

Kapabilitas Kampus Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Wadah Mewujudkan Keahlian Mahasiswa

¹Andrian Saputra 

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis, Riau, Indonesia

² * Corresponding author: andriancahhh@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the topic of Human Resource Management and Skills, with a focus on the role of higher education institutions in optimizing and enhancing students' skills in management and organization. The aim is to find out the extent of the correlation between campus and HRM. The research method was carried out using a library literacy approach. Management of resources that are managed in order to oversee human resources in the lecture environment. By all means and efforts of human resources available in organizations/agencies it is very important to define all potential students who have an impact on organizational and campus efforts to achieve goals. The concept of human resource management on campus will provide insight into shaping quality and play an important role in building the image of the best quality graduates. Human resource management on campus can also be the driving force for creating faculty enthusiasm along with the faculty's courage to face it. The prospect is positive and provides something useful for the development of education. as well as for the environment in which they are located, so that the existence of lecturers and students is expected to remain a light and role model as academics who are able to change the mindset of society so that they develop and progress along with the development of the modern era. Through efforts to acquire skills as academics and knowledge.

Keywords: *Campus HRM, Student Expertise*

Article Info

Article History

Received : Juny12th, 2023

Revised : July 14th, 2023

Accepted : Agustus 3rd, 2023

Published : September 2nd, 2023

Copyright © 2023 by the author



INTRODUCTION

Manajemen dalam hal ini adalah proses mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan mahasiswa, pendidik, staf, dan tenaga kerja lainnya dalam lingkup organisasi atau perguruan tinggi. Tujuannya adalah untuk mendukung kegiatan organisasi atau perguruan tinggi dalam Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajer perlu di pastikan organisasi telah melakukannya sumber daya yang sesuai di lokasi dan waktu yang tepat. Dengan begitu, organisasi dapat menyelesaikan tugas-tugas yang membantu mencapai sasaran dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Manajemen tenaga kerja adalah sistem resmi di dalam sebuah organisasi yang dibuat untuk menjamin pemanfaatan potensi. Melalui pemanfaatan SDM yang baik untuk memperoleh output yang

diharapkan.(Kumorotomo & Margono, 1994) Strategi tersebut mengacu pada perencanaan yang baik di dalam berbagai instansi dan organisasi untuk memastikan pemanfaatan potensi instansi pendidikan secara efisien serta efektifitas guna untuk meraih maksud dan cita-cita persatuan dimana berdasarkan kepada suatu hal yang sudah ditetapkan. Baik itu kampus maupun organisasi yang besar dengan banyak karyawan, manajemen yang tepat harus diterapkan, termasuk sistem penggajian yang adil dan sah. Setiap kegiatan tersebut memerlukan analogi yang dapat berjalan dengan lancar dan menghindari hal yang tidak diinginkan. Pada konteks yang selalu berubah seperti tantangan di pasar kerja, perubahan hukum, dan kebutuhan perguruan tinggi serta karyawannya, maka hal ini juga harus terus berkembang. Studi tentang manajemen tenaga kerja melibatkan beberapa kaidah ilmu yang lainnya. Kontribusi SDM juga mencakup rancangan atas pelaksanaan konsep dengan pengaturan personil, pembangunan sumber daya manusia, memperhatikan itu semua. Maka, penilaian terhadap hasil maupun kompensasi. Serta adanya hubungan kerja yang baik. Manajemen SDM melibatkan seluruh harapan yang di tuju maka praktik manajemen akan berdampak secara signifikan pada SDM-nya. Hal ini sangatlah penting terhadap mutu tersebut.(Darwis & Mahmud, 2017)

Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk menciptakan unit kerja yang efektif bagi organisasi. Agar tercapai sesuatu tersebut, kajian terhadap yang melatar belakangi ini menunjukkan bagaimana perguruan tinggi harus menarik, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan mahasiswa yang tepat, melalui banyaknya persentase mahasiswa serta berbagai potensi yang terkandung didalamnya. Hal ini sejalan dengan adanya anggapan bahwa peluang yang banyak dari hadirnya mahasiswa sebagai wadah membangun sumber daya yang ada. sebagai kekuatan pendorong dalam mendukung faktor manajemen yang harus digunakan dengan cara terbaik, bersinergi atas keadaan tersebut. Selanjutnya, perlu diingat bahwa transisi yang menghadirkan teknologi secara cepat mendorong mindset manusia agar mampu menyesuaikan diri dengan modifikasi zaman yang terus berkembang dan maju.(Loilatu dkk., 2020)

