

**KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA STKIP GOTONG ROYONG MASOHI
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA**

TESIS

Oleh:
Ode Rahman Arfan
230106210015



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

**KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA STKIP GOTONG ROYONG MASOHI
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

Ode Rahman Arfan
NIM: 230106210015

Pembimbing I:

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag.
NIP. 196712201998031002

Pembimbing II

Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd.
NIP. 197402282008011003

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ode Rahman Arfan
NIM : 230106210015
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Instansi : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Tesis : Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong
Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya
Manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah karya penelitian saya sendiri. Kecuali yang dikutip dalam naska ini dan disebutkan sumber rujukan serta daftar rujukan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Batu, 15 September 2025

Yang Menyatakan,



Ode Rahman Arfan

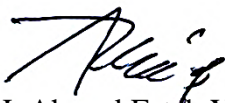
NIM: 230106210015

LEMBARAN PERSETUJUAN

Naskah tesis yang berjudul “**Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia**” ditulis oleh Ode Rahman Arfan (230106210015) ini telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji.

Batu, 5 November 2025

Pembimbing I,



Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag.
NIP. 196712201998031002

Pembimbing II,



Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd.
NIP. 197402282008011003

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I.
NIP. 196512051994031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Naskah tesis berjudul “**Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia**” yang ditulis oleh Ode Rahman Arfan (230106210015) ini telah diuji dalam ujian tesis pada 15 Desember 2025. Tim penguji di bawah ini telah memeriksa hasil perbaikan naskah berdasarkan catatan ujian tesis.

Tim Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Walid, M.A. Penguji Utama



Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag. Ketua Penguji



Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag. (Penguji/
Pembimbing I)



Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd. (Sekretaris/
Pembimbing II)



Batu, 29 Desember 2025,

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
NIP. 196508171998031003

ABSTRAK

Ode, Rahman, Arfan. 2025, *Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*, Tesis, Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I: Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag., Pembimbing II: Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Sumber Daya manusia

Kualitas sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tinggi sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, kompetensi manajerial seorang pemimpin menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi yang dipimpinnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis: 1) Perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia; 2) Pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia; 3) Penerapan kompetensi manajerial oleh Kepala STKIP Gotong Royong Masohi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia; 4) Evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam keadaan yang sedang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, antara lain wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang masing-masing memberikan informasi yang komprehensif tentang subjek penelitian. Proses analisis data dalam penelitian ini melibatkan tiga tahapan utama, yaitu kondensasi data untuk merangkum informasi yang relevan, penyajian data yang disusun secara sistematis, serta penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan temuan-temuan yang telah dianalisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan sumber daya manusia di STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara terpadu dengan melibatkan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa sebagai satu kesatuan sistem pengembangan lembaga. Perencanaan difokuskan pada peningkatan kualitas dosen melalui studi lanjut dan penguatan Tri Dharma, pengembangan tenaga kependidikan berbasis analisis kompetensi dan kebutuhan riil unit kerja, serta pembinaan mahasiswa yang tidak hanya berorientasi akademik tetapi juga pada penguatan karakter, soft skill, dan kepemimpinan, dengan seluruh perencanaan diselaraskan dengan Renstra, Renop, SPMI, dan standar SN-Dikti; 2) Pengorganisasian SDM dilakukan melalui pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan, penugasan dosen berdasarkan linieritas keilmuan dan jabatan fungsional, serta penempatan tenaga kependidikan sesuai kompetensi untuk mendukung profesionalisme layanan, yang seluruhnya terintegrasi dalam sistem penjaminan mutu internal; 3) Penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP tercermin dalam dorongan aktif terhadap peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen, pemanfaatan teknologi dan pembelajaran aktif, pengelolaan kinerja berbasis BKD dan PAK, serta pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan, yang dilaksanakan secara konsisten dan terintegrasi dengan Renstra dan SPMI; 4) Evaluasi SDM dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan, pemanfaatan data SISTER dan PDDikti, serta pengukuran capaian IKU institusi, dengan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing STKIP Gotong Royong Masohi.

ABSTRACT

Ode, Rahman, Arfan. 2025, *Managerial Competence of the Head of STKIP Gotong Royong Masohi in Improving the Quality of Human Resources*, Tesis, Master, Of Islamic Education Management, Postgraduate Program at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor I: Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag., Supervisor II: Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd.

Keyword: Managerial Competence, Human Resources

The quality of human resources in higher education institutions is crucial and must be carefully managed. Therefore, the managerial competence of a leader plays a key role in improving the quality of human resources within the organization they lead. This study aims to describe and analyze; 1) the planning carried out by the Head of STKIP Gotong Royong Masohi in improving the quality of human resources; 2) the organizing function of the managerial competence of the Head of STKIP Gotong Royong Masohi in improving the quality of human resources; 3) the implementation of managerial competence by the Head of STKIP Gotong Royong Masohi to improve the quality of human resources; and 4) the evaluation conducted by the Head of STKIP Gotong Royong Masohi in improving the quality of human resources.

This study uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection is carried out through several techniques, including interviews, observations, and documentation, each providing comprehensive information about the research subject. The data analysis process in this study involves three main stages: data condensation to summarize relevant information, data presentation organized systematically, and drawing conclusions based on the analyzed findings.

The findings of this study indicate that: (1) human resource planning at STKIP Gotong Royong Masohi is conducted in an integrated manner by involving lecturers, educational staff, and students as a unified sistem for institutional development. The planning focuses on improving lecturer quality through further study and the strengthening of the Tri Dharma of Higher Education, developing educational staff based on competency analysis and the actual needs of work units, and fostering students not only in academic achievement but also in character building, soft skills, and leadership, with all planning aligned with the Strategic Plan (Renstra), Operational Plan (Renop), Internal Quality Assurance Sistem (SPMI), and National Higher Education Standards (SN-Dikti); (2) human resource organizing is implemented through a clear division of roles and responsibilities among lecturers, educational staff, and institutional leaders, lecturer assignments based on disciplinary linearity and functional positions, and the placement of educational staff according to their competencies to support professional services, all of which are integrated within the internal quality assurance sistem; (3) the implementation of the Head of STKIP's managerial competence is reflected in active encouragement of improving lecturers' qualifications and competencies, the utilization of technology and active learning approaches, performance management based on workload (BKD) and academic credit assessment (PAK), as well as continuous training for educational staff, consistently carried out and integrated with the Strategic Plan and the Internal Quality Assurance Sistem; and (4) human resource evaluation is conducted sistematically and continuously through performance assessment of lecturers and educational staff, the utilization of SISTER and PDDikti data, and the measurement of institutional Key Performance Indicators (IKU), with evaluation results used as the basis for human resource development policies to enhance the quality and competitiveness of STKIP Gotong Royong Masohi.

ملخص البحث

أود، رحمان، عرفان. ٢٠٢٥، غوتونغ رويونغ ماسوهي في الارتقاء STKIP الكفاءة الإدارية القيادية لرئيس كلية جودة الموارد البشرية، أطروحة دراسات عليا في إدارة التعليم الإسلامي، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: الدكتور حاجي أحمد فتاح ياسين، ماجستير في الزراعة، المشرف الثاني: الدكتور محمد زوباد نور اليقين، ماجستير في الإدارة العامة.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الإدارية، الموارد البشرية

تُعَدُّ جودة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي أمراً بالغ الأهمية، إذ تتطلب عناية خاصة وإدارة فعالة، ولذلك تُعَدُّ الكفاءة الإدارية للقائد عنصرًا محوريًا في تحسين جودة الموارد البشرية داخل المؤسسة التي يقودها. وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا البحث إلى وصف وتحليل: (١) تخطيط رئيس كلية STKIP غوتونغ رويونغ ماسوهي في تحسين جودة الموارد البشرية؛ (٢) تنظيم الكفاءة الإدارية لرئيس الكلية في تحسين جودة الموارد البشرية؛ (٣) تطبيق الكفاءة الإدارية من قبل رئيس كلية STKIP غوتونغ رويونغ ماسوهي في تحسين جودة الموارد البشرية؛ و(٤) تقييم دور رئيس كلية STKIP غوتونغ رويونغ ماسوهي في تحسين جودة الموارد البشرية.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً مع تصميم بحثي وصفي، يهدف إلى تقديم وصف متعمق للموضوع قيد الدراسة. تم جمع البيانات باستخدام عدة تقنيات، بما في ذلك المقابلات والملاحظة والتوثيق، وقد وفرت كل منها معلومات شاملة عن موضوع البحث. تضمنت عملية تحليل البيانات في هذه الدراسة ثلاث مراحل رئيسية، وهي تكتيف البيانات لتلخيص المعلومات ذات الصلة، والعرض المنهجي للبيانات، واستخلاص النتائج بناءً على النتائج التي تم تحليلها.

تُبيِّن نتائج هذا البحث أن: (١) تخطيط الموارد البشرية في كلية STKIP غوتونغ رويونغ ماسوهي يتم بصورة متكاملة من خلال إشراك أعضاء هيئة التدريس، والكوادر الإدارية، والطلبة بوصفهم منظومة واحدة لتنمية المؤسسة، حيث يتركز التخطيط على تحسين جودة أعضاء هيئة التدريس عبر مواصلة الدراسة وتعزيز تنفيذ مهام التري دارما، وتنمية الكوادر الإدارية استناداً إلى تحليل الكفاءات والاحتياجات الفعلية للوحدات الوظيفية، إلى جانب تنمية الطلبة ليس فقط في الجوانب الأكاديمية، بل أيضاً في بناء الشخصية، والمهارات الناعمة، والقيادة، مع موازنة جميع خطط التنمية مع الخطة الاستراتيجية (Renstra)، والخطة التشغيلية (Renop)، ونظام ضمان الجودة الداخلي (SPMI)، ومعايير SN-Dikti؛ (٢) يتم تنظيم الموارد البشرية من خلال توزيع واضح للأدوار والمسؤوليات بين أعضاء هيئة التدريس، والكوادر الإدارية، والقيادة، وتكليف أعضاء هيئة التدريس وفق التخصص العلمي والرتبة الوظيفية، ووضع الكوادر الإدارية بما يتناسب مع كفاءاتهم لدعم احترافية الخدمات، وكل ذلك ضمن إطار متكامل لنظام ضمان الجودة الداخلي؛ (٣) تتجلى ممارسة الكفاءة الإدارية لرئيس الكلية في التحفيز الفعال على رفع مؤهلات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس، وتوظيف التكنولوجيا وأساليب التعلم النشط، وإدارة الأداء القائمة على عبء العمل (BKD) وتقييم الرتب الوظيفية (PAK)، إضافة إلى التدريب المستمر للكوادر الإدارية، وذلك بشكل متسق ومتكامل مع الخطة الاستراتيجية ونظام SPMI؛ (٤) تُنفَّذ عملية تقويم الموارد البشرية بصورة منهجية ومستدامة من خلال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر الإدارية، والاستفادة من بيانات نظامي PDDikti وSISTER، وقياس مؤشرات الأداء الرئيسية (IKU) للمؤسسة، حيث تُستخدم نتائج التقويم أساساً لاتخاذ سياسات تنمية الموارد البشرية بما يساهم في تحسين الجودة وتعزيز القدرة التنافسية لكلية STKIP غوتونغ رويونغ ماسوهي.

TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam Tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

| | | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|----|---|---|---|
| ا | = | a | ز | = | z | ق | = | q |
| ب | = | b | س | = | s | ك | = | k |
| ت | = | t | ش | = | sy | ل | = | l |
| ث | = | ts | ص | = | sh | م | = | m |
| ج | = | j | ض | = | dl | ن | = | n |
| ح | = | h | ط | = | th | و | = | w |
| خ | = | kh | ظ | = | zh | ه | = | h |
| د | = | d | ع | = | ' | ء | = | ' |
| ذ | = | dz | غ | = | gh | ي | = | y |
| ر | = | r | ف | = | f | | | |

B. Vokal panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = û

أي = î

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur dan kebahagiaan yang mendalam, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan cinta yang tak ternilai sepanjang perjalanan penyusunan tesis ini. Tanpa kehadiran dan kontribusi mereka, penulisan tesis ini tidak akan dapat terwujud dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat yang mendalam, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Lamustapa, S.Pd., Gr. dan Ibunda Siti Salma Namakule, S.Ag., Terimakasih telah mendampingi penulis dan terus memberi motivasi selama proses pembuatan tesis ini sampai selesai. Terimakasih telah memberi kesempatan kepada penulis untuk selalu mencoba lagi dan lagi saat gagal. Terimakasih telah membuat penulis merasa aman saat menempuh pendidikan tinggi dan terimakasih atas semuanya yang diberikan kepada penulis untuk terus maju dan melakukan yang terbaik. Walaupun keduanya belum sempat merasakan pendidikan ke jenjang S2, tapi usaha dan do'a mereka sudah membawa penulis sampai pada titik ini. Titik yang dimana tidak terbayang sebelumnya untuk penulis bisa berada disini dan masih terus maju. Sekali lagi terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta karena telah menjadi bagian yang sangat penting dalam hidup penulis.
2. Kepada kedua adik penulis, Ode Nismala Sari dan Ode Riska Namakule. Terimakasih karena turut memotivasi penulis dalam penyelesaian tugas ini dan menjadi salah satu alasan kenapa penulis harus terus maju melawan rasa malas untuk menyelesaikan tugas ini dan sampai pada titik ini.
3. Kepada teman-teman seperjuangan di kelas A Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2023 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang senantiasa berbagi pengalaman dan berdiskusi serta memberikan dukungan satu sama lain selama masa kuliah. Sampai bertemu di puncak kesuksesan, teman-teman!
4. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini, meskipun tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala kontribusinya.

5. Terakhir, terima kasih kepada sosok yang selalu memiliki rasa ikhtiar akan perjalanan hidupnya setelah ini akan kemana. Sosok yang selalu diam-diam memperkuat diri dengan motivasi yang dibangun dengan sendirinya dan ingatan-ingatan masa lalu yang selalu menggambarkan seorang anak yang lemah, tapi hatinya selalu tulus dan selalu diam-diam ingin menjadi pelindung bagi dia dan keluarganya. Dialah penulis sendiri, yang selalu berpikir untuk menjadi contoh bagi kedua adiknya dan berpikir terus untuk membuat gebrakan baru yang bisa menjadi pembeda dengan yang lain. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, dengan segala bentuk rintangan dan ujian yang harus dilewati sampai di titik ini. Dengan menjadi sedikit beda dari yang lain membuat rasa percaya diri penulis selalu terjaga. Terimakasih karena sudah percaya kepada diri sendiri yang sebelumnya sangat pesimis dengan rintangan di depan matanya. Sekali lagi terimakasih kepada diriku atas perjuangan yang selama ini dilewati dengan sabar dan ikhlas serta turut berserah diri dan terus berdo'a kepada ALLAH subhanahu wa ta'ala.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, Pencipta langit, bumi, dan segala isinya. Dengan rahmat-Nya yang melimpah, Allah memberikan segala yang diinginkan hamba-Nya yang senantiasa berdoa dan berusaha. Allah lah yang menciptakan keabadian, keselarasan, dan keteraturan alam semesta melalui sistem yang sempurna. Hanya kepada-Nya peneliti haturkan pujian yang tulus dari hati. Anugerah-Nya yang berupa kekuatan, baik secara fisik maupun mental, serta kemampuan intelektual, telah mengantarkan peneliti untuk menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul: *“Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”*

Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok revolusioner yang telah membawa umat manusia dari kegelapan menuju cahaya Islam. Dengan ajaran-ajaran beliau, kita mendapatkan pencerahan untuk menjadi insan yang terbaik dan memberikan manfaat bagi sesama. Semoga kita semua kelak mendapatkan syafaat beliau di dunia dan akhirat. Aamiin.

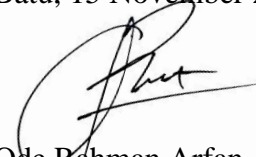
Penyusunan tesis ini tidak hanya bertujuan untuk memperluas wawasan dalam bidang pemikiran tentang pendidikan, tetapi juga untuk memenuhi kewajiban akademik sebagai mahasiswa Program Pascasarjana (S2) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyelesaian tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si Sebagai Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah dengan tulus menghabiskan waktu dan tenaga untuk kemajuan dan perkembangan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd., Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I. dan Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd dan Dr. Sebagai Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan motivasi dan pelayanan yang luar biasa selama masa studi.
4. Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M. Ag. Dan Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd. Sebagai dosen pembimbing tesis yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan sejak awal hingga terselesaikannya penelitian ini.

5. Semua dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah dengan sepenuh hati membagikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan inspirasi, yang sangat berharga bagi penulis dalam meningkatkan kualitas akademik.
6. Ibu Kalasum Selehulano, S.PdI., M.Pd., selaku Kepala STKIP Gotong Royong Masohi serta Bapak/Ibu Dosen dan Staff Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Gotong Royong Masohi yang telah memberikan izin penelitian serta memberikan informasi, pengalaman dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian tesis ini. Setiap masukan yang diberikan akan sangat berarti bagi peningkatan kualitas karya ini. Di akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi pembaca dan peneliti di masa depan. Semoga karya ini dapat memberi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Aamiin ya robbal 'alamin.

Batu, 15 November 2025



Ode Rahman Arfan
NIM: 230106210015

MOTTO

وَهْزِي إِلَيْكَ بِجِدْعِ النَّخْلَةِ تُسْقِطُ عَلَيْكَ رُطْبًا غَنِيًّا^ط

"Dan goyanglah pangkal pohon kurma itu ke arahmu, niscaya (pohon) itu akan menggugurkan buah kurma yang masak kepadamu."

(QR. Maryam: 25)

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN | ii |
| LEMBARAN PERSETUJUAN | iii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| ملخص البحث..... | vii |
| TRANSLITERASI..... | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| MOTTO | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian..... | 11 |
| F. Definisi Istilah..... | 15 |
| G. Sistematika Pembahasan..... | 16 |
| BAB II | 18 |
| KAJIAN TEORI | 18 |
| A. Kompetensi Manajerial..... | 18 |
| B. Sumber Daya Manusia..... | 26 |
| C. Kerangka Penelitian | 46 |
| BAB III..... | 47 |
| METODOLOGI PENELITIAN | 47 |
| A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian | 47 |
| B. Kehadiran Penelitian..... | 48 |
| C. Lokasi Penelitian..... | 49 |

| | |
|---|------------|
| D. Data Dan Sumber Data Penelitian | 50 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| F. Teknik Analisis Data | 57 |
| G. Keabsahan Data | 60 |
| BAB IV..... | 62 |
| PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN | 62 |
| A. Paparan Data | 62 |
| B. Temuan Penelitian | 92 |
| BAB V | 96 |
| PEMBAHASAN..... | 96 |
| A. Perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 96 |
| B. Pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia..... | 101 |
| C. Penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia..... | 106 |
| D. Evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia | 110 |
| BAB VI..... | 115 |
| PENUTUP..... | 115 |
| A. Simpulan | 115 |
| B. Saran Dan Rekomendasi | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 119 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 128 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| tabel 1 penelitian terdahulu dan orisinalitas penelitian..... | 14 |
| tabel 2 komponen perencanaan SDM | 32 |
| tabel 3 langkah-langkah pengorganisasian SDM..... | 35 |
| tabel 4 keterkaitan pertanyaan penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data . | 54 |
| tabel 5 daftar istilah dan singkatan | 131 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif¹. Kompetensi manajerial juga merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan mengelola organisasi². Kompetensi manajerial dari kepala STKIP Gotong Royong Masohi berperan aktif terhadap komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dan beradaptasi dengan tantangan global yang semakin kompleks.

Pada konteks pendidikan tinggi, kompetensi ini sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengambilan kebijakan strategis dan operasional yang berdampak pada kualitas akademik, layanan kemahasiswaan, serta reputasi institusi³. Sebagaimana visi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, Kalasum Selehulano, S.PdI., M.Pd., yang menegaskan komitmennya dalam meningkatkan kualitas institusi melalui penguatan kurikulum, kerjasama strategis, serta pengembangan sarana dan prasarana.

Dalam kepemimpinan, kepala STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan pemahaman yang kuat akan pentingnya membangun jejaring sebagai bagian dari

¹ Murniati Murniati and Fauzan Ahmad Siregar, "Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance," *Development: Studies in Educational Management and Leadership* 1, no. 1 (2022): 75–84, <https://doi.org/10.47766/development.v1i1.530>.

² Eva Resia, "Mengenal Lebih Dekat Kompetensi Manajerial," [djkn.kemenkeu.go.id](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15816/Mengenal-Lebih-Dekat-Kompetensi-Manajerial.html), 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15816/Mengenal-Lebih-Dekat-Kompetensi-Manajerial.html>.

³ David Fitt Alain Mitrani, Murray M. Dalziel, *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward* (Kogan Page, 1992).

strategi pengembangan institusi. Dalam upaya memperkuat posisi kampus, Kepala STKIP secara aktif menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga eksternal, baik di sektor pemerintahan, keuangan, maupun pendidikan. Kerja sama ini mencakup lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan, Bursa Efek Indonesia, dan Pegadaian yang berperan dalam mendukung kegiatan kampus melalui penyuluhan, pelatihan, maupun dukungan program-program edukatif lainnya.

Selain itu, STKIP juga membuka ruang kolaborasi dengan fakultas-fakultas dari universitas lain, seperti Universitas Pattimura (UNPATTI) untuk mendatangkan narasumber dan dosen tamu dalam kegiatan pengembangan akademik. Langkah ini tidak hanya meningkatkan eksposur kampus terhadap lingkungan eksternal, tetapi juga memberi peluang bagi mahasiswa dan dosen untuk mengakses pengetahuan dan pengalaman dari institusi pendidikan yang lebih besar⁴. Kerja sama lintas lembaga ini menjadi bagian penting dari strategi manajerial kepala STKIP dalam membangun kepercayaan publik dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kampus.

Kepala STKIP Gotong Royong Masohi yang juga mengadopsi gaya kepemimpinan visioner yang mampu mengartikulasikan visi yang jelas dan menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks lembaga pendidikan, pemimpin visioner berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang unggul dan adaptif terhadap perubahan zaman⁵. dalam hal ini, kepala STKIP fokus pada tujuan organisasi,

⁴ Norhati Ibrahim, Nur Hafisah Fadzil, and Masran Saruwono, "Learning Outside Classrooms on Campus Ground: A Case Study in Malaysia," *Asian Journal of Behavioural Studies* 3, no. 9 (2018): 131, <https://doi.org/10.21834/ajbes.v3i9.68>.

⁵ Muhammad Sugianto, "Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo," *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 160–75, <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>.

memahami perubahan kebutuhan, merencanakan jangka panjang, dan mengembangkan visi masa depan organisasi.

Dalam hal ini, pemimpin yang mengedepankan prinsip gotong royong merupakan pemimpin yang menekankan kerjasama, partisipasi aktif, dan musyawarah mufakat dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah secara kolektif⁶. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendorong semua pihak untuk bekerja bersama, saling mendukung, dan memperkuat solidaritas dalam komunitas atau organisasi. Model ini sering disebut kepemimpinan kolektif, di mana peran pemimpin dan anggota bersifat dinamis dan inklusif, sehingga tercipta lingkungan yang kooperatif dan berkelanjutan⁷. Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks budaya Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan musyawarah.

Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, Kalasum Selehulano menunjukkan penerapan kompetensi manajerial dalam berbagai aspek kepemimpinan. Dalam aspek perencanaan, STKIP telah merancang berbagai program pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dosen, melalui studi lanjut ke jenjang S2 dan S3. Sejak tahun 2016, sekolah tinggi ini mendorong alumni berprestasi untuk melanjutkan studi, dengan dukungan yayasan, termasuk melalui beasiswa LPDP dan kerja sama dengan pihak eksternal lain. Upaya ini menunjukkan kepemimpinan visioner dalam menyiapkan SDM unggul yang mendukung kualitas akademik dan pembukaan program studi baru yang relevan dengan kebutuhan daerah.

⁶ Mu'alimin⁴ Afiatus Solihan¹, Nafirotul Hasanah², Anisya Nadila Salsabila Ervani³, "Kepemimpinan Visioner Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Unggul Di Lembaga Pendidikan," *Lingkar Pembelajaran Inovatif Volume 5* (2024): 126–35, <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jlpi/article/view/335>.

⁷ M A Jaya Damanik et al., "Kepemimpinan Kolektif Dalam Serikat Tolong Menolong : Studi Peran Pemimpin Dalam Membangun," *Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora* 2, no. 2985–5624 (2024): 584–88.

Dalam hasil survei, Kepala STKIP Gotong Royong Masohi telah merencanakan beberapa upaya strategis dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya organisasi, seperti penguatan kurikulum, kerjasama dengan pemangku kepentingan eksternal, serta pengembangan sarana dan prasarana. Program-program seperti inovasi mahasiswa dalam menghasilkan produk berbasis lingkungan, hingga kolaborasi literasi dengan DPRD Maluku Tengah dan Dinas Perpustakaan dalam rapat dengar pendapat (RDP) pada 11 Maret 2025. Dalam pertemuan tersebut, STKIP menyerahkan 15 buku karya dosen dan mahasiswa sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan literasi daerah. STKIP Gotong Royong juga bekerja sama dengan LLDIKTI Wilayah 12, salah satu inisiatif yang direncanakan adalah pengembangan website kampus yang akan menjadi sarana untuk publikasi jurnal serta dokumentasi akreditasi.

Tindakan ini mencerminkan model kepemimpinan yang partisipatif dan mengindikasikan bahwa pendekatan gotong royong bukan hanya jargon, tetapi diterapkan sebagai nilai manajerial dalam pengelolaan institusi⁸. Sebagaimana kepemimpinan partisipatif, yang mengedepankan nilai gotong royong dan kolaborasi, terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi dan kinerja organisasi⁹. gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan pemimpin dan bawahannya secara bersama-sama dalam pengambilan keputusan dan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap tujuan organisasi.

⁸ Mulatu Dea Lerra and Jeilu Oumer PhD, "Leadership and Management Accountability of Public Universities in South Nation and Nationalities People Regional State," *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 22, no. 5 (2017): 22–40, <https://doi.org/10.9790/0837-2205102240>.

⁹ Ramayani Yusuf, Heny Hendawati, and Lili Adi Wibowo, "Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 506–15, <https://doi.org/10.38035/JMPIS>.

Begitupun dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, institusi pendidikan tinggi sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif dan kompetensi manajerial yang mumpuni¹⁰. Dalam hal ini, STKIP Gotong Royong Masohi telah berhasil merancang dan menerapkan berbagai program inovatif yang melibatkan mahasiswa. Salah satu contoh, mahasiswa dari Program Studi Pendidikan Biologi mengembangkan produk inovatif seperti cookies bidurica dan pupuk organik cair POC-Fortrichomal, yang tidak hanya menunjukkan kreativitas tetapi juga kepedulian terhadap lingkungan dan kesehatan masyarakat. Ini sejalan dengan kompetensi kepala sekolah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya sekolah.

Sedangkan penerapan kompetensi kepemimpinan dalam konteks pendidikan tinggi lebih kompleks dibandingkan sektor lain, karena mencakup aspek akademik, sosial, dan tata kelola organisasi¹¹. Penerapan kompetensi kepemimpinan di STKIP Gotong Royong Masohi mengedepankan prinsip gotong royong, yang tercermin dalam berbagai program dan inisiatif. Dari hasil survei, Ibu Kalasum menekankan pentingnya kolaborasi antara dosen, mahasiswa, dan masyarakat untuk mencapai visi institusi sebagai perguruan tinggi unggul dalam bidang pendidikan di Maluku pada tahun 2026. Ini mencakup pengembangan kurikulum yang relevan dan peningkatan fasilitas serta pelayanan bagi mahasiswa.

STKIP Gotong Royong Masohi secara aktif menyelenggarakan berbagai program untuk mendukung pengembangan akademik dan keterampilan praktis

¹⁰ Simon A. Black, "Qualities of Effective Leadership in Higher Education," *Open Journal of Leadership* 04, no. 02 (2015): 54–66, <https://doi.org/10.4236/ojl.2015.42006>.

¹¹ Bryan L. Smith and Aaron W. Hughey, "Leadership in Higher Education — Its Evolution and Potential," *Industry and Higher Education* 20, no. 3 (2006): 157–63, <https://doi.org/10.5367/000000006777690972>; Lihemo Kedemi, "Leadership and the Higher Education Context," *EdinBurg* 4, no. 5 (2024): 1–22, <https://doi.org/10.70619/vol4iss5pp1-22>.

civitas akademika. Beberapa kegiatan yang rutin dilaksanakan antara lain seminar ilmiah, program kewirausahaan mahasiswa, serta hibah penelitian yang ditujukan bagi dosen maupun mahasiswa. Upaya ini mencerminkan komitmen institusi dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan inovatif, sekaligus mendorong pengembangan kapasitas individu melalui kegiatan berbasis riset dan praktik lapangan.

