dan meningkatkan standar kualitas sesuai dengan regulasi nasional dan kebutuhan stakeholders.
5. Membangun sistem monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut yang efektif untuk memastikan pengelolaan SDM berjalan sesuai rencana strategis serta mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan internal dan eksternal, sehingga mendukung kemajuan dan keberlanjutan institusi secara menyeluruh.

### **1.3 Landasan dan Kebijakan Pengembangan SDM**

Landasan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi, khususnya di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, merupakan fondasi utama yang mengarahkan seluruh upaya strategis dan operasional dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM. Landasan ini bersumber pada regulasi nasional, kebijakan pemerintah, serta dokumen perencanaan institusi yang disesuaikan dengan tantangan dan peluang era pendidikan abad ke-21. Pengembangan SDM di perguruan tinggi kini tidak bisa lepas dari tuntutan globalisasi, revolusi teknologi, dan kebutuhan pasar kerja yang dinamis, sehingga kebijakan yang dirumuskan harus adaptif, komprehensif, dan berfokus pada keberlanjutan.

Secara nasional, kebijakan pengembangan SDM akademik dan tenaga kependidikan di Indonesia didasarkan pada berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Pemerintah terkait pengelolaan SDM, termasuk Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Kebijakan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan lanjutan, pelatihan yang relevan dengan perkembangan ilmu dan teknologi, serta sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional. Universitas PGRI Mahadewa

Indonesia menginternalisasi kebijakan ini sebagai landasan utama dalam strategi pengembangan SDM-nya.

Dalam konteks otonomi perguruan tinggi yang semakin luas, terutama perguruan tinggi negeri berstatus badan hukum (PTN BH), kebijakan pengelolaan SDM dirancang lebih mandiri dan fleksibel dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas dan hasil yang terukur. Kebijakan ini membuka ruang bagi inovasi pengelolaan SDM, termasuk pengembangan karier berbasis kompetensi, mobilitas akademik antar perguruan tinggi, serta peningkatan kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menyesuaikan kebijakan internalnya sejalan dengan kebijakan nasional tersebut untuk menghasilkan SDM yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dinamis dunia pendidikan.

Penguatan pengembangan SDM juga didasarkan pada filosofi pembelajaran sepanjang hayat, yang menuntut universitas menyediakan akses yang luas untuk pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Model pembelajaran ini mengintegrasikan pelatihan intensif, pendidikan lanjutan, dan pendampingan profesional yang didukung teknologi digital. Kebijakan ini mendorong Universitas PGRI Mahadewa Indonesia untuk membangun ekosistem pembelajaran yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada hasil nyata dalam peningkatan kinerja SDM.

Selain itu, digitalisasi pengelolaan SDM menjadi salah satu pilar kebijakan strategis yang sangat penting. Implementasi sistem Human Resource Information System (HRIS) yang terintegrasi memungkinkan universitas untuk melakukan pengelolaan data SDM secara efektif, dari proses rekrutmen, administrasi personalia, penggajian, hingga monitoring kinerja secara real-time dan berbasis data. Kebijakan ini menegaskan bahwa kemajuan teknologi harus dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen SDM sehingga mendukung pengambilan keputusan strategis.

Penjaminan mutu pengembangan SDM merupakan elemen penting lain dalam landasan kebijakan universitas. Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang fokus pada standar kualitas SDM secara menyeluruh, mulai dari aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga evaluasi dan pengakuan hasil kinerja, menjadi kerangka kerja yang harus dipenuhi. Kebijakan ini menggarisbawahi bahwa kualitas dan mutu SDM harus dijaga dan ditingkatkan secara konsisten agar mutu

pendidikan, penelitian, dan pelayanan masyarakat yang dihasilkan juga semakin bermutu dan berdaya saing.

Lebih jauh, kebijakan pengembangan SDM di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia juga mengedepankan aspek budaya kerja dan etika profesional sebagai fondasi karakter SDM yang unggul dan bertanggung jawab. Universitas berkomitmen membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas, disiplin, kolaborasi, dan inovasi. Dalam kebijakan ini, penghargaan dan insentif diberikan secara transparan dan adil untuk mendorong motivasi dan retensi SDM berkualitas, memperkuat komitmen terhadap pengembangan diri, serta meningkatkan kontribusi mereka bagi kemajuan institusi.

Keseluruhan kebijakan tersebut disusun dan diimplementasikan berlandaskan pada prinsip sinergi, keterpaduan, dan keterlibatan seluruh civitas akademika, serta dukungan pemangku kepentingan eksternal sebagai wujud komitmen bersama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi masa depan. Landasan dan kebijakan ini menjadi panduan utama bagi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dalam menyusun roadmap pengembangan SDM yang realistis, dapat diukur, serta berorientasi pada pencapaian tujuan strategis institusi secara berkelanjutan.

#### **1.4 Ruang Lingkup dan Sasaran Roadmap**

Ruang lingkup dan sasaran roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan bagian fundamental yang mengarahkan cakupan kebijakan, strategi, dan program yang akan dijalankan untuk mencapai visi besar pengelolaan SDM secara berkelanjutan dan berdaya saing. Roadmap ini disusun untuk mengakomodasi kebutuhan pengembangan SDM dari berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan kompetensi, hingga penjaminan mutu dan kesejahteraan tenaga akademik maupun tenaga kependidikan. Ruang lingkup ini memastikan bahwa seluruh aktivitas pengembangan SDM berjalan komprehensif dan sistematis sesuai dengan standar nasional dan tuntutan global.

Dalam konteks ruang lingkup, roadmap mencakup pengelolaan SDM secara menyeluruh, meliputi proses rekrutmen, seleksi, serta penempatan dosen dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan program studi. Selain itu, roadmap juga mencakup program pengembangan kapasitas SDM melalui pendidikan

lanjutan, pelatihan intensif, dan sertifikasi kompetensi yang relevan dengan bidang masing-masing sebagai upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme. Penguatan sistem manajemen kinerja, penghargaan dan insentif juga masuk dalam ruang lingkup agar motivasi dan produktivitas SDM dapat terus ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Digitalisasi pengelolaan SDM menjadi salah satu fokus penting dalam ruang lingkup roadmap ini, dengan pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS) sebagai sarana meningkatkan efisiensi administrasi, transparansi data, serta pengambilan keputusan berbasis data. Selanjutnya, sistem penjaminan mutu internal yang berorientasi pada standar nasional dan akreditasi menjadi bagian tak terpisahkan guna menjaga konsistensi dan kualitas pelayanan pengembangan SDM. Pengelolaan kesejahteraan fisik dan mental SDM juga mendapat perhatian khusus sebagai indikator utama keberhasilan pengembangan SDM yang holistik.

Sasaran dari roadmap pengembangan SDM ini didefinisikan secara spesifik untuk mendukung pencapaian target-target strategis universitas. Sasaran utama mencakup peningkatan jumlah dan kompetensi dosen bergelar doktor, pengembangan tenaga kependidikan yang terampil dan profesional, serta peningkatan kapasitas manajerial dalam pengelolaan SDM. Sasaran ini berorientasi pada pencapaian standar kualitas akademik dan administrasi yang mampu menunjang visi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul dan kompetitif.

Selain itu, roadmap juga menargetkan peningkatan partisipasi SDM dalam program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, penerapan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang efektif, serta peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan dan pengakuan yang adil. Pengembangan budaya kerja yang inovatif, etis, dan kolaboratif menjadi sasaran penting untuk membangun iklim akademik yang mendorong prestasi dan integritas. Dengan demikian, roadmap ini tidak hanya fokus pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada aspek kualitatif pengembangan SDM.

Roadmap juga menyoroti penguatan kolaborasi internal dan eksternal, termasuk kemitraan strategis dengan institusi nasional dan internasional untuk memperluas akses pembelajaran, riset, dan inovasi. Penguatan jejaring ini bertujuan menciptakan ekosistem akademik yang dinamis dan responsif terhadap berbagai perubahan dan kebutuhan global.

Hal ini diharapkan mampu memperkaya wawasan SDM serta memperkuat posisi universitas di arena pendidikan tinggi yang kompetitif.

Secara keseluruhan, ruang lingkup dan sasaran roadmap ini mencerminkan pendekatan komprehensif dalam mengelola pengembangan SDM secara terencana dan berkesinambungan. Melalui struktur yang jelas dan sasaran yang terukur, roadmap akan menjadi instrumen strategis pengarah bagi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dalam menghadapi tantangan dan mewujudkan peluang guna mencapai keunggulan akademik dan kinerja pengelolaan SDM yang optimal. Roadmap ini juga menjadi wujud komitmen institusi untuk senantiasa melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam setiap aspek pengembangan SDM, demi mendukung perkembangan pendidikan tinggi Indonesia yang inovatif dan berdaya saing global.

## **BAB II**

### **ANALISIS KONDISI SAAT INI**

#### **2.1 Profil dan Kapasitas SDM Saat Ini**

Profil dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia saat ini mencerminkan fondasi penting bagi proses pengembangan institusi yang berkelanjutan dan berdaya saing di tingkat nasional maupun internasional. Sebagai perguruan tinggi yang relatif muda namun dinamis, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia terdiri dari tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang akademik dan profesional yang beragam, yang terus diupayakan peningkatannya melalui program pelatihan dan sertifikasi kompetensi. Data terbaru menunjukkan bahwa jumlah dosen dengan kualifikasi akademik doktor terus bertambah, seiring dengan komitmen universitas dalam mendorong pendidikan lanjutan bagi tenaga pengajarnya, hal ini mendukung pencapaian target mutu akademik yang ketat.

Dari sisi tenaga kependidikan, universitas menjalankan usaha strategis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme agar mampu menunjang operasional perguruan tinggi secara optimal. Tenaga kependidikan ini meliputi berbagai fungsi administrasi, teknis, dan pendukung akademik yang vital dalam kelancaran kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan

kapasitas tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan berkesinambungan dan peningkatan sistem kerja yang berbasis teknologi informasi, guna menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan tuntutan efisiensi kerja modern.

Kapasitas SDM juga dipengaruhi oleh sistem manajemen internal yang mengatur pengembangan karier, pengelolaan kinerja, dan kesejahteraan. Saat ini, sistem tersebut masih dalam proses digitalisasi untuk mempercepat dan memperbaiki proses administrasi, mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, hingga penempatan kerja. Dengan mengimplementasikan Human Resource Information System (HRIS), universitas berupaya menciptakan data SDM yang akurat, real-time, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis evidensi, sebagai salah satu upaya menuju tata kelola SDM yang modern dan transparan.

Kepuasan kerja dan motivasi dosen dan tenaga kependidikan menjadi salah satu aspek yang memperoleh perhatian serius. Survei internal menunjukkan bahwa sebagian besar civitas mengapresiasi peningkatan program pembinaan dan kesejahteraan. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk penyempurnaan terutama dalam hal insentif, penghargaan, dan pengembangan karier yang lebih sistematis dan berkeadilan. Hal ini menjadi fokus perbaikan dalam roadmap pengembangan SDM agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi seluruh SDM untuk terus berkontribusi secara maksimal.