LITERATURE REVIEW

SDM adalah sebuah proses penyediaan, pelatihan, evaluasi, kompensasi dan pengaturan hubungan karyawan organisasi, kesehatan, keselamatan dan kesetaraan. Manajemen SDM merupakan bidang manajemen yang difokuskan pada tugas-tugas SDM. Dalam proses kepemimpinan. Kegiatan kepegawaian meliputi penentuan kualifikasi calon pegawai, perekrutan, penyeleksian calon pegawai, pelatihan dan pendidikan lanjutan dan evaluasi. Manajemen personalia atau bervariasi dari perusahaan ke perusahaan.(Siagian, 2002) Namun secara umum, tujuan departemen SDM mungkin untuk menetapkan berbagai kebijakan terkait SDM dan memastikan kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, hal ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya ketika semua karyawan yang kompeten dan termotivasi dilibatkan. Hal ini sering diartikan sebagai informasi, tip dan panggilan. Ini seharusnya menjadi ilmu karena eksekutif dipandang sebagai informasi yang logis efisien mencoba untuk memahami alasan mengapa dan bagaimana individu berkolaborasi. Ia mengatakan sebagai tip karena para

eksekutif mencapai tujuan melalui implikasi dengan mengatur individu untuk mengurus bisnis mereka. Apalagi dikatakan sebagai panggilan dengan alasan itu dewan bergantung pada keterampilan unik untuk mencapai prestasi direktur dan pekerja ahli diharapkan oleh seperangkat prinsip. Aset manusia mempunyai dua hal yang penting karena memiliki dua, yaitu mencari tahu, skala besar dan miniatur. Pada tingkat skala besar HRM menyiratkan perbaikan dan penggunaan staf (pekerja) untuk pencapaian target yang kuat juga, tujuan individu. Dalam hal ini mampu karena itu berarti bisa mengeksekusi, dan membuat jatuh tempo. Kemudian, pada saat itu, SDM merupakan satu modal kekayaan yang terkandung dalam persekutuan, termasuk semua orang yang menjalani suatu organisasi.

Hadirnya manajemen ini diharapkan untuk membuat rencana kerja, desain dan siklus yang mengarah pada kepuasan setiap kebutuhan mereka dengan bergantung pada kapasitas terbaik mereka. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menangani komponen manusia dengan segala kapasitasnya yang sebenarnya diklaim nyata mungkin agar SDM yang terpenuhi dapat diperoleh selanjutnya, memenuhi (agreeable) bagi pergaulan. SDM penting untuk eksekutif secara keseluruhan yang menyoroti SDM. Pertimbangan Ini menggabungkan komponen administratif, kemampuan fungsional, dan pekerjaan dan posisi aset SDM dalam mencapai tujuan otoritatif dengan cara yang terkoordinasi.

Eksplanasi Terhadap Keahlian

Berhubungan dari minat atau bakat yang dimilikinya. Keahlian ini memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi seseorang untuk mengembangkan keahlian yang dimilikinya agar dapat sukses dalam bidang yang diminatinya. Inovasi yang dibangun dan keterampilan kreatif. Jika kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi tidak dibarengi dengan kemampuan berinovasi, mereka tidak memainkan peran yang penting dalam mengelola organisasi, baik kewirausahaan maupun birokrasi. Pepatah lama "*Tidak ada yang segar di bawah sinar matahari*". Tidak ada yang sepenuhnya baru di bawah langit ini. Kemajuan selalu memiliki nilai waktu dan nilai kegunaan. Oleh karena itu segala sesuatu masih dapat dilihat sebagai sesuatu yang baru, sejalan dengan perkembangan zaman dan yang dapat dimanfaatkan. (Christiana, 2013)

METHODOLOGY

Tulisan ini merupakan kajian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode studi literatur. Caranya dengan membaca, memahami dan mempelajari berbagai literatur yang diambil dari jurnal, buku dan penelitian lainnya. Semuanya mendapatkan presentasi penting Sumber Daya Manusia (SDM) dan kampus atau fakultas yang menggali kontribusi manajemen tersebut dalam dunia pengelolaan kampus dan pengembangan kompetensi mahasiswa terkait perkuliahan. Sumber data berdasarkan sumber data yang diperoleh kemudian dikumpulkan untuk dianalisis dari perspektif manajemen dan staf. Berawal dari berbagai sumber yang ditemukan, penelitian ini pada umumnya dilakukan dalam bentuk metode yang disebut "*literatur*", yaitu suatu jenis pendekatan yang dilakukan dengan cara memperoleh cara dan hasil berdasarkan atas teori yang telah ada.