Partisipasi mahasiswa dalam program kewirausahaan juga menunjukkan kemajuan yang positif. Kegiatan ini bahkan telah memperoleh dukungan pendanaan dari pemerintah pusat, yang menjadi bukti pengakuan atas potensi mahasiswa STKIP dalam berinovasi. Namun demikian, keberhasilan ini masih belum banyak diketahui publik karena keterbatasan sumber daya manusia di bidang teknologi informasi. Kurangnya tenaga IT yang mumpuni menyebabkan minimnya dokumentasi dan publikasi kegiatan, sehingga pencapaian kampus belum sepenuhnya terlihat oleh masyarakat luas.

Sedangkan dari sisi evaluasi, Sebagai bagian dari tanggung jawab manajerial dan kepemimpinan strategis, Kepala STKIP Gotong Royong Masohi secara aktif melakukan tindakan evaluatif terhadap setiap program dan inisiatif yang telah dirancang dan diimplementasikan. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dijalankan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya organisasi serta relevan dengan visi institusi¹².

Dalam upaya memastikan efektivitas pelaksanaan program strategis, Kepala STKIP Gotong Royong Masohi secara konsisten melakukan monitoring dan refleksi

¹² M^a Jose Fernández-Díaz, Jesús Miguel Rodríguez-Mantilla, and Gonzalo Jover-Olmeda, "Evaluation of the Impact of Intervention Programmes on Education Organisations: Application to a Quality Management Sistem," *Evaluation and Program Planning* 63 (2017): 116–22, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.005>.

berkala terhadap berbagai inisiatif yang dijalankan. Pertemuan rutin dengan unit-unit terkait dilaksanakan guna meninjau capaian program, seperti penguatan kurikulum, pengembangan inovasi mahasiswa, dan perluasan jejaring kolaborasi eksternal. Evaluasi dilakukan melalui diskusi terbuka bersama tim akademik dan tenaga kependidikan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul di lapangan serta merumuskan solusi yang kontekstual dan relevan dengan kondisi institusi.

Dalam proses evaluasi, pihak STKIP secara aktif mengidentifikasi berbagai kendala yang menghambat pengembangan institusi, seperti terbatasnya jumlah tenaga dosen yang tersedia, minimnya tenaga ahli di bidang-bidang pendukung seperti laboran, pustakawan, dan tenaga IT, serta tantangan eksternal berupa rendahnya minat masyarakat sekitar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi, yang berdampak pada rendahnya angka partisipasi mahasiswa baru.

Lebih jauh lagi, Kepala STKIP menjalin kerja sama dengan LLDIKTI Wilayah 12 sebagai mitra evaluatif yang berperan dalam memberikan pendampingan melalui forum-forum seperti workshop mutu, audit mutu internal, dan pembinaan kelembagaan. Evaluasi yang diperoleh dari kerja sama ini digunakan sebagai refleksi objektif terhadap arah pengembangan institusi. Keseluruhan proses evaluasi dilakukan dengan menerapkan prinsip umpan balik (feedback loop), di mana setiap hasil evaluasi dikaji ulang secara sistematis dan dijadikan dasar untuk penyesuaian kebijakan internal¹³. Kepala STKIP mengedepankan pendekatan evidence-based

¹³ Frank Gadinger and Dirk Peters, "Feedback Loops in a World of Complexity: A Cybernetic Approach at the Interface of Foreign Policy Analysis and International Relations Theory," *Cambridge Review of International Affairs* 29, no. 1 (2016): 251–69, <https://doi.org/10.1080/09557571.2013.872599>.

decision making, yaitu pengambilan keputusan berdasarkan temuan dan data evaluatif yang terdokumentasi secara akurat dan komprehensif.

Semua tindakan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala STKIP bersifat partisipatif, adaptif, dan kolaboratif. Prinsip gotong royong bukan hanya menjadi nilai simbolik, tetapi juga dijadikan strategi operasional dalam membangun ekosistem pendidikan tinggi yang inovatif dan berkelanjutan. Kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan kapasitas dalam merespons tantangan lokal dengan solusi strategis berbasis kolaborasi dan penguatan kapasitas internal.

Namun, dalam proses implementasi manajerial, tantangan masih muncul. Salah satunya adalah keterbatasan dosen dengan spesialisasi tertentu yang menghambat pembukaan program studi baru. Selain itu, kondisi sosial ekonomi masyarakat Maluku Tengah. Seperti rendahnya pendapatan per kapita dan kecenderungan lulusan SMA untuk langsung bekerja menjadi hambatan tersendiri dalam meningkatkan partisipasi pendidikan tinggi. Untuk itu, strategi kepemimpinan diarahkan pada upaya edukasi masyarakat dan peningkatan citra institusi melalui kerja sama dengan pemerintah daerah serta diseminasi informasi terkait kesadaran akan pentingnya pendidikan tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis dan eksplorasi kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini penting dilakukan karena menyangkut kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam mengelola institusi pendidikan tinggi di wilayah yang memiliki tantangan

spesifik, seperti keterbatasan sumber daya manusia, minimnya tenaga ahli pendukung, serta rendahnya minat masyarakat sekitar terhadap pendidikan tinggi. Dengan demikian, STKIP Gotong Royong Masohi dipilih sebagai subjek karena merepresentasikan tantangan sekaligus potensi dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Penelitian ini juga didorong oleh realitas tantangan yang dihadapi STKIP Gotong Royong Masohi dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Beberapa kendala utama mencakup keterbatasan dosen berkualifikasi S2 dan S3, rendahnya minat masyarakat Maluku Tengah untuk melanjutkan pendidikan tinggi karena beberapa faktor tertentu, serta hambatan dalam membuka program studi baru akibat kurangnya dosen sesuai spesialisasi. Selain itu, pengembangan sistem informasi kampus belum optimal karena minimnya tenaga IT, dan kelemahan dalam eksposur pencapaian akademik turut menghambat citra institusi di tingkat nasional. Situasi ini menuntut peran strategis kepala STKIP melalui kepemimpinan yang adaptif dan inovatif untuk meningkatkan kualitas akademik serta daya saing institusi.

Penelitian ini memiliki keunikan dan kontribusi ilmiah dalam beberapa aspek. Pertama, kajian tentang kompetensi manajerial kepala STKIP Gotong Royong Masohi masih sangat terbatas, khususnya di wilayah timur Indonesia. Sebagian besar penelitian serupa lebih banyak berfokus pada sekolah menengah atau universitas besar, sehingga STKIP sebagai institusi pendidikan tinggi berbasis keguruan jarang menjadi objek utama. Kedua, penelitian ini menawarkan perspektif kontekstual tentang bagaimana tantangan geografis, sosial, dan ekonomi mempengaruhi proses manajerial dan pengambilan keputusan di perguruan tinggi. Ketiga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam

merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif bagi perguruan tinggi dengan keterbatasan sumber daya, sehingga turut memperkaya khazanah kepemimpinan pendidikan di Indonesia secara menyeluruh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia?
2. Bagaimana pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
3. Bagaimana penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia?
4. Bagaimana evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya organisasi.
2. Menganalisis dan mengetahui pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Menganalisis dan mengetahui penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
4. Menganalisis dan mengetahui evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki nilai dan manfaat yang akan ditinjau dari sisi teoritis maupun dari sisi praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat yang luas secara teori, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kajian-kajian selanjutnya mengenai kompetensi manajerial dalam kepemimpinan pendidikan tinggi, terutama di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya seperti Maluku. Penelitian ini juga dapat berkontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan dalam pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas organisasi melalui pengambilan keputusan yang efektif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pimpinan STKIP Gotong Royong Masohi dalam menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan tata kelola perguruan tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi yayasan, pemerintah daerah, serta pemangku kepentingan lainnya dalam mendukung kebijakan pengembangan perguruan tinggi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar dan tantangan lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi lingkungan akademik, tetapi juga bagi sektor pendidikan dan kebijakan publik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya organisasi di perguruan tinggi.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

1. Penelitian oleh Syarifah Munawarah, Murniati A.R., dan Niswanto (2021) berjudul “Managerial Competency of Principal” yang bertujuan untuk

mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di MI Bait Qurany Saleh Rahmany Banda Aceh¹⁴. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan supervisi program sekolah. Faktor pendukung keberhasilan program meliputi fasilitas yang memadai, sumber daya manusia yang berkualitas, serta dukungan dari pemerintah dan yayasan.

2. Penelitian oleh Murniati dan Fauzan Ahmad Siregar (2022) berjudul “Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance” yang bertujuan untuk memahami kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja organisasi di SMP Negeri 1 Simpang Keramat¹⁵. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menetapkan visi, misi, struktur organisasi, serta pembagian tugas secara efektif. Komunikasi yang baik dan pengambilan keputusan berbasis bukti turut memperkuat kolaborasi internal dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi sekolah.
3. Penelitian oleh Zhong-Ming Wang (1994) berjudul “Organizational Decision Making and Competence Utilization among Chinese Managers” yang bertujuan untuk memahami peran keterampilan manajerial dalam proses pengambilan

¹⁴ Syarifah Munawarah, Murniati A.R., and Niswanto, “Managerial Competency of Principal,” *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* 526, no. Icream 2020 (2021): 492–94, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.101>.

¹⁵ Murniati and Siregar, “Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance.”

keputusan di berbagai level organisasi di Cina¹⁶. Penelitian ini dilakukan dengan survei terhadap 339 manajer senior, dilengkapi dengan wawancara singkat dan analisis menggunakan model keputusan kontingensi. Hasil menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Manajer level atas cenderung lebih partisipatif, sedangkan manajer level menengah melihat gaya pengambilan keputusan pimpinan mereka lebih sentralistik. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan partisipatif untuk meningkatkan efektivitas manajerial dan kepuasan kerja.

4. Penelitian oleh Wisnu Dwi Wibowo dan Wakhudin (2021) dengan judul “The Roles Of Leadership Principal To Improving Of Education Quality”. Yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar¹⁷. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi manajerial yang baik dan praktis dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. Melalui kompetensi manajerial, seperti dalam hal penyusunan program sekolah, pengelolaan tenaga pendidik, serta pengawasan dan evaluasi. Kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan kompetensi manajerial secara efektif dapat

¹⁶ Zhong Ming Wang, “Organizational Decision Making and Competence Utilization among Chinese Managers,” *Journal of Managerial Psychology* 9, no. 7 (1994): 17–24, <https://doi.org/10.1108/02683949410075840>.

¹⁷ Wisnu Dwi Wibowo and Wakhudin, “The Roles of Leaderships Principal to Improving of Education Quality,” *DINAMIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 13, no. 2 (2021): 79–82.

menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Agar lebih mudah melihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya, berikut peneliti menyajikannya dalam bentuk table.

tabel 1 penelitian terdahulu dan orisinalitas penelitian

| No | Nama, Tahun, Judul penelitian | Jenis | Persamaan | Perbedaan | Orisinalitas Penelitian |
|----|---|--|---|--|---|
| 1. | Penelitian oleh Syarifah Munawarah, Murniati A.R., dan Niswanto (2021) dengan judul Managerial Competency of Principal | kualitatif dengan jenis deskriptif, mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. | Kompetensi manajerial dan kepala sekolah sebagai subjek penelitian. dan metode penelitian serta teknik pengumpulan data | Fokus pembahasan tidak mencakup Lembaga Pendidikan tinggi | Penelitian ini berfokus pada proses Manajerial dari kepala STKIP dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisais |
| 2. | Penelitian oleh Murniati dan Fauzan Ahmad Siregar (2022) dengan judul Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance | Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan (field research), pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. | Fokus penelitian yang mengeksplorasi kemampuan kepala sekolah dalam kepemimpinan dan penggunaan metode penelitian serta teknik pengumpulan data | Sumber daya manusia tidak dibahas secara eksplisit dan tidak termasuk dalam fokus utama penelitian | |
| 3. | Penelitian oleh Zhong-Ming Wang (1994) dengan judul Organizational Decision Making and Competence | Kuantitatif dengan mengadopsi model keputusan kontingensi, data diperoleh dari survei | bertujuan untuk memahami bagaimana keterlibatan dan keterampilan manajerial dalam organisasi | Menggunakan metode kuantitatif dan analisis data statistik | |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | Utilization among Chinese Managers | terhadap 339 manajer senior di dua level yang berbeda. | | |
| 4. | Penelitian oleh Wisnu Dwi Wibowo dan Wakhudin (2021), yang berjudul The Roles Of Leadership Principal To Improving Of Education Quality | kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi | Fokus penelitian tentang mengetahui dan menganalisis proses kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial | Sumber daya manusia tidak termasuk dalam fokus utama dan jenis penelitian yang digunakan tidak sama |

F. Definisi Istilah

Bagian ini menjelaskan istilah-istilah utama yang digunakan dalam penelitian agar maknanya jelas dan terfokus pada konteks penelitian.

1. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala STKIP dalam mengatur dan menjalankan tugas-tugas organisasi, seperti merencanakan kegiatan, membagi tugas, mengarahkan, dan mengawasi jalannya pekerjaan agar tujuan kampus bisa tercapai dengan baik. Singkatnya kompetensi manajerial dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kapasitas individu yang tercermin dari perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan perilaku kerja yang memungkinkan seseorang menjalankan peran dan tanggung jawabnya

secara efektif serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas ini tidak hanya diukur dari kemampuan teknis atau latar belakang pendidikan, tetapi juga dari kemampuan berpikir kritis, beradaptasi terhadap perubahan, bekerja sama, beretika, dan menghasilkan kinerja yang berkelanjutan sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi dan perkembangan zaman.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan tesis merupakan gambaran menyeluruh mengenai isi penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagian-bagian penelitian, yang terdiri dari bagian awal, bagian utama (isi), serta bagian akhir. Susunan sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini mencakup latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, Bab ini berisi tinjauan pustaka yang relevan dengan penelitian, peran kepala sekolah, serta kerangka berpikir yang mendasari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis, meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data, serta prosedur penelitian.

BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN, Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode yang dijelaskan pada Bab III. Data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif terkait variabel penelitian,

yang dituangkan secara rinci dalam bentuk narasi sehingga pembaca dapat memahami inti penelitian dengan mudah.

BAB V PEMBAHASAN, Bab ini menyajikan hasil penelitian yang memberikan jawaban atas fokus penelitian serta menafsirkan temuan dengan menggunakan analisis data, sehingga hasil penelitian dapat dipahami secara objektif.

BAB VI PENUTUP, Bab ini memuat kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian dengan menyajikan hasil penelitian secara ringkas, serta memberikan saran yang relevan bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kompetensi Manajerial

1. Definisi Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk memimpin dan mengelola suatu organisasi atau unit kerja. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang efektif.

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas manajerial dengan kualitas yang diharapkan. Ini melibatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang memungkinkan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks organisasi¹⁸. Dengan demikian, kompetensi manajerial bukan hanya sekedar keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek interpersonal dan strategis yang esensial bagi efektivitas kepemimpinan dalam setiap organisasi.

Dan di dalam buku “Competence at Work: Models for Superior Performance” Spencer mengatakan Kompetensi manajerial adalah karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lainnya yang mampu membedakan seseorang yang perform dan tidak perform dalam melakukan tugas manajerial¹⁹.

Kalau kita berbicara soal kompetensi, maka Aspek-aspek kompetensi dalam manajemen juga menjadi poin penting dalam kompetensi itu sendiri.

¹⁸ Eva Resia, “Mengenal Lebih Dekat Kompetensi Manajerial.”

¹⁹ Lyle Spencer & Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, 1993.

Yang di mana mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku²⁰. Pengetahuan meliputi pemahaman teori serta praktik manajemen, sementara keterampilan mencakup kemampuan praktis untuk menjalankan tugas-tugas manajerial. Selain itu, perilaku mencakup sikap dan etika kerja yang mendukung interaksi positif dalam tim dan organisasi.

Memiliki kompetensi manajerial yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Manajer yang kompeten dapat meningkatkan kinerja tim, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kompetensi ini juga berkontribusi pada pengembangan profesional individu dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan pasar

Sedangkan kalau kita masukan aspek ini pada seorang kepala sekolah, Kompetensi manajerial adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah²¹. Untuk mewujudkannya, kepala sekolah perlu diberdayakan dalam hal kompetensi ini. Kepala sekolah dituntut mampu memimpin dan mengelola sumber daya secara optimal, meskipun tugas ini tidaklah mudah.

Begitupun dengan kompetensi manajerial pada kepala STKIP. Yang merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang kepala STKIP untuk memimpin, mengelola, dan mengembangkan institusi pendidikan tinggi tersebut secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam perencanaan strategis,

²⁰ Muhammad Sapril Siregar, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran," *Braz Dent J.* 33, no. 1 (2022): 1–12.

²¹ Kappey Laiv, "Principle Managerial Competence For" 2, no. 1 (2022).

pengorganisasian sumber daya, pengambilan keputusan, kepemimpinan akademik, manajemen keuangan, pengembangan kurikulum, serta menjalin hubungan dengan berbagai stakeholder baik internal maupun eksternal.

2. **Komponen Kompetensi Manajerial**

Kompetensi manajerial terdiri dari tiga komponen utama: kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi interpersonal. Masing-masing komponen memiliki peran penting dalam efektivitas seorang manajer dalam organisasi.

1) **Kompetensi teknis (*technical skills*)**

Kompetensi teknis mencakup pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dalam bidang tertentu. Ini termasuk kemampuan untuk menggunakan alat, teknik, dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan²². Misalnya, seorang manajer di bidang pendidikan harus memiliki pemahaman tentang perangkat kurikulum dan sistem yang digunakan dalam organisasi. Kompetensi ini sangat penting pada tingkat manajemen yang lebih rendah, dimana keterampilan praktis lebih dibutuhkan.

2) **Kompetensi konseptual (*conceptual skills*)**

Kompetensi konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan bagaimana berbagai bagian dari organisasi saling berinteraksi. Ini melibatkan kemampuan untuk berpikir secara strategis dan melihat gambaran besar, serta membuat keputusan yang

²² Murniati and Siregar, "Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance."

berdampak pada keseluruhan organisasi²³. Manajer yang memiliki kompetensi ini dapat merumuskan visi dan misi, serta mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Kompetensi interpersonal (*interpersonal skills*)

Kompetensi interpersonal mencakup kemampuan berkomunikasi, memotivasi, dan bekerja sama dengan orang lain²⁴. Ini termasuk keterampilan dalam membangun hubungan, menyelesaikan konflik, dan memimpin tim. Manajer yang efektif harus mampu berinteraksi dengan berbagai individu di dalam dan di luar organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Ketiga komponen kompetensi manajerial ini—teknis, kontekstual, dan interpersonal—merupakan pondasi penting bagi seorang manajer untuk mencapai kinerja yang efektif dalam organisasi. Masing-masing komponen ini saling melengkapi dan berkontribusi pada keberhasilan manajerial secara keseluruhan. Untuk meningkatkan efektivitas manajerial, penting bagi individu dalam posisi kepemimpinan untuk mengembangkan ketiga jenis kompetensi ini secara berkesinambungan.

3. Aspek Kompetensi Manajerial Kepala STKIP

Kompetensi manajerial kepala STKIP (Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan) mencakup berbagai aspek penting yang berkaitan dengan

²³ Gordana Baltovska, "Decision-Making As A Significant Management Function Of The School Director," *FACTA UNIVERSITATIS* 3 (2019): 61–74, <https://doi.org/https://doi.org/10.22190/FUTLTE1901061B>.

²⁴ Bahrin Nurliana Hamsahun Siregar, Murniati, "Educational Financing Management to Improve the Quality of Education," *Atlantis Press* 576, no. 1cstms 2020 (2021): 409–13, <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.210909.090>.

pengelolaan institusi pendidikan. Berikut adalah rincian dari empat aspek utama kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh kepala STKIP:

1) Manajemen perencanaan

Manajemen perencanaan adalah langkah awal yang sangat penting dalam proses manajerial di institusi pendidikan tinggi seperti STKIP. Sebagai pemimpin, Kepala STKIP perlu memiliki kemampuan untuk merumuskan rencana strategis yang tidak hanya mencerminkan visi dan misi institusi, tetapi juga mampu menjadi acuan bagi seluruh komponen dalam mencapai tujuan jangka panjang²⁵. Penetapan visi dan misi yang jelas akan membantu dalam membentuk identitas dan arah institusi, sementara tujuan yang terukur akan menjadi panduan spesifik dalam mengarahkan setiap upaya yang dilakukan.

Untuk memastikan bahwa seluruh langkah berjalan efektif, penyusunan rencana kerja tahunan menjadi elemen kunci yang harus dikelola dengan baik. Rencana ini bukan hanya dokumen formal, melainkan sebuah peta kerja yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh staf, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dan keterlibatan di setiap lini organisasi²⁶. Melalui proses kolaboratif ini, institusi akan lebih mampu merespons tantangan dan kebutuhan yang mungkin muncul dalam lingkungan pendidikan yang dinamis.

Lebih jauh lagi, manajemen perencanaan di STKIP juga harus mencakup pengembangan program akademik dan non-akademik yang

²⁵ Ratnasari, Muslih Qomarudin, and Marlina, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi," *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2021): 37–45, <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/JPIA/article/view/1104>.

²⁶ Ratnasari, Qomarudin, and Marlina.

sesuai dengan kebutuhan pendidikan saat ini²⁷. Dalam hal ini, Kepala STKIP dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menganalisis situasi baik secara internal maupun eksternal, guna mengidentifikasi peluang pengembangan program yang relevan dan bermanfaat bagi mahasiswa.

2) Manajemen pengorganisasian

Tahap pengorganisasian adalah langkah lanjutan setelah perencanaan, di mana Kepala STKIP perlu mengatur struktur organisasi secara efektif untuk memastikan tugas-tugas berjalan dengan lancar. Dalam proses ini, pembagian tanggung jawab kepada dosen dan staf administrasi harus dilakukan dengan tepat agar setiap anggota memahami peran dan kontribusinya²⁸. Selain itu, penting untuk membangun tim kerja yang solid dan kooperatif guna mendukung pelaksanaan berbagai program institusi, baik akademik maupun non-akademik.

Pengorganisasian juga mencakup penetapan prosedur dan kebijakan operasional yang jelas sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan sesuai standar dan mengurangi potensi hambatan²⁹. Dengan pengorganisasian yang baik, Kepala STKIP dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang akan memfasilitasi kolaborasi serta meningkatkan efektivitas kerja di seluruh jajaran institusi.

²⁷ Mai Syaroh, Jamrizal Jamrizal, and Abdullah Yunus, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Guru," *Al-Miskawaih: Journal of Science Education* 2, no. 1 (2023): 123–40, <https://doi.org/10.56436/mijose.v2i1.241>.

²⁸ Wardah Hanafie Das and Abdul Halik, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*, 2021.

²⁹ Yanti ahmuda Urbaningrum Yusutria Abdul Hopid Rina Pebriana Nisa Amalla Kholifah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 2, 2022.

3) Manajemen Pelaksanaan

Manajemen Pelaksanaan, atau *actuating* dalam manajemen, merupakan proses menggerakkan karyawan untuk mewujudkan rencana perusahaan melalui pengarahan, motivasi, dan koordinasi. Fungsi ini mengikuti tahap perencanaan dan pengorganisasian, memastikan semua anggota tim bekerja efektif menuju tujuan Bersama³⁰.

Manajemen pelaksanaan berfokus pada bagaimana kebijakan, strategi, atau program benar-benar dijalankan di lapangan, bukan hanya bagaimana dirancang. Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan sangat bergantung pada kepemimpinan, struktur, kesiapan orang, dan pemantauan berkelanjutan, baik di pendidikan, kesehatan, maupun organisasi publik dan bisnis³¹.

Di lingkungan STKIP, manajemen pelaksanaan menyangkut bagaimana pimpinan, dosen, dan unit kerja menjalankan Tri Dharma, sistem penjaminan mutu, dan berbagai program secara konsisten dan berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, budaya mutu, dan sistem manajemen yang terstruktur³².

Di tingkat STKIP, manajemen pelaksanaan yang efektif bertumpu pada kepemimpinan yang berkomitmen, sistem penjaminan mutu yang

³⁰ R Syahputri, R Haryanti, and S Handayani, "Peran Manajer Dalam Implementasi Fungsi Manajemen Di Unit Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan RSUD Muhammadiyah Prambanan," *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan* 19, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.61902/motorik.v19i1.970>.

³¹ D Wijayanti, W Kusumaningsih, and S Soedjono, "The Implementation of Management in the Child Friendly School Program at SD Negeri 05 Bojongsata, Pemalang Regency," *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan* 8, no. 3 (2025), <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4370>.

³² I Kemal, S Suryadi, and U Rosyidi, "Management of Lecturers Resource Development at Higher Education," *International Journal of Higher Education* 8, no. 5 (2019): 246–56, <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p246>.

hidup, pengembangan dosen berkelanjutan, dan pengelolaan program yang terstruktur dengan SOP, monitoring, dan evaluasi yang jelas. Tantangan utama biasanya muncul pada komitmen pimpinan, kapasitas SDM, sistem digital, dan konsistensi sosialisasi³³.

ini dapat diartikan bahwa manajemen pelaksanaan yang efektif membutuhkan perencanaan yang jelas, struktur dan peran yang tegas, kepemimpinan yang memotivasi, serta pengawasan dan penyesuaian berkelanjutan. Keberhasilan sangat ditentukan oleh komitmen manajemen, kesiapan budaya organisasi, dan pelibatan aktif para pemangku kepentingan.

4) Manajemen evaluasi

Evaluasi adalah proses yang sangat penting dalam menilai efektivitas dari program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh STKIP. Sebagai pemimpin, Kepala STKIP harus mampu merumuskan indikator keberhasilan yang spesifik dan terukur untuk setiap program, sehingga pencapaian tujuan dapat dinilai dengan objektif. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek kinerja, mulai dari efektivitas pembelajaran, partisipasi mahasiswa, hingga kontribusi program terhadap peningkatan kualitas pendidikan³⁴. Dengan indikator yang jelas, evaluasi dapat dilakukan secara sistematis dan memberikan gambaran yang akurat

³³ S Walef et al., "Lecturers' Perceptions About the Implementation of Functions of Head of Higher Education," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 8, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.12629>.

³⁴ Ratnasari, Qomarudin, and Marlina, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi."

mengenai sejauh mana program-program tersebut mendekati target yang diinginkan.

Lebih lanjut, evaluasi yang dilakukan secara berkala menjadi dasar penting bagi Kepala STKIP dalam membuat keputusan strategis dan mengembangkan institusi³⁵. Hasil evaluasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan insight untuk peningkatan berkelanjutan, baik dalam program akademik maupun non-akademik³⁶. Dengan menggunakan data evaluasi sebagai acuan, Kepala STKIP dapat merumuskan langkah-langkah perbaikan, menetapkan prioritas baru, dan menyesuaikan strategi untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Proses evaluasi yang sistematis ini tidak hanya membantu dalam mencapai visi institusi tetapi juga memperkuat daya saing dan kualitas STKIP di dunia pendidikan.

Dengan menguasai empat aspek kompetensi manajerial ini, kepala STKIP dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan institusi secara optimal.

B. Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Secara umum, sumber daya manusia (SDM) adalah seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi atau perekonomian dan menjadi

³⁵ Syaroh, Jamrizal, and Yunus, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Guru."

³⁶ Syaroh, Jamrizal, and Yunus.

penggerak utama tercapainya tujuan bersama³⁷. Artinya, SDM dipandang bukan sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang membawa kemampuan, nilai, dan potensi yang harus dikembangkan.

SDM didefinisikan sebagai aset paling berharga karena bersifat dinamis, unik, dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain seperti modal atau teknologi. SDM membawa keterampilan, pengetahuan, dan inovasi yang esensial untuk keunggulan kompetitif. SDM juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola karyawan agar menciptakan komitmen dan kepuasan melalui pengembangan kompetensi³⁸. Di organisasi, SDM bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan sumber kreativitas dan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam kerangka Resource-Based View (RBV), sumber daya manusia dipahami bukan sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang memiliki karakteristik bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan³⁹. Keunggulan organisasi tidak muncul dari individu secara terpisah, tetapi dari sistem praktik manajemen SDM yang terintegrasi mulai dari rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan yang secara kolektif membentuk kapabilitas organisasi⁴⁰. Ketika praktik-praktik ini saling mendukung dan konsisten dengan strategi organisasi, SDM

³⁷ E Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

³⁸ N Lubis and T Andirani, "Basic Concepts of Human Resources Development Through Education and Training," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 8, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i3.7122>.