Universitas PGRI Mahadewa Indonesia juga menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya riset dan inovasi di kalangan dosen dan tenaga kependidikan. Meskipun jumlah publikasi dan inovasi akademik menunjukkan tren peningkatan, kebutuhan akan pendampingan riset, fasilitas pendukung, dan kolaborasi riset menjadi sangat penting untuk meningkatkan output yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Roadmap ini hadir sebagai instrumen untuk merumuskan langkah strategis penguatan riset, inovasi, dan kerja sama yang inklusif dan berkelanjutan.

Selain itu, profil SDM saat ini juga mencerminkan proses integrasi antara hasil merger institusi sebelumnya, yaitu IKIP PGRI Bali dan STIMIK Denpasar, yang membentuk Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Proses ini membawa tantangan dalam hal harmonisasi budaya kerja, standar kompetensi, dan sistem kerja yang perlu terus disesuaikan dan ditingkatkan. Sinergi antarunit dan civitas akademika menjadi faktor

krusial dalam menciptakan kesatuan visi dan tujuan serta pengembangan sumber daya yang lebih solid dan terarah.

Secara keseluruhan, profil dan kapasitas SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia saat ini harus dipandang sebagai fondasi yang masih dapat terus diperkuat melalui roadmap pengembangan SDM yang fokus pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, kesejahteraan, serta penerapan teknologi informasi. Melalui perencanaan strategis yang terpadu, universitas berkomitmen mewujudkan SDM yang unggul, adaptif, dan inovatif sebagai motor penggerak kemajuan institusi serta kontribusi nyata bagi dunia pendidikan tinggi di Indonesia dan internasional.

## 2.2 Hasil Analisis SWOT Pengelolaan SDM

Analisis SWOT terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menjadi faktor kunci dalam perencanaan dan pengembangan kapasitas SDM institusi. Analisis ini menjadi instrumen strategis yang membantu universitas memetakan potensi internal dan tantangan eksternal secara objektif, sebagai dasar formulasi kebijakan dan program yang efektif. Dengan mengetahui posisi dan kondisi yang ada, universitas dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar berkontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi institusi.

Berikut adalah tabel analisis SWOT pengelolaan SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia:

Aspek	Deskripsi
Kekuatan ( <i>Strengths</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya SOP dan pedoman pengelolaan SDM yang jelas dan terstruktur sebagai acuan pelaksanaan.</li> <li>- Monitoring dan evaluasi pengelolaan SDM berjalan rutin dan terjadwal.</li> <li>- Persentase dosen bergelar doktor mencapai lebih dari 60%.</li> <li>- Komitmen pengembangan SDM melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan yang berkelanjutan.</li> </ul>

Aspek	Deskripsi
Kelemahan ( <i>Weaknesses</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem pengelolaan SDM belum sepenuhnya terintegrasi dan digital, terutama dalam pengembangan karier dan manajemen kinerja.</li> <li>- Beban kerja dosen belum seimbang antara pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.</li> <li>- Sistem penghargaan dan insentif kurang optimal dalam mendorong motivasi dan inovasi SDM.</li> <li>- Pemantauan kinerja SDM masih memerlukan perbaikan.</li> </ul>
Peluang ( <i>Opportunities</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dukungan kebijakan nasional dan program-program pemerintah untuk pengembangan SDM perguruan tinggi.</li> <li>- Kemajuan teknologi informasi yang memungkinkan digitalisasi proses manajemen SDM.</li> <li>- Kesempatan membangun kemitraan riset dan akademik dengan institusi nasional dan internasional.</li> <li>- Kebutuhan pasar dan masyarakat terhadap lulusan dan penelitian bermutu.</li> </ul>
Ancaman ( <i>Threats</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat di tingkat nasional dan internasional.</li> <li>- Perubahan regulasi pendidikan tinggi yang dinamis dan kompleks.</li> <li>- Kesenjangan kompetensi SDM dan rendahnya motivasi akibat ketidakseimbangan penghargaan.</li> <li>- Tantangan menyesuaikan perkembangan teknologi dan tuntutan global dalam waktu singkat.</li> </ul>

Tabel ini merupakan ringkasan komprehensif yang menjadi dasar bagi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Berikut adalah tabel kombinasi strategi SWOT untuk pengelolaan SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dengan lebih dari empat strategi pada masing-masing kategori:

<b>Kombinasi Strategi</b>	<b>Strategi</b>
<b>SO (Strength-Opportunity)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan dan pengembangan dosen doktor untuk peningkatan mutu akademik.</li> <li>2. Pemanfaatan digitalisasi HRIS untuk efisiensi pengelolaan SDM.</li> <li>3. Memperluas kemitraan riset dan akademik dengan institusi nasional dan internasional.</li> <li>4. Penguatan budaya inovasi dan kolaborasi dalam lingkungan kerja SDM.</li> <li>5. Penguatan monitoring dan evaluasi berbasis teknologi.</li> </ol>
<b>WO (Weakness-Opportunity)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki sistem manajemen karier dan kinerja melalui implementasi software HRIS.</li> <li>2. Penyelarasan beban kerja dosen untuk meningkatkan produktivitas.</li> <li>3. Peningkatan program insentif yang adil dan transparan guna meningkatkan motivasi SDM.</li> <li>4. Pengembangan pelatihan soft skills dan digital literacy secara berkelanjutan.</li> <li>5. Pemberdayaan talent internal melalui mentoring dan coaching.</li> </ol>
<b>ST (Strength-Threat)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas dosen untuk menghadapi persaingan ketat antar perguruan tinggi.</li> <li>2. Penguatan etika dan budaya kerja profesional dalam menghadapi perubahan regulasi.</li> <li>3. Pengembangan sistem penghargaan yang memperkuat inovasi dan kontribusi sosial.</li> <li>4. Pemanfaatan kapasitas SDM untuk memperluas jangkauan penelitian dan publikasi.</li> <li>5. Penyiapan SDM tangguh untuk adaptasi terhadap dinamika lingkungan pendidikan.</li> </ol>
<b>WT (Weakness-Threat)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Restrukturisasi kebijakan internal untuk memenuhi standar nasional dan internasional.</li> <li>2. Pengembangan sistem motivasi dan kesejahteraan yang menyoar permasalahan retensi SDM.</li> <li>3. Investasi dalam pelatihan penguatan kepemimpinan dan manajemen.</li> <li>4. Adaptasi cepat terhadap regulasi baru dengan program pelatihan reguler.</li> <li>5. Revitalisasi sistem komunikasi internal untuk respons yang efektif.</li> </ol>

Strategi-strategi ini dirumuskan untuk memberikan arah yang jelas dalam pengembangan SDM, mengoptimalkan kekuatan dan peluang, sekaligus mengatasi kelemahan dan mengantisipasi ancaman agar Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dapat bersaing dan bertransformasi secara berkelanjutan dalam lingkungan pendidikan global.

### **2.3 Identifikasi Risiko dan Tantangan**

Identifikasi risiko dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan aspek penting yang harus diperhatikan secara matang agar institusi dapat merencanakan dan mengimplementasikan langkah-langkah pengembangan SDM secara efektif dan berkelanjutan. Risiko yang mungkin muncul baik berasal dari faktor internal maupun eksternal dan dapat berdampak langsung terhadap performa, motivasi, serta keberlangsungan pengelolaan SDM di lingkungan universitas. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh tentang risiko dan tantangan ini menjadi fondasi untuk membangun sistem manajemen risiko yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Salah satu risiko internal yang perlu menjadi perhatian adalah penyebaran dosen bergelar doktor yang belum merata di seluruh program studi, yang dapat menghambat kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kurangnya pemerataan tersebut mungkin disebabkan oleh keterbatasan sumber daya untuk mendukung pendidikan lanjut atau ketidakseimbangan distribusi beban kerja antar program studi. Risiko ini berpotensi mengakibatkan ketidakseimbangan kualitas akademik di berbagai fakultas dan program studi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada daya saing universitas secara keseluruhan.

Selain itu, ketidakefektifan sistem pengelolaan SDM yang belum sepenuhnya terintegrasi dan terdigitalisasi menjadi tantangan signifikan. Sistem manajemen karier, pemantauan kinerja, serta mekanisme penghargaan saat ini masih mengandalkan proses manual atau semi digital yang rentan terhadap kesalahan administrasi dan keterlambatan pengambilan keputusan. Kondisi ini berpotensi menurunkan efisiensi operasional sekaligus menghambat kemampuan universitas dalam memberikan respons cepat atas dinamika perubahan lingkungan pendidikan dan regulasi yang berlaku.

Motivasi dan kepuasan kerja juga menghadapi risiko yang perlu ditanggulangi dengan serius. Insentif dan penghargaan yang dirasa kurang adil dan transparan bisa menurunkan motivasi SDM untuk berinovasi dan berkontribusi secara optimal. Dalam jangka panjang, hal ini berisiko meningkatkan tingkat pergantian tenaga kerja, yang menyebabkan terputusnya kesinambungan pengembangan kompetensi serta biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan SDM baru. Tantangan ini harus disikapi melalui

revisi sistem penghargaan yang lebih adil dan meritokratis serta peningkatan komunikasi dan partisipasi SDM dalam perencanaan kebijakan.

Dari sisi eksternal, perguruan tinggi menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan institusi pendidikan lain, baik di tingkat nasional maupun internasional. Kompetisi ini memicu tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas SDM dan inovasi, serta adaptasi cepat terhadap perubahan policy, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Perubahan regulasi pendidikan tinggi yang cukup dinamis juga menyebabkan universitas harus selalu memperbarui sistem, prosedur, dan penerapan kebijakan SDM agar tetap sesuai dan tidak ketinggalan dalam persyaratan akreditasi dan standar nasional maupun internasional.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi yang cepat membawa peluang sekaligus tantangan. Implementasi teknologi baru di bidang SDM membutuhkan SDM yang adaptif dan berkompoten dalam penggunaan teknologi, sehingga universitas wajib menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan yang memadai. Namun, proses adaptasi teknologi ini tidak selalu berjalan mulus karena hambatan seperti resistensi perubahan dan keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa unit kerja, yang bisa mengganggu kelancaran transformasi digital dalam pengelolaan SDM.

Selain itu, keterbatasan dana juga menjadi risiko yang mempengaruhi pengembangan SDM, baik untuk pendidikan lanjutan, pelatihan, maupun program kesejahteraan. Anggaran yang terbatas dapat membatasi ruang gerak universitas untuk menyediakan fasilitas pendukung optimal serta memberi kesempatan bagi SDM untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang relevan. Risiko ini harus dikelola dengan perencanaan anggaran yang matang serta penggalangan sumber dana alternatif, termasuk kemitraan dengan lembaga eksternal dan industri.

Terakhir, risiko sosial dan budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Perubahan organisasi yang cepat dan perpaduan budaya kerja akibat merger institusi sebelumnya menimbulkan tantangan dalam hal harmonisasi nilai-nilai, komunikasi, dan kolaborasi antar unit kerja dan SDM. Ketidakharmisan ini dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja secara keseluruhan, sehingga penting bagi universitas melakukan pembinaan budaya kerja yang positif dan membangun sistem komunikasi internal yang efektif.