RESULT AND DISCUSSION

Analisis Konsepsi Peran MSDM Terhadap Keahlian Mahasiswa Dalam Konteks Kampus

Dalam suatu organisasi dan institusi pendidikan sudah menjadi hal yang tak terpisahkan dengan faktor sumber daya manusia, terkhusus dengan kualitas dan kuantitas mahasiswa dalam sebuah perguruan tinggi. Karena mempunyai kontribusi yang penting. Maka, termasuk di lingkungan kampus yang notabane dengan potensi mahasiswa. Manajemen sumber daya manusia ini sudah menjadi perkara penting. Dikatakan sebagai urat nadi, disini manusia yang di atur dan dikelola. Menjadi penunjang alur terhadap aktivitas yang dilaksanakan oleh institusi. Dengan adanya keyakinan bahwa bermacam ragam institusi walaupun belum memiliki faktor sumber daya dalam bentuk kekayaan berupa uang. Namun, ketika memiliki sumber daya manusia yang berpendidikan, keterampilan yang sesuai bakat, kedisiplin diri, ketekunan, jiwa kerja keras, mempunyai culture, tekad untuk berpikir maju dan berkembang yang besar. Pada institusi dan pribadi yang terbuka luas.(Afrida Yanis, 2022)

Fungsi dari manajemen yang tepat tidak hanya dilakukan oleh mereka ahli saja. Akan tetapi, tergantung keterampilan dengan bidang dan proporsi tersendiri. Namun, juga mencakup terpenuhinya berbagai syarat yang lainnya. Hal ini terdiri dari loyalitas, adanya disiplin, institusional yang dibangun, dedikasi yang tercipta, dan kesediaan. Sehingga mampu membawa kepentingan yang sifatnya pribadi menjadi kepentingan dalam konteks luas. Disana adanya faktor kepentingan yang diharapkan bersama antara lain tergambar lebih luas. Misalnya, kepentingan secara bersama dalam institusi pendidikan. Ilustrasi yang semacam ini, hadir dan berlaku di kampus sebagai wadah pencetak para akademisi yang unggul atas ilmu pengetahuan dan isu globalisasi. Walaupun terkenal elit dan kampus megah, segala fasilitas lengkap, tetapi jika tidak mampu didukung sumber daya yang berkualitas. Output yang di planning tidaklah akan terwujud dengan manajemen dimana harapannya yaitu kampus profesional. Oleh karena itu, kampus tidak akan mampu bersaing dan berkembang secara maksimal atau bahkan lebih cenderung menetap di tempatnya yang tidak mempunyai sumber daya yang berkualitas, yang hanya mengandalkan kuantitasnya. Jika ditinjau dengan pendekatan sosio kultural. Sekarang ini tanpa disadari bahwa kedudukan dan martabat sumber daya kampus sudah di akui, di segani dan di junjung tinggi di tengah-tengah masyarakat. Munculnya penghargaan atas penghormatan yang di berikan sebuah pertanda bahwa kampus memberikan makna kesempatan untuk berkarya bagi mahasiswa dengan berbagai potensi dan keahlian pada masing-masing mahasiswa. Hal ini sudah relevan diterima dengan argumen bahwa seorang mahasiswa harus memiliki karya yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Sehingga lahirlah sumber daya bersifat profesional melalui berbagai pendekatan, salah satunya dengan pendekatan suatu budaya menjadi sebuah tantangan sekaligus nilai positif yang di hasilkan.(Turmidzi, t.t.)