³⁹ P Wright and G McMahan, "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management* 18 (1992): 295–320, <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>.

⁴⁰ B Gerhart and J Feng, "The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects," *Journal of Management* 47 (2021): 1796–1819, <https://doi.org/10.1177/0149206320978799>.

menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena sulit direplikasi oleh organisasi lain.

Sementara itu, Human Capital Theory menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki individu merupakan bentuk modal yang dapat ditingkatkan melalui investasi seperti pendidikan dan pelatihan⁴¹. Investasi ini dipandang menghasilkan pengembalian dalam bentuk peningkatan produktivitas, kualitas kinerja, dan kemampuan beradaptasi organisasi⁴². Perspektif ini dilengkapi oleh Social Exchange Theory dan Social Capital, yang melihat hubungan kerja sebagai proses timbal balik antara organisasi dan karyawan, di mana keadilan, kepercayaan, dan dukungan organisasi mendorong komitmen serta motivasi⁴³. Selain itu, jaringan sosial, norma bersama, dan kualitas relasi internal menjadi sumber daya tidak berwujud yang memperkuat kolaborasi, retensi, dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan⁴⁴.

Di STKIP, SDM merupakan komponen utama untuk tri dharma perguruan tinggi, dengan fokus pada dosen bersertifikat dan tenaga pendukung yang memenuhi standar akreditasi⁴⁵. Manajemen SDM melibatkan perencanaan kebutuhan dosen (misalnya, rasio dosen-mahasiswa),

⁴¹ S Gurgenidze, "Human Capital Theory Based Management Approach," *Works of Georgian Technical University*, 2024, <https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-109-117>.

⁴² H Supraptika et al., "Application of Human Capital Management to Improve HR Quality and Company Performance Through Theory," *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 2, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.322>.

⁴³ M Rafiq et al., "Human Resource Management: Theory to Practice: Evidences from Literature," *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* 9, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.56536/ijmres.v9i1.45>.

⁴⁴ S Soltis, D Brass, and D Lepak, "Social Resource Management: Integrating Social Network Theory and Human Resource Management," *Academy of Management Annals* 12 (2018): 537–73, <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0094>.

⁴⁵ C Koteski and G Petkoski, "Management of Human Resource," *International Journal of Economics, Management and Tourism*, 2022, <https://doi.org/10.46763/ijemt2221070k>.

pengembangan melalui pelatihan sertifikasi profesi guru, dan evaluasi mutu untuk mendukung SPMI⁴⁶. Tantangan utama termasuk kesenjangan kualifikasi dan retensi talenta di tengah tuntutan digitalisasi pendidikan.

Secara umum, manajemen SDM mencakup perencanaan (prediksi kebutuhan), rekrutmen-seleksi (mendapatkan kandidat terbaik), pelatihan, pengembangan (meningkatkan kompetensi), evaluasi kinerja (penilaian produktivitas), serta kompensasi-motivasi (insentif untuk retensi). Di STKIP, fungsi ini terintegrasi dengan manajemen pelaksanaan untuk memastikan pelayanan pendidikan berkualitas tinggi.

2. POAC Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan Dalam SDM (*Planning SDM*)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja (jumlah dan kualitas) di masa kini dan masa depan, lalu menentukan langkah untuk memenuhinya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien⁴⁷.

Perencanaan dalam sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya sadar untuk memastikan organisasi memiliki orang yang tepat, dengan kompetensi yang tepat, pada waktu dan posisi yang tepat, agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan⁴⁸.

Esensinya terletak pada proses antisipatif. membaca kebutuhan masa

⁴⁶ Koteski and Petkoski.

⁴⁷ J Ramadhan and R Rachmadsyah, "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>.

⁴⁸ M Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis Dan Manajemen Di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 5, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i1.25849>.

depan organisasi, memetakan kondisi SDM saat ini, lalu menjembatani keduanya melalui keputusan strategis yang rasional, bukan reaktif⁴⁹. Perencanaan SDM membuat pengelolaan tenaga kerja bergerak dari sekadar administratif menuju fungsi strategis yang terhubung langsung dengan arah dan visi organisasi.

Beberapa peneliti memandang perencanaan sumber daya manusia sebagai proses strategis yang berfokus pada penetapan langkah-langkah untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara SDM agar selaras dengan kebutuhan organisasi, baik pada kondisi saat ini maupun tuntutan di masa depan⁵⁰. Dalam pengertian ini, perencanaan SDM tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi sebagai instrumen manajerial yang memastikan keberlangsungan organisasi melalui pengelolaan manusia secara terarah, sistematis, dan berorientasi jangka panjang⁵¹.

Selain itu, perencanaan SDM juga dipahami sebagai proses transformasi, yaitu memindahkan kondisi SDM dari posisi aktual menuju kondisi yang diharapkan di masa depan berdasarkan data, analisis, dan proyeksi yang rasional⁵². Fokus utama proses ini terletak pada estimasi permintaan dan ketersediaan tenaga kerja (demand–supply), sehingga

⁴⁹ D Adawiah et al., “Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan,” *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies* 5, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.47467/edu.v5i1.5885>.

⁵⁰ T Lase et al., “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pos Kota Gunungsitoli,” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 4, no. 3 (2025), <https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i3.3977>.

⁵¹ H Atmaja and S Ratnawati, “Pengembangan Pariwisata Melalui Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manohara,” *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 3, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.73>.

⁵² N Liza and J Jamilus, “Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Terkini Untuk Perencanaan Optimal Dalam Konteks Pendidikan Islam,” *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.977>.

organisasi mampu mengantisipasi kelebihan atau kekurangan SDM, sekaligus menyiapkan strategi yang tepat untuk menjamin kecukupan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi⁵³.

Beberapa artikel merincikan langkah operasional perencanaan SDM sebagai berikut⁵⁴:

- Menetapkan secara jelas jumlah dan kualitas SDM yang diinginkan.
- Mengumpulkan dan mencatat data rinci tentang SDM yang ada (pendidikan, kompetensi, kinerja).
- Menganalisis data untuk melihat kekurangan/kelebihan SDM dan kesenjangan kompetensi.
- Melakukan peramalan kebutuhan SDM (karena pertumbuhan organisasi, pensiun, mutasi, teknologi baru).
- Menentukan alternatif solusi jika rencana gagal (misal: pelatihan internal, outsourcing, redistribusi tugas).
- Menjaga konsistensi komunikasi agar seluruh pegawai memahami rencana dan perannya.

⁵³ S., M., and S Bahri, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah Selong," *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.26>.

⁵⁴ R Wibowo, "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Metode Analisis SWOT Di Bank BUMN X," *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* 7, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5901>; Atmaja and Ratnawati, "Pengembangan Pariwisata Melalui Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manohara"; T Darmansah et al., "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MIS Al-Washliyah Greahan," *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa* 3, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v3i1.1145>; Adawiah et al., "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan."

- Mengintegrasikan perencanaan SDM dengan rencana bisnis/strategis organisasi sehingga HR mendukung strategi jangka pendek, menengah, dan Panjang

Pada Lembaga pendidikan, perencanaan SDM digunakan untuk memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang kompeten pada posisi yang tepat sehingga mutu pendidikan meningkat.

tabel 2 komponen perencanaan SDM

| Komponen / Langkah Utama | Penjelasan Singkat |
|---------------------------------|--|
| Analisis kebutuhan SDM | Menentukan jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang sesuai tujuan strategis. |
| Analisis pekerjaan | Meliputi job analysis, job description, dan job specification sebagai dasar penentuan kebutuhan, rekrutmen, dan penilaian kinerja. |
| Peramalan (forecasting) | Memperkirakan permintaan dan ketersediaan SDM di masa depan, termasuk promosi, mutasi, pensiun, dan turnover. |
| Penyusunan program | Merancang program rekrutmen, pelatihan, pengembangan, promosi, retensi, dan suksesi untuk menutup kesenjangan SDM. |
| Implementasi & komunikasi | Melaksanakan rencana SDM dan mengkomunikasikannya kepada seluruh pihak terkait agar berjalan efektif. |
| Monitoring & evaluasi | Mengawasi pelaksanaan program, menilai efektivitasnya, serta melakukan perbaikan berkelanjutan. |

Oleh karena itu, Perencanaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena berbagai penelitian di sektor pendidikan, perbankan, layanan pos, dan pariwisata menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang dilakukan secara sistematis mampu mengurangi risiko ketidaksesuaian antara jabatan dan kompetensi, mencegah terjadinya kelebihan maupun kekurangan pegawai yang berujung pada pemborosan sumber daya atau beban kerja yang tidak seimbang,

serta mendukung peningkatan kinerja organisasi dan mutu layanan atau pendidikan. Selain itu, perencanaan SDM membantu organisasi bersikap lebih adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi, regulasi, dan dinamika persaingan, sehingga keberlanjutan dan efektivitas organisasi dapat terjaga.

b. Pengorganisasian Dalam SDM (*Organizing SDM*)

Pengorganisasian dalam sumber daya manusia merupakan proses penataan dan pengelompokan tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja agar seluruh potensi SDM dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi⁵⁵. Pada tahap ini, manajemen menentukan struktur organisasi, membagi pekerjaan ke dalam unit-unit kerja, menetapkan uraian jabatan, serta mengatur alur koordinasi dan komunikasi antarbagian. Pengorganisasian SDM berfungsi menjelaskan siapa melakukan apa, kepada siapa bertanggung jawab, dan bagaimana setiap peran saling terhubung dalam satu sistem kerja yang terpadu⁵⁶.

Dalam konteks manajerial, pengorganisasian SDM juga mencakup penempatan individu sesuai kompetensi, pemberian wewenang yang proporsional, serta penciptaan mekanisme kerja sama yang mendukung kinerja kolektif⁵⁷. Proses ini memastikan bahwa pembagian kerja tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga adil dan fungsional secara manusiawi, sehingga SDM dapat bekerja optimal, termotivasi, dan selaras dengan strategi organisasi⁵⁸. Dengan pengorganisasian yang baik, organisasi mampu meminimalkan tumpang

⁵⁵ S Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Pendidikan Multikultural* 4, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>.

⁵⁶ A Mulyana, "Strategi Pembentukan Organisasi PPSDMA Menghadapi Tantangan Pengembangan SDM Di Kementerian ESDM," *Jurnal Aparatur* 3, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.52596/ja.v3i1.35>.

⁵⁷ M Helmold and W Samara, "PM in Human Resources," in *Management for Professionals*, 2019, https://doi.org/10.1007/978-3-030-20534-8_12.

⁵⁸ Helmold and Samara.

tindih tugas, memperjelas akuntabilitas, dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan.

Pengorganisasian SDM mencakup upaya menyusun dan mengkoordinasikan serangkaian tindakan yang telah direncanakan agar dapat dilaksanakan secara efektif melalui perancangan hubungan yang jelas antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor pendukung fisik seperti sarana, prasarana, serta teknologi⁵⁹. Dalam proses ini, manajemen berperan memastikan bahwa seluruh unsur organisasi saling terhubung secara fungsional, sehingga pelaksanaan tugas tidak berjalan secara terpisah, melainkan terintegrasi dalam satu sistem kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi⁶⁰.

Selain itu, pengorganisasian SDM dilakukan dengan membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang lebih spesifik dan menugaskannya kepada individu yang memiliki kualifikasi serta kompetensi yang sesuai. Proses ini diikuti dengan pembentukan struktur organisasi yang menjelaskan garis instruksi, koordinasi, wewenang, dan tanggung jawab setiap posisi atau unit kerja⁶¹. Pengorganisasian juga melibatkan pengaturan alokasi SDM, termasuk penempatan, masa jabatan, dan rotasi, serta penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan agar kinerja SDM dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian SDM dilakukan dengan merancang struktur hubungan yang jelas antara pekerjaan dan tenaga pendidik maupun kependidikan, serta menjaga koordinasi antar divisi agar seluruh proses

⁵⁹ M Jaelani et al., "Manajemen Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivis Masjid Salman ITB," *Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam Dan Pengembangan Masyarakat* 9, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.24014/jmm.v9i2.32474>.

⁶⁰ T Nesheim, "Between Hierarchy and Matrix: Human Resource Allocation in Flexible Organizations," *SAGE Open* 15 (2025), <https://doi.org/10.1177/21582440251330683>.

⁶¹ V Sihombing et al., "Penerapan Ilmu Manajemen Dalam Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lembaga Pendidikan Di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas," *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat* 2, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19633>.

belajar mengajar berjalan efektif dan selaras dengan tujuan institusi⁶². Pengaturan ini membantu memastikan bahwa setiap unit memiliki peran yang saling melengkapi dan mendukung mutu pendidikan.

Pada organisasi yang berbasis kaderisasi, pengorganisasian SDM mencakup penetapan jenjang jabatan, mekanisme rekrutmen baik terbuka maupun tertutup, serta penyusunan struktur organisasi yang sistematis⁶³. Proses ini biasanya disertai dengan pemberian pelatihan dan pengembangan SDM sesuai tingkat tanggung jawab, seperti pada level manajer, ketua program, hingga panitia pelaksana.

Sementara itu, di instansi pemerintah, praktik pengorganisasian SDM lebih diarahkan pada perbaikan struktur organisasi agar menjadi lebih fungsional dan adaptif. Fokus utamanya adalah memperjelas pembagian tugas dan wewenang serta menyiapkan SDM yang kompeten dan profesional untuk menjawab tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik⁶⁴.

Berikut tabel Langkah-Langkah Umum Pengorganisasian SDM menurut beberapa penelitian sebelumnya.

tabel 3 langkah-langkah pengorganisasian SDM

| Langkah-Langkah Pengorganisasian SDM | Penjelasan Singkat |
|---|--|
| Mengelompokkan pekerjaan | Mengelompokkan tugas-tugas yang sejenis ke dalam unit, bidang, atau divisi agar pekerjaan lebih terfokus dan efisien. |
| Menetapkan jabatan & peran | Menentukan posisi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap jabatan secara jelas untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan. |

⁶² P Hingorani and S Swami, "Inter-Departmental Dyadic Coordination in Organizations with Reference to Human Resource and Operations Management," *Journal of Advances in Management Research*, 2024, <https://doi.org/10.1108/jamr-01-2024-0006>.

⁶³ Hingorani and Swami.

⁶⁴ P Narselina, "Pengelolaan Organisasi Saraswati Drum Corps Institut Seni Indonesia Yogyakarta Ditinjau Dari Fungsi Manajemen," *Ekspresi* 11, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.24821/ekp.v11i1.7116>.

| | |
|------------------------------|--|
| Menempatkan SDM | Menempatkan individu sesuai kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman melalui proses rekrutmen atau penunjukan yang tepat. |
| Menyusun struktur organisasi | Menetapkan garis instruksi, koordinasi, dan kewenangan antar jabatan atau unit kerja dalam organisasi. |
| Koordinasi & komunikasi | Menjamin alur koordinasi, komunikasi, dan konsultasi antar bidang berjalan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. |

Dengan demikian pengorganisasian sumber daya manusia menjadi penting karena berbagai penelitian menunjukkan bahwa penataan SDM yang baik memungkinkan kegiatan organisasi berjalan lebih efektif dan efisien, sebab setiap individu memahami peran, tugas, dan tanggung jawabnya secara jelas. Selain itu, pengorganisasian SDM mempermudah koordinasi dan kolaborasi antar bagian, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja serta keberlangsungan organisasi. Kejelasan struktur dan pembagian tugas juga menjadi dasar yang kuat bagi pelaksanaan pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM, karena organisasi memiliki kerangka kerja yang jelas untuk mengembangkan potensi manusia secara terarah dan berkelanjutan.

c. Penerapan Dalam SDM (*Actuating SDM*)

Penerapan dalam sumber daya manusia, atau *actuating* SDM, merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi SDM agar rencana dan struktur organisasi dapat dijalankan secara nyata⁶⁵. Pada tahap ini, keputusan perencanaan dan pengorganisasian diterjemahkan ke dalam tindakan operasional melalui kepemimpinan, komunikasi, pemberian arahan, serta pembinaan kerja. *Actuating* SDM

⁶⁵ I Putri, "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Langkah Strategis Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi," *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2024, <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3810>.

menekankan peran pimpinan dalam mempengaruhi perilaku individu dan kelompok agar bersedia bekerja secara sadar dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi⁶⁶.

Dalam praktiknya, penerapan SDM mencakup kegiatan seperti pemberian motivasi, pengembangan kerja sama tim, pelaksanaan pelatihan dan pembinaan, penegakan disiplin, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif⁶⁷. Fungsi ini juga melibatkan proses komunikasi dua arah antara pimpinan dan SDM, sehingga umpan balik dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki kinerja⁶⁸. Dengan penerapan SDM yang efektif, potensi manusia tidak hanya dimanfaatkan secara teknis, tetapi juga dikembangkan secara psikologis dan sosial, sehingga organisasi mampu mencapai kinerja yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, penerapan (actuating) merupakan tahap melaksanakan rencana dan struktur organisasi melalui tindakan nyata, terutama dalam bentuk pengarahan, pembinaan, pelatihan, komunikasi, serta pemberian motivasi kepada pegawai agar mau dan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi⁶⁹. Jika perencanaan menjawab pertanyaan tentang apa yang akan dilakukan dan pengorganisasian menjelaskan siapa yang melakukan apa, maka fungsi actuating menekankan bagaimana

⁶⁶ Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani."

⁶⁷ Sihombing et al., "Penerapan Ilmu Manajemen Dalam Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lembaga Pendidikan Di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas."

⁶⁸ M Ulum, B Maunah, and I Junaris, "Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital," *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2025, <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5382>.

⁶⁹ A Ananta, H Asfar, and S Faris, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Bintan, Kepulauan Riau," *Jurnal EMT KITA*, 2025, <https://doi.org/10.35870/emt.v9i3.4142>; J Jailani, T Mirza, and A Fahlevi, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih," *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2025, <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6515>.

membuat individu benar-benar bergerak, berkomitmen, dan melaksanakan tugasnya secara efektif dalam praktik organisasi⁷⁰.

Berikut beberapa unsur penting tahap *actuating* dalam SDM:

- **Pengarahan dan kepemimpinan** dalam *actuating* SDM berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja pegawai melalui pemberian arahan tugas yang jelas, keteladanan pimpinan, serta komunikasi dua arah yang terbuka⁷¹. Kepemimpinan yang efektif membantu pegawai memahami tujuan kerja sekaligus menumbuhkan motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal⁷². Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional sering dipandang relevan karena mendorong inovasi, kreativitas, dan pengembangan diri pegawai melalui koordinasi rutin, inspirasi visi, serta umpan balik yang berkelanjutan.
- **Pelatihan dan pengembangan** merupakan unsur penting *actuating* SDM karena menjadi sarana utama menerjemahkan rencana pengembangan kompetensi ke dalam praktik nyata⁷³. Pelaksanaan pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, diklat, pelatihan internal maupun eksternal, sertifikasi kompetensi, workshop, dan seminar⁷⁴. Pada banyak organisasi publik dan lembaga pendidikan, diklat

⁷⁰ U Sinagula, M Wayong, and M Mardhiah, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di SMP IT Al-Fityan Gowa," *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2025, <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4555>.

⁷¹ A Amarullah, I Imaniah, and S Muthmainnah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang," in *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2023, <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>.

⁷² M Gunawan, E Hadiati, and S Ayu, "Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di MA Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah," *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2024, <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3411>.

⁷³ D Santika, E Hadiati, and S Septuri, "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Bandar Lampung," *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 2025, <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4618>.

⁷⁴ A Sani, A Pananrangi, and J Juharni, "Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai," *Paradigma Journal of Administration*, 2024, <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5141>.

menjadi inti dari pengembangan SDM, meskipun dalam praktiknya sering menghadapi keterbatasan anggaran yang menyebabkan tidak semua program dapat direalisasikan secara optimal.

- **Penempatan dan pemanfaatan SDM** menekankan pada pelaksanaan keputusan manajerial terkait penugasan pegawai sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan potensi yang dimiliki⁷⁵. Proses ini mencakup penempatan awal, rotasi jabatan apabila diperlukan untuk pengayaan pengalaman, serta pemberian tugas tambahan yang relevan dengan kemampuan pegawai⁷⁶. Penempatan yang tepat memungkinkan SDM bekerja lebih efektif, meminimalkan ketidaksesuaian jabatan, dan meningkatkan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.
- **Motivasi dan pemberdayaan** menjadi unsur kunci dalam actualizing SDM karena keberhasilan pelaksanaan program sangat bergantung pada kemauan dan keterlibatan aktif pegawai⁷⁷. Pemberdayaan dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, membuka ruang inovasi, serta memberikan kesempatan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi⁷⁸. Pengelolaan keterampilan dan perilaku SDM yang disertai dengan pendekatan pemberdayaan terbukti mampu meningkatkan kinerja melalui penguatan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- **Penggunaan teknologi** dalam penerapan SDM semakin penting seiring dengan perkembangan era digital. Berbagai sistem informasi SDM, platform

⁷⁵ S Yosepha and Y Cahaya, "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Indonesia Di Slovakia," *Jurnal Bakti Dirgantara*, 2025, <https://doi.org/10.35968/0d82rk36>.

⁷⁶ Sinagula, Wayong, and Mardhiah, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di SMP IT Al-Fityan Gowa."

⁷⁷ Z Gifari et al., "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Implementasi Program Kelurahan Cantik," *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 2024, <https://doi.org/10.36312/sasambo.v6i3.2060>.

⁷⁸ Gunawan, Hadiati, and Ayu, "Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di MA Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah."

pelatihan daring, serta alat evaluasi berbasis data digunakan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan, administrasi kepegawaian, dan penilaian kinerja secara lebih efisien dan akurat⁷⁹. Pemanfaatan teknologi tidak hanya mempermudah proses manajerial, tetapi juga meningkatkan aksesibilitas pengembangan SDM serta kualitas pengambilan keputusan berbasis informasi yang terukur.

Secara keseluruhan, *actuating* dalam manajemen SDM merupakan tahap krusial yang menjembatani perencanaan dan pengorganisasian dengan pencapaian tujuan organisasi melalui tindakan nyata. Keberhasilan tahap ini ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi SDM agar rencana yang telah disusun benar-benar diimplementasikan secara efektif. Melalui pengarahan dan kepemimpinan yang tepat, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, penempatan SDM sesuai kompetensi, pemberdayaan yang mendorong partisipasi aktif, serta dukungan teknologi, *actuating* menjadi pondasi penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh.

d. Evaluasi Dalam SDM (Controlling SDM)

Dalam manajemen SDM, evaluasi (*controlling* SDM) adalah proses mengukur, menilai, dan mengendalikan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hubungan kerja, K3, dll.) untuk mengetahui apakah sudah efektif, efisien, dan sesuai standar, lalu melakukan perbaikan bila ada penyimpangan⁸⁰.

⁷⁹ D Hidayat, H Remmang, and L Setiawan, "Analisis Manajemen Skill Dan Perilaku Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulsel," *Indonesian Journal of Business and Management*, 2025, <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5168>.

⁸⁰ M Nugraha and A Syukri, "Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Perusahaan Pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan," *Jurnal Riset Akuntansi Tridinati (Jurnal Ratri)* 5, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.52333/jurnalratri.v5i2.417>.

Evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia—sering disebut controlling SDM—adalah tahap pengendalian yang bertujuan memastikan bahwa seluruh pelaksanaan kebijakan, program, dan aktivitas SDM berjalan sesuai dengan rencana, standar, serta tujuan organisasi⁸¹. Pada tahap ini, manajemen tidak lagi bertanya “apa yang direncanakan” atau “bagaimana pekerjaan dijalankan”, melainkan “apakah pelaksanaan tersebut sudah efektif, efisien, dan memberikan hasil yang diharapkan”. Evaluasi SDM berfungsi sebagai mekanisme koreksi, pembelajaran, dan peningkatan berkelanjutan agar pengelolaan SDM tidak berhenti pada aktivitas administratif, tetapi benar-benar berkontribusi pada kinerja organisasi.

Secara konseptual, controlling SDM mencakup proses penetapan standar kinerja, pengukuran kinerja aktual, perbandingan antara hasil dengan standar, serta pengambilan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan⁸². Standar yang digunakan dapat berupa target kinerja individu dan unit kerja, indikator kompetensi, disiplin kerja, produktivitas, kualitas layanan, maupun kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Melalui proses ini, organisasi memperoleh gambaran objektif tentang sejauh mana SDM bekerja sesuai harapan dan area mana yang memerlukan perbaikan.

Dalam praktiknya, evaluasi SDM diwujudkan melalui berbagai instrumen, seperti penilaian kinerja pegawai, monitoring kehadiran dan disiplin, evaluasi hasil pelatihan dan pengembangan, penilaian efektivitas penempatan dan rotasi, serta evaluasi perilaku kerja dan etos profesional⁸³. Penilaian kinerja,

⁸¹ Nugraha and Syukri.

⁸² D Lediyantri, G Nugroho, and A Sudarma, “Audit Manajemen Dalam Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada DP2KBP3A Kota Sukabumi,” *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi* 6, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3856>.

⁸³ N Putri and H Hwihanus, “Peranan Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi Dan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia Terhadap PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya,” *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* 2, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2585>.

misalnya, tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga proses, sikap, dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, evaluasi SDM menjadi dasar penting bagi pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, maupun pembinaan dan sanksi.

Evaluasi dalam SDM juga memiliki peran strategis karena hasil pengendalian digunakan sebagai umpan balik (feedback) bagi perencanaan dan pengorganisasian SDM pada periode berikutnya. Temuan evaluasi membantu pimpinan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, kelemahan sistem kerja, serta hambatan struktural atau kultural yang mempengaruhi kinerja SDM⁸⁴. Dengan cara ini, controlling SDM tidak dipahami sebagai aktivitas mencari kesalahan, melainkan sebagai proses sistematis untuk menjaga konsistensi, meningkatkan kualitas SDM, dan memastikan keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

Evaluasi biasanya dilakukan melalui pengawasan, penilaian kinerja, dan audit manajemen SDM. Berikut bentuk utama evaluasi / controlling sdm:

1) Penilaian kinerja (performance appraisal)

Penilaian kinerja merupakan proses manajerial yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menilai hasil kerja serta perilaku kerja karyawan berdasarkan standar dan indikator kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk aspek

⁸⁴ Lediyaniti, Nugroho, and Sudarma, "Audit Manajemen Dalam Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada DP2KBP3A Kota Sukabumi."

kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi⁸⁵.

Hasil penilaian kinerja menghasilkan informasi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan yang kemudian disampaikan dalam bentuk umpan balik (feedback) sebagai dasar pembinaan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kinerja di masa mendatang. Dalam sektor pelayanan publik, seperti tenaga kesehatan, penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan terbukti berkaitan erat dengan peningkatan kualitas layanan dan tingkat kepuasan masyarakat.

2) Pengawasan (supervision)

Pengawasan dalam manajemen SDM adalah proses pengendalian yang dilakukan pimpinan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, prosedur, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus pengarahan, sehingga penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dapat segera diketahui dan diperbaiki⁸⁶.

Melalui pengawasan yang konsisten, pegawai diarahkan untuk bekerja lebih disiplin, mematuhi aturan, serta berorientasi pada pencapaian target kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena menciptakan kejelasan tanggung jawab, meningkatkan akuntabilitas, dan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai harapan organisasi.

3) Audit manajemen SDM

⁸⁵ A Priyono et al., "Manajemen Kinerja SDM Kesehatan: Menjaga Kualitas Melalui Sistem Penilaian Yang Efektif," *Indonesian Journal of Health Science* 4, no. 6 (2024), <https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6s.1252>.

⁸⁶ Ulum, Maunah, and Junaris, "Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital."

Audit manajemen sumber daya manusia adalah proses evaluasi menyeluruh terhadap seluruh fungsi dan praktik pengelolaan SDM untuk menilai tingkat efektivitas, efisiensi, dan kesesuaiannya dengan standar, kebijakan, serta tujuan organisasi. Audit ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja⁸⁷.

Proses audit dilakukan melalui pengumpulan data secara sistematis, baik melalui observasi, wawancara, maupun telaah dokumen, kemudian membandingkan kondisi aktual dengan standar yang seharusnya, mengidentifikasi kelemahan serta penyebabnya, dan merumuskan rekomendasi perbaikan. Hasil audit SDM sering menunjukkan permasalahan seperti perencanaan SDM yang belum terdokumentasi secara baku, belum adanya sistem penilaian kepuasan kerja yang terstruktur, serta fungsi rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang sudah berjalan cukup baik namun masih memerlukan penyempurnaan dari sisi metode dan dokumentasi⁸⁸.