Dengan mengidentifikasi risiko dan tantangan tersebut secara tepat dan komprehensif, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dapat mengembangkan strategi mitigasi yang terarah dan program pengelolaan risiko yang unggul. Strategi ini tidak hanya berfokus pada penanggulangan risiko yang ada, tetapi juga pada antisipasi risiko baru yang muncul akibat perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Pendekatan proaktif terhadap manajemen risiko akan memperkuat posisi universitas dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan pengembangan SDM dengan hasil yang optimal.

#### **2.4 Hasil Survei Kepuasan dan Kebutuhan SDM**

Survei kepuasan dan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan instrumen penting dalam mengukur efektivitas pengelolaan dan pengembangan SDM yang selama ini diterapkan, sekaligus sebagai dasar untuk merancang program peningkatan kualitas kedepannya. Survei ini mencakup tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang berperan langsung dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi serta kegiatan operasional institusi. Melalui pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif yang sistematis, universitas dapat menangkap gambaran objektif mengenai persepsi, harapan, serta kebutuhan SDM terhadap berbagai aspek pengelolaan, termasuk fasilitas pelatihan, penghargaan, kesejahteraan, dan sistem manajemen kinerja.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas SDM mengapresiasi upaya universitas dalam menyediakan akses pendidikan lanjutan dan pelatihan pengembangan kompetensi, khususnya dalam aspek teknis dan digitalisasi yang semakin krusial. Sebagian besar responden menilai bahwa program pelatihan yang diselenggarakan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas masing-masing. Namun, masih ditemukan kebutuhan yang signifikan terhadap pelatihan soft skills, manajemen waktu, serta leadership yang disesuaikan dengan peran dan level jabatan di institusi, sebagai bagian dari pengembangan holistik SDM.

Kepuasan SDM terhadap sistem penghargaan dan insentif relatif beragam. Meskipun terdapat apresiasi terhadap transparansi dalam penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, beberapa responden menyatakan perlunya penguatan mekanisme insentif yang lebih adil, kompetitif, dan beragam. Hal ini menunjukkan bahwa sistem

penghargaan yang berbasis prestasi harus diperkuat agar dapat meningkatkan motivasi, mempertahankan talenta unggul, serta mendorong budaya inovasi. Penambahan variasi jenis insentif, termasuk pengakuan non-finansial, menjadi rekomendasi penting dari hasil survei.

Dalam hal kesejahteraan, survei mengungkap bahwa kebutuhan terhadap program pembinaan kesehatan fisik dan mental semakin meningkat. Para responden mengharapkan adanya dukungan yang lebih konkret dari institusi dalam bentuk program pendampingan psikologis, fasilitas kesehatan, serta kegiatan pembinaan kesejahteraan yang terintegrasi dalam gaya hidup kerja yang seimbang. Aspek ini menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kualitas kerja SDM dalam jangka panjang.

Selain itu, SDM juga mengungkapkan kebutuhan terhadap sistem informasi manajemen SDM yang lebih transparan dan mudah diakses. Banyak dari mereka yang menginginkan pemantauan perkembangan karier dan pelatihan yang lebih terstruktur melalui platform digital yang terintegrasi. Hal ini akan memberikan kemudahan dalam perencanaan pengembangan diri dan pelaporan kinerja secara real-time, sekaligus memperkuat komunikasi antara SDM dan manajemen universitas.

Survei juga menyoroti kebutuhan penguatan budaya organisasi yang mendukung kerja sama lintas unit dan inovasi. Responden menyatakan bahwa kolaborasi antarbagian dan antarprogram studi masih bisa ditingkatkan terutama melalui kegiatan bersama yang memfasilitasi sharing knowledge dan best practices. Ini menunjukkan bahwa penguatan budaya profesionalisme dan teamwork harus menjadi aspek utama dalam pengembangan SDM ke depan agar institusi mampu beradaptasi dan berinovasi secara cepat.

Secara keseluruhan, hasil survei ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai persepsi dan kebutuhan SDM di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Temuan tersebut menjadi dasar penting dalam perumusan roadmap pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas teknis dan akademik, tetapi juga pada aspek kesejahteraan, motivasi, teknologi digital, dan budaya kerja profesional. Dengan mengacu pada hasil-hasil survei ini, universitas dapat merancang intervensi strategis dan program pengembangan yang mampu menjawab kebutuhan nyata SDM, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

## **BAB III**

### **STRATEGI PENGEMBANGAN SDM**

#### **3.1 Strategi Rekrutmen dan Pengadaan SDM**

Strategi rekrutmen dan pengadaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan bagian penting dari pengembangan institusi yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kualitas akademik dan operasional. Rekrutmen bukan hanya sekadar proses administratif, melainkan langkah strategis yang menentukan daya saing dan keberhasilan universitas dalam mencapai target akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, strategi ini dirancang secara sistematis, mempertimbangkan kebutuhan institusi, ketersediaan SDM, serta dinamika lingkungan pendidikan yang cepat berubah.

Pertama-tama, proses rekrutmen dimulai dengan analisis kebutuhan SDM yang akurat dan berbasis data. Analisis ini melibatkan evaluasi jumlah dan kualitas dosen serta tenaga kependidikan saat ini, proyeksi pertumbuhan mahasiswa, pengembangan program studi, serta kebijakan pemerintah terkait standar pengajaran dan riset. Dengan adanya analisis kebutuhan yang berbasis bukti, universitas dapat mengidentifikasi posisi yang perlu segera diisi dan kompetensi yang diperlukan, sehingga rekrutmen menjadi tepat sasaran dan efektif dalam mengisi kekosongan serta meningkatkan kapasitas institusi.

Strategi rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tahapan seleksi. Penerapan prosedur rekrutmen yang terbuka dan berbasis merit merupakan prinsip utama yang dijunjung tinggi, memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi, latar belakang akademik, dan integritas yang sesuai dengan standar universitas. Proses seleksi dilakukan melalui berbagai metode, termasuk seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan penilaian portofolio akademik, untuk menjamin kualitas dan keadilan dalam penempatan SDM.

Selain itu, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia memprioritaskan rekrutmen dosen bergelar doktor sebagai upaya meningkatkan kualitas pengajaran dan riset. Kebijakan ini didukung dengan pemberian beasiswa pendidikan lanjutan dan program pendampingan bagi calon dosen yang belum memenuhi kualifikasi tersebut. Hal ini

menunjukkan komitmen institusi dalam membangun tenaga akademik yang kapabel, berdaya saing, serta mampu mengembangkan program pembelajaran dan riset yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sebagai bagian dari strategi, universitas juga menerapkan rekrutmen berbasis matriks yang mengintegrasikan analisis SWOT dan kebutuhan jangka panjang institusi. Pendekatan ini membantu universitas dalam mengevaluasi kekuatan internal dan peluang eksternal sekaligus mengantisipasi kelemahan dan ancaman yang mungkin muncul dalam proses pengadaan SDM. Dengan strategi ini, rekrutmen tidak sekadar memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga memperkuat kesiapan institusi menghadapi dinamika masa depan.

Dalam aspek operasional, strategi pengadaan SDM juga melibatkan kolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti mitra industri, lembaga pemerintah, dan institusi pendidikan lain. Kolaborasi ini tidak hanya memperluas jaringan sumber calon SDM berkualitas, tetapi juga mendukung program magang, riset bersama, serta pengembangan kompetensi melalui transfer ilmu dan teknologi. Pendekatan kolaboratif ini merupakan bagian dari strategi holistik yang mengintegrasikan berbagai aspek pengembangan SDM dalam lingkungan yang dinamis dan kompleks.

Teknologi informasi juga menjadi elemen penting dalam strategi rekrutmen SDM. Universitas mengadopsi sistem digitalisasi rekrutmen yang memungkinkan proses pendaftaran, seleksi, dan penilaian dilakukan secara online dengan standar keamanan dan transparansi tinggi. Sistem ini meningkatkan efisiensi, mempercepat proses seleksi, dan mempermudah pengelolaan data pelamar sehingga dapat memberikan keputusan yang tepat waktu dan berdasar data valid.

Dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan, strategi rekrutmen juga mencakup program onboarding dan orientasi yang sistematis untuk tenaga baru. Program ini bertujuan memperkenalkan visi, misi, budaya kerja, serta standar akademik universitas kepada SDM baru, sehingga mereka dapat segera beradaptasi dan berkontribusi secara efektif. Pendampingan dan mentoring juga menjadi bagian integral agar tenaga baru mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan kapasitas diri dan profesionalisme.

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen dan pengadaan SDM di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dirumuskan secara komprehensif dengan mengedepankan prinsip-prinsip transparansi, meritokrasi, dan keberlanjutan. Strategi ini tidak hanya berfungsi

sebagai mekanisme pengisian kebutuhan SDM, tetapi merupakan fondasi strategis untuk membangun tenaga akademik dan kependidikan yang unggul, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, universitas dapat memastikan bahwa setiap SDM yang direkrut dapat berperan signifikan dalam pencapaian tujuan institusi dan pengembangan pendidikan tinggi yang berkualitas.

### **3.2 Strategi Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi**

Strategi pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi merupakan komponen vital dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, universitas berupaya menyiapkan tenaga dosen dan kependidikan yang tidak hanya memiliki keahlian teknis dan akademik yang kuat, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan sosial budaya di era pendidikan abad ke-21. Strategi ini diawali dengan pemetaan kebutuhan kompetensi yang berbasis pada analisis SWOT dan hasil survei internal, sehingga program yang disusun sesuai dengan kebutuhan nyata institusi dan individu.

Pendekatan utama dalam strategi pengembangan kompetensi melibatkan integrasi teknologi pembelajaran modern, termasuk pemanfaatan platform digital dan metode pembelajaran aktif yang melibatkan mahasiswa secara intensif. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar, tetapi juga melatih dosen untuk menjalankan peran sebagai fasilitator kreatif dan inovatif. Selain aspek teknis pembelajaran, pelatihan juga difokuskan pada pengembangan soft skills, seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kepemimpinan, dan interkultural competence, guna memperkuat kemampuan dosen dan tenaga kependidikan dalam berinteraksi di lingkungan akademik yang multikultural.

Pendidikan berkelanjutan menjadi salah satu pilar utama dalam strategi ini, dengan mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, terutama jenjang doktoral. Laboratorium penelitian yang didukung penuh oleh universitas memberikan akses untuk menerapkan ilmu dan memperkaya penelitian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan. Program sertifikasi kompetensi juga dijalankan untuk memastikan bahwa SDM memiliki standar profesional yang diakui secara nasional maupun internasional, sekaligus menjadi alat ukur bagi pengembangan individu secara objektif.

Selain itu, strategi pengembangan kompetensi meliputi kolaborasi erat dengan berbagai industri, lembaga pemerintah, dan institusi pendidikan lain baik dalam maupun luar negeri. Kolaborasi ini membuka peluang program magang, riset bersama, dan pelatihan berbasis kebutuhan industri yang dapat meningkatkan relevansi kompetensi SDM dengan realitas dunia kerja dan perkembangan teknologi terkini. Melalui kemitraan strategis, universitas juga dapat memperluas jaringan sumber daya dan pengetahuan, memperkaya pengalaman dosen serta mendorong inovasi pembelajaran dan penelitian.

Sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi berbasis teknologi informasi menjadi bagian penting dalam strategi ini untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan pendidikan. Pengembangan aplikasi manajemen pembelajaran dan pelatihan memungkinkan pemantauan capaian pelatihan, umpan balik dari peserta, serta tindak lanjut pengembangan kompetensi secara real-time. Data hasil pemantauan ini menjadi dasar dalam perbaikan dan pengembangan program secara berkelanjutan, memastikan program pelatihan selalu relevan dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM.

Strategi pengembangan kompetensi juga mengedepankan peran kepemimpinan institusional dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Kepemimpinan yang visioner dan komunikatif diharapkan mampu memotivasi dan mengarahkan seluruh civitas akademika dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Budaya organisasi yang menempatkan pembelajaran terus-menerus sebagai nilai utama menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi, kolaborasi, dan pengembangan profesi.

Untuk mendukung keberlangsungan dan keberhasilan strategi ini, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia mengalokasikan sumber daya yang cukup dalam bentuk pendanaan, fasilitas pelatihan, serta tenaga ahli dan mentor yang kompeten. Pendanaan disalurkan baik melalui anggaran internal maupun kerjasama dengan pihak eksternal. Selain itu, universitas memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan infrastruktur pembelajaran yang mendukung transformasi digital dan metode pengajaran modern.

Secara keseluruhan, strategi pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi SDM di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia diarahkan untuk membentuk tenaga pengajar dan kependidikan yang kompeten, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika

pendidikan tinggi abad ke-21. Melalui kerangka yang terstruktur dan dukungan penuh dari seluruh pihak, universitas berkomitmen untuk terus menghadirkan program pengembangan kompetensi yang responsif terhadap kebutuhan internal dan eksternal, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan dalam pembangunan institusi dan peningkatan mutu pendidikan nasional dan internasional.

### **3.3 Strategi Pengelolaan Kinerja dan Penghargaan**

Strategi pengelolaan kinerja dan penghargaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa tenaga dosen dan tenaga kependidikan dapat mencapai kinerja optimal sesuai dengan misi dan visi institusi. Pengelolaan kinerja yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas SDM. Oleh karena itu, strategi pengelolaan ini dikembangkan secara menyeluruh, mengintegrasikan sistem evaluasi kinerja yang objektif, penyediaan penghargaan yang adil, serta mekanisme umpan balik yang konstruktif untuk membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

Salah satu langkah awal dalam strategi ini adalah implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif, yang mencakup perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja dosen serta tenaga kependidikan. Sistem tersebut dirancang berbasis indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan, meliputi aspek tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengukuran kinerja dilakukan secara periodik dengan menggunakan metode evaluasi yang jelas, termasuk penilaian diri, evaluasi atasan, dan penilaian rekan sejawat untuk mendapatkan gambaran yang holistik mengenai capaian dan area yang perlu dikembangkan.

Selain evaluasi kinerja formal, strategi ini juga menekankan pentingnya pelibatan SDM dalam proses penetapan tujuan dan indikator kinerja individu maupun unit kerja. Partisipasi ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pencapaian target, sekaligus memungkinkan penyesuaian program kerja yang lebih realistis dan berdampak. Penggunaan teknologi informasi dimanfaatkan secara maksimal melalui digitalisasi proses evaluasi yang mempercepat pengumpulan data, analisis, dan pelaporan hasil kinerja bagi semua jenjang SDM.

Penghargaan dan insentif merupakan komponen vital dalam strategi pengelolaan kinerja ini. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia mengembangkan sistem penghargaan yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pengakuan profesional, kesempatan pengembangan karier, dan pemberian sertifikat prestasi. Sistem ini dirancang agar adil, transparan, dan berbasis prestasi sehingga dapat mendorong motivasi dan meningkatkan produktivitas serta kreativitas SDM. Pemberian penghargaan yang tepat waktu dan proporsional diharapkan dapat menumbuhkan kultur penghargaan yang positif dalam institusi.

Selain penghargaan, strategi pengelolaan kinerja juga mencakup mekanisme korektif dan tindak lanjut yang berkesinambungan. Melalui feedback yang konstruktif, dosen dan tenaga kependidikan memperoleh gambaran jelas tentang area perbaikan dan rekomendasi pengembangan yang spesifik. Program pembinaan dan pelatihan disediakan bagi mereka yang memerlukan peningkatan kapasitas, sehingga kinerja yang kurang optimal dapat diperbaiki secara profesional. Pendekatan ini juga membantu membangun lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa didukung untuk berkembang.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam strategi ini dengan menyediakan arahan, dukungan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan manajemen kinerja dan penghargaan. Para pimpinan di tingkat fakultas dan unit kerja dilengkapi dengan pelatihan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang efektif dan berorientasi hasil. Mereka juga bertanggung jawab memastikan bahwa setiap proses evaluasi dan penghargaan dilaksanakan secara konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi serta regulasi yang berlaku.

Selain fokus pada kinerja akademik, strategi ini juga menempatkan perhatian pada pengelolaan stres dan kesejahteraan SDM sebagai bagian integral dari pengelolaan kinerja. Program kesejahteraan yang komprehensif, termasuk layanan konseling, kegiatan rekreasi, dan kebijakan kerja yang fleksibel, dirancang untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kondisi mental SDM. Dengan demikian, universitas berkomitmen menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi serta kesehatan jangka panjang SDM.

Secara keseluruhan, strategi pengelolaan kinerja dan penghargaan di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia diarahkan untuk membangun budaya kerja yang kompetitif,

inovatif, dan profesional, yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan. Melalui sistem evaluasi yang transparan, penghargaan yang adil, dukungan pengembangan berkelanjutan, serta perhatian pada kesejahteraan, universitas bertekad menjaga motivasi dan loyalitas SDM. Dengan strategi yang terintegrasi dan berorientasi hasil ini, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia siap mengoptimalkan potensi SDM untuk mewujudkan visi dan misinya sebagai institusi pendidikan tinggi unggul dan berdaya saing global.

### **3.4 Strategi Penguatan Budaya Kerja dan Etika Profesional**

Strategi penguatan budaya kerja dan etika profesional menjadi aspek yang tak terpisahkan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Budaya kerja yang kuat dan etika profesional yang teguh tidak hanya menjadi pondasi bagi produktivitas dan motivasi kerja, tetapi juga merupakan cerminan dari integritas institusi yang berpengaruh pada reputasi dan kepercayaan publik. Oleh karena itu, strategi ini dirancang secara menyeluruh dengan tujuan membentuk karakter SDM yang bertanggung jawab, berkomitmen, dan memiliki prinsip moral yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu pilar utama dalam strategi ini adalah pembentukan dan penguatan nilai-nilai inti budaya kerja yang menjadi acuan perilaku seluruh civitas akademika. Di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, budaya kerja yang diusung meliputi profesionalisme, integritas, komitmen, inovasi, dan responsivitas—yang disingkat dalam akronim “PIKIR”. Budaya kerja PIKIR merupakan pedoman perilaku yang membentuk sikap dan tindakan setiap individu dalam menjalankan perannya, mulai dari dosen hingga tenaga kependidikan. Profesionalisme menuntut setiap SDM untuk menjalankan tugas dengan dedikasi tinggi dan kompetensi yang mumpuni. Integritas menekankan pentingnya kejujuran, konsistensi, dan menolak segala bentuk penyimpangan yang dapat merusak reputasi institusi.

Komitmen menjadi unsur yang menempuh loyalitas dan kesungguhan dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai universitas, sementara inovasi mendorong terbukanya pikiran terhadap cara-cara baru yang mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan dan administrasi. Responsivitas mengajarkan SDM untuk cepat tanggap terhadap kebutuhan internal dan eksternal, baik terhadap mahasiswa, rekan kerja, maupun

masyarakat luas. Melalui penanaman budaya kerja ini secara terus menerus dan konsisten, universitas menciptakan lingkungan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

Selain itu, strategi ini juga menempatkan etika profesional sebagai fondasi utama yang mengatur tata kelola perilaku dan interaksi dalam lingkup akademik maupun sosial. Etika profesional di perguruan tinggi tercermin dalam bentuk integritas akademik, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap keberagaman. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia mendorong upaya penanaman nilai-nilai etika melalui kode etik yang tegas dan operasional, yang menjadi pedoman bagi seluruh civitas dalam menjalankan aktivitas akademik dan administratif. Penegakan kode etik dilakukan secara konsisten dengan mekanisme pengawasan dan sanksi yang adil untuk memastikan seluruh anggota universitas memahami dan menjalankan nilai-nilai tersebut.

Pendidikan dan pelatihan mengenai etika profesional menjadi bagian integral dalam strategi ini. Melalui program pelatihan soft skills, workshop, dan seminar, institusi memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya etika dalam menjalankan profesi. Kegiatan ini juga mengasah kemampuan komunikasi etis, pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai moral, serta kesadaran akan tanggung jawab digital dalam era teknologi informasi. Dengan demikian, SDM diharapkan tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap profesional yang tinggi dalam mengelola setiap tantangan dan dinamika kerja.

Penguatan budaya kerja dan etika profesional juga diperkuat melalui penciptaan lingkungan akademik yang inklusif dan kondusif bagi perkembangan karakter. Universitas membangun suasana yang mendorong kebebasan berpendapat, penghargaan terhadap keberagaman, dan ruang reflektif untuk nilai-nilai etis. Lingkungan semacam ini memungkinkan terciptanya dialog konstruktif yang memperkaya kualitas intelektual dan sosial, sekaligus menjaga integritas dan keadilan dalam setiap aspek kehidupan kampus. Sikap jujur, disiplin, dan saling menghormati menjadi norma yang dijalankan dalam aktivitas sehari-hari.

Kepemimpinan di semua tingkatan memegang peran sentral dalam menginternalisasi dan menegakkan budaya kerja serta etika profesional. Para pimpinan di universitas didorong untuk menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai tersebut serta membangun komunikasi yang terbuka dan suportif dengan seluruh anggota sivitas akademika. Dengan pendekatan kepemimpinan transformasional, universitas

menciptakan iklim organisasi yang mendukung perubahan positif, inovasi, dan pengembangan berkelanjutan dalam perilaku kerja dan profesionalisme.

Secara keseluruhan, strategi penguatan budaya kerja dan etika profesional di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia berfungsi sebagai landasan kuat untuk mengembangkan SDM yang tidak hanya unggul dalam kompetensi akademik dan teknis, tetapi juga bermoral tinggi dan bertanggung jawab sosial. Melalui strategi ini, universitas mengupayakan terciptanya lingkungan kampus yang sehat, produktif, serta beretika, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi institusi sebagai perguruan tinggi yang berintegritas dan berdaya saing global. Implementasi strategis yang konsisten dan partisipatif menjadi kunci keberhasilan dalam membangun budaya kerja dan etika profesional yang melekat dan menjadi teladan bagi seluruh civitas akademika dan masyarakat luas.