Harapan dari manajemen kampus sebagai bentuk dari tata kelola seluruh civitas akademika. Menjadi suatu *challenge* tersendiri bagi para tenaga pendidik khususnya terhadap peran dari ilmu manajemen untuk memainkan kontribusi serta profesi dosen yang lebih profesional. Dengan harapan out-put yang di berikan pada akhirnya kampus

mampu menciptakan dan menghasilkan lulusan yang lebih berkompeten dalam bidang yang di tekuni masing-masing. Maka eksistensi tenaga akademisi yang profesional menjadi garda terdepan demi mewujudkan visi dan misi serta harapan kampus tersebut.(Sebastian, 2018) Merujuk pada konsepsi manajemen secara universal bahwa manajemen dari sumber daya manusia terhadap perkembangan kampus bisa dijabarkan sebagai suatu upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan instansi tersebut, menggerakkan dalam mengevaluasi sumber daya di kampus. untuk dapat memberikan kontribusi yang berbeda sebanyak mungkin. pencapaian program dan rencana kerja serta kontribusi sektor pengembangan kampus. Ditetapkan secara lebih rinci bahwa sumber daya kampus merupakan komponen manajemen yang tidak dapat dipisahkan dari konteksnya. Sumber daya ini telah berubah, terutama bagaimana mereka digunakan untuk mengelola sumber daya kampus bagi mahasiswa.

Secara garis besar manajemen merupakan sebuah konseptualisasi, yang berisi fakta berupa gagasan. Di katakan suatu kelompok, komunitas yang terdapat di dunia perkuliahan maupun secara personal. Manajemen tersebut terlebih ditekankan pada bagian yang terbilang rumit untuk membangun mahasiswa sebagai manusia biasa. Mewujudkan pola pikir kelompok dari masyarakat yang intelektual dan terpelajar di harapkan bisa untuk di kolaborasi atas kajian bersifat ilmiah dan bersifat kultural. Orang-orang yang akan siap, mau, dan juga mampu berkontribusi pada tujuan organisasi disebut sebagai sumber daya manusia. Secara alami, istilah "tujuan organisasi" di sini tidak hanya merujuk pada pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis, politik, dan pemerintahan, tetapi juga pada pendidikan tinggi, yang secara ilmiah dan budaya disebut sebagai "manajemen SDM universitas". Perguruan tinggi dan mitranya menghadapi "tantangan" dan kebutuhan SDM pelaksana perguruan tinggi. Di mana basis SDM dewan? Tentu saja, ini lebih tentang bagaimana dia mengelola semua potensi dosen dan mengurangi kekurangan. sehingga pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi pada akhirnya dapat menampilkan profil dosen profesional yang sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi. Pendidik yang melakukan penelitian ilmiah pengabdian kepada masyarakat tidak hanya harus menyajikan materi kuliah tetapi juga menampilkan diri secara cerdas dan profesional. Misalnya, dosen dan perguruan tinggi akan kehilangan semangatnya sebagai pendidik profesional jika mengabaikan salah satu perangkat tridharma perguruan tinggi—misalnya dosen dan perguruan tinggi hanya menjalankan fungsi pendidikan dan pengajaran secara teratur dan mengabaikan fungsi lainnya—yang akan berdampak negatif pada kebudayaan. upaya mereka Kehadiran pendidik dan keahlian mereka dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi dan keberhasilan perguruan tinggi. Agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tepat dan efektif, dosen perlu memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin, etos kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Sumber Daya Manusia Dosen (SDMD) berperan penting dalam membentuk persepsi kualitas lulusan dan perguruan tinggi secara keseluruhan, sesuai dengan konsep pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi.(Apriani dkk., 2022)

Posisi ini mendapatkan dukungan. karena dosen memiliki kewenangan yang lebih besar terhadap proses akademik dibandingkan dengan profesi sejenis di lembaga

pendidikan di bawahnya . Akibatnya pengelolaan tersebut membuat manusia mempunyai pendidikan terbaik yang efektif di semua tingkatan, dari posisi kepemimpinan tertinggi hingga terendah, serta dalam kepegawaian staf pendukung akademik yang mampu bekerja dengan dosen profesional saat ini dengan melayani semua mahasiswa, menilai kebutuhan mereka, datang dengan solusi kreatif, dan memelihara hubungan. Pengelolaan SDM dosen di perguruan tinggi untuk menghadapi dan mengisi kehidupannya dengan cara yang membuatnya lebih berharga dan bermakna bagi dirinya, orang-orang di sekitarnya, dan lingkungan tempat tinggalnya juga dapat menjadi sumber semangat bagi dosen. Hal ini menjamin bahwa dosen akan terus berperan sebagai mercusuar bagi lingkungan alam dimanapun mereka berada. karena dosen dipandang oleh masyarakat sebagai profesi mulia yang juga merupakan profesi guru besar yang berlandaskan ilmu pengetahuan, kecerdasan, dan intelektualitas.(Jazimah, 2015)