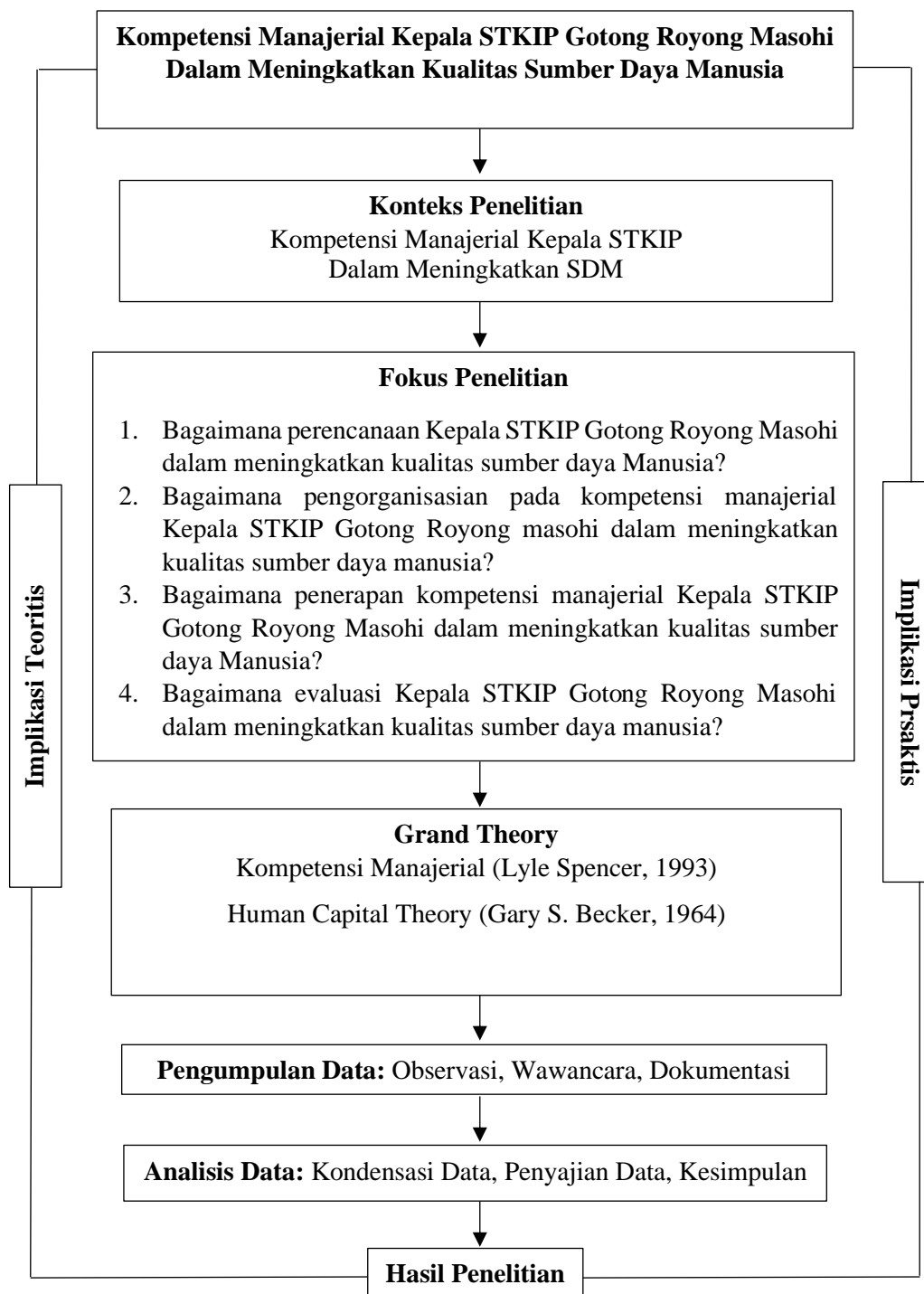
Secara keseluruhan, evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan mekanisme pengendalian yang memastikan seluruh proses SDM berjalan sesuai rencana, standar, dan tujuan organisasi. Melalui penilaian kinerja, pengawasan, dan audit manajemen SDM, organisasi dapat mengukur efektivitas pelaksanaan kerja, mendeteksi penyimpangan sejak dini, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM. Evaluasi yang dilakukan

⁸⁷ N Aida, I Kusdianto, and A Hasbi, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo," *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)* 1, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.29>.

⁸⁸ Santika, Hadiati, and Septuri, "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Bandar Lampung."

secara sistematis dan berkelanjutan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan perbaikan, pengembangan, dan peningkatan kualitas kinerja SDM, sehingga organisasi mampu menjaga akuntabilitas, meningkatkan mutu layanan, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan secara berkesinambungan.

C. Kerangka Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan strategi yang digunakan oleh kepala institusi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan, serta memahami tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sekaligus menganalisis data selama proses penelitian berlangsung.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena sosial yang kompleks dalam konteks kepemimpinan dan pengelolaan institusi pendidikan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menjadi bagian dari proses penelitian melalui interaksi langsung dengan informan⁸⁹. Alasan lain penggunaan pendekatan ini adalah untuk mengeksplorasi pengalaman dan persepsi informan, memahami makna yang terbentuk dalam konteks sosial tertentu, serta memberikan gambaran holistik tentang fenomena yang sedang dikaji⁹⁰. Pendekatan ini juga sesuai untuk mempelajari konteks lokal yang spesifik, seperti tantangan pengelolaan organisasi pendidikan tinggi di daerah kepulauan.

⁸⁹ Dadang Sudrajat & Muhammad Ikbil Moha, "Ragam Penelitian Kualitatif," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2015): 1689–99.

⁹⁰ Sonny Leksono, *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*, 2013.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif⁹¹. Jenis ini bertujuan menggambarkan secara rinci suatu fenomena dalam konteks alaminya⁹². dalam hal ini, bagaimana kepala STKIP Gotong Royong Masohi menjalankan kepemimpinan dan kebijakan manajerial untuk meningkatkan kualitas sumber daya Manusia. Jenis penelitian ini dipilih karena menggambarkan bagaimana suatu organisasi beroperasi yang dalam hal ini adalah STKIP Gotong Royong Masohi.

Deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan secara mendalam fenomena yang terjadi, termasuk bagaimana kepala institusi mengelola tantangan, mengambil keputusan, dan menciptakan kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya organisasi⁹³. Rancangan ini sangat relevan karena memungkinkan eksplorasi yang komprehensif terhadap fenomena kepemimpinan dalam konteks lokal.

B. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif memainkan peran yang signifikan dalam menentukan jalannya proses serta hasil penelitian. Dalam jenis penelitian ini, peneliti tidak hanya berfungsi sebagai pengumpul data, tetapi juga menjadi instrumen utama yang aktif dalam pengumpulan informasi. Peneliti terlibat

⁹¹ Karen Jiggins Colorafi and Bronwynne Evans, "Qualitative Descriptive Methods in Health Science Research," *Health Environments Research and Design Journal* 9, no. 4 (2016): 16–25, <https://doi.org/10.1177/1937586715614171>.

⁹² Sarah Crowe et al., "The Case Study Approach," *BMC Medical Research Methodology* 11, no. 1 (2011): 100, <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100>; Leksono, *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*; Christine Bradway Hyejin Kim, Justine S. Sefcik, "Characteristics of Qualitative Descriptive Studies: A Sistematic Review," *Journal of Career and Technical Education* 21, no. 1 (2004): 23–42, <https://doi.org/10.21061/jcte.v21i1.647>.

⁹³ Hossein Nassaji, "Qualitative and Descriptive Research: Data Type versus Data Analysis," *Language Teaching Research* 19, no. 2 (2015): 129–32, <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>.

langsung dalam perencanaan hingga pelaksanaan penelitian, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga interpretasi dan penyampaian hasil penelitian.

Selama proses pengumpulan data, kehadiran peneliti dalam setiap interaksi dengan informan memungkinkan mereka untuk melakukan observasi langsung terhadap lingkungan sekitar dan subjek penelitian. Hal ini memberi peneliti pemahaman lebih dalam dan menyeluruh tentang konteks penelitian serta perilaku informan yang diwawancarai.

C. Lokasi Penelitian

Penetapan lokasi penelitian ini dilakukan secara purposive, yaitu di STKIP Gotong Royong Masohi, sebuah institusi pendidikan tinggi keguruan dan ilmu pendidikan yang terletak di Jl. Trans Seram, Belakang Negeri Haruru, Kecamatan Kota Masohi, Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi dan urgensi peran institusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul di wilayah Maluku Tengah. Sebagai salah satu perguruan tinggi di daerah kepulauan, STKIP Gotong Royong Masohi menghadapi tantangan khusus dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tengah keterbatasan infrastruktur dan sumber daya. Dinamika aktivitas sehari-hari di kampus ini mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan organisasi pendidikan tinggi di daerah yang memiliki keterbatasan akses.

Suasana kehidupan di STKIP Gotong Royong Masohi diwarnai oleh kegiatan perencanaan strategis, pelaksanaan kebijakan, hingga evaluasi kinerja organisasi, yang menjadi upaya kolektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing. Para pemimpin di lembaga ini, termasuk kepala STKIP dan jajaran wakil ketua, berperan penting dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang sesuai

dengan kebutuhan institusi. Selain itu, suasana interaksi antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan mahasiswa menunjukkan tantangan sekaligus potensi yang dapat dikembangkan untuk memajukan pendidikan di daerah terpencil.

Penelitian ini memiliki nilai penting karena mengangkat konteks lokal yang spesifik, dengan fokus pada karakteristik dan tantangan unik yang dihadapi oleh institusi ini. Dalam konteks global, tekanan terhadap institusi pendidikan tinggi untuk beradaptasi dengan perubahan zaman menuntut adanya pemimpin yang kompeten dalam manajemen. Oleh karena itu, STKIP Gotong Royong Masohi menjadi lokasi yang ideal untuk mengkaji perencanaan, penerapan, dan evaluasi kepemimpinan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Selain memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan organisasi pendidikan di daerah, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi serupa di wilayah lain dengan tantangan yang sebanding.

D. Data Dan Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini adalah Kepala STKIP Gotong Royong, serta sejumlah senat dan dosen. Data yang dikumpulkan berupa ungkapan, pendapat, serta persepsi terkait perencanaan, penerapan, dan evaluasi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya organisasi. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi.⁹⁴ Pemilihan informan atau subjek penelitian dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti, yaitu (1) memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis, (2) terlibat aktif dalam pelaksanaan kebijakan organisasi, dan (3)

⁹⁴ Wahidmurni, "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif," *Repository.Uin-Malang* 11 (2017): 1–17.

memiliki posisi yang relevan dengan aspek manajerial, akademik, atau administratif di institusi.

Subjek penelitian meliputi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, Staf Kepegawaian, Kabag SPMI, Kepala STKIP Gotong Royong Masohi berperan sebagai pengambil kebijakan tertinggi yang bertanggung jawab atas kepemimpinan, perencanaan, dan pengambilan keputusan strategis. kepegawaian sebagai penunjang utama operasional kelembagaan. Staf Kepegawaian bertugas mengelola administrasi SDM, mulai dari pendataan, penempatan, hingga pengembangan pegawai. Kepala Bagian Akademik bertanggung jawab mengkoordinasikan dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan akademik agar berjalan sesuai standar dan rencana institusi, sedangkan Kepala Bagian SPMI berperan memastikan mutu penyelenggaraan pendidikan melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian sistem penjaminan mutu internal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah penting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan valid. Tiga teknik utama pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai masing-masing teknik berdasarkan beberapa penelitian.

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai perencanaan, penerapan, dan evaluasi kepemimpinan di STKIP Gotong Royong Masohi. Teknik ini penting untuk menggali data langsung dari sumber utama terkait aspek-aspek yang tidak dapat diobservasi atau didokumentasikan secara

langsung. Informan utama yang akan diwawancarai meliputi Kepala STKIP sebagai pengambil keputusan utama, kabag SPMI untuk memperoleh pandangan komplementer dari sistem penjamin mutu untuk SDM, dan staf kepegawaian.

Tema wawancara mencakup tiga aspek utama. Pertama, perencanaan yang dilakukan untuk menetapkan visi dan langkah pengembangan SDM, kemudian berlanjut pada aspek pengorganisasian dalam memetakan tugas serta tanggung jawab manajerial secara efektif. Selain itu, wawancara ini menggali lebih dalam mengenai penerapan nyata dari kompetensi manajerial tersebut dalam aktivitas institusional sehari-hari, dan diakhiri dengan mekanisme evaluasi untuk mengukur sejauh mana keberhasilan serta efektivitas langkah-langkah yang telah diambil dalam memajukan kualitas tenaga pendidik maupun kependidikan di lingkungan kampus.

2. Observasi

Observasi digunakan untuk memahami secara langsung situasi sosial dan peristiwa yang terjadi dalam proses kepemimpinan di STKIP Gotong Royong Masohi. Teknik ini dipilih karena dapat memastikan keabsahan data dengan cara mengamati secara langsung implementasi kebijakan dan kegiatan organisasi. Melalui pengamatan, peneliti dapat memperoleh gambaran faktual tentang bagaimana kebijakan diterapkan dan bagaimana keputusan-keputusan penting diambil dalam konteks organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh bukti tertulis yang mendukung keabsahan data terkait perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi oleh kepala STKIP di STKIP Gotong Royong Masohi. Teknik ini

memungkinkan pengumpulan data historis atau arsip penting yang relevan dengan subjek penelitian, sehingga memberikan landasan yang objektif dan terukur dalam analisis data. Dengan memanfaatkan dokumen resmi, penelitian dapat memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dokumentasi yang dikaji dalam penelitian ini mencakup seluruh tahapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, dokumen yang dianalisis meliputi Rencana Strategis (Renstra) STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027, Rencana Operasional (Renop), serta dokumen kebijakan dan standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang memuat arah dan target pengembangan sumber daya manusia. Pada tahap pengorganisasian, dokumentasi difokuskan pada struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi (tupoksi) pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan, dokumen penugasan dosen sesuai linieritas keilmuan dan jabatan fungsional, serta pembagian peran akademik dan administratif yang mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pada tahap pelaksanaan, dokumen yang dikaji meliputi Standar Operasional Prosedur (SOP) akademik dan administrasi, laporan pelaksanaan program pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, dokumen Beban Kerja Dosen (BKD), laporan kegiatan pelatihan, workshop, dan studi lanjut, serta data pendukung dari sistem SISTER dan PDDikti. Sementara itu, pada tahap evaluasi, dokumen yang dianalisis mencakup laporan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, dokumen monitoring dan evaluasi (Monev) SPMI, laporan capaian

Indikator Kinerja Utama (IKU), serta umpan balik layanan dari mahasiswa. Pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen tersebut bertujuan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi, sekaligus memperkuat triangulasi data dalam menilai konsistensi dan keterkaitan antara perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di STKIP Gotong Royong Masohi.

Teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah alat penting dalam penelitian yang membantu peneliti mengumpulkan informasi yang valid dan relevan. Penggunaan kombinasi dari ketiga teknik ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam tentang subjek yang diteliti.

tabel 4 keterkaitan pertanyaan penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data

| No | Tema Pertanyaan | Sumber Data | Pengumpulan Data | Panduan Data yang Diperlukan |
|----|---|---|--|--|
| 1. | Bagaimana perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia? | Data Primer: -Kepala STKIP -Kabag SPMI -Staf Kepegawaian Data Pendukung (keabsahan): -Data Dokumentasi | Wawancara: Kepala STKIP, dan Staf Kepegawaian Observasi: 1. Rapat perencanaan strategis 2. Penyusunan kebijakan terkait SDM. Dokumentasi: Dokumen rencana strategis, agenda rapat, dan notulen. | Tema Wawancara: 1. Langkah-langkah perencanaan. 2. Sasaran kualitas SDM. 3. Kebijakan strategis yang dirancang. Dokumen yang Dibutuhkan: 1. Rencana Strategis (Renstra). 2. Rencana Operasional (Renop) 3. Notulen rapat. |
| 2. | Bagaimana pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas | Data Primer: -Kepala STKIP -Kabag SPMI -Staf Kepegawaian Data Pendukung (keabsahan): -Data Dokumentasi | Wawancara: Kepala STKIP, dan Staf Kepegawaian Observasi: 1. Gengorganisasian yang dibuat | Tema Wawancara: 1. Langkah-langkah Pengorganisasian. 2. Sasaran kualitas SDM. 3. Kebijakan strategis yang dirancang. |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | sumber daya manusia? | | 2. Penyusunan kebijakan terkait SDM. Dokumentasi: Dokumen rencana strategis, agenda rapat, dan notulen. | Dokumen yang Dibutuhkan: 1. Rencana Strategis (Renstra). 2. Rencana Operasional (Renop) 3. Notulen Rapat |
| 3. | Bagaimana penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia? | Data Primer: -Kepala STKIP -Kabag SPMI -Staf Kepegawaian Data Pendukung (keabsahan): -Data Dokumentasi | Wawancara: Kepala STKIP dan Staf Kepegawaian Observasi: 1. Pelaksanaan kebijakan manajerial. 2. Pengelolaan keuangan dan SDM organisasi. Dokumentasi: Prosedur operasional standar (SOP), laporan keuangan, dan laporan pelaksanaan program kerja. | Tema Wawancara: 1. Kompetensi yang diterapkan dalam keputusan manajerial. 2. Keterlibatan dalam pelaksanaan kebijakan. Dokumen yang Dibutuhkan: 1. SOP. 2. Laporan pelaksanaan program kerja. |
| 4. | Bagaimana evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia? | Data Primer: -Kepala STKIP -Kabag SPMI -Kabag Akademik -Staf Kepegawaian Data Pendukung (keabsahan): -Data Dokumentasi | Wawancara: Kepala STKIP dan Kabag SPMI Observasi: 1. Evaluasi kegiatan organisasi. 2. Rapat tinjauan mutu. Dokumentasi: Hasil evaluasi kinerja, laporan monitoring, dan dokumen umpan balik dari stakeholder. | Tema Wawancara: 1. Proses evaluasi kinerja. 2. Revisi kebijakan berdasarkan hasil evaluasi. 3. Umpan balik terhadap keputusan. Dokumen yang Dibutuhkan: 1. Laporan evaluasi kinerja. 2. Dokumen monitoring dan evaluasi (Monev). 3. Feedback dari stakeholder |

Tabel 4 menyajikan keterkaitan yang sistematis antara pertanyaan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta panduan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Tabel ini berfungsi sebagai peta metodologis yang menunjukkan

bagaimana setiap pertanyaan penelitian dijawab melalui sumber data yang relevan dan teknik pengumpulan data yang sesuai, sehingga proses penelitian berjalan terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pada tema perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan evaluasi kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi, sumber data utama diperoleh dari data primer melalui informan kunci, yaitu Kepala STKIP, Kabag SPMI, dan Staf Kepegawaian. Data ini diperkuat dengan data pendukung berupa dokumentasi sebagai upaya menjaga keabsahan dan ketepatan informasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam untuk menggali pemahaman, kebijakan, dan pengalaman informan; observasi untuk melihat secara langsung proses manajerial yang berlangsung; serta dokumentasi untuk menelaah bukti formal berupa rencana, laporan, dan hasil evaluasi.

Panduan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan fokus penggalian data pada setiap tema penelitian, mulai dari langkah-langkah perencanaan dan pengorganisasian, penerapan kebijakan manajerial, hingga proses evaluasi dan tindak lanjut perbaikan. Dokumen seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Operasional (Renop), SOP, laporan pelaksanaan program, serta dokumen monitoring dan evaluasi menjadi sumber penting untuk menilai konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, tabel ini memperjelas keterpaduan antara tujuan penelitian, data yang dikumpulkan, dan metode yang digunakan, sehingga mendukung validitas dan kedalaman hasil penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian penting dalam penelitian, yang bertujuan untuk memahami dan menyimpulkan informasi dari data yang telah dikumpulkan. Tiga langkah utama dalam analisis data adalah kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan⁹⁵. Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah penting, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Kondensasi Data

Kondensasi data adalah proses mengurangi dan mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih ringkas dan terorganisir. Proses ini terjadi di semua tahap penelitian, mulai dari desain hingga pengumpulan data dan penulisan laporan akhir. Kondensasi data membantu dalam mengorganisir dan memperjelas data sehingga analisis akhir dapat dilakukan dengan lebih koheren⁹⁶. Teknik ini juga mencakup identifikasi dan penyortiran unit makna dari tema ke kode, serta penggabungan dari kode ke makna.

Dalam hal ini, kondensasi data berfungsi sebagai proses selektif yang bertujuan untuk menyederhanakan dan memfokuskan data, sehingga memudahkan dalam analisis dan penarikan kesimpulan. Proses ini mencakup beberapa aktivitas, yaitu pemilihan, pengerucutan, penyederhanaan, peringkasan, dan transformasi. Pertama, pemilihan dilakukan dengan memilih informasi yang paling relevan dari data yang telah dikumpulkan, memastikan bahwa hanya data

⁹⁵ Kirsti Malterud, "Systematic Text Condensation: A Strategy for Qualitative Analysis," *Scandinavian Journal of Public Health* 40, no. 8 (2012): 795–805, <https://doi.org/10.1177/1403494812465030>.

⁹⁶ A. Michael Huberman and Matthew B. Miles, "Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Some Techniques of Data Reduction and Display," *Quality & Quantity* 17, no. 4 (1983): 281–339, <https://doi.org/10.1007/BF00167541>.

penting yang dianalisis. Selanjutnya, pengerucutan memusatkan perhatian pada aspek data yang dianggap paling bermakna, sehingga analisis lebih terarah.

Penyederhanaan dilakukan untuk mengurangi kerumitan data, menjadikannya lebih mudah dipahami tanpa kehilangan inti informasi. Peringkasan menyusun data secara singkat, merangkum poin-poin utama agar esensi data tetap terjaga. Akhirnya, transformasi mengubah format atau struktur data agar lebih sesuai untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut. Semua aktivitas ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih jelas dan terarah dari data yang telah dikumpulkan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah langkah penting dalam analisis data kualitatif yang melibatkan penyusunan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti matriks, tabel, dan peta konsep. Penyajian data yang baik membantu dalam visualisasi dan verifikasi data, serta mempengaruhi proses dan kesimpulan analisis⁹⁷. Tahap ini dilakukan Setelah kondensasi. Yang bertujuan untuk mengorganisasi dan merangkum informasi sehingga memudahkan proses penarikan kesimpulan. Penyajian data mencakup beberapa aspek penting, seperti organisasi, kompresi, dan visualisasi⁹⁸.

Organisasi dilakukan dengan menyusun data dalam format yang terstruktur, misalnya tabel, grafik, atau narasi, untuk memudahkan pemahaman. Kompresi diterapkan untuk mengurangi volume data, sehingga informasi yang ditampilkan tetap bermakna namun tidak membingungkan pembaca. Visualisasi, seperti penggunaan histogram, heatmaps, atau grafik batang, berperan untuk

⁹⁷ Huberman and Miles.

⁹⁸ Malterud, "Systematic Text Condensation: A Strategy for Qualitative Analysis."

memperjelas pola atau hubungan dalam data yang mungkin sulit ditangkap jika disajikan secara tekstual⁹⁹. Dengan langkah ini, data menjadi lebih mudah dianalisis dan memberikan wawasan yang jelas untuk penarikan kesimpulan lebih lanjut.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi data yang telah dikondensasi dan disajikan untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diverifikasi. Proses ini mencakup dekonstruksi, rekonstruksi, dan reorganisasi tema/subtema untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil akurat dan dapat diandalkan¹⁰⁰. Langkah terakhir dalam analisis data saat ini berupa penarikan kesimpulan, yang bertujuan untuk mendapatkan wawasan dan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Proses ini diawali dengan identifikasi pola, yaitu mencari keteraturan atau hubungan dalam data yang relevan dengan fokus penelitian. Pola-pola yang ditemukan kemudian memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik fenomena tersebut. Selanjutnya, verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar didukung oleh data yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan. Langkah verifikasi ini melibatkan pengecekan ulang atas data, dengan tujuan untuk menjamin konsistensi dan validitas dari kesimpulan yang dihasilkan¹⁰¹. Melalui proses ini, peneliti dapat

⁹⁹ Yoni Ardianto, "Memahami Metode Penelitian Kualitatif," kemenkeu.go.id, 2019, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12773/Memahami-Metode-Penelitian-Kualitatif.html>.

¹⁰⁰ Al Hadid Wahyu Putra et al. Nanny, Achmad Harristhana Mauldfi Sastramadja, Sukarman Purba, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Aplikasinya*, ed. Ari Yanto, Cetakan 1 (Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

¹⁰¹ Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, "Pendekatan, Jenis Dan Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan," 2018.

mengonfirmasi bahwa kesimpulan yang diperoleh tidak hanya relevan, tetapi juga akurat dan dapat dipercaya.

G. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data atau temuan dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan antara laporan peneliti dan keadaan nyata dari objek yang diteliti. Oleh karena itu, uji keabsahan data dilakukan terhadap data yang dikumpulkan untuk memastikan tidak adanya informasi yang keliru atau di luar konteks¹⁰². Penelitian kualitatif juga harus memenuhi standar sebagai suatu bentuk inkuiri yang terstruktur. Seperti halnya penelitian lainnya, setiap tahap dalam penelitian kualitatif harus sesuai dengan teknik dan pedoman yang telah ditetapkan. Kriteria yang menjadi acuan dalam penelitian kualitatif mencakup empat aspek, yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dianggap sebagai temuan ilmiah yang sah, diperlukan uji keabsahan data. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode triangulasi sumber data dan member check. Member check adalah proses verifikasi di mana data yang diperoleh dari informan diperiksa kembali oleh peneliti untuk memastikan bahwa informasi tersebut sesuai dengan maksud informan¹⁰³. Langkah ini penting untuk menjaga kesesuaian dan akurasi informasi yang digunakan dalam penelitian.

Sedangkan metode triangulasi dilakukan dalam dua bentuk: triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber bertujuan untuk menguji keabsahan data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai

¹⁰² Husnun Nasriah, "Mengenal Metode Penelitian Studi Kasus," Ebizmark Blog, 2023, <https://ebizmark.id/artikel/mengenal-metode-penelitian-studi-kasus/>.

¹⁰³ Manotal Tampubolon, *Metode Penelitian* (Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

sumber, baik primer maupun sekunder, guna memastikan konsistensi¹⁰⁴. Setelah data dianalisis dan dirangkum, peneliti memeriksanya kembali dengan sumber-sumber awal yang telah diwawancarai.

Sementara itu, triangulasi teknik menguji keabsahan data dengan mengecek informasi dari sumber yang sama, tetapi menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara akan divalidasi lagi dengan teknik observasi untuk memastikan ketepatan dan konsistensinya¹⁰⁵. Dengan menerapkan kriteria dan teknik pemeriksaan keabsahan data secara tepat, peneliti dapat memastikan bahwa hasil penelitian mereka tidak hanya sah tetapi juga memberikan kontribusi berarti bagi ilmu pengetahuan dan praktik di lapangan.

¹⁰⁴ Tampubolon.

¹⁰⁵ Tampubolon.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Gotong Royong Masohi merupakan perguruan tinggi swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Masohi (YAMAS) dan dalam operasional proses pendidikannya bertanggung jawab kepada Menteri Riset dan Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Dalam meningkatkan pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

STKIP Gotong Royong Masohi berlokasi di Jl. Trans Seram, Belakang Negeri Haruru, Kec Kota Masohi, Kab Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Perguruan tinggi ini berdiri sejak tahun 2003 yang sekarang memiliki visi Menjadi STKIP Gotong Royong Masohi sebagai pusat pengkajian dan pengembangan pendidikan, sains, dan berwawasan teknologi informasi dan kewirausahaan Tahun 2035 dan hadir sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berkomitmen pada pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Peneliti, Hasil Observasi, Profil Perguruan Tinggi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 11 Mei 2025 09.00 WIT



Gambar 4.1 Kantor Pusat STKIP GR Masohi

Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan terkait kemampuan manajerial atau kompetensi manajerial dari Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. paparan ini didasarkan pada data lapangan yang telah diperoleh, sehingga menunjukkan gambaran nyata tentang bagaimana kompetensi manajerial dalam kepemimpinan yang dijalankan.