### **3.5 Strategi Digitalisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Strategi digitalisasi dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu langkah krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia untuk mengakselerasi transformasi pendidikan dan pengelolaan akademik di era digital saat ini. Strategi ini tidak hanya berfokus pada penerapan teknologi canggih, tetapi juga mencakup aspek perubahan budaya, peningkatan kapasitas SDM dalam menguasai teknologi, serta penataan sistem yang mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan pendidikan tinggi. Digitalisasi diharapkan menjadi fondasi yang mempermudah akses informasi, memperbaiki proses kerja, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Langkah awal dalam strategi ini adalah investasi yang signifikan pada infrastruktur teknologi yang memadai, meliputi jaringan internet berkecepatan tinggi, perangkat keras dan perangkat lunak modern, serta sistem keamanan siber yang kuat. Infrastruktur tersebut menjadi tulang punggung bagi implementasi berbagai aplikasi pendidikan digital seperti Learning Management System (LMS), Human Resource Information System (HRIS), dan sistem akademik terpadu. Dengan infrastruktur yang handal, seluruh civitas akademika dapat menikmati kemudahan akses layanan akademis dan administratif secara online kapan saja dan di mana saja tanpa hambatan teknis yang berarti.

Pengembangan kompetensi digital menjadi fokus utama dalam strategi ini. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menyelenggarakan program pelatihan intensif

untuk dosen dan tenaga kependidikan yang mencakup pemanfaatan teknologi pembelajaran, manajemen data digital, serta teknik komunikasi efektif dalam lingkungan online. Pelatihan ini dirancang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tapi juga mendorong dosen dan staf mengadopsi mindset inovatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, SDM tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga dapat menjadi penggerak transformasi digital yang berkelanjutan.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran juga dioptimalkan melalui penerapan model *blended learning* atau pembelajaran campuran yang menggabungkan metode tatap muka dan online. Model ini memberi fleksibilitas bagi mahasiswa dan dosen untuk mengakses materi pembelajaran, berdiskusi, dan melakukan evaluasi secara interaktif dan *real-time*. Melalui *e-learning*, universitas mampu menjangkau mahasiswa dari berbagai daerah dengan sumber belajar yang terstandarisasi dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu sehingga mendukung peningkatan kualitas akademik dan inklusivitas pendidikan.

Digitalisasi juga diterapkan secara menyeluruh dalam manajemen SDM melalui sistem HRIS yang terintegrasi. Sistem ini mempermudah universitas dalam mengelola data registrasi, proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, serta administrasi kepegawaian secara efektif dan efisien. Penerapan HRIS memberikan kemudahan monitoring dan evaluasi secara *real-time* sehingga keputusan strategis dapat diambil berdasarkan data yang valid dan akurat. Pengelolaan SDM yang berbasis teknologi data ini menjadi acuan utama dalam mewujudkan tata kelola yang transparan, cepat, dan responsif.

Selain mengoptimalkan teknologi yang tersedia, universitas juga berupaya membangun ekosistem digital yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Platform digital untuk berbagi pengetahuan, riset kolaboratif, dan komunikasi antar civitas kampus didorong untuk dikembangkan agar terjadi pertukaran ilmu dan pengalaman secara intensif. Melalui ekosistem digital ini, setiap anggota universitas dapat berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran, pengembangan penelitian, dan pelayanan akademik, sekaligus menjaga momentum inovasi agar terus maju.

Keamanan data menjadi perhatian kritis dalam strategi digitalisasi ini. Dengan semakin tingginya penggunaan teknologi, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menerapkan standar keamanan siber yang ketat untuk melindungi data pribadi

mahasiswa, dosen, dan pegawai, serta data institusi. Teknologi enkripsi, firewall, dan prosedur keamanan lainnya diimplementasikan secara menyeluruh untuk mengurangi risiko pencurian data, kebocoran informasi, dan gangguan sistem. Pengelolaan keamanan ini menjadi upaya preventif agar sistem digital yang dibangun dapat berjalan handal dan dipercaya oleh seluruh pengguna.

Pengembangan strategi digitalisasi juga terkait erat dengan perubahan budaya organisasi, di mana seluruh civitas akademika diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma kerja digital yang berbasis kecepatan, akurasi, dan kolaborasi. Program sosialisasi dan pembinaan sikap digital literacy menjadi bagian penting agar semua pihak mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dan bertanggung jawab. Pembentukan budaya digital ini meningkatkan produktivitas, responsif terhadap kebutuhan mahasiswa dan masyarakat, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, strategi digitalisasi dan pemanfaatan teknologi informasi di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan fondasi utama dalam membangun kampus masa depan yang adaptif, inklusif, dan efisien. Melalui penguatan infrastruktur, peningkatan kapasitas SDM, integrasi sistem manajemen digital, serta penerapan keamanan siber yang kuat, universitas siap menghadapi tantangan era pendidikan modern. Strategi ini memastikan bahwa seluruh elemen dalam institusi dapat beroperasi secara sinergis untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing global, sekaligus memberikan pengalaman belajar dan bekerja yang terbaik bagi civitas akademika dan masyarakat luas.

### **3.6 Strategi Penjaminan Mutu SDM**

Strategi penjaminan mutu sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan upaya sistematis dan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tenaga dosen dan tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi. Penjaminan mutu SDM bukan hanya proses administratif, tetapi sebuah komitmen institusional yang melibatkan berbagai mekanisme terintegrasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi dan perbaikan secara kontinu. Melalui strategi ini, universitas berusaha memastikan bahwa seluruh SDM mampu berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Salah satu aspek utama dalam strategi penjaminan mutu SDM adalah pengembangan dan implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang menyeluruh dan terstruktur. SPMI berfungsi sebagai kerangka kerja utama yang mengatur standar kualitas, prosedur pelaksanaan, serta evaluasi kinerja SDM sesuai dengan standar nasional dan internasional. Dalam SPMI, terdapat indikator-indikator kinerja yang jelas dan terukur sehingga setiap unit kerja dan individu memiliki acuan yang sama dalam pencapaian mutu. Universitas secara rutin melakukan audit mutu internal dan tinjauan manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, sekaligus merumuskan rencana perbaikan yang berbasis data dan bukti.

Strategi ini juga meliputi peningkatan kapasitas SDM melalui program pelatihan, workshop, dan coaching clinic yang difokuskan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Pelatihan-pelatihan ini dirancang berdasarkan hasil evaluasi dan kebutuhan nyata SDM, termasuk metodologi pengajaran, penggunaan teknologi digital, serta etika dan budaya kerja profesional. Dengan investasi berkelanjutan di bidang pengembangan kapasitas, universitas memastikan SDM selalu siap menjawab tantangan pendidikan tinggi yang terus berkembang.

Penguatan kebijakan dan tata kelola juga menjadi fondasi penting dalam penjaminan mutu SDM. Universitas menetapkan kebijakan yang jelas mengenai rekrutmen, pengembangan karier, manajemen kinerja, dan penghargaan yang terintegrasi dalam kerangka penjaminan mutu. Kebijakan tersebut disosialisasikan secara berkala kepada seluruh civitas akademika agar tercipta kesadaran dan komitmen bersama dalam memenuhi dan meningkatkan standar mutu. Sistem pendokumentasian yang baik menjadi alat pendukung dalam pelaksanaan kebijakan ini agar semua proses dapat berlangsung transparan dan akuntabel.

Sistem monitoring dan evaluasi yang efektif menjadi instrumen strategi penjaminan mutu SDM berikutnya. Universitas menerapkan pengumpulan data kinerja secara berkelanjutan melalui teknologi informasi yang terintegrasi, memungkinkan analisa performa yang akurat dan real-time. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai umpan balik konstruktif bagi individu dan unit kerja untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas kerja. Melalui mekanisme ini, upaya peningkatan mutu tidak berlangsung sporadis, melainkan menjadi budaya institusional yang terbentuk dan berkembang.

Kolaborasi dengan berbagai pihak eksternal, seperti lembaga akreditasi, pemerintah, dan institusi pendidikan lain juga menjadi bagian dari strategi penjaminan mutu. Melalui kolaborasi ini, universitas dapat memperbarui standar dan metode penjaminan mutu sesuai dengan dinamika regulasi dan standar internasional. Partisipasi aktif dalam program akreditasi dan audit mutu eksternal memberikan validasi independen terhadap kualitas SDM dan membuka peluang untuk benchmarking dan pengembangan lebih lanjut.

Selain aspek teknis, strategi penjaminan mutu SDM juga menghadirkan pendekatan humanistik berupa pembinaan budaya mutu. Budaya mutu ini melibatkan penguatan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, integritas, dan kolaborasi di kalangan SDM, yang menjadi fondasi bagi terwujudnya kinerja optimal. Universitas mendorong keterlibatan seluruh sivitas akademika dalam forum diskusi, pelatihan etik, dan kegiatan pengembangan diri untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan inspiratif.

Secara keseluruhan, strategi penjaminan mutu SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dirancang sebagai sistem yang komprehensif dan adaptif untuk menjamin semua elemen SDM berkinerja dan berperilaku sesuai dengan standar terbaik. Implementasi strategi ini secara konsisten diharapkan mampu menghasilkan SDM yang tidak hanya unggul secara profesional dan akademik, tetapi juga memiliki etika dan komitmen yang kuat dalam mendukung kemajuan institusi. Roadmap penjaminan mutu ini merupakan pijakan utama yang memandu universitas dalam melakukan inovasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan demi mencapai keunggulan dan daya saing yang berkelanjutan di tingkat nasional dan internasional.

## **BAB IV**

### **ROADMAP PENGEMBANGAN SDM**

#### **4.1 Indikator Kinerja Utama (KPI) SDM**

Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) Universitas PGRI Mahadewa Indonesia merupakan alat ukur strategis yang dirancang untuk memastikan implementasi kebijakan dan program pengelolaan SDM berjalan efektif, efisien, dan berorientasi hasil sesuai dengan Renstra SDM universitas serta Renstra Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. IKU ini menjadi dasar evaluasi berkala yang memandu perbaikan berkelanjutan guna mencapai peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan, sekaligus mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Beberapa indikator utama yang diadopsi dalam roadmap ini antara lain:

1. Persentase dosen tetap berpendidikan doktor (S3) dari total dosen yang ada, yang mencerminkan kualitas akademik dan kapabilitas riset yang dimiliki universitas. Indikator ini sejalan dengan kebijakan kementerian yang menuntut peningkatan jumlah dosen berkualifikasi tinggi sebagai syarat utama akreditasi dan reputasi akademik.
2. Rasio beban kerja dosen, yakni proporsi waktu yang digunakan untuk kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Rasio ini menjadi tolok ukur seimbangannya kontribusi dosen dalam tridharma perguruan tinggi, yang sangat berdampak pada produktivitas dan mutu lulusan.
3. Tingkat partisipasi SDM dalam program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, yang mengukur keterlibatan dosen dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan kompetensi teknis, pedagogik, dan manajerial. Pemantauan indikator ini penting untuk menjamin adanya peningkatan kapasitas profesional serta adaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Indeks kepuasan SDM terhadap pengelolaan, fasilitas, pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang ada, sebagai refleksi langsung dari efektivitas pelayanan manajemen SDM yang berdampak pada motivasi dan retensi tenaga kerja.