Tantangan Dalam Membangun MSDM di Lingkungan Kampus

Di masa mendatang, organisasi atau lembaga manusia, termasuk perguruan tinggi, menghadapi tantangan untuk menciptakan organisasi atau lembaga yang lebih beragam dan memerlukan pengelolaan yang lebih efektif, efisien, dan produktif. Akibatnya, penting untuk mengakui bahwa anggapan bahwa bisnis akan semakin bergantung pada manajemen SDM berkualitas tinggi adalah mubazir. Walaupun pengelolaan sumber daya organisasi lainnya juga harus mendapat perhatian, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang paling besar. Perlu disadari bahwa tujuan dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap keberhasilan lembaga, untuk memahami situasi ini. Ada dua jenis kendala yang harus diatasi manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi. Mereka yang menjadi bagian dari universitas. Ketika dihadapkan pada berbagai tantangan internal universitas dalam kegiatan, manajemen SDM di perguruan tinggi tidak terlalu sulit untuk dipahami.(Samsuni, 2017)

Ada beberapa masalah di dalam universitas, antara lain yaitu dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1). Anggaran,
- 2). Jumlah lulusan yang diantisipasi,
- 3). Kegiatan baru atau terkait bisnis,
- 4). Desain lembaga dan tugas yang diberikan kepada karyawan.(Hengki Primayana, 2016)

Alasan lainnya, pengelolaan SDM perguruan tinggi bisa dimulai dengan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh perguruan tinggi, seperti mayoritas perguruan tinggi di Indonesia. Perguruan tinggi dan pendidikan tinggi boleh jadi menjadi pelopor teknologi dan cikal bakal peradaban hingga melahirkan pribadi-pribadi yang bertakwa dan berkarakter. Bisa dilihat budaya mutu global, termasuk etika akademik, yang meliputi nilai-nilai moral (baik sistem nilai baik maupun buruk) yang harus dimiliki dosen saat bekerja di kelas. Sulitnya pengawasan SDM pendidikan lanjutan yang menitikberatkan

pada pengembangan individu yang berbakti dan berakhlak mulia mengharapkan perguruan tinggi membangun landasan yang kuat dengan instruktur pembentuk karakter yang memiliki akhlak keilmuan yang arif, adil dan teratur. . Etika akademik harus menjadi bagian penting dari moralitas ketika berhadapan dengan kemajuan sosial, ekonomi, politik, budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mampu menjunjung tinggi martabat, menjadi sumber daya masyarakat, dan akuntabel kepada masyarakat disamping tanggung jawab individu mengedepankan kompetensi profesional, kejujuran, integritas, dan objektivitas. budaya kemewahan Indonesia. Perguruan tinggi menghadapi kesulitan dalam pengelolaan SDM dan harus mencapai status universitas kelas dunia.(Sirojuddin dkk., 2022)

Meskipun perguruan tinggi eksternal menghadapi kesulitan, manajemen SDM dapat berinovasi dan mengubah lingkungan manajemen SDM. Masuknya berbagai aspek dalam struktur organisasi perguruan tinggi secara bertahap membuat akuntabilitas unit pengelola SDM semakin meluas dan strategis. Ketika pengawas memberikan otoritas departemen personalia untuk mengambil alih perekrutan dan pemecatan karyawan, serta fungsi penggajian, fungsi utama departemen mulai terbentuk. Lingkungan eksternal yang berubah dengan cepat juga menghadirkan hambatan internal untuk penyelesaian pekerjaan dalam manajemen SDM di perguruan tinggi. Kecenderungan perguruan tinggi untuk memperluas perluasan pasarnya disebut sebagai globalisasi. Kehadiran perguruan tinggi Universitas internasional menimbulkan ancaman yang serius bagi kelangsungan lembaga pendidikan tinggi dalam negeri. Sebagai simbol, menandakan kesiapan atau ketidaksiapan. Para mahasiswa kampus sudah bersaing secara global. Keadaan ini menuntut adanya manajemen sumber daya manusia. Perguruan Tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dosen, metode operasi, dan komitmen kerja ke tingkat yang sebanding dengan dosen di negara lain.(Sudjiman & Sudjiman, 2020)