Fokus penelitian ini ditempatkan pada empat aspek utama, yaitu: pertama, bagaimana perencanaan yang dilakukan oleh Kepala STKIP dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia; kedua, bagaimana pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia; ketiga, bagaimana penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia; dan keempat, bagaimana evaluasi yang dilakukan Kepala STKIP dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya organisasi. Berikut ini akan dipaparkan data hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

1. Perencanaan Kepala Stkip Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Di STKIP Gotong Royong Masohi, perencanaan yang dilakukan oleh Kepala STKIP tidak hanya berfokus pada agenda jangka pendek, tetapi juga diarahkan untuk membangun pondasi jangka panjang dalam pengembangan mutu akademik, kelembagaan, dan sumber daya organisasi. Perencanaan ini dituangkan dalam sejumlah dokumen resmi, seperti Rencana Strategis (Renstra) 2023–2027 dan Rencana Operasional (Renop), serta Rencana Strategis Bidang Kerja Sama.

Dalam wawancara, secara umum KS menegaskan bahwa SDM merupakan jantung organisasi, sehingga pengembangan dosen, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa tidak bisa dipisahkan satu sama lain. KS Mengatakan¹⁰⁷:

“... Perencanaan SDM katong mencakup dosen, pegawai, sampe mahasiswa. Untuk dosen, katong dorong studi lanjut dosen biar jumlah S3 naik sesuai target target yang ada di Renstra, dan dong juga aktif dalam penelitian, pengabdian, dan publikasi... Untuk tenaga kependidikan, katong rancang pelatihan administrasi, keuangan, dan TI... Mahasiswa juga katong bina lewat program pengembangan minat, bakat, organisasi, dan karakter. Semua ini bagian dari perencanaan SDM yang katong lihat sebagai satu kesatuan.” (wks.1)

KS menambahkan¹⁰⁸:

“beta seng lihat itu terpisah-pisah. Dosen, tenaga kependidikan, sampe mahasiswa itu satu kesatuan... Di Renstra katong sudah atur arah pengembangan dosen, mulai dari dorang lanjut studi S2 dan S3, ikut pelatihan, sampe dorong aktif meneliti dan menulis... Beta mau kualitas dosen naik, karena kalau dosen kuat, mahasiswa pasti ikut kuat. Mahasiswa juga katong siapkan lewat penguatan soft skill, literasi digital, dan keterlibatan langsung dalam penelitian dosen...” (wks.2)

¹⁰⁷ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹⁰⁸ Ibid

KS menambahkan keterkaitan SDM dengan akademik¹⁰⁹:

“... Perencanaan akademik seng bisa jalan kalau dosen seng disiapkan dengan baik... Makanya dalam rencana akademik, katong masukkan program penguatan kompetensi dosen, baik dari sisi metode mengajar, penguasaan teknologi, maupun pengembangan keilmuan... Katong juga rancang supaya mahasiswa seng cuma terima materi di kelas, tapi bisa ikut penelitian, kegiatan lapangan, dan pengabdian... Jadi perencanaan akademik ini sekaligus perencanaan pengembangan SDM, baik dosen maupun mahasiswa.” (wks.2)

Pernyataan Kepala STKIP tersebut tercermin secara jelas dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027, yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas utama pengembangan institusi. Dalam Renstra ditegaskan bahwa peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui studi lanjut S2 dan S3, penguatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi, serta peningkatan keterlibatan dosen dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi ilmiah merupakan sasaran strategis yang harus dicapai secara bertahap¹¹⁰. Dokumen ini juga menggarisbawahi bahwa kualitas dosen memiliki korelasi langsung dengan mutu pembelajaran dan capaian lulusan, sehingga pengembangan dosen diposisikan sebagai pondasi utama dalam peningkatan kualitas mahasiswa.

Selain Renstra, Dokumen Kebijakan dan Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) memperkuat integrasi antara perencanaan akademik dan pengembangan SDM. Dalam dokumen SPMI dinyatakan bahwa pengelolaan SDM dosen dan tenaga kependidikan harus mendukung pencapaian standar pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat melalui siklus

¹⁰⁹ Ibid

¹¹⁰ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). SPMI juga mengatur bahwa peningkatan kompetensi dosen dalam metode pembelajaran, pemanfaatan teknologi pendidikan, serta keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan pengabdian merupakan bagian dari strategi penjaminan mutu akademik¹¹¹. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan akademik yang dirancang oleh pimpinan STKIP secara substantif sekaligus berfungsi sebagai perencanaan pengembangan SDM, baik bagi dosen maupun mahasiswa, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala STKIP dalam wawancara .

KS kemudian menjelaskan bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia, fokus utama lembaga adalah bagaimana mengembangkan kapasitas dosen agar selaras dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat. KS menambahkan¹¹²:

“...perencanaan SDM Katong mulai dengan pendataan tenaga kependidikan sesuai latar belakang pendidikan dan sertifikat keahlian yang dimiliki, lalu susun pemetaan kebutuhan pelatihan untuk bidang pustakawan, laboran, maupun teknologi informasi... Setelah itu, katong rancang program sertifikasi bekerja sama dengan lembaga pelatihan resmi dan sesuaikan penempatan kerja berdasarkan kualifikasi masing-masing.” (wks.3)

KS menambahkan terkait tenaga pendidik dan kependidikan¹¹³:

“... Kebutuhan nyata dan rasio ideal antara dosen dan mahasiswa sesuai standar Dikti... Katong hitung baik-baik jumlah tenaga kependidikan di tiap unit dari BAU, BAAK, perpustakaan, sampai laboratorium lewat analisis beban kerja supaya tahu berapa staf yang ideal... Dari hasil itu, katong susun rencana rekrutmen baru kalau ada kekurangan, dan lakukan redistribusi tugas kalau ada kelebihan di satu bagian.” (wks.3)

¹¹¹ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Kebijakan Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹¹² Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹¹³ Ibid.

Didukung secara kuat oleh Dokumen Rencana Operasional (Renop) serta Standar dan Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi, yang secara eksplisit mengatur perencanaan SDM berbasis data, kebutuhan riil, dan tuntutan perkembangan teknologi. Dalam Renop dijelaskan bahwa perencanaan SDM diawali dengan pendataan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan latar belakang pendidikan, sertifikasi, dan keahlian teknis, khususnya pada bidang teknologi informasi, laboratorium, dan layanan akademik¹¹⁴. Dokumen SPMI juga menegaskan kewajiban analisis beban kerja dan rasio ideal dosen atau mahasiswa serta tenaga kependidikan per unit kerja sesuai standar SN-Dikti, yang menjadi dasar penentuan kebutuhan pelatihan, sertifikasi, penempatan, redistribusi tugas, hingga rekrutmen baru¹¹⁵.

Kepala STKIP menambahkan terkait kemahasiswaan¹¹⁶:

“... Sesuai Renstra 2023–2027, target besar katong yaitu peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan, mulai dari dukungan terhadap organisasi intra kampus, pemberdayaan UKM, sampe penguatan karakter dan soft skill mahasiswa supaya dorang bisa bersaing di tingkat regional maupun nasional... Mahasiswa seng boleh hanya unggul di capaian akademik, tapi juga harus aktif di kegiatan sosial, seni, olahraga, dan kepemimpinan.” (wks.4)

Dilanjutkan dengan kepala bagian sistem penjaminan mutu internal (SPMI) yang menjelaskan terkait SDM di lingkup lembaga Ketika ditinjau dari sisi penjaminan mutu. Kabag SPMI dalam wawancaranya mengatakan¹¹⁷:

“... Dalam perencanaan SDM, SPMI berperan memastikan semua rencana itu sesuai standar. Katong lihat apakah rencana pengembangan dosen,

¹¹⁴ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Operasional, (Masohi, STKIP GR Masohi), 13 januari 2023

¹¹⁵ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹¹⁶ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹¹⁷ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 27 Oktober 2025, 09.00 WIT.

beban kerja, dan kompetensi sudah sesuai SN-Dikti... Standar dosen, standar proses pembelajaran, dan standar evaluasi mahasiswa itu jadi acuan... Jadi setiap perencanaan SDM sng boleh lepas dari standar mutu yang sudah ditetapkan, supaya arah pengembangannya jelas dan bisa diukur.” (wkspm.1)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa pengembangan kemahasiswaan dan penerapan standar mutu SDM benar-benar dijalankan dalam praktik kelembagaan STKIP Gotong Royong Masohi. Peneliti mengamati adanya aktivitas organisasi kemahasiswaan yang berjalan aktif, seperti kegiatan UKM, pelatihan kepemimpinan mahasiswa, serta keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan yang difasilitasi oleh institusi.

Di sisi lain, dari aspek penjaminan mutu, peneliti menemukan dokumen standar dan instrumen SPMI yang digunakan secara nyata dalam memantau beban kerja dosen, proses pembelajaran, serta evaluasi mahasiswa, termasuk laporan monitoring dan evaluasi yang tersusun rapi di unit SPMI. Temuan observasi ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan mahasiswa dan pengelolaan SDM di STKIP tidak hanya berhenti pada tataran kebijakan dan pernyataan pimpinan, tetapi telah diimplementasikan secara sistematis dan selaras dengan standar mutu yang ditetapkan lembaga.

Staf Kepegawaian dalam wawancaranya meneruskan ¹¹⁸:

“... Dari sisi kepegawaian, perencanaan SDM katong mulai dari data. Katong lihat latar belakang pendidikan dosen dan pegawai, jabatan fungsional, sertifikat, sampe kebutuhan pelatihan... Dari situ baru katong susun rencana pengembangan, siapa yang harus lanjut studi, siapa yang perlu ikut pelatihan administrasi, keuangan, atau teknologi informasi...

¹¹⁸ Sovian Sesca Elly (Staf Kepegawaian), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 09.00 WIT.

Semua itu seng asal tunjuk, tapi disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan arah kebijakan pimpinan” (wkpg.1)

Kepegawaian melanjutkan¹¹⁹:

“... disisi lain mahasiswa harus aktif meneliti sejak awal, ikut dalam penelitian dosen atau bikin riset kecil yang berguna bagi masyarakat... Pembinaan karakter tetap jadi prioritas... Mahasiswa STKIP Gotong Royong Masohi harus unggul dalam akademik, beragama, bermoral baik, tahu menghargai orang, bertanggung jawab, dan peduli sosial... Tujuan pendidikan adalah mencetak manusia utuh—berilmu, berkarakter, dan siap mengabdikan.” (wkpg.1)

Hal ini diperkuat oleh Dokumen Rencana Strategis (Renstra) STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027, yang menegaskan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM harus berbasis data kompetensi serta selaras dengan arah kebijakan pimpinan institusi. Dalam Renstra dijelaskan bahwa pendataan latar belakang pendidikan, jabatan fungsional, sertifikasi, dan kebutuhan pelatihan dosen maupun tenaga kependidikan menjadi dasar penyusunan program pengembangan SDM, termasuk studi lanjut, pelatihan administrasi, keuangan, dan teknologi informasi sesuai kebutuhan lembaga. Selain itu, Renstra juga menekankan pembinaan mahasiswa secara holistik melalui keterlibatan dalam penelitian dosen, penguatan karakter, nilai keagamaan, moral, tanggung jawab sosial, dan kesiapan mengabdikan kepada masyarakat¹²⁰.

Sementara itu, staf kepegawaian menambahkan penekanan khusus pada tenaga kependidikan. Ia menuturkan¹²¹:

“Pegawai juga bagian penting dari SDM... Tiap tahun direncanakan pelatihan administrasi, teknologi, dan manajemen keuangan... Pegawai harus mampu ikuti perkembangan sistem online, terutama dalam

¹¹⁹ Ibid

¹²⁰ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

¹²¹ Sovian Sesca Elly (Staf Kepegawaian), Wawancara, Perencanaan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 09.00 WIT.

keuangan dan akademik... Kalau tenaga kependidikan berkualitas, pelayanan ke mahasiswa akan cepat, rapi, dan profesional.” (wkpg.2)

Kepegawaian juga menguraikan pentingnya perencanaan SDM terkait kuantitas dan kualitas SDM. Ia mengatakan¹²²:

“... beta dan tim selalu bantu Ketua STKIP dalam rencana pengembangan kualitas dan kuantitas SDM. Katong data terus berapa banyak dosen yang sedang lanjut studi S3, siapa yang sudah punya sertifikasi pendidik (SerDos), dan sejauh mana partisipasi dorang dalam penelitian, publikasi, serta pengabdian masyarakat. Dari situ, katong susun rencana pengembangan kompetensi tiap dosen entah lewat pelatihan, studi lanjut, atau pendampingan riset.” (wkpg.3)

Kepegawaian Menambahkan dalam wawancaranya terkait SDM dalam hal ini, tenaga pendidik atau dosen dalam lingkup STKIP¹²³:

“... Perencanaan SDM di STKIP fokus pada peningkatan kualitas dosen secara berkelanjutan... Dosen didorong lanjut studi ke jenjang S2 dan S3, serta ikut pelatihan, seminar, dan lokakarya... Dosen juga diarahkan untuk lebih produktif menulis buku ajar, memperluas penelitian, dan aktif dalam pengabdian masyarakat... Semua upaya ini untuk membangun atmosfer akademik yang sehat dan meningkatkan mutu pembelajaran serta kualitas lulusan STKIP Gotong Royong Masohi.” (wkpg.4)

Pernyataan Staf Kepegawaian tersebut selaras dengan Dokumen Kebijakan dan Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi, yang menempatkan pengembangan tenaga kependidikan dan dosen sebagai unsur penting dalam peningkatan mutu layanan dan akademik. Dalam dokumen SPMI ditegaskan bahwa tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi administrasi, teknologi informasi, dan pengelolaan keuangan yang memadai agar mampu mendukung layanan akademik secara efektif, efisien, dan profesional, seiring dengan penerapan sistem layanan berbasis digital. Selain itu,

¹²² Ibid.

¹²³ Ibid.

SPMI juga mengatur perencanaan SDM dosen secara berkelanjutan melalui pemantauan kualifikasi akademik, sertifikasi pendidik, serta keterlibatan dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai dasar penyusunan program pelatihan, studi lanjut, dan pendampingan riset¹²⁴.

Berdasarkan keseluruhan paparan data tersebut, dapat disimpulkan sementara bahwa perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah dilaksanakan secara komprehensif, sistematis, dan berorientasi jangka panjang. Perencanaan SDM tidak dipahami secara parsial, melainkan sebagai satu kesatuan utuh yang mencakup dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, serta terintegrasi erat dengan perencanaan akademik dan penjaminan mutu internal.

Hal ini terlihat dari keselarasan antara pernyataan pimpinan dan staf, dokumen perencanaan strategis dan operasional, kebijakan serta standar SPMI, hingga temuan observasi lapangan yang menunjukkan implementasi nyata. Dengan demikian, perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi tidak hanya bersifat normatif dalam dokumen kebijakan, tetapi telah diarahkan untuk membangun pondasi peningkatan mutu akademik, layanan, dan lulusan secara berkelanjutan sesuai dengan standar pendidikan tinggi yang berlaku.

2. Pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Pengorganisasian SDM di tingkat Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) umumnya dilakukan dengan membagi dan mengkoordinasikan tugas dosen serta tenaga kependidikan ke dalam struktur

¹²⁴ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Kebijakan Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

organisasi yang jelas agar pelaksanaan tridarma perguruan tinggi berjalan efektif. Proses ini mencakup penetapan peran pimpinan, unit akademik, unit penjaminan mutu, dan bagian administrasi, disertai penempatan SDM sesuai kualifikasi dan kompetensinya.

Melalui pengorganisasian tersebut, STKIP memastikan adanya kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta alur koordinasi antarbagiannya, sehingga kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara terarah dan berkesinambungan. KS dalam wawancaranya memaparkan bahwa¹²⁵:

“dalam pengorganisasian SDM, beta tekankan pembagian tugas yang jelas. Seng semua orang kerja di satu titik... Dosen fokus di Tri Dharma, tenaga kependidikan dukung administrasi dan layanan, sementara pimpinan pastikan koordinasi jalan. Katong atur peran ini supaya masing-masing orang tahu tanggung jawabnya dan seng saling tumpang tindih. Kalau struktur kerja jelas, suasana kerja juga lebih sehat.” (wks.5)

KS menambahkan¹²⁶:

“... dalam pengorganisasian SDM, beta tekankan pembagian tugas yang jelas. Seng semua orang kerja di satu titik... Dosen fokus di Tri Dharma, tenaga kependidikan dukung administrasi dan layanan, sementara pimpinan pastikan koordinasi jalan... Katong atur peran ini supaya masing-masing orang tahu tanggung jawabnya dan seng saling tumpang tindih. Kalau struktur kerja jelas, suasana kerja juga lebih sehat.” (wks.5)

KS menegaskan bahwa pengorganisasian SDM dosen juga diarahkan untuk memperkuat kualitas akademik sekaligus reputasi institusi. Ia memaparkan¹²⁷:

“... dalam pengorganisasian SDM, beta kawal betul akselerasi jabatan fungsional dosen, mulai dari Asisten Ahli sampe ke Lektor bahkan Guru

¹²⁵ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, pengorganisasian SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Ibid.

Besar, supaya kualitas individu berkembang dan nama lembaga ikut terangkat... Beta juga pastikan linieritas keilmuan, jadi dosen mengajar sesuai latar belakang pendidikannya, biar pengajaran lebih tajam dan mahasiswa dapat ilmu yang betul-betul sesuai bidangnya..." (wks.6)

KS melanjutkan¹²⁸:

"... pengorganisasian SDM katong lakukan dengan membagi tugas secara jelas. Pegawai administrasi ada yang urus akademik, keuangan, dan layanan mahasiswa... selain mengajar, Dosen juga diberi peran untuk aktif pada penelitian... Semua diatur supaya kerja seng tumpang tindih dan setiap orang tahu dia harus bertanggung jawab di mana..." wks.6)

KS menambahkan terkait pembagian dosen pada bagian akademik. Ia menjelaskan dalam wawancaranya¹²⁹:

"Di bidang akademik, pengorganisasian SDM terlihat dari pembagian dosen pengampu, dosen pembimbing, dan dosen pendamping MBKM. Mahasiswa juga diatur perannya, kapan ikut riset, kapan ikut PPL, dan kapan fokus di perkuliahan. Semua ini seng jalan sendiri-sendiri, tapi dikawal supaya proses akademik tetap tertib dan terarah." (wks.7)

Bagian kepegawaian kemudian menambahkan terkait pernyataan kepala

STKIP. Dalam wawancaranya, kepegawaian menjelaskan¹³⁰:

"... pembagian tugas dosen di program studi... Ada yang fokus mengajar, ada yang dorang kuat di penelitian, ada juga yang aktif di pengabdian... Katong juga atur dosen pembimbing, dosen pengampu, dan keterlibatan mahasiswa dalam riset... Semua itu diatur supaya proses akademik jalan tertib dan kualitas pembelajaran tetap terjaga." Wkpg.5)

Pernyataan Kepala STKIP tersebut mendapat dukungan kuat dari Dokumen Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi, khususnya pada standar dosen, standar tenaga kependidikan, dan standar pengelolaan pembelajaran. Dalam dokumen SPMI ditegaskan bahwa pengorganisasian SDM harus dilakukan melalui pembagian tugas, wewenang,

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Sovian Sesca Elly (Kepegawaian), Wawancara, Pengorganisasian SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 09.00 WIT

dan tanggung jawab yang jelas antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga. Dosen diarahkan untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai bidang keahlian dan jabatan fungsionalnya, sementara tenaga kependidikan difokuskan pada layanan administrasi akademik, keuangan, dan kemahasiswaan¹³¹. Pengaturan peran ini bertujuan mencegah tumpang tindih tugas, menciptakan koordinasi yang efektif, serta membangun iklim kerja yang sehat dan profesional, sebagaimana ditekankan oleh Kepala STKIP dalam wawancara.

Selain itu, dukungan terhadap pengorganisasian SDM dosen juga tercermin dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027, yang menempatkan akselerasi jabatan fungsional dan linieritas keilmuan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu dan reputasi institusi. Renstra mengatur pembagian peran dosen sebagai pengampu mata kuliah, pembimbing akademik, pembimbing skripsi, serta pendamping program MBKM, disertai penguatan peran dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dokumen ini juga menegaskan pentingnya penyesuaian penugasan dosen dengan latar belakang keilmuan agar kualitas pembelajaran lebih tajam dan terarah¹³².

Kepegawaian menjelaskan bahwa pengorganisasian SDM dosen dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan kinerja dan pengembangan kompetensi. Ia mengatakan¹³³:

¹³¹ Centhya V. Maitimu (Kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹³² Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

¹³³ Sovian Sesca Elly (Kepegawaian), Wawancara, Pengorganisasian SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 09.00 WIT

“... di bagian kepegawaian, katong atur produktivitas Tri Dharma supaya beban mengajar, penelitian, deng pengabdian masyarakat itu seimbang, seng berat di satu sisi saja... Selain itu, katong juga pastikan dosen terus perbarui kompetensi pedagogik, terutama penguasaan teknologi pembelajaran digital dan pemahaman kurikulum terbaru seperti Kurikulum Merdeka, supaya proses belajar tetap relevan deng kebutuhan sekolah dan perkembangan zaman...” (wkpg.6)

Kepegawaian kemudian menambahkan¹³⁴:

“Pengorganisasian SDM katong lakukan lewat penempatan pegawai sesuai kompetensi... Pegawai administrasi ditempatkan sesuai keahlian, ada yang urus akademik, keuangan, sampe kepegawaian... Untuk dosen, beban kerja katong atur sesuai BKD supaya seimbang. Jadi seng ada yang terlalu berat, seng ada yang kosong. Semua diatur supaya kerja bisa efektif dan terkontrol.” (wkpg.6)

Kepegawaian Kembali menegaskan bahwa pengorganisasian SDM tidak hanya fokus pada dosen, tetapi juga pada tenaga kependidikan sebagai pendukung utama layanan akademik. Ia mengatakan¹³⁵:

“... untuk tenaga kependidikan, katong dorong profesionalisme lewat digitalisasi layanan administrasi supaya pelayanan lebih cepat dan tertib, sekaligus peningkatan kualitas pelayanan atau service excellence... katong juga kuatkan budaya keteladanan, karena STKIP ini lembaga pencetak calon guru, jadi staf pendukung pung integritas deng etika kerja harus jadi contoh, seng cuma kerja administrasi saja tapi juga jadi panutan bagi sivitas akademika.” (wkpg.7)

Kepala Bagian SPMI kemudian menambahkan dengan menegaskan bahwa pengorganisasian SDM menjadi bagian dari sistem mutu internal. Ia memaparkan¹³⁶:

“... Dalam SPMI, katong lihat apakah pembagian tugas dosen dan pegawai sudah sesuai standar... Kalau ada ketidaksesuaian, rekomendasi langsung katong sampaikan ke pimpinan...” (wkspm.2)

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Wawancara, Pengorganisasian SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 27 Oktober 2025, 09.00 WIT.

Kabag SPMI menambahkan bahwa struktur dan pembagian peran SDM sangat menentukan keberhasilan penjaminan mutu¹³⁷.

“... SPMI seng bisa jalan kalau SDM seng diorganisir dengan baik... Jadi pengorganisasian SDM itu pondasi untuk mutu lembaga...” (wkspm.2)

Kabag SPMI kemudian menambahkan dalam wawancaranya terkait pengorganisasian SDM jika ditinjau dari sisi penjaminan mutu di internal lembaga.

Kabag SPMI mengatakan¹³⁸:

“... pengorganisasian SDM dari sisi mutu terlihat dari mekanisme pengendalian... Katong pastikan siapa bertanggung jawab di setiap standar, siapa memantau, dan siapa mengevaluasi... Ada unit, ada penanggung jawab, dan ada laporan... Dengan sistem ini, katong bisa lihat apakah dosen dan tenaga kependidikan sudah bekerja sesuai peran masing-masing dan apakah mutu pelaksanaan kegiatan benar-benar terjaga.” (wkspm.3)

Kabag SPMI menambahkan¹³⁹:

“... pengorganisasian SDM juga katong lihat dari sisi sistem. Ada siapa bertanggung jawab di setiap standar mutu, ada siapa yang memonitor, dan ada siapa yang menilai... Dengan struktur ini, penerapan kerja dosen dan pegawai bisa dievaluasi dengan jelas, karena perannya sudah diatur dari awal.” (wkspm.4)

Dalam Dokumen Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi, yang menegaskan bahwa pengorganisasian SDM merupakan prasyarat utama berjalannya sistem mutu internal. Dalam dokumen kebijakan SPMI dijelaskan bahwa setiap standar mutu—baik standar dosen, tenaga kependidikan, pembelajaran, maupun penilaian—harus dilengkapi dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas antara unit, penanggung jawab standar, pelaksana, dan evaluator. Pengaturan ini memungkinkan SPMI

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Ibid.

melakukan pengendalian mutu secara sistematis serta memberikan rekomendasi perbaikan kepada pimpinan apabila ditemukan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dosen maupun tenaga kependidikan¹⁴⁰.

Selain itu, Dokumen Standar Mutu SPMI STKIP Gotong Royong Masohi, yang mengatur mekanisme pengorganisasian SDM melalui penetapan penanggung jawab pada setiap standar dan indikator mutu. Dokumen ini menekankan bahwa keberhasilan penjaminan mutu sangat ditentukan oleh kejelasan struktur organisasi, alur pelaporan, serta fungsi monitoring dan evaluasi yang melekat pada setiap unit kerja. Dengan adanya penugasan yang jelas—siapa yang melaksanakan, siapa yang memantau, dan siapa yang mengevaluasi—kinerja dosen dan tenaga kependidikan dapat diukur secara objektif dan berkelanjutan¹⁴¹. Hal ini sejalan dengan penegasan Kabag SPMI bahwa pengorganisasian SDM bukan sekadar pembagian kerja administratif, tetapi merupakan pondasi utama untuk menjaga konsistensi, akuntabilitas, dan keberlangsungan mutu institusi.

Berdasarkan paparan data diatas, bahwa pengorganisasian SDM di STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara sistematis, terstruktur, dan berbasis kompetensi melalui pembagian tugas, peran, serta tanggung jawab yang jelas antara dosen, tenaga kependidikan, pimpinan, dan unit penjaminan mutu. Kepala STKIP berperan sentral dalam mengkoordinasikan pengorganisasian SDM dengan menekankan kejelasan struktur kerja, keseimbangan pelaksanaan Tri

¹⁴⁰ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Kebijakan Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹⁴¹ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

Dharma, akselerasi jabatan fungsional, serta linieritas keilmuan dosen untuk memperkuat kualitas akademik dan reputasi institusi.

Pengorganisasian tersebut diperkuat oleh fungsi kepegawaian yang mengatur penempatan dan beban kerja secara proporsional, serta oleh SPMI yang memastikan seluruh pembagian peran berjalan sesuai standar mutu dan dapat dikendalikan serta dievaluasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengorganisasian SDM tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi menjadi pondasi strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mutu kelembagaan STKIP Gotong Royong Masohi.