5. Persentase implementasi sistem digitalisasi manajemen SDM, termasuk penggunaan HRIS, LMS, dan platform digital lainnya, yang bertujuan meningkatkan efisiensi administrasi, kecepatan layanan, dan transparansi data.
6. Rekrutmen SDM berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang mencerminkan keberhasilan proses rekrutmen dan penempatan SDM secara strategis.
7. Tingkat kepatuhan dan konsistensi pelaksanaan kode etik dan budaya kerja profesional, yang mengukur integritas dan profesionalisme SDM dalam menjalankan tugasnya.
8. Persentase Dosen Bersertifikat Kompetensi, proporsi dosen yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keilmuan dan standar profesi, sebagai tanda profesionalisme dan pengakuan mutu.
9. Tingkat Partisipasi SDM dalam Program Pengembangan Soft Skills, Mengukur keterlibatan tenaga dosen dan kependidikan dalam pelatihan pengembangan non-teknis, seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, dan manajemen waktu.
10. Persentase SDM yang Mengikuti Pendidikan Lanjutan S3, peningkatan kapasitas akademik dengan memonitor jumlah SDM yang sedang menempuh pendidikan lanjutan, sesuai dengan target peningkatan kualifikasi.
11. Rasio Dosen Tetap terhadap Tenaga Pengajar Tidak Tetap, Menunjukkan kestabilan dan komitmen institusi dalam menyediakan SDM pengajar dengan status formal untuk menjamin kualitas pengajaran yang konsisten.
12. Persentase SDM yang Terlibat dalam Penelitian dan Publikasi Ilmiah, partisipasi SDM dalam aspek riset sebagai indikator kontribusi pada tri dharma perguruan tinggi dan peningkatan reputasi institusi.
13. Indeks Kepuasan Mahasiswa terhadap Kualitas SDM Pengajar, mengukur persepsi mahasiswa mengenai kualitas pengajaran dan profesionalisme dosen, yang menjadi refleksi langsung mutu SDM.
14. Tingkat Implementasi dan Kepatuhan terhadap Kode Etik dan Budaya Organisasi, penilaian mengenai bagaimana nilai-nilai etika dan budaya profesional dijalankan secara nyata oleh SDM, sebagai indikator integritas institusi.

15. Persentase SDM yang Mengikuti Program Digitalisasi dan TI, menilai kesiapan SDM dalam penguasaan teknologi informasi sebagai bagian dari transformasi digital universitas.

Dengan pencapaian indikator kinerja utama ini, diharapkan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia mampu meningkatkan kualitas tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang profesional, inovatif, dan adaptif. Sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang selaras dengan target Kementerian Pendidikan dan visi institusi untuk menjadi perguruan tinggi unggul yang berdaya saing global. Indikator ini juga menjadi alat komunikasi efektif kepada seluruh pemangku kepentingan mengenai keberhasilan dan tantangan dalam pengelolaan SDM institusi, sekaligus sebagai pendorong komitmen bersama menuju peningkatan berkelanjutan.

#### **4.2 Target dan Milestones Tahunan (2020-2025)**

Berikut adalah target dan milestones tahunan untuk roadmap pengembangan SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia 2021-2025 yang sesuai dengan renstra SDM dan renstra kementerian:

##### **2020-2021: Tahap Persiapan dan pematapan Awal**

- Menyelesaikan pemetaan kebutuhan SDM berdasarkan analisis SWOT dan survei internal.
- Meningkatkan persentase dosen bergelar doktor minimal 40%.
- Implementasi awal sistem digitalisasi HRIS untuk pengelolaan data SDM.
- Menyelenggarakan pelatihan dasar digital literacy dan etika profesional bagi 60% dosen dan tenaga kependidikan.
- Menetapkan sistem evaluasi kinerja dan penghargaan berbasis indikator kinerja utama.

##### **2021-2022: Tahap Pengembangan dan penyempurnaan Sistem**

- Meningkatkan persentase dosen bergelar doktor menjadi 50%.
- Melanjutkan pengembangan HRIS dengan integrasi sistem evaluasi kinerja dan pelaporan real-time.
- Melaksanakan pelatihan lanjutan soft skills dan manajemen perubahan untuk 75% SDM.

- Penguatan budaya kerja profesional dengan peluncuran program mentoring dan coaching.
- Meningkatkan digitalisasi proses pembelajaran, termasuk blended learning secara lebih luas.

#### **2022-2023: Tahap Optimalisasi dan Ekspansi**

- Mencapai 60% dosen bergelar doktor dan 80% dosen serta tenaga kependidikan mengikuti pelatihan berkelanjutan sesuai kebutuhan kompetensi.
- Optimalisasi penggunaan HRIS untuk proses rekrutmen, pengembangan karier, dan monitoring beban kerja.
- Melaksanakan audit internal sistem penjaminan mutu SDM dan tindak lanjut perbaikan.
- Memperluas kemitraan riset dan pelatihan dengan institusi nasional dan internasional.
- Meningkatkan tingkat kepuasan SDM minimal 80% berdasarkan survei tahunan.

#### **2023-2024: Tahap Inovasi dan Integrasi Lanjutan**

- Target 70% dosen bergelar doktor dan peningkatan proporsi dosen bersertifikat kompetensi.
- Pengembangan sistem penghargaan dan insentif yang lebih variatif dan terintegrasi dengan kinerja dan inovasi.
- Implementasi lengkap sistem digitalisasi SDM yang mencakup seluruh proses RI (Recruitment, Induction, Retention).
- Penyiapan SDM untuk menghadapi tantangan global melalui program pelatihan internasional dan sertifikasi internasional.
- Evaluasi dampak program pelatihan dengan indikator produktivitas penelitian dan pengajaran.

#### **2024-2025: Tahap Konsolidasi dan Evaluasi Menyeluruh**

- Mencapai minimal 80% dosen bergelar doktor dan 90% dosen serta tenaga kependidikan memenuhi standar kompetensi nasional dan internasional.
- Roadmap digitalisasi SDM memasuki fase optimal dengan pengembangan big data dan analitik kinerja SDM.
- Standar pelayanan dan budaya kerja profesional sudah terinternalisasi dan menjadi budaya organisasi.

- Melaksanakan tinjauan menyeluruh dan pembaruan roadmap berdasarkan hasil evaluasi lima tahun dan perkembangan regulasi terbaru.
- Memperkuat reputasi universitas dengan peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian, pengabdian masyarakat, dan lulusan.

Berdasarkan milestone di atas dapat digambarkan seperti matrik berikut :

**Tabel 1. Matriks Roadmap SDM 2021–2025**

Pilar / Tahun	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
<b>Kualifikasi Dosen</b>	Mapping kebutuhan, 40% doktor	50% doktor	60% doktor	70% doktor + sertifikat kompetensi	≥80% doktor, ≥90% kompeten
<b>Kompetensi &amp; Pelatihan</b>	60% pelatihan dasar digital & etika	75% pelatihan soft skills & manajemen perubahan	80% pelatihan berkelanjutan sesuai kompetensi	Pelatihan & sertifikasi nasional/internasional	Konsolidasi kompetensi, pemetaan gap untuk roadmap baru
<b>HRIS &amp; Digitalisasi SDM</b>	HRIS tahap 1: data induk SDM	HRIS tahap 2: integrasi evaluasi kinerja & pelaporan real-time	HRIS untuk rekrutmen, karier, monitoring beban kerja	HRIS full RI (Recruitment–Induction–Retention)	Big data & analitik kinerja SDM
<b>Budaya &amp; Sistem Kinerja</b>	Kebijakan evaluasi kinerja & reward	Mentoring & coaching, penguatan budaya profesional	Audit mutu SDM & tindak lanjut	Sistem inovasi insentif terintegrasi HRIS	Budaya profesional terinternalisasi, konsolidasi praktik baik
<b>Kemitraan &amp; Internasionalisasi</b>	Pemetaan mitra potensial	Penguatan jaringan nasional	Ekspansi kemitraan nasional & internasional	Pelatihan & sertifikasi internasional	Konsolidasi jejaring global untuk peningkatan reputasi
<b>Outcome Tri Dharma &amp; Reputasi</b>	Fondasi data & sistem	Peningkatan kualitas pembelajaran (blended learning)	Produktivitas Tri Dharma mulai terukur	Kenaikan produktivitas riset & pengabdian	Reputasi universitas menguat, siap masuk roadmap 2026–2030

### 4.3 Rencana Aksi Prioritas Pengembangan SDM

Berikut adalah Rencana Aksi Prioritas Pengembangan SDM untuk Universitas PGRI Mahadewa Indonesia berdasarkan roadmap pengembangan SDM yang terstruktur, terukur, dan mengacu pada standar nasional:

#### 1 Analisis Kebutuhan dan Pemetaan SDM

Melakukan analisis jabatan dan beban kerja secara komprehensif untuk mengetahui kebutuhan kuantitatif dan kualitatif SDM sesuai dengan visi dan misi universitas. Melakukan pemetaan kompetensi dan proyeksi kebutuhan jangka menengah dan panjang.

2 Rekrutmen dan Seleksi Terintegrasi

Mengembangkan sistem rekrutmen yang transparan dan berbasis merit dengan memanfaatkan teknologi digital. Melakukan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar nasional dan berorientasi pada peningkatan kualitas akademik dan pelayanan.

3 Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Lanjutan

Menyelenggarakan pelatihan intensif dan program pendidikan lanjutan yang menyesuaikan dengan kebutuhan kompetensi SDM, termasuk soft skills, teknologi digital, dan etika profesional. Memberikan beasiswa dan pendampingan bagi SDM untuk studi lanjut ke jenjang doctoral.

4 Digitalisasi dan Pemanfaatan TI dalam Manajemen SDM

Implementasi penuh Human Resource Information System (HRIS) untuk mempercepat dan mempermudah pengelolaan administrasi SDM, evaluasi kinerja, dan pelaporan real-time. Membangun ekosistem digital yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi.

5 Pengelolaan Kinerja dan Sistem Penghargaan

Menerapkan sistem manajemen kinerja yang adil, transparan, dan berbasis indikator kinerja utama (IKU). Mengembangkan mekanisme penghargaan yang bervariasi dan memotivasi untuk mendukung produktivitas dan inovasi SDM.

6 Penguatan Budaya Kerja dan Etika Profesional

Membangun dan menginternalisasi budaya kerja profesional yang mencerminkan integritas, komitmen, dan inovasi. Mendorong pemahaman dan penerapan kode etik serta nilai-nilai luhur akademik dalam aktivitas sehari-hari.

7 Evaluasi dan Penjaminan Mutu Berkelanjutan

Menetapkan sistem evaluasi berkala terhadap program pengembangan SDM dan kinerja individu serta unit kerja. Melakukan audit mutu internal dan eksternal serta tindak lanjut perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

8 Peningkatan Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja-Hidup

Menyediakan program kesejahteraan fisik dan mental, aktivitas rekreasi, serta dukungan psikologis untuk meningkatkan motivasi dan retensi SDM. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dan sehat.