Urgensi MSDM dan Keahlian Terhadap Zona Kampus

Melalui proses yang sistematis, runtut, terukur, dan terorganisir, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dosen perguruan tinggi (SDMD) nampaknya perlu dilakukan terhadap pengembangan dosen. Pengelolaan SDM di perguruan tinggi yang mampu memenuhi harapan masyarakat (*stakeholders*) berbasis “berorientasi pasar” dapat menunjukkan bahwa upaya tersebut memang diperlukan. Selain itu, persaingan iklim menjadi semakin menantang di era globalisasi. Masalah Hal ini mengharuskan lembaga pendidikan memusatkan upaya manajerial mereka untuk memastikan bahwa pelanggan mereka, yang meliputi komunitas pengguna (pengguna), intelektual masyarakat, dan mahasiswa pendidikan tinggi negeri yang berminat, terpuaskan. Akibatnya, terjadi struktur organisasi universitas, budaya kerja, dan fleksibilitas harus terus dievaluasi dan ditingkatkan secara masif.(Frisdayanti, 2019) Manajemen sumber daya manusia universitas adalah organisasi yang melakukan hal tersebut, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang profesional dan kuat. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi dalam mengembangkan potensi dosen adalah kemampuan untuk memberdayakan komponen sumber daya manusia perguruan tinggi dengan secara optimal mengatasi faktor-faktor yang membentuk produktivitas kerja

pribadi dosen dan kelompok fungsional dosen. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pembangunan harus dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas individu dan kelompok untuk tanggung jawab sistem yang lebih besar.(Oktasari & Kurniadi, 2020) Produktivitas pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat bukan satu-satunya indikator perkembangan dosen dalam melaksanakan tugasnya.(Abdullah, t.t.) Misalnya meliputi:

a). Tingkat Pendidikan;

b). Posisi Fungsional.(Adisel & Thadi, 2020)

Persyaratan untuk manajemen SDM universitas yang tinggi tidak dapat disangkal dari perspektif objektif. Manajemen SDM Perguruan Tinggi harus mengetahui bagaimana seorang dosen melakukan kegiatan akademiknya dan menyesuaikan dengan sifat tanggung jawabnya dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.(Nuraeni, 2012)

Merencanakan dan menganalisis sumber daya manusia, kesempatan kerja yang setara, rekrutmen, pengembangan budaya, pendidikan dan pelatihan (training), kompensasi, insentif, hubungan kerja yang stabil, kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja, serta manajemen SDM di perguruan tinggi semuanya perlu saling berhubungan. menguntungkan, dan orang lain untuk mencapai tujuan tersebut. Di perguruan tinggi, unit kerja Manajemen SDM bertanggung jawab atas semua kegiatan terkait SDM di perguruan tinggi. Intinya pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi harus mampu membekali dosen yang berkualitas dengan budaya kerja yang profesional. Akibatnya, menggunakan pendekatan budaya untuk manajemen SDM di pendidikan tinggi.(Mu`tafi, 2020)

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Manajemen sumber daya manusia di kampus harus memahami bagaimana peran aktif mahasiswa dalam memenuhi tanggung jawab akademiknya sekaligus mengembangkan dirinya sesuai tanggung jawab dalam rangka melaksanakan tiga dharma perguruan tinggi. Akibatnya, tujuan utama manajemen sumber daya manusia kampus adalah untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan institusi. Kunci peningkatan kinerja organisasi kampus adalah memastikan kegiatan SDM mahasiswa dan dosen mendukung upaya peningkatan produktivitas, pelayanan, dan kualitas. Salah satu tolok ukur produktivitas SDM dosen, khususnya dalam menghadapi persaingan global adalah jumlah karya yang dihasilkan dan produktivitas kerja yang terus meningkat. Produktivitas perguruan tinggi secara signifikan dipengaruhi oleh bisnis, program, dan sistem manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) perguruan tinggi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam rangka memaksimalkan kontribusinya bagi keberhasilan program dan rencana kerja perguruan tinggi serta pertumbuhan perguruan tinggi. Di perguruan tinggi, manajemen sumber daya manusia lebih fokus pada pengelolaan potensi dosen secara maksimal dan meminimalisir berbagai kekurangan. Manajemen SDM dosen sangat menentukan

keberhasilan dan efisiensi perguruan tinggi. Lingkungan di luar perguruan tinggi, di mana perguruan tinggi itu berada, juga menghadirkan tantangan bagi pengelolaan SDM di perguruan tinggi. Di perguruan tinggi, manajemen sumber daya manusia telah berhasil memaksimalkan potensi mahasiswa. Ada tiga tanggung jawab utama yang menjadi tanggung jawab dosen: kegiatan keprofesian meliputi pengabdian masyarakat, penelitian, dan pendidikan. Dalam rangka menumbuh kembangkan profesionalisme dosen, pengelolaan sumber daya manusia kampus memerlukan standar mutu. Faktor utama yang menentukan apakah lulusan perguruan tinggi akan berkualitas tinggi atau rendahnya adalah kualitas staf pengajarnya. Seorang mahasiswa harus selalu mempraktekkan *best practice* dan melakukan aktivitasnya secara berkelanjutan untuk mencapai kualitas tersebut.