3. Penerapan Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Di STKIP Gotong Royong Masohi, penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP bukan hanya sekedar melaksanakan program yang ada di atas kertas, tetapi bagaimana memastikan setiap kebijakan benar-benar berjalan dan memberikan dampak langsung bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam bidang sumber daya manusia (SDM) menunjukkan kesungguhan lembaga dalam mewujudkan arah kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya. Penerapan kebijakan ini menekankan pada peningkatan mutu, profesionalisme, dan etos kerja seluruh komponen akademik agar mendukung terciptanya kualitas sumber daya organisasi yang tangguh dan berkelanjutan. Jika pada tahap perencanaan telah ditetapkan target peningkatan jumlah dosen bergelar S3 hingga 20% pada tahun 2025, maka dalam implementasinya Kepala STKIP menegaskan langkah-langkah nyata untuk mendorong dosen melanjutkan studi, aktif dalam

penelitian, serta berpartisipasi dalam pelatihan dan seminar. Dalam wawancara, Kepala STKIP menyampaikan dengan tegas¹⁴²:

"Dalam penerapan pengembangan SDM, Katong su jalankan program pendidikan lanjut dengan mengirim beberapa dosen untuk tugas belajar S3, supaya nanti dorang bisa kembali dan bantu kembangkan mutu akademik lembaga... katong juga rutin adakan pelatihan dan workshop yang fokus pada peningkatan kompetensi, baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan... Beta mau pastikan semua sivitas akademika di STKIP ini terus belajar, berkembang, dan siap hadapi tantangan pendidikan tinggi yang makin maju." (wks.8)

KS menambahkan¹⁴³:

"... katong pastikan dosen jalankan RPS sesuai kurikulum KKNI, pakai metode belajar aktif seperti project dan diskusi kelompok... Mahasiswa seng cuma dengar, tapi diajak terlibat. Di penelitian, dosen seng kerja sendiri, mahasiswa ikut dilibatkan supaya dorang punya pengalaman akademik dari awal... Jadi penerapan ini benar-benar mengasah kompetensi manusia di dalam kampus." (wks.9)

Pernyataan ini diperkuat dengan dokumen Rencana Strategis STKIP 2023–2027, yang memuat kebijakan peningkatan kualitas SDM melalui¹⁴⁴:

"(1) fasilitasi studi lanjut, (2) pelatihan, seminar, dan lokakarya, (3) on the job training, (4) penulisan buku ajar, serta (5) dorongan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Bukti pelaksanaan terlihat pada tahun 2023–2024, di mana tiga dosen telah mengikuti program studi doctoral dan beberapa lainnya memperoleh hibah penelitian internal serta hibah eksternal dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi"

KS menjelaskan lebih lanjut tentang penerapan kebijakan peningkatan mutu dosen yang adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi¹⁴⁵:

¹⁴² Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Penerapan SDM dan Dosen, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

¹⁴⁵ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Penerapan SDM dan Dosen, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

“Dalam perencanaan SDM... untuk dosen, katong fokus pada peningkatan kompetensi di bidang metodologi pembelajaran inovatif, penulisan proposal hibah penelitian, publikasi jurnal internasional, sampai pengurusan jabatan fungsional. Sementara untuk tenaga kependidikan, pelatihan diarahkan ke peningkatan kemampuan administrasi akademik dan keuangan, pengelolaan laboratorium serta perpustakaan, dan layanan berbasis digital.” (wks.9)

KS juga menegaskan bahwa penguatan SDM tidak hanya berfokus pada dosen, tetapi juga tenaga kependidikan dan mahasiswa sebagai bagian dari sistem akademik yang saling berkaitan. Ia mengatakan¹⁴⁶:

“Pegawai diberi kesempatan ikut pelatihan administrasi, manajemen, dan teknologi informasi... semua diarahkan supaya paham tugas dan tanggung jawab dengan baik. Untuk mahasiswa, katong jalankan pembinaan karakter lewat UKM, organisasi, dan kegiatan pengabdian masyarakat... tujuan utamanya supaya dorang tumbuh cerdas, peduli, dan punya nilai kemanusiaan yang kuat.” (wks.10)

KS menambahkan¹⁴⁷:

“... dosen itu beta dorong betul-betul jalankan tugasnya sesuai Tri Dharma. Dong harus mengajar dengan metode yang aktif, pakai teknologi, pakai LMS, dan libatkan mahasiswa supaya dorang seng pasif di kelas... Untuk riset, beta seng tunggu dosen jalan sendiri, tapi katong gerakkan lewat pelatihan, pendampingan, sampe dorong ikut hibah... Beta juga pantau langsung supaya penerapan ini betul-betul terasa di lapangan, bukan cuma laporan.” (wks.10)

Sejalan dengan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027 yang menegaskan bahwa peningkatan mutu SDM dilaksanakan secara adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam Renstra disebutkan bahwa pengembangan dosen diarahkan pada penguasaan metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi, peningkatan kapasitas penelitian dan publikasi ilmiah, serta

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Ibid.

percepatan jabatan fungsional sebagai indikator peningkatan mutu akademik. Selain itu, Renstra juga memuat program penguatan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan administrasi akademik dan keuangan, pengelolaan laboratorium dan perpustakaan, serta penerapan layanan berbasis digital¹⁴⁸. Dokumen ini juga menempatkan mahasiswa sebagai bagian integral dari sistem pengembangan SDM melalui pembinaan karakter, penguatan soft skill, keterlibatan dalam UKM, organisasi, dan pengabdian kepada masyarakat.

Lebih lanjut staf kepegawaian juga menyoroti Penerapan Fungsi Manajemen Kinerja. Ia mengatakan¹⁴⁹:

“... Fungsi manajemen kinerja ini mencakup penugasan BKD yang katong atur secara adil, minimal 12 SKS per semester, yang mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi supaya beban kerja dosen seimbang dan produktif... Selain itu, penilaian kinerja juga katong laksanakan lewat mekanisme Penilaian Angka Kredit (PAK) untuk dosen dan evaluasi kinerja periodik bagi tenaga kependidikan.” (wkpg.8)

Sejalan dengan pernyataan tersebut, staf kepegawaian juga menambahkan bahwa penerapan kebijakan SDM dilaksanakan secara terstruktur melalui koordinasi antar unit di lingkungan STKIP. Ia mengatakan¹⁵⁰:

“Program peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan tetap jalan lewat pelatihan internal dan kerja sama eksternal, seperti dengan LLDIKTI wilaya 12 untuk pelatihan penyusunan RPS berbasis KKNI dan workshop penelitian tindakan kelas... kegiatan pembinaan mahasiswa juga terus dilakukan lewat sistem monitoring antara dosen dan mahasiswa supaya perkembangan akademik dan mental dorang bisa dipantau dengan baik.” (wkpg.9)

Kepegawaian menambahkan¹⁵¹:

¹⁴⁸ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

¹⁴⁹ Sovian Sesca Elly (Staf Kepegawaian), Wawancara, Penerapan SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 09.00 WIT

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Ibid.

“... penerapan pengelolaan SDM terlihat dari bagaimana tugas dosen dan pegawai itu dijalankan setiap hari... Beban kerja dosen katong atur lewat BKD supaya seimbang, seng terlalu berat tapi juga seng kosong. Pegawai juga katong pastikan kerja sesuai tupoksi... Kalau ada pelatihan atau workshop, katong langsung tindak lanjuti dengan penerapan di kerja harian, supaya ilmu yang didapat seng hilang percuma.” (wkpg.9)

Staf kepegawaian juga menegaskan pentingnya Penerapan Pembinaan dan Pemeliharaan (Retensi) yang merupakan upaya untuk menjaga disiplin, motivasi, dan loyalitas SDM.¹⁵²:

“... beta dan tim juga fokus pada pembinaan dan pemeliharaan SDM supaya dosen dan tenaga kependidikan tetap disiplin, termotivasi, dan loyal pada lembaga... Katong tegakkan Kode Etik Dosen dan Tendik dengan tegas, dan kalau ada pelanggaran disiplin, pasti ada sanksi sesuai aturan. Di sisi lain, katong juga jaga kesejahteraan mereka lewat program asuransi kesehatan dan dana pensiun.” (wkpg.10)

Pernyataan dari KS dan Staf Kewegawaian ini sejalan dengan isi Renstra STKIP Gotong Royong Masohi Tahun 2023–2027, yang menegaskan¹⁵³:

“Peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi prioritas utama lembaga, melalui program peningkatan kualifikasi dosen, tenaga kependidikan, serta penguatan kegiatan kemahasiswaan yang mendukung pengembangan karakter, kepemimpinan, dan soft skills mahasiswa.”

Selain itu, dokumen SPMI STKIP Gotong Royong Masohi (2024) juga menyebutkan¹⁵⁴:

“Setiap tenaga pendidik dan kependidikan wajib mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi minimal dua kali dalam satu tahun akademik. Kegiatan tersebut dapat berupa pelatihan, lokakarya, seminar, studi lanjut, atau kegiatan ilmiah lainnya yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.”

¹⁵² Ibid

¹⁵³ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

¹⁵⁴ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, ketentuan tersebut terlihat telah diimplementasikan dalam praktik pengelolaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi. Peneliti mengamati adanya aktivitas pelatihan, lokakarya, dan seminar yang diikuti oleh dosen maupun tenaga kependidikan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun melalui kerja sama dengan pihak eksternal. Selain itu, peneliti juga menemukan bukti administratif berupa undangan kegiatan, daftar hadir, sertifikat pelatihan, serta dokumentasi kegiatan pengembangan kompetensi yang tersimpan di unit terkait. Temuan observasi ini menunjukkan bahwa kewajiban pengembangan kompetensi minimal dua kali dalam satu tahun akademik sebagaimana tercantum dalam dokumen SPMI tidak hanya menjadi ketentuan normatif, tetapi telah dijalankan secara nyata sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu SDM di STKIP Gotong Royong Masohi.

Melalui penerapan kebijakan SDM yang terintegrasi ini, Kepala STKIP Gotong Royong Masohi berupaya membangun ekosistem akademik yang berkelanjutan. di mana dosen tumbuh secara profesional, mahasiswa berkembang secara intelektual dan karakter, serta tenaga kependidikan berkontribusi aktif dalam mewujudkan tata kelola lembaga yang efektif dan efisien.

Berdasarkan keseluruhan paparan data tersebut, penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah dilaksanakan secara nyata, terarah, dan berkelanjutan. Penerapan kebijakan SDM tidak berhenti pada tataran perencanaan, tetapi diwujudkan melalui tindakan konkret berupa fasilitasi studi lanjut dosen, penguatan kompetensi pedagogik dan teknologi, pengelolaan kinerja berbasis

BKD dan PAK, pembinaan tenaga kependidikan, serta pengembangan karakter dan soft skill mahasiswa.

Seluruh proses penerapan ini didukung oleh dokumen Renstra dan SPMI, dilaksanakan melalui koordinasi antar unit, serta dipantau secara langsung oleh pimpinan, sehingga membentuk ekosistem akademik yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia STKIP Gotong Royong Masohi.

4. Evaluasi Kepala Stkip Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Di STKIP Gotong Royong Masohi, evaluasi kepemimpinan Kepala STKIP dilakukan secara menyeluruh dengan menekankan pada pencapaian tujuan, kesesuaian pelaksanaan program dengan perencanaan, serta kebermanfaatannya bagi peningkatan kualitas sumber daya organisasi. Evaluasi tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif, tetapi juga sebagai sarana refleksi untuk melihat sejauh mana kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan institusi dapat ditangani dengan baik.

Kompetensi manajerial Kepala STKIP dalam kepemimpinannya juga tertuju pada evaluasi SDM, khususnya dosen dan tenaga kependidikan. Di STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara terintegrasi melalui kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Evaluasi ini mencakup aspek kualifikasi, kompetensi pedagogik, kinerja penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta kontribusi tenaga kependidikan dalam mendukung layanan

administrasi¹⁵⁵. Evaluasi ini penting mengingat kualitas SDM merupakan pondasi utama dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi. KS menegaskan¹⁵⁶:

“... Untuk dosen, evaluasi difokuskan pada pelaksanaan Tri Dharma dan pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD) sesuai standar... Sementara untuk tenaga kependidikan, penilaian diarahkan pada kualitas pelayanan dan dukungan administrasi terhadap kegiatan akademik...” (wks.11)

KS menekankan pentingnya penilaian berkelanjutan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Ia menjelaskan¹⁵⁷:

“Evaluasi SDM katong lakukan tiap semester... Beta lihat kinerja dosen, kehadiran, hasil mengajar, sampai partisipasi dalam pelatihan... Evaluasi ini bukan cari salah, tapi lihat di mana katong bisa perbaiki” (wks.11)

KS juga mengaitkan evaluasi SDM dengan pengembangan kapasitas. KS menambahkan¹⁵⁸:

“... Kalau ada dosen yang perlu peningkatan, beta dorong ikut pelatihan atau lanjut studi... Beta seng cuma nilai, tapi beta juga pikir solusi apa yang harus dilakukan...” (wks.12)

Proses evaluasi tidak hanya menyentuh aspek akademik dosen, tetapi juga menyangkut peningkatan kapasitas tenaga kependidikan dan mahasiswa sebagai bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia lembaga. KS menambahkan¹⁵⁹:

“... Tenaga kependidikan dievaluasi tiap tahun lewat laporan kinerja dan umpan balik layanan mahasiswa... tujuan evaluasi untuk pastikan pegawai paham sistem, mampu pakai teknologi, dan bekerja cepat serta transparan... semua diarahkan agar tata kelola administrasi makin efisien dan pelayanan ke mahasiswa meningkat.” (wks.12)

¹⁵⁵ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Ibid

Pernyataan Kepala STKIP tersebut didukung secara kuat oleh Dokumen Kebijakan dan Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi, yang menempatkan evaluasi SDM sebagai bagian inti dari siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). Dalam dokumen SPMI ditegaskan bahwa evaluasi dosen difokuskan pada pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, kehadiran, serta kualitas proses pembelajaran sebagai indikator utama mutu akademik. Evaluasi tersebut dilaksanakan secara periodik setiap semester dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan perbaikan dan peningkatan mutu, bukan semata-mata untuk penilaian administratif¹⁶⁰. Hal ini selaras dengan penegasan Kepala STKIP bahwa evaluasi SDM dilakukan secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.

Dokumen Standar Mutu SPMI STKIP Gotong Royong Masohi juga mengatur evaluasi kinerja tenaga kependidikan sebagai bagian dari pengendalian mutu layanan institusi. Dokumen ini menyebutkan bahwa penilaian tenaga kependidikan dilakukan melalui laporan kinerja, pemantauan kemampuan penggunaan sistem berbasis teknologi, serta umpan balik dari pengguna layanan, khususnya mahasiswa. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar penyusunan program peningkatan kapasitas, seperti pelatihan administrasi, teknologi informasi, dan layanan akademik, guna mewujudkan tata kelola yang efisien, transparan, dan responsif¹⁶¹. Dengan demikian, praktik evaluasi SDM yang disampaikan Kepala STKIP—baik terhadap dosen, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa—secara

¹⁶⁰ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Kebijakan Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹⁶¹ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

substansial mencerminkan penerapan standar dan kebijakan mutu internal yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Selain KS, staf kepegawaian juga menyoroti pentingnya menjadikan mahasiswa sebagai bagian dari proses evaluasi SDM, karena mereka adalah produk dan indikator keberhasilan manajemen pendidikan di STKIP. Ia meneruskan¹⁶²:

“... Evaluasi mahasiswa dilakukan bukan hanya dari nilai akademik, tapi juga aktivitas organisasi seperti BEM, UKM, dan HMP... setiap akhir semester, semua kegiatan mahasiswa dievaluasi lewat laporan pertanggungjawaban... kegiatan yang tidak aktif atau hanya formalitas langsung ditindaklanjuti... tujuan evaluasi untuk memastikan pembinaan kemahasiswaan benar-benar membentuk karakter, tanggung jawab, dan kesiapan mahasiswa bersaing di dunia kerja.” (wkpg.11)

KS lanjut menjelaskan tentang evaluasi program dan kebijakan SDM untuk menilai efektivitas investasi STKIP dalam SDM.¹⁶³

“... evaluasi program dan kebijakan SDM itu penting untuk tahu seberapa efektif investasi lembaga dalam mengembangkan orang-orang di dalamnya. Dalam hal ini, beta pastikan proses rekrutmen yang katong jalankan benar-benar hasilkan SDM yang kompeten dan sesuai kebutuhan kampus... Beta juga nilai sejauh mana pelatihan, workshop, dan studi lanjut terutama bagi dosen yang lanjut S3 apakah benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja... perhatikan juga apakah kebijakan kompensasi, promosi, dan kesejahteraan sudah adil dan mampu bikin dosen dan tendik tetap loyal serta termotivasi.” (wks.14)

Staf kepegawaian memperkuat penjelasan tersebut dengan menambahkan bahwa evaluasi SDM dilakukan berbasis data dan berorientasi pada hasil yang terukur. Ia mengatakan¹⁶⁴:

¹⁶² Sovian Sesca Elly (Staf Kepegawaian), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 11.00 WIT

¹⁶³ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

¹⁶⁴ Sovian Sesca Elly (Staf Kepegawaian), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 28 Oktober 2025, 11.00 WIT

“Evaluasi dosen dilakukan berdasarkan standar mutu SPMI... mencakup kualitas interaksi dengan mahasiswa, kesiapan bahan ajar, dan keterlibatan dalam penelitian... hasil evaluasi menunjukkan peningkatan partisipasi dosen” (wkpg.12)

kepegawaian menambahkan bahwa evaluasi SDM dilakukan melalui data administrasi dan laporan kinerja. Ia mengatakan:

“... Katong kumpul data kehadiran, beban kerja, dan riwayat pelatihan. Dari situ bisa dilihat siapa yang aktif, siapa yang perlu dibina lagi... Hasil evaluasi SDM kemudian katong lapor ke pimpinan supaya bisa ambil kebijakan, misalnya penugasan ulang atau pelatihan tambahan...” (wkpg.12)

Selain itu, staf kepegawaian juga meninjau bagaimana Evaluasi Kuantitas dan Kualifikasi dosen yang dimana memeriksa kesesuaian antara persediaan SDM dengan standar yang dipersyaratkan.¹⁶⁵:

“... Beta selalu bandingkan data aktual yang katong punya... seperti jumlah dosen bergelar S3, jabatan fungsional, dan kualifikasi tenaga kependidikan... dengan target yang tertulis dalam Renstra dan juga standar dari SN-Dikti. Dari situ katong bisa tahu apakah kebutuhan SDM sudah terpenuhi atau masih kurang, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan akreditasi lembaga.” (wkpg.13)

Dilanjutkan dengan kabag SPMI yang menjelaskan dalam wawancaranya terkait SDM jika dipandang dari sisi mutu. Ia mengatakan¹⁶⁶:

“Katong di SPMI biasa lia evaluasi SDM itu dari kepatuhan dosen pung beban kerja, terutama BKD. Jadi beta deng staf pantau betul apakah dosen su jalankan Tri Dharma deng seimbang, dari mengajar, penelitian sampe pengabdian... Setiap semester katong cek laporan BKD di aplikasi SISTER, lalu disesuaikan deng kondisi di lapangan, supaya jang cuma laporan di sistem tapi kenyataan beda...” (wkspm.5)

¹⁶⁵ Ibid.

¹⁶⁶ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 27 Oktober 2025, 09.00 WIT.

Kabag SPMI menambahkan bahwa evaluasi SDM merupakan bagian dari siklus PPEPP. Ia mengatakan¹⁶⁷:

“... Dalam evaluasi SDM, katong ukur kepatuhan dosen dan tenaga kependidikan terhadap standar mutu... Semua berbasis data dan bukti... Kalau ada temuan, seng berhenti di laporan saja... Katong rekomendasikan perbaikan dan pantau ulang di semester berikut.” (wkspm.6)

Kabag SPMI menjelaskan bahwa evaluasi SDM juga diarahkan pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) institusi yang telah ditetapkan secara nasional¹⁶⁸.

“... Untuk IKU, katong di SPMI selalu lia capaian dosen, terutama di publikasi ilmiah... Target itu harus sejalan dengan kebijakan Kemendikbudristek, jadi katong cek berapa artikel yang sudah naik di jurnal nasional terakreditasi SINTA atau yang sudah tembus jurnal internasional bereputasi seperti Scopus. Dari situ katong bisa ukur kinerja SDM secara objektif...” (wkspm.7)

Kabag SPMI menegaskan juga terkait sinkronisasi data menjadi bagian penting dalam evaluasi dan penjaminan mutu SDM di perguruan tinggi¹⁶⁹.

“... katong di SPMI sangat perhatikan sinkronisasi data PDDikti dengan SISTER, karena mutu itu sangat tergantung dari data yang akurat... Katong pastikan dosen rutin update pangkat akademik, serdos, dengan riwayat pendidikan... katong juga evaluasi linieritas, apakah dosen mengajar mata kuliah yang sesuai dengan bidang keahliannya, supaya kualitas pembelajaran tetap terjaga.” (wkspm.8)

Pernyataan Kepala Bagian SPMI tersebut sejalan secara langsung dengan Dokumen Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) STKIP Gotong Royong Masohi yang menegaskan bahwa evaluasi sumber daya manusia merupakan bagian integral dari siklus PPEPP. Dalam dokumen tersebut dijelaskan

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Ibid.

bahwa evaluasi kinerja dosen dilakukan melalui pemantauan kepatuhan terhadap Beban Kerja Dosen (BKD) dan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara seimbang, yang dibuktikan melalui laporan pada sistem SISTER dan diverifikasi dengan kondisi riil pelaksanaan di lapangan. Evaluasi ini tidak berhenti pada pencatatan administratif, tetapi menjadi dasar bagi pengendalian dan peningkatan mutu melalui rekomendasi perbaikan yang ditindaklanjuti pada periode evaluasi berikutnya¹⁷⁰.

Dokumen Standar Mutu SPMI STKIP Gotong Royong Masohi juga mengatur bahwa evaluasi SDM diarahkan untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi serta menjamin akurasi dan sinkronisasi data akademik. Dokumen ini menegaskan pentingnya kesesuaian data PDDikti dan SISTER, termasuk pemutakhiran jabatan fungsional, sertifikasi pendidik, riwayat pendidikan, serta linieritas keilmuan dosen dalam pengampu mata kuliah. Evaluasi capaian publikasi ilmiah dosen, baik pada jurnal nasional terakreditasi SINTA maupun jurnal internasional bereputasi, diposisikan sebagai indikator objektif kinerja SDM akademik¹⁷¹.

KS kemudian menambahkan terkait hasil evaluasi SDM selalu dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian dan kemahasiswaan setiap tahun¹⁷²:

“... hasil evaluasi tiap akhir tahun jadi dasar pantauan perkembangan dosen, staf, dan mahasiswa... target dosen bergelar S3 naik 20 persen sampai 2025 terus dipantau... partisipasi mahasiswa di kegiatan akademik dan sosial juga dievaluasi... kalau masih rendah, katong dorong lewat

¹⁷⁰ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Kebijakan Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹⁷¹ Centhya V. Maitimu (kepala Bagian SPMI), Dokumentasi, Standar Sistem Penjamin Mutu Internal, STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 12 September 2022)

¹⁷² Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Wawancara, Evaluasi SDM, (Masohi, STKIP GR Masohi), 25 Agustus 2025, 11.00 WIT

beasiswa, dana kegiatan, dan pelatihan kepemimpinan... semua diarahkan supaya SDM STKIP tumbuh seimbang dan lembaga makin kuat...” (wks.15)

Hal ini sejalan dengan dokumen Rencana Strategis STKIP Gotong Royong Masohi 2023–2027, yang menetapkan arah kebijakan pengembangan SDM melalui peningkatan kualifikasi dosen, kompetensi tenaga kependidikan, serta partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Dokumen tersebut menegaskan bahwa¹⁷³:

“Evaluasi sumber daya manusia di lingkungan STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara periodik dengan indikator kinerja dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Hasil evaluasi menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan kompetensi, promosi jabatan, pemberian penghargaan, serta perencanaan program peningkatan mutu tridharma perguruan tinggi.”

Secara keseluruhan, evaluasi SDM di STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara sistematis, berkelanjutan, dan terintegrasi melalui kepemimpinan Kepala STKIP dengan dukungan penuh Sistem Penjaminan Mutu Internal. Evaluasi tidak hanya difokuskan pada pemenuhan standar administratif, tetapi diarahkan sebagai instrumen strategis untuk menilai kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, serta merumuskan langkah perbaikan dan peningkatan mutu dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Melalui pemantauan BKD, capaian Tri Dharma, kualitas layanan, keterlibatan mahasiswa, serta pencapaian IKU yang berbasis data dan standar SN-Dikti, hasil evaluasi secara nyata dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan pengembangan SDM, sehingga berkontribusi langsung terhadap penguatan

¹⁷³ Kalasum Selehulano (Kepala STKIP), Dokumentasi, Rencana Strategis 2023-2027 STKIP GR Masohi, (Masohi, STKIP GR Masohi), 09 Agustus 2023

kualitas sumber daya manusia dan keberlanjutan mutu institusi STKIP Gotong Royong Masohi.

B. Temuan Penelitian

1. Perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
 - a. Perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi dilakukan secara terpadu dengan melibatkan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa sebagai satu kesatuan sistem pengembangan lembaga.
 - b. Pengembangan kualitas dosen menjadi prioritas utama melalui dorongan studi lanjut S2 dan S3, peningkatan kompetensi, serta penguatan keterlibatan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.
 - c. Perencanaan SDM tenaga kependidikan berbasis data kompetensi, analisis beban kerja, rasio ideal, dan kebutuhan riil unit kerja, termasuk pelatihan administrasi, keuangan, dan teknologi informasi.
 - d. Perencanaan pengembangan mahasiswa diarahkan tidak hanya pada capaian akademik, tetapi juga pada penguatan soft skill, karakter, kepemimpinan, dan keterlibatan dalam penelitian serta kegiatan kemasyarakatan.
 - e. Seluruh perencanaan SDM diselaraskan dengan Renstra, Renop, dan standar SPMI, serta dikawal melalui standar SN-Dikti agar terukur, terarah, dan berkelanjutan.
2. Pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

- a. Pengorganisasian SDM dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan untuk mencegah tumpang tindih pekerjaan.
 - b. Dosen diorganisasikan berdasarkan pelaksanaan Tri Dharma, akselerasi jabatan fungsional, dan linieritas keilmuan guna memperkuat kualitas akademik dan reputasi institusi.
 - c. Pengorganisasian tenaga kependidikan diarahkan pada penempatan sesuai kompetensi, digitalisasi layanan administrasi, dan peningkatan profesionalisme pelayanan.
 - d. Pembagian peran akademik mencakup dosen pengampu, dosen pembimbing, dosen pendamping MBKM, serta pengaturan keterlibatan mahasiswa dalam riset dan kegiatan akademik lainnya.
 - e. Pengorganisasian SDM menjadi bagian integral dari sistem penjaminan mutu internal, dengan penetapan penanggung jawab, mekanisme monitoring, dan evaluasi kinerja berbasis standar mutu.
3. Penerapan Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
- a. Kepala STKIP secara aktif mendorong peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen melalui studi lanjut S3, pelatihan, seminar, dan pendampingan penelitian serta publikasi.
 - b. Penerapan pembelajaran diarahkan pada penggunaan metode aktif, pemanfaatan teknologi dan LMS, serta pelibatan mahasiswa dalam penelitian dan kegiatan akademik dosen.

- c. Pengelolaan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui pengaturan BKD, penilaian angka kredit (PAK), dan evaluasi kinerja periodik secara terstruktur.
 - d. Tenaga kependidikan secara konsisten dilibatkan dalam pelatihan administrasi, keuangan, dan layanan berbasis digital untuk mendukung efektivitas layanan akademik.
 - e. Penerapan pengembangan SDM dilaksanakan secara terintegrasi dan berkelanjutan, didukung oleh Renstra dan SPMI, serta diperkuat melalui observasi nyata kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi di lingkungan STKIP GR Masohi.
4. Evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
- a. Evaluasi kinerja dosen dilakukan secara berkala setiap semester dengan fokus pada pemenuhan BKD, pelaksanaan Tri Dharma, kehadiran, dan kualitas pembelajaran.
 - b. Evaluasi tenaga kependidikan dilaksanakan melalui laporan kinerja, kemampuan penggunaan sistem berbasis teknologi, dan umpan balik layanan mahasiswa.
 - c. Hasil evaluasi SDM digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan pengembangan, seperti pelatihan, studi lanjut, penugasan ulang, dan peningkatan kesejahteraan.
 - d. Evaluasi SDM terintegrasi dalam siklus PPEPP SPMI dan berbasis data dari sistem SISTER, PDDikti, serta dokumen administrasi lembaga.

- e. Evaluasi juga diarahkan pada pencapaian IKU institusi, khususnya publikasi ilmiah dosen, kualifikasi akademik, jabatan fungsional, dan linieritas keilmuan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kepala STKIP Gotong Royong Masohi memperlihatkan orientasi manajerial yang kuat dan berlapis, baik pada tataran strategis, operasional, maupun pengendalian mutu. Data penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak ditempatkan sebagai aktivitas administratif rutin, melainkan sebagai instrumen strategis untuk mengarahkan masa depan institusi. Cara pandang ini menjadi penting karena dalam konteks perguruan tinggi, kualitas SDM merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian visi akademik, peningkatan mutu lulusan, serta keberlanjutan kelembagaan.

Perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi dimulai dari kesadaran pimpinan bahwa dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa merupakan satu kesatuan sistem yang saling mempengaruhi. Pandangan ini tercermin secara konsisten dalam pernyataan Kepala STKIP yang menolak pemisahan pengembangan SDM secara sektoral. Secara manajerial, pendekatan ini menunjukkan kemampuan konseptual pimpinan dalam melihat organisasi sebagai sistem terpadu. Jika pengembangan dosen tidak berjalan, kualitas pembelajaran akan terganggu. jika tenaga kependidikan tidak kompeten, layanan akademik menjadi lambat. dan jika mahasiswa tidak dibina secara utuh, capaian lulusan akan kehilangan daya saing. Dengan demikian, perencanaan SDM diposisikan sebagai pondasi utama bagi seluruh proses akademik dan kelembagaan.