#### 9 Pengembangan Jejaring dan Kemitraan

Mengembangkan kolaborasi dengan institusi pendidikan nasional dan internasional, industri, serta pemerintah untuk memperluas peluang pengembangan kompetensi dan riset SDM.

#### 10 Sosialisasi dan Komunikasi Internal

Mengoptimalkan komunikasi internal yang efektif dan transparan untuk memastikan semua pihak memahami kebijakan, program, serta peran masing-masing dalam pengembangan SDM.

Rencana aksi prioritas ini menjadi pijakan strategis bagi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dalam merealisasikan roadmap pengembangan SDM secara efektif dan terukur. Dengan fokus pada integrasi antara perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, digitalisasi, pengelolaan kinerja, serta budaya kerja profesional, universitas siap membangun SDM unggul yang mampu mendukung visi pendidikan tinggi yang berdaya saing nasional dan global. Pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan ini memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan SDM mendapat perhatian yang proporsional untuk mencapai hasil yang optimal dan berdampak luas terhadap institusi.

### **4.4 Pemantauan, Evaluasi, dan Tindak Lanjut**

Pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut merupakan fase krusial dalam roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia yang berfungsi sebagai mekanisme kontrol kualitas dan perbaikan berkesinambungan. Dalam konteks pengembangan SDM, pemantauan berperan dalam mengumpulkan data dan informasi secara sistematis mengenai pelaksanaan program dan pencapaian indikator kinerja utama (IKU). Proses ini dilakukan secara rutin dengan memanfaatkan teknologi informasi agar data selalu mutakhir dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Pemantauan yang komprehensif mencakup semua aspek pengelolaan SDM, mulai rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, manajemen kinerja, digitalisasi hingga budaya kerja, memastikan semua elemen program berjalan sesuai rencana.

Evaluasi selanjutnya menjadi tahap analitis untuk menilai efektivitas dan dampak dari setiap program pengembangan SDM. Evaluasi dilakukan menggunakan metode

kualitatif dan kuantitatif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk dosen, tenaga kependidikan, dan manajemen universitas. Hasil evaluasi memberikan gambaran objektif mengenai kekuatan yang perlu dipertahankan, kelemahan yang harus diperbaiki, serta peluang baru yang bisa dimanfaatkan. Evaluasi juga dilakukan dalam siklus yang jelas, misalnya semesteran atau tahunan, dengan fokus pada pencapaian target-target strategis yang telah ditetapkan dalam roadmap dan renstra SDM serta kementerian.

Tindak lanjut merupakan langkah strategis yang diambil berdasarkan hasil evaluasi demi meningkatkan mutu dan efektivitas pengembangan SDM. Tindak lanjut biasanya meliputi perbaikan kebijakan, penyusunan rencana aksi baru, alokasi sumber daya yang lebih tepat, serta pengembangan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan. Universitas juga melakukan revisi roadmap dan renstra berdasarkan insight yang diperoleh dari evaluasi untuk menyesuaikan dengan dinamika internal maupun eksternal. Komunikasi yang baik terkait tindak lanjut ini menjadi penting agar seluruh civitas akademika memahami arah perubahan dan ikut berperan aktif dalam implementasi perbaikan.

Pengelolaan proses pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut didukung oleh sistem manajemen data berbasis teknologi yang memungkinkan visualisasi kemajuan melalui dashboard indikator kinerja. Sistem ini memudahkan manajemen dalam melakukan monitoring secara real-time sekaligus mendorong transparansi dan akuntabilitas. Pendekatan ini juga memungkinkan integrasi feedback dari berbagai unit kerja sehingga evaluasi menjadi proses kolaboratif dan partisipatif, memperkuat komitmen setiap pihak terhadap peningkatan kualitas SDM.

Budaya evaluasi yang terbuka mendukung pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif. Universitas memberikan ruang bagi kritik dan saran konstruktif sebagai bagian dari proses pembelajaran organisasi. Pelaporan hasil evaluasi tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga sarana refleksi strategis yang menggerakkan perbaikan dan inovasi kegiatan SDM secara berkelanjutan. Dengan mekanisme ini, roadmap pengembangan SDM menjadi dokumen hidup yang responsif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan lingkungan pendidikan tinggi.

Secara keseluruhan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dalam roadmap pengembangan SDM Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bertujuan memastikan

bahwa seluruh program pengembangan SDM berjalan efektif dan memberikan dampak nyata. Melalui siklus berkelanjutan ini, institusi dapat menjamin kualitas, efisiensi, dan relevansi sumber daya manusia secara konsisten. Dengan demikian, universitas mampu membangun SDM yang unggul, profesional, dan berintegritas, yang menjadi fondasi utama dalam pencapaian visi sebagai perguruan tinggi berdaya saing nasional dan internasional.

## **BAB V**

### **REKOMENDASI DAN PENUTUP**

#### **5.1 Rekomendasi Kebijakan dan Program Pendukung**

Rekomendasi kebijakan dan program pendukung dalam roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia penting disusun sebagai pedoman strategis agar pengembangan SDM berjalan efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi. Kebijakan ini harus memberikan arah yang jelas untuk meningkatkan kapasitas, kualitas, dan profesionalisme dosen serta tenaga kependidikan yang merupakan aset utama institusi dalam menjawab tantangan pendidikan abad 21.

Pertama, perlu ditegaskan kebijakan peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik dan kependidikan secara berjenjang dan terukur. Universitas harus menyediakan dukungan pendanaan, beasiswa, dan fasilitas pendidikan lanjutan, terutama untuk mencapai jenjang doktoral bagi dosen. Hal ini akan menjamin adanya tenaga pengajar yang berkualitas tinggi dan mampu menghasilkan output akademik yang unggul. Pendekatan kebijakan ini harus didukung dengan program pendampingan akademik dan pengembangan riset.

Kedua, penguatan program pelatihan dan pengembangan soft skills yang meliputi kepemimpinan, komunikasi, etika profesional, serta literasi digital adalah hal yang tidak kalah penting. Kebijakan yang mendorong pelaksanaan pelatihan berkelanjutan dengan pendekatan blended learning harus diutamakan agar SDM mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar kerja global.

Ketiga, kebijakan digitalisasi pengelolaan SDM perlu dipercepat dengan mengimplementasikan sistem HRIS yang terintegrasi, mencakup proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan pelaporan. Digitalisasi akan meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akurasi pemantauan sumber daya manusia, sekaligus memudahkan pengambilan keputusan strategis berbasis data.

Keempat, perlu adanya kebijakan yang mendorong budaya kerja profesional dan etika akademik yang kuat. Universitas harus menetapkan dan menegakkan kode etik yang jelas, serta menyediakan mekanisme pengawasan dan pelatihan etika profesional secara

rutin. Penerapan ini bertujuan untuk memastikan integritas dan akuntabilitas seluruh civitas akademika sehingga menciptakan lingkungan akademik yang sehat dan produktif.

Kelima, kebijakan tentang sistem penghargaan dan insentif yang adil dan beragam sangat perlu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas SDM. Penghargaan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga pengakuan profesional, kesempatan promosi karir, dan fasilitasi publikasi penelitian yang dapat memupuk semangat inovasi dan kolaborasi.

Keenam, perlu disusun program monitoring dan evaluasi yang ketat dengan indikator kinerja utama yang terukur dan terintegrasi dalam sistem manajemen mutu SDM. Kebijakan ini memastikan adanya mekanisme tindak lanjut yang responsif dan berkelanjutan terhadap hasil evaluasi, guna melakukan perbaikan program serta pengembangan SDM secara adaptif.

Ketujuh, penguatan kemitraan strategis dengan lembaga pemerintah, institusi pendidikan lain, dan industri harus dimasukkan dalam kebijakan pengembangan SDM. Melalui kemitraan ini, universitas memperoleh dukungan sumber daya, peluang pelatihan bersama, dan akses riset kolaboratif yang berorientasi pada kebutuhan nyata dunia kerja dan masyarakat.

Terakhir, kebijakan pengelolaan kesejahteraan SDM harus menjadi perhatian utama dengan menyediakan program pendukung kesehatan fisik dan mental, fleksibilitas kerja, serta layanan konseling. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi SDM unggul.

Secara keseluruhan, rekomendasi kebijakan dan program pendukung ini harus dirumuskan secara sistematis dan partisipatif, mencerminkan kebutuhan aktual SDM dan visi jangka panjang universitas. Dengan demikian, kebijakan ini menjadi fondasi yang kokoh untuk mengarahkan seluruh proses pengembangan SDM agar mampu menghasilkan tenaga dosen dan kependidikan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi, serta mampu memperkuat posisi Universitas PGRI Mahadewa Indonesia sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul dan berkelanjutan.

## **5.2 Alokasi Sumber Daya dan Dukungan Pengembangan SDM**

Alokasi sumber daya dan dukungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menjadi fondasi utama yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan seluruh proses pengembangan SDM dalam institusi. Dalam konteks roadmap pengembangan SDM, perencanaan alokasi sumber daya harus

dirancang secara cermat dan strategis, dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mendukung peningkatan kapasitas, kualitas, dan profesionalisme dosen serta tenaga kependidikan. Pengelolaan sumber daya yang optimal mencakup alokasi anggaran, infrastruktur, teknologi, serta tenaga pendukung yang mampu mendorong program-program pengembangan SDM berjalan sesuai rencana dan memiliki dampak maksimal.

Pertama, alokasi pendanaan menjadi aspek fundamental dalam mendukung semua program pengembangan SDM. Universitas harus mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pendidikan lanjutan bagi dosen, termasuk beasiswa dan pendampingan studi doktoral, program pelatihan teknis dan soft skills, serta pembinaan budaya kerja dan etika profesional. Pendanaan yang cukup juga diperlukan untuk pengadaan fasilitas pendidikan seperti laboratorium, perpustakaan digital, dan platform pembelajaran online yang mendukung pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Selain itu, alokasi dana untuk sistem digitalisasi, seperti implementasi Human Resource Information System (HRIS), menjadi sangat penting untuk menunjang efisiensi pengelolaan SDM.

Kedua, dukungan infrastruktur fisik dan teknologi informasi merupakan komponen yang tak kalah penting. Penyediaan ruang pelatihan yang representatif, perangkat teknologi yang mutakhir, serta konektivitas internet yang andal menjadi prasyarat agar kegiatan pengembangan profesional berjalan lancar dan efektif. Infrastruktur digital yang handal memungkinkan integrasi sistem pengelolaan SDM yang terkoneksi dengan seluruh unit kerja dan fakultas, sehingga kemudahan akses data serta transparansi informasi dapat terwujud, meningkatkan responsivitas manajemen terhadap kebutuhan SDM.

Ketiga, pembangunan sumber daya pendukung berupa tenaga ahli, mentor, dan fasilitator dalam program pengembangan SDM menjadi bagian strategis dalam memastikan transfer ilmu yang maksimal. Universitas perlu melibatkan pakar internal maupun eksternal yang memiliki kompetensi dan pengalaman memadai untuk menjadi mentor yang membimbing tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengasah skill dan kreativitas. Dukungan pendampingan ini juga mempercepat adaptasi SDM dalam menghadapi teknologi baru dan dinamika lingkungan pendidikan yang terus berubah.