Bagaimanapun, itu harus digaris bawahi dengan maksud bahwa penulis memberikan saran dan ide-ide yang sekiranya akan berfokus dalam mengangkat pembahasan manajemen sumber daya manusia. Saran dan idenya adalah saat mengambil topik mengenai aset yang harus diperiksa dan diselidiki dalam hal ini hendaknya lebih mendalam tentang hubungan sistem manajemen sumber daya manusia dengan kemampuan dan keahlian mahasiswa. Pembahasan ini berarti menjadikan tujuan menjadi suatu hal mendasar. Pembahasan ini akan lebih jelas dan membantu mengkaji tentang sumber daya manusia terkait korelasi dengan pentingnya membangun keahlian mahasiswa di lingkungan perkuliahan. Dengan asumsi sejauh mana Sumber Daya Manusia yang jelas dimana ia akan terus membantu dalam menjawab kebutuhan dan masalah di ranah kajian ini, khususnya pada daerah kampus yang berada di Bengkalis. Selain itu, kelemahan serta kekurangan yang dialami penulis dalam menganalisis pembahasan ini. Saat proses menganalisis manajemen sumber daya manusia, sebaiknya melacak dan mendalami lebih mendasar terkait informasi yang dijadikan tumpuan sebagai faktor-faktor yang membantu mengkaji pembahasan tentang tema ini.

REFERENCES

- Abdullah, H. (t.t.). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Majalah Warta Dharmawangsa*, 51(1), 2017. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
- Adisel, A., & Thadi, R. (2020). Sistem Informasi Manajemen Organisasi Perannya dalam Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 145–153. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1579>
- Afrida Yanis. (2022). Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 14(2), 423–432. <https://doi.org/10.55558/alihda.v14i2.33>
- Apriani, D., Ramadhan, T., Astriyani, E., Mulyati, & Mardiana. (2022). Kerja Lapangan Berbasis Website Untuk Sistem Informasi Manajemen Praktek (Studi Sistem Informasi Program Studi Kasus Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Universitas Raharja. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(1), 24–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i1.735>
- Christiana, E. (2013). Pendidikan yang Memanusiakan Manusia. *Humaniora*, 4(1), 398. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v4i1.3450>

- Darwis, A., & Mahmud, H. (2017). Sistem Informasi Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(1). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i1.444>
- Frisdayanti, A. (2019). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i1.47>
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Jazimah, H. (2015). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa dalam Pendidikan Islam. *MUDARRISA: Journal of Islamic Education*, 6(2), 221. <https://doi.org/10.18326/mdr.v6i2.221-250>
- Kumorotomo, W., & Margono, S. A. (1994). *Sistem informasi manajemen: Dalam organisasi-organisasi publik*. Gajah Mada University.
- Loilatu, S. H., Rusdi, M., & Musyowir, M. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1408–1422. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.520>
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nuraeni, Y. (2012). Perancangan Sistem Informasi Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Bidang Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.21609/jsi.v6i1.276>
- Oktasari, A. J., & Kurniadi, D. (2020). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Kegiatan Mahasiswa Berbasis Web. *Voteteknika (Vocational Teknik Elektronika dan Informatika)*, 7(4), 149. <https://doi.org/10.24036/voteteknika.v7i4.106536>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sebastian, E. (2018). Peningkatan Peranan Sdm Pertahanan Nasional Guna Menghadapi Perang Generasi Keempat. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 5(1). <https://doi.org/10.33172/jpbh.v5i1.351>
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.37812/zahra.v3i1.395>
- Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. *TeIka*, 8(2), 55–66. <https://doi.org/10.36342/teika.v8i2.2327>
- Turmidzi, I. (t.t.). Konsep Pengendalian Mutu Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Bisnis Dan Dunia Pendidikan. *Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Dasar Islam*, 1(1), 2019. <https://doi.org/10.51476/dirasah.v1i1.57>