Dalam perspektif teori kompetensi manajerial Spencer dan Signe, cara berpikir tersebut mencerminkan karakteristik dasar manajer yang memiliki kompetensi konseptual dan analitis. Pemimpin yang kompeten mampu memahami keterkaitan antar unsur organisasi dan merumuskan kebijakan yang bersifat integratif¹⁷⁴. Perencanaan SDM yang melibatkan seluruh unsur sivitas akademika menunjukkan bahwa Kepala STKIP tidak sekadar menjalankan fungsi perencanaan secara normatif, tetapi menggunakan kemampuan manajerialnya untuk membedakan prioritas strategis yang berdampak langsung pada kinerja lembaga.

Analisis terhadap data juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi disusun dalam kerangka waktu jangka menengah dan panjang melalui Renstra 2023–2027 serta Renop. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan tidak bersifat reaktif terhadap kebutuhan sesaat, melainkan diarahkan untuk mencapai target institusional yang terukur, seperti peningkatan jumlah dosen bergelar S3, penguatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, serta peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan. Perencanaan jangka panjang ini penting karena pengembangan SDM di perguruan tinggi memerlukan waktu, konsistensi kebijakan, dan dukungan sumber daya yang berkelanjutan.

Fokus perencanaan yang kuat pada pengembangan dosen menjadi temuan sentral dalam penelitian ini. Data wawancara, dokumen Renstra, dan kebijakan SPMI menunjukkan bahwa dosen dipandang sebagai aktor kunci dalam peningkatan mutu akademik. Dorongan terhadap studi lanjut S2 dan S3, keterlibatan dalam penelitian, publikasi ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa perencanaan SDM dosen diarahkan untuk memperkuat pelaksanaan Tri Dharma

¹⁷⁴ Lyle Spencer & Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*.

Perguruan Tinggi secara utuh. Secara manajerial, kebijakan ini menunjukkan adanya pemahaman pimpinan bahwa kualitas dosen tidak dapat dibangun secara instan, melainkan melalui proses pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Ramadhan dan Rachmadsyah yang menegaskan bahwa perencanaan SDM berbasis kompetensi dan pengembangan berkelanjutan merupakan faktor penentu kemajuan organisasi¹⁷⁵. Namun, temuan penelitian ini juga memperlihatkan penguatan pada aspek integrasi kebijakan, karena pengembangan dosen di STKIP Gotong Royong Masohi tidak berdiri sendiri, melainkan dikaitkan langsung dengan perencanaan akademik, penjaminan mutu, dan target akreditasi. Dengan kata lain, pengembangan dosen tidak dipahami sebagai kepentingan individu dosen semata, tetapi sebagai investasi strategis institusi.

Dari sisi tenaga kependidikan, perencanaan SDM menunjukkan pendekatan yang rasional dan berbasis data. Pendataan latar belakang pendidikan, sertifikasi, serta analisis beban kerja menjadi dasar utama dalam menentukan kebutuhan pelatihan, penempatan, redistribusi tugas, hingga rekrutmen baru. Pendekatan ini menunjukkan adanya kemampuan teknis dan administratif dalam perencanaan SDM, yang menjadi bagian dari kompetensi manajerial pimpinan. Perencanaan berbasis data ini penting karena tanpa analisis beban kerja yang jelas, organisasi berpotensi mengalami ketimpangan distribusi tugas, penurunan kinerja layanan, dan inefisiensi kelembagaan.

Jika dikaitkan dengan penelitian Hanafi, praktik perencanaan SDM tenaga kependidikan di STKIP Gotong Royong Masohi berada pada jalur yang sejalan dengan prinsip manajemen SDM pendidikan yang efektif. Hanafi menekankan

¹⁷⁵ Ramadhan and Rachmadsyah, "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi."

bahwa perencanaan SDM harus didasarkan pada kebutuhan riil organisasi agar pelayanan pendidikan berjalan optimal¹⁷⁶. Temuan penelitian ini bahkan menunjukkan langkah yang lebih sistematis melalui pengaitan langsung dengan standar SN-Dikti dan kebijakan SPMI, sehingga perencanaan tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada kecukupan jumlah, tetapi juga kesesuaian kompetensi dengan tuntutan layanan berbasis digital.

Aspek penting lainnya yang muncul dari data adalah perencanaan pengembangan mahasiswa sebagai bagian integral dari SDM institusi. Mahasiswa diposisikan bukan sekadar penerima layanan pendidikan, melainkan subjek pengembangan SDM jangka panjang. Perencanaan diarahkan pada penguatan soft skill, karakter, kepemimpinan, serta keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dan kegiatan kemasyarakatan. Secara konseptual, pendekatan ini mencerminkan pemahaman pimpinan terhadap tujuan pendidikan tinggi yang tidak terbatas pada capaian akademik, tetapi juga pembentukan kepribadian dan kesiapan sosial lulusan.

Temuan ini sejalan dengan Adawiah dkk yang menegaskan bahwa perencanaan SDM pendidikan harus bersifat holistik dan berorientasi pada pembentukan manusia seutuhnya¹⁷⁷. temuan penelitian ini memperlihatkan penguatan pada aspek implementatif, karena pengembangan mahasiswa tidak berhenti pada pernyataan kebijakan, tetapi didukung oleh program konkret seperti UKM, pelatihan kepemimpinan, dan keterlibatan dalam kegiatan sosial. Hasil observasi peneliti yang menunjukkan aktivitas kemahasiswaan berjalan aktif

¹⁷⁶ Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis Dan Manajemen Di Daerah Istimewa Yogyakarta."

¹⁷⁷ Adawiah et al., "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan."

memperkuat bahwa perencanaan tersebut telah diterjemahkan ke dalam praktik kelembagaan.

Keterlibatan unit SPMI dalam perencanaan SDM menjadi temuan penting yang menunjukkan adanya mekanisme pengendalian dan peningkatan mutu. Perencanaan SDM tidak dilepaskan dari standar mutu, tetapi selalu diuji kesesuaiannya dengan SN-Dikti melalui siklus PPEPP. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan memiliki indikator keberhasilan yang jelas dan dapat dievaluasi. Dalam konteks manajemen, integrasi ini mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memastikan bahwa setiap rencana tidak berhenti pada tataran konsep, tetapi dapat diukur dan dikendalikan secara sistematis.

Jika dibandingkan dengan penelitian Lase dkk¹⁷⁸, perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan tingkat kedewasaan manajerial yang relatif tinggi, karena perencanaan tidak hanya didasarkan pada kebutuhan internal, tetapi juga dikaitkan dengan standar eksternal dan tuntutan peningkatan akreditasi. Hal ini memperkuat posisi STKIP sebagai institusi yang berupaya membangun daya saing melalui penguatan SDM secara terencana.

Secara keseluruhan, analisis mendalam terhadap data menunjukkan bahwa perencanaan Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah memenuhi prinsip-prinsip manajemen strategis SDM. Perencanaan dilakukan secara terpadu, berbasis data, berorientasi jangka panjang, serta dikawal melalui sistem penjaminan mutu internal. Kompetensi manajerial pimpinan tercermin dari kemampuannya menyusun arah pengembangan SDM, mengintegrasikannya dengan kebijakan akademik dan mutu, serta memastikan

¹⁷⁸ Lase et al., “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pos Kota Gunungsitoli.”

implementasi berjalan konsisten di tingkat operasional. Dengan demikian, perencanaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi dapat dipahami sebagai kekuatan utama lembaga dalam upaya meningkatkan mutu akademik, layanan, dan kualitas lulusan secara berkelanjutan.

B. Pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Pengorganisasian merupakan fungsi manajerial yang menentukan apakah perencanaan yang telah dirumuskan dapat diwujudkan secara efektif dalam praktik organisasi. Dalam konteks STKIP Gotong Royong Masohi, pengorganisasian SDM tidak dipahami sebagai kegiatan administratif semata, melainkan sebagai proses strategis untuk mengatur, menempatkan, dan mengkoordinasikan potensi manusia agar mampu menghasilkan kinerja akademik dan kelembagaan yang optimal. Paparan data menunjukkan bahwa Kepala STKIP menjalankan fungsi pengorganisasian secara sadar dan sistematis, dengan menempatkan kejelasan struktur, pembagian peran, dan kesesuaian kompetensi sebagai pondasi utama peningkatan kualitas SDM.

Penekanan Kepala STKIP pada pembagian tugas yang jelas antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan mencerminkan pemahaman bahwa organisasi pendidikan tinggi tidak dapat berjalan efektif apabila peran dan tanggung jawabnya tumpang tindih. Pernyataan bahwa dosen difokuskan pada pelaksanaan Tri Dharma, tenaga kependidikan pada dukungan administrasi dan layanan, serta pimpinan pada koordinasi menunjukkan praktik pengorganisasian yang bertumpu pada prinsip spesialisasi kerja. Secara manajerial, pendekatan ini berfungsi untuk mengurangi ambiguitas peran, menekan konflik kerja, dan menciptakan iklim organisasi yang

sehat. Dalam kerangka kompetensi manajerial Spencer dan Signe, kemampuan mengorganisasi tugas dan manusia secara tepat merupakan indikator penting dari karakteristik manajerial yang membedakan pimpinan yang efektif dengan yang tidak efektif¹⁷⁹. Kepala STKIP tidak sekadar menetapkan struktur, tetapi mengaitkan struktur tersebut dengan kualitas suasana kerja dan produktivitas SDM.

Jika dianalisis melalui kerangka Resource-Based View (RBV), pengorganisasian yang dilakukan oleh Kepala STKIP menunjukkan upaya sadar untuk menjaga nilai strategis sumber daya manusia sebagai aset organisasi. RBV memandang SDM sebagai sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru ketika dikelola melalui sistem yang tepat. Pembagian peran yang jelas, penugasan sesuai kompetensi, serta penguatan jabatan fungsional dosen menciptakan konfigurasi organisasi yang tidak mudah direplikasi oleh lembaga lain, karena bertumpu pada kombinasi struktur, budaya kerja, dan kualitas individu¹⁸⁰. Dengan demikian, pengorganisasian SDM di STKIP tidak hanya mendukung kelancaran operasional, tetapi juga memperkuat keunggulan kompetitif institusi dalam jangka panjang.

Temuan terkait pengorganisasian dosen melalui akselerasi jabatan fungsional dan penegasan linieritas keilmuan menunjukkan dimensi pengorganisasian yang lebih strategis. Kepala STKIP memposisikan jabatan fungsional bukan sekadar sebagai syarat administratif, tetapi sebagai instrumen pengembangan kualitas individu dan reputasi institusi. Pengaturan dosen agar mengajar sesuai latar belakang keilmuan memperkuat kedalaman materi ajar dan relevansi pembelajaran bagi mahasiswa. Dalam perspektif Human Capital Theory, kebijakan ini mencerminkan

¹⁷⁹ Lyle Spencer & Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*.

¹⁸⁰ Gerhart and Feng, "The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects."

upaya memaksimalkan nilai modal manusia yang dimiliki dosen, dengan memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman akademik mereka digunakan secara optimal. Penempatan dosen yang tidak linier berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran, sementara penugasan yang selaras dengan kompetensi justru meningkatkan pengembalian investasi institusi terhadap SDM yang telah dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan¹⁸¹.

Pengorganisasian peran dosen ke dalam fungsi pengampu mata kuliah, pembimbing akademik, pembimbing skripsi, dan pendamping MBKM memperlihatkan adanya pengelompokan pekerjaan yang terstruktur. Pola ini sejalan dengan langkah pengorganisasian SDM yang menekankan pengelompokan tugas dan penetapan jabatan serta peran. Pembagian tersebut tidak hanya bertujuan menjaga ketertiban akademik, tetapi juga memastikan bahwa setiap aspek pembelajaran mahasiswa mendapatkan pendampingan yang memadai. Keterlibatan mahasiswa dalam riset, PPL, dan kegiatan akademik lainnya yang diatur secara terencana menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM dosen berimplikasi langsung pada kualitas pengalaman belajar mahasiswa.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Helmold dan Samara yang menekankan bahwa pengorganisasian SDM yang efektif dalam institusi pendidikan dan organisasi berbasis pengetahuan harus mampu menghubungkan struktur kerja dengan pencapaian tujuan strategis¹⁸². Dalam konteks STKIP, struktur pengorganisasian dosen dirancang untuk mendukung pembelajaran, penelitian, dan pengabdian secara seimbang. Namun demikian, temuan ini juga menunjukkan tantangan implisit, yaitu ketergantungan pada kapasitas pimpinan dalam menjaga konsistensi pelaksanaan

¹⁸¹ Gerhart and Feng.

¹⁸² Helmold and Samara, "PM in Human Resources."

pembagian peran tersebut. Tanpa pengawasan yang berkelanjutan, struktur yang baik berpotensi kembali menjadi formalitas.

Pengorganisasian tenaga kependidikan yang diarahkan pada penempatan sesuai kompetensi dan digitalisasi layanan administrasi memperlihatkan bahwa fungsi pendukung akademik diposisikan sebagai elemen strategis, bukan sekadar pelengkap. Penempatan pegawai berdasarkan keahlian administrasi, keuangan, dan kepegawaian mencerminkan penerapan prinsip “the right person in the right place”. Digitalisasi layanan dan penguatan service excellence menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM diarahkan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Dalam kerangka Human Capital Theory, kebijakan ini mencerminkan investasi berkelanjutan pada peningkatan kapasitas tenaga kependidikan agar mampu mengikuti perkembangan sistem dan teknologi, sehingga nilai modal manusia mereka terus meningkat.

Penekanan pada budaya keteladanan bagi tenaga kependidikan menunjukkan dimensi normatif dan kultural dalam pengorganisasian SDM. STKIP sebagai lembaga pencetak calon guru menuntut bahwa seluruh SDM, termasuk staf pendukung, berperan sebagai model etika dan integritas. Temuan ini memperkaya analisis pengorganisasian, karena menunjukkan bahwa struktur dan penempatan SDM tidak hanya ditujukan untuk efisiensi kerja, tetapi juga untuk pembentukan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasyim yang menekankan bahwa pengorganisasian SDM harus memperhatikan dimensi nilai dan moral, terutama dalam lembaga pendidikan¹⁸³.

¹⁸³ Hasyim, “Manajemen Sumber Daya Insani.”

Peran SPMI dalam pengorganisasian SDM memperlihatkan bahwa struktur organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi terintegrasi dengan sistem penjaminan mutu internal. Penetapan penanggung jawab pada setiap standar mutu, mekanisme monitoring, serta evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM dirancang agar dapat dikendalikan dan diukur. Dalam perspektif RBV, sistem penjaminan mutu yang melekat pada struktur pengorganisasian memperkuat keberlanjutan keunggulan institusi, karena memastikan bahwa kualitas SDM tidak bergantung pada individu tertentu, tetapi pada sistem yang berjalan. Penelitian Nesheim menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola alokasi SDM secara jelas antara struktur hierarkis dan koordinasi fungsional memiliki ketahanan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan¹⁸⁴.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Mulyana yang menekankan pentingnya pembenahan organisasi melalui kejelasan struktur, koordinasi, dan penugasan SDM dalam menghadapi tantangan pengembangan SDM¹⁸⁵. Namun, dalam konteks STKIP Gotong Royong Masohi, pengorganisasian tidak hanya diarahkan untuk efisiensi birokrasi, tetapi juga untuk menjaga mutu akademik dan reputasi institusi. Hal ini terlihat dari keterkaitan langsung antara pengorganisasian dosen, akselerasi jabatan fungsional, dan kualitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, pengorganisasian pada kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan kemampuan pimpinan dalam mengubah struktur organisasi menjadi instrumen strategis pengembangan SDM. Pengorganisasian dilakukan melalui pengelompokan tugas, penetapan peran dan

¹⁸⁴ Nesheim, "Between Hierarchy and Matrix: Human Resource Allocation in Flexible Organizations."

¹⁸⁵ Mulyana, "Strategi Pembenahan Organisasi PPSDMA Menghadapi Tantangan Pengembangan SDM Di Kementerian ESDM."

tanggung jawab, penempatan SDM sesuai kompetensi, penyusunan struktur yang jelas, serta penguatan koordinasi melalui sistem penjaminan mutu. Dalam perspektif kompetensi manajerial Spencer, RBV, dan Human Capital Theory,¹⁸⁶ pengorganisasian ini mencerminkan praktik manajerial yang tidak hanya mendukung operasional lembaga, tetapi juga memperkuat kualitas SDM sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan mutu dan daya saing STKIP Gotong Royong Masohi.

Pembahasan ini menegaskan bahwa pengorganisasian SDM di STKIP tidak berhenti pada aspek administratif, melainkan menjadi mekanisme kunci dalam mengelola manusia sebagai modal intelektual dan strategis lembaga. Dengan demikian, pengorganisasian berfungsi sebagai jembatan antara perencanaan dan pencapaian mutu SDM yang berkelanjutan.

C. Penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia

Penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa kepemimpinan lembaga tidak berhenti pada kemampuan merancang kebijakan, tetapi berlanjut pada kemampuan menggerakkan manusia agar kebijakan tersebut benar-benar hidup dalam praktik kerja sehari-hari. Pada tahap ini, kompetensi manajerial termanifestasi dalam tindakan nyata yang menjembatani antara perencanaan strategis dan realitas operasional. Kepala STKIP memosisikan penerapan kebijakan SDM

¹⁸⁶ Gerhart and Feng, "The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects"; Lyle Spencer & Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*.

sebagai proses berkelanjutan yang menuntut keterlibatan langsung pimpinan dalam mengarahkan, mengawal, dan memastikan bahwa setiap program pengembangan SDM berdampak pada peningkatan mutu akademik dan kelembagaan.

Dorongan terhadap dosen untuk melanjutkan studi S3, mengikuti pelatihan, serta aktif dalam penelitian dan publikasi memperlihatkan bahwa penerapan manajemen SDM diarahkan pada peningkatan kapasitas inti lembaga, yaitu kualitas intelektual dan profesional dosen. Langkah ini bukan sekadar pemenuhan indikator akreditasi, tetapi merupakan strategi jangka panjang untuk membangun keunggulan akademik institusi. Dalam perspektif kompetensi manajerial Lyle Spencer dan Signe Spencer,¹⁸⁷ tindakan ini mencerminkan karakteristik dasar pimpinan yang mampu membedakan kinerja unggul dan tidak unggul, karena Kepala STKIP tidak hanya mengetahui pentingnya pengembangan SDM, tetapi juga memiliki kemampuan dan komitmen untuk mewujudkannya melalui fasilitasi nyata dan pengawalan langsung.

Penerapan pembelajaran aktif berbasis teknologi dan pelibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik dosen menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak dipahami secara sempit sebagai urusan dosen dan tenaga kependidikan semata, melainkan sebagai sistem yang melibatkan seluruh sivitas akademika. Kebijakan ini memperlihatkan kesadaran manajerial bahwa kualitas dosen akan semakin bermakna apabila berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran dan pengalaman akademik mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulum dkk yang menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran apabila diintegrasikan dengan

¹⁸⁷ Lyle Spencer & Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*.

perubahan metode dan budaya kerja¹⁸⁸. Namun, dalam konteks STKIP Gotong Royong Masohi, penerapan teknologi tidak berdiri sendiri, melainkan disertai perubahan pola interaksi dosen–mahasiswa yang lebih partisipatif, sehingga memperkuat kualitas pembelajaran secara substantif.

Pengelolaan kinerja melalui pengaturan BKD, penilaian angka kredit, dan evaluasi kinerja periodik mencerminkan penerapan kompetensi manajerial yang berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan kinerja dan keberlanjutan SDM. Kepala STKIP tidak membiarkan beban kerja dosen dan tenaga kependidikan berjalan secara alami tanpa kendali, tetapi mengaturnya dalam sistem yang terstruktur agar produktivitas tetap terjaga tanpa mengorbankan kualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sani dkk yang menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang jelas dan konsisten berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM¹⁸⁹. Dan penelitian ini juga menunjukkan nilai tambah, yakni bahwa evaluasi kinerja di STKIP Gotong Royong Masohi tidak semata berfungsi sebagai alat kontrol, melainkan sebagai sarana pembinaan dan pengembangan kapasitas individu.

Penerapan pengembangan SDM terhadap tenaga kependidikan melalui pelatihan administrasi, keuangan, dan layanan berbasis digital memperlihatkan pandangan manajerial yang holistik terhadap kualitas organisasi. Kepala STKIP menyadari bahwa mutu akademik tidak hanya ditentukan oleh dosen, tetapi juga oleh efektivitas layanan pendukung yang dijalankan oleh tenaga kependidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinagula dkk yang menekankan bahwa profesionalisme

¹⁸⁸ Ulum, Maunah, and Junaris, “Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital.”

¹⁸⁹ Sani, Pananrangi, and Juharni, “Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai.”

tenaga kependidikan berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif¹⁹⁰. Dengan demikian, penerapan kompetensi manajerial di STKIP Gotong Royong Masohi tidak bersifat elitis, tetapi menyentuh seluruh komponen SDM sebagai satu kesatuan sistem.

Aspek pembinaan, motivasi, dan retensi SDM yang diterapkan melalui penegakan kode etik, pemberian sanksi yang proporsional, serta perhatian terhadap kesejahteraan menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM tidak dijalankan secara kaku dan teknokratis. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman pimpinan bahwa kinerja jangka panjang sangat ditentukan oleh rasa aman, keadilan, dan loyalitas SDM terhadap lembaga. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Jailani dkk yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek perilaku dan kesejahteraan mampu meningkatkan komitmen kerja dan stabilitas organisasi¹⁹¹. Dalam konteks ini, penerapan pembinaan SDM di STKIP Gotong Royong Masohi berfungsi sebagai pondasi sosial bagi keberlanjutan kinerja lembaga.

Integrasi penerapan kebijakan SDM dengan Renstra dan SPMI memperlihatkan bahwa kompetensi manajerial Kepala STKIP tidak dijalankan secara parsial, tetapi terlembaga dalam sistem penjaminan mutu. Kewajiban pengembangan kompetensi minimal dua kali dalam satu tahun akademik, yang dibuktikan melalui hasil observasi dan dokumentasi, menunjukkan bahwa penerapan kebijakan SDM telah bergerak dari tataran normatif ke tataran implementatif. Hal ini sejalan dengan temuan Sihombing yang menekankan bahwa keberhasilan penerapan

¹⁹⁰ Sinagula, Wayong, and Mardhiah, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di SMP IT Al-Fityan Gowa."

¹⁹¹ Jailani, Mirza, and Fahlevi, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih."

manajemen SDM sangat ditentukan oleh konsistensi antara kebijakan, pelaksanaan, dan pengawasan¹⁹².

Secara keseluruhan, penerapan kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses strategis yang menyatukan kepemimpinan, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pemanfaatan teknologi, serta pembinaan berkelanjutan dalam satu ekosistem akademik. Penerapan ini tidak hanya memperkuat kualitas individu dosen dan tenaga kependidikan, tetapi juga membangun daya dukung organisasi yang adaptif dan berorientasi mutu. Dengan demikian, kompetensi manajerial pimpinan terbukti menjadi faktor kunci dalam mentransformasikan rencana dan kebijakan SDM menjadi praktik nyata yang berdampak langsung pada kualitas sumber daya manusia dan keberlanjutan STKIP Gotong Royong Masohi.

D. Evaluasi Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Evaluasi dalam kompetensi manajerial Kepala STKIP Gotong Royong diposisikan sebagai mekanisme strategis untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia benar-benar berjalan efektif, relevan, dan berkontribusi langsung pada mutu institusi. Dari paparan data terlihat bahwa evaluasi dipahami sebagai proses reflektif dan korektif yang menilai kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai. Cara pandang ini menunjukkan kapasitas manajerial Kepala STKIP yang tidak berhenti pada pengukuran kinerja,

¹⁹² Sihombing et al., "Penerapan Ilmu Manajemen Dalam Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lembaga Pendidikan Di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas."

tetapi menjadikan evaluasi sebagai alat pengambilan keputusan berbasis bukti (evidence-based decision making) untuk perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, evaluasi menjadi ruang untuk membaca kekuatan, kelemahan, serta celah pengembangan SDM yang masih perlu diintervensi.

Evaluasi kinerja dosen di STKIP Gotong Royong Masohi dilaksanakan secara sistematis melalui pemantauan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD). Evaluasi ini tidak hanya menilai aspek kuantitatif berupa pemenuhan beban kerja, tetapi juga menyentuh aspek kualitas proses pembelajaran, keterlibatan dalam penelitian, dan kontribusi pengabdian kepada masyarakat. Praktik ini menunjukkan bahwa Kepala STKIP menerapkan prinsip evaluasi kinerja yang sejalan dengan pendekatan audit manajemen SDM, sebagaimana ditekankan dalam penelitian Nugraha dkk, bahwa evaluasi SDM yang efektif harus mampu menilai efisiensi, efektivitas, dan dampak nyata kinerja terhadap tujuan organisasi¹⁹³. Dengan menjadikan evaluasi dosen sebagai dasar untuk rekomendasi pelatihan, studi lanjut, atau penguatan kapasitas akademik lainnya, evaluasi tidak berhenti sebagai penilaian, tetapi berfungsi sebagai instrumen pengembangan.

Hal yang menarik, evaluasi SDM di STKIP tidak dilakukan secara reaktif atau insidental, melainkan terintegrasi dalam siklus PPEPP pada Sistem Penjaminan Mutu Internal. Integrasi ini memperlihatkan kematangan manajerial Kepala STKIP dalam mengaitkan evaluasi individual dengan sistem mutu kelembagaan. Setiap hasil evaluasi dosen, baik yang bersumber dari laporan BKD, SISTER, maupun observasi lapangan, tidak dibiarkan menjadi arsip administratif, tetapi ditindaklanjuti melalui

¹⁹³ Nugraha and Syukri, "Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Perusahaan Pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan."

rekomendasi perbaikan dan pemantauan ulang pada periode berikutnya. Pola ini sejalan dengan pandangan Putri dan Hwihanus yang menegaskan bahwa audit dan evaluasi SDM yang efektif harus menghasilkan umpan balik konkret yang berdampak pada peningkatan kinerja, bukan sekadar dokumentasi kepatuhan.

Evaluasi tenaga kependidikan juga menunjukkan pendekatan yang serupa, di mana penilaian tidak hanya diarahkan pada pemenuhan tugas administratif, tetapi pada kualitas layanan, penguasaan teknologi, dan responsivitas terhadap kebutuhan sivitas akademika. Dengan memasukkan umpan balik mahasiswa sebagai salah satu sumber evaluasi, Kepala STKIP menempatkan pengguna layanan sebagai indikator mutu yang penting. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa kualitas SDM pendukung memiliki kontribusi langsung terhadap iklim akademik dan efektivitas tata kelola lembaga. Evaluasi tenaga kependidikan kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan program pelatihan administrasi, teknologi informasi, dan penguatan etika layanan, sehingga evaluasi berfungsi sebagai penghubung antara kinerja aktual dan kebutuhan peningkatan kompetensi.

Evaluasi di STKIP Gotong Royong Masohi juga diperluas hingga mencakup mahasiswa sebagai bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia. Mahasiswa tidak hanya dinilai dari capaian akademik, tetapi juga dari partisipasi organisasi, aktivitas kemahasiswaan, dan pembentukan karakter. Dengan mengevaluasi aktivitas BEM, UKM, dan HMP melalui laporan pertanggungjawaban, pimpinan lembaga menunjukkan bahwa pengembangan SDM dipahami secara holistik, mencakup aspek intelektual, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial. Pendekatan ini memperkuat argumen bahwa evaluasi SDM tidak hanya diarahkan

pada tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga pada output utama institusi pendidikan tinggi, yaitu lulusan yang berkualitas dan siap bersaing.

Dari sisi manajerial strategis, evaluasi kuantitas dan kualifikasi dosen yang membandingkan data aktual dengan target Renstra dan standar SN-Dikti memperlihatkan penggunaan evaluasi sebagai alat kontrol strategis. Dengan memantau capaian dosen bergelar S3, jabatan fungsional, dan linieritas keilmuan, Kepala STKIP memastikan bahwa pengembangan SDM selaras dengan kebutuhan akreditasi dan daya saing institusi. Praktik ini sejalan dengan temuan Priyono dkk, yang menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja yang terukur untuk menjaga kualitas SDM secara berkelanjutan¹⁹⁴. Evaluasi tidak lagi bersifat retrospektif, tetapi prospektif, karena hasilnya digunakan untuk memetakan kebutuhan SDM di masa depan.