Keempat, pengembangan jejaring kerja sama dan kemitraan strategis dengan berbagai instansi pemerintah, lembaga pendidikan nasional dan internasional, serta dunia industri menjadi sumber daya vital yang perlu dimanfaatkan secara optimal. Jejaring ini

tidak hanya menyediakan akses terhadap sumber daya pembelajaran dan pelatihan, tetapi juga membuka peluang riset kolaboratif, pertukaran SDM, dan peningkatan kerjasama yang bermanfaat dalam pengembangan kompetensi secara sistemik dan sinergis.

Kelima, pentingnya peran monitoring dan evaluasi dalam alokasi sumber daya agar seluruh investasi yang dikeluarkan dapat menghasilkan outcome yang diharapkan. Sistem pengawasan yang baik memungkinkan identifikasi kendala dan hambatan implementasi dengan cepat sehingga dapat dilakukan penyesuaian yang strategis dan tepat waktu. Evaluasi berkala juga membantu universitas melakukan perencanaan ulang dan pengalokasian anggaran secara fleksibel sesuai prioritas pengembangan.

Keenam, memprioritaskan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan dampak positif langsung terhadap motivasi dan produktivitas SDM. Alokasi sumber daya untuk program pelatihan keseimbangan kerja dan hidup, kesehatan mental, serta kegiatan rekreasi adalah investasi jangka panjang yang mendukung SDM tetap bersemangat dan loyal terhadap institusi.

Secara keseluruhan, alokasi sumber daya dan dukungan dalam pengembangan SDM di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia harus direncanakan secara holistik dan terintegrasi, menyoar aspek finansial, fisik, manusia, teknologi, dan jaringan kerja. Dukungan yang memadai dan tepat sasaran memastikan setiap upaya pengembangan SDM tidak hanya berjalan efektif tetapi juga memberikan kontribusi signifikan bagi penguatan institusi secara keseluruhan. Dengan strategi alokasi sumber daya yang matang, universitas dapat mewujudkan SDM unggul yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta mendorong Universitas PGRI Mahadewa Indonesia menjadi perguruan tinggi yang kompetitif dan berkelanjutan di tingkat nasional dan global.

### **5.3 Komitmen dan Sinergi Stakeholder**

Komitmen dan sinergi stakeholder merupakan pilar fundamental dalam kesuksesan roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Perwujudan visi dan misi institusi dalam meningkatkan kualitas SDM tidak dapat dicapai tanpa dukungan aktif dari berbagai pihak terkait, baik internal institusi seperti rektorat, fakultas, dosen, tenaga kependidikan, maupun stakeholder eksternal seperti pemerintah, industri, masyarakat, dan alumni. Oleh karena itu, penguatan komitmen dan sinergi ini harus didasarkan pada prinsip kolaborasi yang transparan,

partisipatif, dan berkelanjutan agar setiap program pengembangan SDM dapat diimplementasikan secara optimal dan berdampak luas.

Komitmen internal harus tertanam di seluruh jajaran manajemen universitas mulai dari pimpinan tertinggi hingga unit-unit pelaksana teknis. Rektor, dekan, kepala departemen, hingga koordinator program studi harus memegang peran strategis dalam menyelaraskan kebijakan pengembangan SDM dengan strategi institusional. Komitmen ini diwujudkan melalui pengalokasian sumber daya, fasilitasi program pengembangan, dan pengawasan pelaksanaan serta pencapaian target mutu SDM. Selain itu, sikap keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan dan keberanian untuk melakukan inovasi menjadi pendorong utama keberhasilan transformasi SDM secara menyeluruh.

Dosen dan tenaga kependidikan sebagai pelaku utama proses pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengaktualisasikan komitmen tersebut ke dalam praktik sehari-hari. Penguatan sinergi antar civitas akademika melalui forum komunikasi reguler, pelatihan bersama, dan koordinasi lintas unit kerja menjadi hal penting agar seluruh elemen dapat bekerja sinergis dan saling mendukung dalam menggapai tujuan bersama. Dengan suasana kerja yang kondusif dan saling menghargai, iklim profesionalisme dan budaya kerja yang produktif dapat terbangun dengan kuat.

Keberhasilan pengembangan SDM tidak lepas dari dukungan aktif stakeholder eksternal yang memiliki peran strategis. Pemerintah memberikan regulasi, kebijakan, dan pembiayaan yang memengaruhi arah dan cakupan program pengembangan SDM. Industri membantu menjembatani kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja dan perkembangan teknologi, termasuk membuka peluang magang, riset terapan, dan kerja sama pengembangan kurikulum. Alumni sebagai bagian dari ekosistem universitas berkontribusi dalam evaluasi relevansi pendidikan dan pengembangan jejaring kerja. Membangun kemitraan yang kuat dengan seluruh stakeholder eksternal ini akan memperkaya sumber daya, memperluas perspektif, dan mendorong inovasi yang relevan.

Salah satu wujud konkret dari sinergi ini adalah perumusan kesepakatan kemitraan formal melalui Memorandum of Understanding (MoU) atau kerja sama strategis yang jelas hak dan kewajibannya, termasuk mekanisme komunikasi dan evaluasi bersama. Melibatkan stakeholder dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan SDM membuka ruang partisipasi yang memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama atas keberhasilan institusi. Keterlibatan ini juga meningkatkan

akuntabilitas dan transparansi yang menjadi syarat mutlak dalam lingkungan pendidikan tinggi modern.

Pentingnya komunikasi efektif antar stakeholder menjadi salah satu fokus utama dalam membangun sinergi. Adanya forum diskusi, workshop, seminar, dan media komunikasi digital mendukung terciptanya dialog terbuka antara seluruh pihak terkait, sehingga berbagai persepsi dan aspirasi dapat didengar dan difahami dengan baik. Dengan komunikasi yang konstruktif, konflik dapat diminimalisasi dan kolaborasi dapat berjalan lancar, menghasilkan keputusan yang konsensus dan berorientasi pada peningkatan kualitas SDM.

Penguatan kapasitas stakeholder juga menjadi bagian penting dari strategi sinergi. Universitas melaksanakan pelatihan dan sosialisasi yang tidak hanya ditujukan bagi SDM internal, tapi juga bagi mitra eksternal seperti pelaku industri dan komunitas. Peningkatan kapasitas ini memastikan seluruh stakeholder memiliki pemahaman yang sama terhadap standar mutu, tujuan pengembangan SDM, dan peran mereka dalam mewujudkannya. Hal ini menciptakan pondasi yang kokoh untuk kerja sama yang produktif dan bernilai tambah.

Secara keseluruhan, komitmen dan sinergi stakeholder merupakan aspek vital dalam mewujudkan roadmap pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan di Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. Melalui kolaborasi yang terstruktur, komunikasi yang terbuka, dan partisipasi yang aktif, institusi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya yang ada, mengatasi tantangan secara bersama, dan mengarah pada pencapaian mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Komitmen bersama ini merupakan landasan kuat yang menjamin keberhasilan transformasi SDM secara holistik sesuai dengan standar nasional dan tuntutan global.

#### **5.4 Penutup dan Harapan**

Sebagai bagian penutup dalam roadmap pengembangan sumber daya manusia (SDM) Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, narasi ini merangkum komitmen institusi dan harapan yang ingin diwujudkan melalui implementasi seluruh strategi, program, dan rencana aksi yang telah disusun secara sistematis. Penutup ini tidak hanya menjadi refleksi atas proses pengembangan SDM yang telah dan akan dilakukan, tetapi juga penegasan tanggung jawab kolektif seluruh komponen civitas akademika dan stakeholder

dalam mewujudkan visi pendidikan tinggi yang berkualitas, kompetitif, dan berdaya saing global.

Pertama-tama, roadmap ini disusun sebagai panduan strategis yang jelas dan terukur untuk mentransformasikan SDM institusi menjadi sumber daya yang unggul, profesional, dan adaptif. Melalui tahapan-tahapan yang sistematis mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, digitalisasi, hingga penguatan budaya kerja dan penjaminan mutu, universitas menunjukkan komitmennya untuk menjawab tantangan internal maupun eksternal. Komitmen ini merupakan pijakan penting dalam menjamin keberhasilan jangka panjang yang tidak hanya berdampak pada pengembangan individual SDM, tetapi juga meningkatkan reputasi dan kualitas lembaga secara keseluruhan.

Selanjutnya, ada harapan bahwa semua unsur dalam universitas dapat bekerja secara sinergis dan kolaboratif, membangun budaya kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran sepanjang hayat. Sinergi antara pimpinan, dosen, tenaga kependidikan, serta stakeholder eksternal harus terus diperkuat agar proses pengembangan SDM berjalan dinamis dan responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Lingkungan kerja yang inklusif dan demokratis diharapkan menjadi ruang bagi semua pihak untuk berkontribusi optimal, menghadirkan solusi kreatif, serta menjaga komitmen terhadap integritas dan profesionalisme.

Selain itu, penutup ini juga menggarisbawahi pentingnya kesinambungan dan komitmen investasi sumber daya, baik dalam hal pendanaan, teknologi, maupun pengembangan kapabilitas manusia. Universitas harus mempertahankan fokus pada alokasi sumber daya yang efektif dan efisien, memastikan bahwa semua program tidak hanya dilaksanakan dengan baik, tetapi juga memiliki mekanisme monitoring dan evaluasi yang ketat sehingga tercapai hasil yang maksimal. Dengan demikian, roadmap ini menjadi dokumen hidup yang terus diperbarui dan disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan tren global.

Harapan besar disematkan pula pada pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung seluruh aspek pengembangan SDM. Transformasi digital membuka peluang besar untuk mempercepat proses pembelajaran, meningkatkan efektivitas pengelolaan, serta memperluas akses pelatihan dan mentoring. Universitas berkomitmen untuk terus mengembangkan ekosistem digital yang inklusif dan *user-friendly*, yang memudahkan

setiap individu dalam mengembangkan potensi secara mandiri maupun bersama-sama dalam komunitas akademik.

Terakhir, roadmap ini mengajak seluruh civitas akademika serta mitra strategis untuk bersama-sama menjaga dan mengembangkan budaya evaluasi yang konstruktif. Sikap terbuka terhadap kritik dan pembelajaran dari hasil evaluasi menjadi kunci agar pengembangan SDM dapat terus berorientasi pada kualitas dan inovasi. Melalui pendekatan sistemik dan partisipatif, universitas diharapkan mampu menjadikan pengembangan SDM sebagai kekuatan utama dalam mendukung program pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas dan berdampak luas.

Secara keseluruhan, penutup dan harapan dalam roadmap pengembangan SDM ini mengukuhkan tekad Universitas PGRI Mahadewa Indonesia untuk terus maju dalam mencetak SDM yang unggul dan berdaya saing, sekaligus memperkuat fondasi sebagai institusi pendidikan tinggi terkemuka. Dengan komitmen kuat, sinergi stakeholder, dan alokasi sumber daya yang optimal, universitas akan mampu menghadapi tantangan masa depan dan memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan nasional dan kemajuan peradaban global.