Peran SPMI dalam evaluasi SDM semakin menegaskan bahwa Kepala STKIP tidak bekerja secara personalistik, melainkan berbasis sistem. Pemantauan kepatuhan BKD melalui SISTER, sinkronisasi data dengan PDDikti, serta evaluasi capaian IKU seperti publikasi ilmiah dosen menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara objektif dan terstandar. Pendekatan berbasis data ini memperkuat kredibilitas hasil evaluasi dan meminimalkan bias subjektif dalam pengambilan keputusan. Evaluasi SDM dengan demikian menjadi pondasi akuntabilitas institusi, sekaligus instrumen untuk menjaga konsistensi mutu akademik dan tata kelola.

Secara keseluruhan, evaluasi yang diterapkan oleh Kepala STKIP Gotong Royong Masohi mencerminkan kompetensi manajerial yang matang, di mana evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi sebagai mekanisme

¹⁹⁴ Priyono et al., "Manajemen Kinerja SDM Kesehatan: Menjaga Kualitas Melalui Sistem Penilaian Yang Efektif."

pembelajaran organisasi. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki kebijakan, menyesuaikan program pengembangan, dan memperkuat kapasitas dosen, tenaga kependidikan, serta mahasiswa secara berkelanjutan. Dengan menjadikan evaluasi sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis yang terintegrasi dengan Renstra dan SPMI, Kepala STKIP berhasil memposisikan evaluasi SDM sebagai instrumen kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjaga keberlanjutan mutu STKIP Gotong Royong Masohi.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki beberapa hal penting yang perlu diperhatikan.

1. Perencanaan yang dilakukan oleh Kepala STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan bahwa kompetensi manajerial tidak berhenti pada penyusunan rencana formal, melainkan tercermin pada kemampuan membaca kebutuhan institusi secara kontekstual dan jangka panjang. Perencanaan SDM diarahkan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan daya saing lembaga, Kesimpulan ini diperoleh melalui kesesuaian antara dokumen Renstra, kebijakan SPMI, dan narasi pimpinan yang konsisten menempatkan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa sebagai aset utama organisasi. Implikasi teoritisnya menguatkan pandangan bahwa kompetensi manajerial bersifat holistik dan visioner, meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan karena belum menguji efektivitas perencanaan tersebut secara kuantitatif terhadap capaian eksternal institusi.
2. Pengorganisasian SDM di STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan bahwa struktur dan pembagian peran sebagai alat pengendali mutu dan pengembangan potensi SDM. Pengorganisasian diarahkan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi, tugas, dan tanggung jawab, sehingga setiap unsur SDM dapat berkontribusi secara optimal. Kesimpulan ini ditemukan melalui analisis keterpaduan antara struktur organisasi, kebijakan penugasan, dan praktik koordinasi lintas unit. Implikasinya, pengorganisasian yang efektif memperkuat stabilitas kinerja institusi, namun penelitian ini dibatasi oleh konteks kepemimpinan yang kuat, sehingga keberlanjutannya sangat bergantung pada konsistensi sistem yang telah dibangun.
3. Penerapan kebijakan dan program SDM memperlihatkan bahwa efektivitas kompetensi manajerial Kepala STKIP lebih ditentukan oleh keterlibatan aktif

pimpinan dalam mengawal implementasi, dibandingkan sekadar kelengkapan regulasi. Penerapan kebijakan SDM berjalan adaptif, responsif terhadap kondisi lapangan, dan berorientasi pada peningkatan kapasitas nyata dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Ini diperoleh melalui konsistensi data wawancara, observasi praktik kerja, serta bukti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Secara teoritis, hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan manajerial bersifat operasional dan kontekstual, meskipun penelitian ini memiliki batasan karena belum mengukur dampak penerapan kebijakan secara langsung terhadap output akademik lulusan.

4. Evaluasi yang dilakukan oleh Kepala STKIP Gotong Royong Masohi menunjukkan pergeseran paradigma dari evaluasi sebagai alat pengawasan menjadi evaluasi sebagai dasar pembelajaran dan pengambilan keputusan strategis. Hasil evaluasi SDM tidak berhenti pada laporan, tetapi digunakan secara nyata untuk perbaikan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penyesuaian kebijakan. Kesimpulan ini ditemukan melalui analisis integrasi evaluasi dalam siklus PPEPP, pemanfaatan data BKD, SISTER, PDDikti, serta keterkaitannya dengan kebijakan pengembangan SDM. Implikasi praktisnya menunjukkan bahwa evaluasi berbasis data mampu memperkuat mutu institusi, meskipun penelitian ini dibatasi oleh belum tergalinya secara mendalam persepsi subjektif SDM terhadap sistem evaluasi yang diterapkan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, terutama ketika perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan evaluasi dijalankan secara terpadu dan berbasis data. Secara teoritis, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi manajerial merupakan karakteristik kepemimpinan yang tercermin dalam pengambilan keputusan, konsistensi kebijakan, dan kemampuan mengelola perubahan organisasi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta, perlu menempatkan pengelolaan SDM sebagai prioritas strategis melalui sistem perencanaan yang kontekstual, penerapan kebijakan yang adaptif, serta evaluasi berkelanjutan yang berorientasi pada perbaikan, bukan sekadar kepatuhan administratif. Namun demikian, implikasi ini tetap memiliki

batasan karena efektivitas jangka panjang dari kompetensi manajerial sangat dipengaruhi oleh stabilitas kepemimpinan dan komitmen institusi dalam menjaga konsistensi sistem yang telah dibangun.

B. Saran Dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Dapat dirumuskan saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk STKIP Gotong Royong Masohi:
 - a. Peningkatan pelatihan berkelanjutan bagi dosen perlu dilakukan untuk memperkuat kualitas pengajaran dan riset, serta mengadopsi teknologi terbaru dalam proses pembelajaran agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.
 - b. Diversifikasi sumber pendanaan menjadi langkah strategis untuk mengurangi ketergantungan pada kontribusi mahasiswa. Lembaga pendidikan tinggi perlu menggali peluang pendanaan melalui hibah penelitian, kerja sama riset, dan pengembangan unit usaha.
 - c. Pemeliharaan sarana dan prasarana secara efisien sangat penting untuk memastikan bahwa fasilitas pendidikan seperti ruang kuliah, laboratorium, dan perpustakaan terjaga kualitasnya dan dapat mendukung kegiatan akademik dan penelitian yang efektif
2. Untuk Lembaga Pendidikan Tinggi Lain:
 - a. Perguruan tinggi lain dapat menjadikan pengelolaan SDM sebagai aset strategis lembaga, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif dan regulatif.
 - b. Penting bagi pimpinan perguruan tinggi untuk membangun sistem kerja yang menempatkan kompetensi dan kinerja sebagai dasar utama penugasan dan pengembangan SDM.
 - c. Keterlibatan unit penjaminan mutu dalam pengelolaan SDM perlu diperkuat agar peningkatan kualitas berjalan secara terukur dan berkelanjutan.

- d. Lembaga pendidikan tinggi disarankan mengembangkan budaya evaluatif yang mendorong pembelajaran organisasi, bukan sekadar kepatuhan terhadap standar.
3. Untuk Penelitian Selanjutnya:
- a. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam dinamika kepemimpinan dan kompetensi manajerial pimpinan dalam konteks perubahan kebijakan pendidikan tinggi.
 - b. Kajian lanjutan disarankan meneliti dampak langsung pengelolaan SDM terhadap mutu lulusan dan daya saing institusi.
 - c. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat konsistensi dan keberlanjutan praktik manajerial pimpinan.
 - d. Aspek budaya organisasi dan relasi kekuasaan dalam pengelolaan SDM layak dikaji untuk memperkaya perspektif penelitian sejenis.

Dengan saran dan rekomendasi ini, diharapkan lembaga pendidikan tinggi dapat terus meningkatkan kualitas pengelolaan dan relevansi pendidikan agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja dan perkembangan pendidikan global.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Black, Simon. "Qualities of Effective Leadership in Higher Education." *Open Journal of Leadership* 04, no. 02 (2015): 54–66. <https://doi.org/10.4236/ojl.2015.42006>.
- Adawiah, D, P Ambarwati, P Marpuah, F Djabidi, and E Muslihah. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies* 5, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.47467/edu.v5i1.5885>.
- Afiatus Solihan¹, Nafirotul Hasanah², Anisya Nadila Salsabila Ervani³, Mu'alimin⁴. "Kepemimpinan Visioner Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Unggul Di Lembaga Pendidikan." *Lingkar Pembelajaran Inovatif Volume 5* (2024): 126–35. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jlpi/article/view/335>.
- Aida, N, I Kusdianto, and A Hasbi. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo." *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)* 1, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.29>.
- Alain Mitrani, Murray M. Dalziel, David Fitt. *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*. Kogan Page, 1992.
- Amarullah, A, I Imaniah, and S Muthmainnah. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang." In *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2023. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>.
- Ananta, A, H Asfar, and S Faris. "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Bintan, Kepulauan Riau." *Jurnal EMT KITA*, 2025. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i3.4142>.
- Atmaja, H, and S Ratnawati. "Pengembangan Pariwisata Melalui Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manohara." *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 3, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.73>.
- Baltovska, Gordana. "Decision-Making As A Significant Management Function Of The School Director." *FACTA UNIVERSITATIS* 3 (2019): 61–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.22190/FUTLTE1901061B>.

- Colorafi, Karen Jiggins, and Bronwynne Evans. "Qualitative Descriptive Methods in Health Science Research." *Health Environments Research and Design Journal* 9, no. 4 (2016): 16–25. <https://doi.org/10.1177/1937586715614171>.
- Crowe, Sarah, Kathrin Cresswell, Ann Robertson, Guro Huby, Anthony Avery, and Aziz Sheikh. "The Case Study Approach." *BMC Medical Research Methodology* 11, no. 1 (2011): 100. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100>.
- Damanik, M A Jaya, Deddy Ray Girsang, Prodi Tata Boga, Fakultas Teknik, and Universitas Negeri Medan. "Kepemimpinan Kolektif Dalam Serikat Tolong Menolong : Studi Peran Pemimpin Dalam Membangun." *Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora* 2, no. 2985–5624 (2024): 584–88.
- Darmansah, T, N Aini, A Hidayasha, A Tarigan, A Faeyza, and S Solihatun. "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MIS Al-Washliyah Greahan." *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa* 3, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v3i1.1145>.
- Das, Wardah Hanafie, and Abdul Halik. *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*, 2021.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. "Pendekatan, Jenis Dan Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan," 2018.
- Eva Resia. "Mengenal Lebih Dekat Kompetensi Manajerial." [djkn.kemenkeu.go.id](https://www.djkn.kemenkeu.go.id), 2022. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15816/Mengenal-Lebih-Dekat-Kompetensi-Manajerial.html>.
- Fernández-Díaz, M^a Jose, Jesús Miguel Rodríguez-Mantilla, and Gonzalo Jover-Olmeda. "Evaluation of the Impact of Intervention Programmes on Education Organisations: Application to a Quality Management Sistem." *Evaluation and Program Planning* 63 (2017): 116–22. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.005>.
- Gadinger, Frank, and Dirk Peters. "Feedback Loops in a World of Complexity: A Cybernetic Approach at the Interface of Foreign Policy Analysis and International Relations Theory." *Cambridge Review of International Affairs* 29, no. 1 (2016): 251–69. <https://doi.org/10.1080/09557571.2013.872599>.

- Gerhart, B, and J Feng. "The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects." *Journal of Management* 47 (2021): 1796–1819. <https://doi.org/10.1177/0149206320978799>.
- Gifari, Z, R Risnawati, B Hasanuddin, and P Buntuang. "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Implementasi Program Kelurahan Cantik." *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 2024. <https://doi.org/10.36312/sasambo.v6i3.2060>.
- Gunawan, M, E Hadiati, and S Ayu. "Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di MA Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah." *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2024. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3411>.
- Gurgenidze, S. "Human Capital Theory Based Management Approach." *Works of Georgian Technical University*, 2024. <https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-109-117>.
- Hanafi, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis Dan Manajemen Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 5, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i1.25849>.
- Hasyim, S. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Pendidikan Multikultural* 4, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>.
- Helmold, M, and W Samara. "PM in Human Resources." In *Management for Professionals*, 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20534-8_12.
- Hidayat, D, H Remmang, and L Setiawan. "Analisis Manajemen Skill Dan Perilaku Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulsel." *Indonesian Journal of Business and Management*, 2025. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5168>.
- Hingorani, P, and S Swami. "Inter-Departmental Dyadic Coordination in Organizations with Reference to Human Resource and Operations Management." *Journal of Advances in Management Research*, 2024. <https://doi.org/10.1108/jamr-01-2024-0006>.
- Huberman, A. Michael, and Matthew B. Miles. "Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Some Techniques of Data Reduction and Display." *Quality & Quantity* 17, no. 4 (1983): 281–339. <https://doi.org/10.1007/BF00167541>.
- Hughey, Bryan L. Smith and Aaron W. "Leadership in Higher Education — Its Evolution and

- Potential.” *Industry and Higher Education* 20, no. 3 (2006): 157–63. <https://doi.org/10.5367/000000006777690972>.
- Hyejin Kim, Justine S. Sefcik, Christine Bradway. “Characteristics of Qualitative Descriptive Studies: A Sistematic Review.” *Journal of Career and Technical Education* 21, no. 1 (2004): 23–42. <https://doi.org/10.21061/jcte.v21i1.647>.
- Ibrahim, Norhati, Nur Hafisah Fadzil, and Masran Saruwono. “Learning Outside Classrooms on Campus Ground: A Case Study in Malaysia.” *Asian Journal of Behavioural Studies* 3, no. 9 (2018): 131. <https://doi.org/10.21834/ajbes.v3i9.68>.
- Jaelani, M, A Fakhruddin, N Budiyaniti, and K Wa’dalloh. “Manajemen Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivis Masjid Salman ITB.” *Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam Dan Pengembangan Masyarakat* 9, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.24014/jmm.v9i2.32474>.
- Jailani, J, T Mirza, and A Fahlevi. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih.” *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2025. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6515>.
- Kedemi, Lihemo. “Leadership and the Higher Education Context.” *EdinBurg* 4, no. 5 (2024): 1–22. <https://doi.org/10.70619/vol4iss5pp1-22>.
- Kemal, I, S Suryadi, and U Rosyidi. “Management of Lecturers Resource Development at Higher Education.” *International Journal of Higher Education* 8, no. 5 (2019): 246–56. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p246>.
- Koteski, C, and G Petkoski. “Management of Human Resource.” *International Journal of Economics, Management and Tourism*, 2022. <https://doi.org/10.46763/ijemt2221070k>.
- Laiv, Kappey. “Principle Managerial Competence For” 2, no. 1 (2022).
- Lase, T, P Lahagu, F Hulu, and I Harefa. “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pos Kota Gunungsitoli.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 4, no. 3 (2025). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i3.3977>.
- Lediyaniti, D, G Nugroho, and A Sudarma. “Audit Manajemen Dalam Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada DP2KBP3A Kota Sukabumi.” *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi* 6, no. 2 (2025).

<https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3856>.

Leksono, Sonny. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*, 2013.

Lerra, Mulatu Dea, and Jeilu Oumer PhD. "Leadership and Management Accountability of Public Universities in South Nation and Nationalities People Regional State." *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 22, no. 5 (2017): 22–40. <https://doi.org/10.9790/0837-2205102240>.

Liza, N, and J Jamilus. "Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Terkini Untuk Perencanaan Optimal Dalam Konteks Pendidikan Islam." *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.977>.

Lubis, N, and T Andirani. "Basic Concepts of Human Resources Development Through Education and Training." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 8, no. 3 (2024). <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i3.7122>.

Lyle Spencer & Signe Spencer. *Competence at Work: Models for Superior Performance*, 1993.

Malterud, Kirsti. "Sistematic Text Condensation: A Strategy for Qualitative Analysis." *Scandinavian Journal of Public Health* 40, no. 8 (2012): 795–805. <https://doi.org/10.1177/1403494812465030>.

Moha, Dadang Sudrajat & Muhammad Ikbali. "Ragam Penelitian Kualitatif." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2015): 1689–99.

Mulyana, A. "Strategi Pembenahan Organisasi PPSDMA Menghadapi Tantangan Pengembangan SDM Di Kementerian ESDM." *Jurnal Aparatur* 3, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.52596/ja.v3i1.35>.

Munawarah, Syarifah, Murniati A.R., and Niswanto. "Managerial Competency of Principal." *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* 526, no. Icream 2020 (2021): 492–94. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.101>.

Murniati, Murniati, and Fauzan Ahmad Siregar. "Principal Managerial Competence in Improving Organizational Performance." *Development: Studies in Educational Management and Leadership* 1, no. 1 (2022): 75–84. <https://doi.org/10.47766/development.v1i1.530>.

- Nanny, Achmad Harristhana Mauldfi Sastramadja, Sukarman Purba, Al Hadid Wahyu Putra et al. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Aplikasinya*. Edited by Ari Yanto. Cetakan 1. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Narselina, P. “Pengelolaan Organisasi Saraswati Drum Corps Institut Seni Indonesia Yogyakarta Ditinjau Dari Fungsi Manajemen.” *Ekspresi* 11, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.24821/ekp.v11i1.7116>.
- Nasriah, Husnun. “Mengenal Metode Penelitian Studi Kasus.” Ebizmark Blog, 2023. <https://ebizmark.id/artikel/mengenal-metode-penelitian-studi-kasus/>.
- Nassaji, Hossein. “Qualitative and Descriptive Research: Data Type versus Data Analysis.” *Language Teaching Research* 19, no. 2 (2015): 129–32. <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>.
- Nesheim, T. “Between Hierarchy and Matrix: Human Resource Allocation in Flexible Organizations.” *SAGE Open* 15 (2025). <https://doi.org/10.1177/21582440251330683>.
- Nisa Amalla Kholifah, Yanti ahmuda Urbaningrum Yusutria Abdul Holid Rina Pebriana. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah. Jurnal Pendidikan Indonesia*. Vol. 2, 2022.
- Nugraha, M, and A Syukri. “Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Perusahaan Pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan.” *Jurnal Riset Akuntansi Tridinant (Jurnal Ratri)* 5, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.52333/jurnalratri.v5i2.417>.
- Nurliana Hamsah Siregar, Murniati, Bahrin. “Educational Financing Management to Improve the Quality of Education.” *Atlantis Press* 576, no. Ictms 2020 (2021): 409–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.210909.090>.
- Priyono, A, A Alba, R Wasir, and C Arbitera. “Manajemen Kinerja SDM Kesehatan: Menjaga Kualitas Melalui Sistem Penilaian Yang Efektif.” *Indonesian Journal of Health Science* 4, no. 6 (2024). <https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6s.1252>.
- Putri, I. “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Langkah Strategis Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi.” *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2024. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3810>.
- Putri, N, and H Hwihanus. “Peranan Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi Dan

- Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia Terhadap PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya.” *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* 2, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2585>.
- Rafiq, M, X Zhang, J Yuan, and S Naz. “Human Resource Management: Theory to Practice: Evidences from Literature.” *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* 9, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.56536/ijmres.v9i1.45>.
- Ramadhan, J, and R Rachmadsyah. “Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>.
- Ratnasari, Muslih Qomarudin, and Marlina. “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi.” *Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2021): 37–45. <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/JPIA/article/view/1104>.
- S., M., and S Bahri. “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah Selong.” *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.26>.
- Sani, A, A Pananrangi, and J Juharni. “Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai.” *Paradigma Journal of Administration*, 2024. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5141>.
- Santika, D, E Hadiati, and S Septuri. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Bandar Lampung.” *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 2025. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4618>.
- Sihombing, V, N Lenjau, F Pranata, R Hermawan, and S Sarwani. “Penerapan Ilmu Manajemen Dalam Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lembaga Pendidikan Di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas.” *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat* 2, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19633>.
- Sinagula, U, M Wayong, and M Mardhiah. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di SMP IT Al-Fityan Gowa.” *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2025. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4555>.
- Siregar, Muhammad Sapril. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu

- Pembelajaran.” *Braz Dent J.* 33, no. 1 (2022): 1–12.
- Soltis, S, D Brass, and D Lepak. “Social Resource Management: Integrating Social Network Theory and Human Resource Management.” *Academy of Management Annals* 12 (2018): 537–73. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0094>.
- Sugianto, Muhammad. “Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo.” *At- Ta’lim : Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 160–75. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>.
- Supraptika, H, M Faturohman, A Syavera, P Giovaningrum, and A Fahmi. “Application of Human Capital Management to Improve HR Quality and Company Performance Through Theory.” *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 2, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.322>.
- Susan, E. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Syahputri, R, R Haryanti, and S Handayani. “Peran Manajer Dalam Implementasi Fungsi Manajemen Di Unit Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan RSUD Muhammadiyah Prambanan.” *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan* 19, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.61902/motorik.v19i1.970>.
- Syaroh, Mai, Jamrizal Jamrizal, and Abdullah Yunus. “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Guru.” *Al-Miskawaih: Journal of Science Education* 2, no. 1 (2023): 123–40. <https://doi.org/10.56436/mijose.v2i1.241>.
- Tampubolon, Manotal. *Metode Penelitian*. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Ulum, M, B Maunah, and I Junaris. “Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital.” *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2025. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5382>.
- Wahidmurni. “Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif.” *Repository.Uin-Malang* 11 (2017): 1–17.
- Walef, S, N Nikmatulaili, R Rusdinal, and N Gistituati. “Lecturers’ Perceptions About the Implementation of Functions of Head of Higher Education.” *JMKSP (Jurnal Manajemen,*

- Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*) 8, no. 2 (2023).
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.12629>.
- Wang, Zhong Ming. "Organizational Decision Making and Competence Utilization among Chinese Managers." *Journal of Managerial Psychology* 9, no. 7 (1994): 17–24.
<https://doi.org/10.1108/02683949410075840>.
- Wibowo, R. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Metode Analisis SWOT Di Bank BUMN X." *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* 7, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5901>.
- Wibowo, Wisnu Dwi, and Wakhudin. "The Roles of Leaderships Principal to Improving of Education Quality." *DINAMIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 13, no. 2 (2021): 79–82.
- Wijayanti, D, W Kusumaningsih, and S Soedjono. "The Implementation of Management in the Child Friendly School Program at SD Negeri 05 Bojongbata, Pemalang Regency." *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan* 8, no. 3 (2025). <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4370>.
- Wright, P, and G McMahan. "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management." *Journal of Management* 18 (1992): 295–320.
<https://doi.org/10.1177/014920639201800205>.
- Yoni Ardianto. "Memahami Metode Penelitian Kualitatif." kemenkeu.go.id, 2019.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12773/Memahami-Metode-Penelitian-Kualitatif.html>.
- Yosepha, S, and Y Cahaya. "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Indonesia Di Slovakia." *Jurnal Bakti Dirgantara*, 2025. <https://doi.org/10.35968/0d82rk36>.
- Yusuf, Ramayani, Heny Hendawati, and Lili Adi Wibowo. "Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 506–15. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3097/Ps/TL.00/8/2025

27 Agustus 2025

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu

Ketua STKIP Gotong Royong Masohi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Ode Rahman Arfan
NIM : 230106210015
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag
2. Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd
Judul Penelitian : Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong Masohi Dalam Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Organisasi

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Agus Maimun



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : dHiBdcRi

LAMPIRAN 2



**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (STKIP)
GOTONG ROYONG MASOHI**

Alamat: Jalan Trans Seram, Belakang Negeri Haruru Masohi 97514

E-mail: stkip_gtrmasohi@rocketmail

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Nomor: 01/J11/P3M/X/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kalasum Selehulano, S.PdI., M.Pd
NIDN : 1210057301
Jabatan : Ketua STKIP Gotong Royong Masohi

Menerangkan bahwa :

Nama : Ode Rahman Arfan
NIM : 230106210015
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag
2. Dr. M. Zubad Nurul Yaqin, M.Pd
Judul Penelitian : Kompetensi Manajerial Kepala STKIP Gotong Royong
Masohi Dalam Kepemimpinan Untuk Meningkatkan
Kualitas Sumber Daya Organisasi

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian/pengumpulan data penelitian pada STKIP Gotong Royong Masohi terhitung dari tanggal 01 September sampai dengan 04 Oktober 2025 dengan baik. Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Masohi, 10 Oktober 2025
Ketua STKIP Gotong Royong Masohi

Kalasum Selehulano, S.PdI., M.Pd
NIDN. 1210057301



LAMPIRAN 3**tabel 5 daftar istilah dan singkatan**

| No | Notasi | Istilah Dan Singkatan |
|-----------|---------------|---|
| 1. | STKIP | Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan |
| 2. | KS | Kepala STKIP |
| 3. | wks | Wawancara Kepala STKIP |
| 4. | wkspm | Wawancara Kepala Bagian SPMI |
| 6. | wkpg | Wawancara Staf Kepegawaian |
| 7. | KKNI | Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia |
| 8. | SDM | Sumber Daya Manusia |
| 9. | SN-Dikti | Standar Nasional-Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi |
| 10. | MBKM | Merdeka Belajar Kampus Merdeka |
| 11. | LMS | Learning Management Sistem |
| 12. | SPMI | Sistem Penjaminan Mutu Internal |
| 13. | SerDos | Sertifikasi Dosen |
| 14. | PAK | Penilaian Angka Kredit |
| 15. | IPK | Indeks Prestasi Kumulatif |
| 16. | BEM | Badan Eksekutif Mahasiswa |
| 17. | HMP | Himpunan Mahasiswa Program Studi |
| 18. | UKM | Unit Kegiatan Mahasiswa |
| 19. | Renstra | Rencana Strategis |
| 20. | Renop | Rencana Operasional |
| 21. | LLDIKTI | Lembaga Layanan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi |
| 22. | SOP | Standard Operating Procedure |
| 23. | PPEPP | Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan |
| 24. | RPS | Rencana Pembelajaran Semester |
| 25. | RKT | Rencana Kerja Tahunan |

LAMPIRAN 4

TRANSKRIP WAWANCARA

| | |
|----------------|--|
| Hari/tanggal | : Senin / 25 Agustus 2025 |
| Waktu | : 11.00 WIT |
| Informen | : Kalasum Selehulano, S.PdI., M.Pd |
| Jabatan | : Kepala STKIP |
| Tema Wawancara | : Kompetensi Manajerial Kepala STKIP pada Perencanaan, Pengorganisasian, Penerapan, dan Evaluasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia |

Peneliti: Bagaimana ibu selaku kepala stkip memaknai dan melaksanakan perencanaan sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi secara menyeluruh?

Informan: perencanaan sdm di stkip gotong royong masohi katong seng lia secara terpisah-pisah tapi sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan antara dosen tenaga kependidikan dan mahasiswa dalam pandangan beta kalau satu bagian saja seng direncanakan dengan baik maka dampaknya pasti terasa ke keseluruhan sistem akademik untuk dosen katong fokus betul pada peningkatan kualifikasi dan profesionalisme katong dorong dosen lanjut studi ke jenjang s3 supaya jumlah dosen bergelar doktor bisa naik sesuai target yang sudah ditetapkan dalam renstra selain itu dosen juga beta arahkan supaya aktif di penelitian pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah karena itu bukan hanya tuntutan tri dharma tapi juga indikator mutu perguruan tinggi untuk tenaga kependidikan perencanaan sdm katong arahkan pada peningkatan kemampuan kerja yang relevan dengan kebutuhan lembaga katong rancang pelatihan administrasi akademik keuangan dan teknologi informasi supaya pegawai seng hanya kerja rutinitas tapi juga paham sistem cepat beradaptasi dengan teknologi dan mampu mendukung kelancaran kegiatan akademik beta percaya kalau pegawai kuat di administrasi dan layanan maka dosen dan mahasiswa juga akan terbantu dalam menjalankan tugasnya sementara itu mahasiswa juga seng katong tinggalkan dalam perencanaan sdm katong bina mahasiswa lewat program pengembangan minat dan bakat organisasi kemahasiswaan serta pembinaan karakter katong mau mahasiswa bukan cuma lulus secara akademik tapi juga punya sikap tanggung jawab dan karakter yang baik semua ini katong rancang sejak awal sebagai bagian dari perencanaan sdm yang terpadu jadi perencanaan sdm di stkip ini beta lihat sebagai satu sistem utuh di mana dosen berkembang secara akademik pegawai kuat di layanan dan tata kelola dan mahasiswa tumbuh secara intelektual serta karakter supaya mutu lembaga bisa meningkat secara berkelanjutan

Peneliti: bagaimana pandangan ibu kepala stkip terhadap keterpaduan perencanaan dan pengembangan dosen tenaga kependidikan dan mahasiswa dalam kerangka kebijakan strategis lembaga?

Informan: beta seng pernah lihat pengembangan sdm itu secara terpisah-pisah dari awal beta pimpin stkip gotong royong masohi beta selalu tekankan bahwa dosen tenaga

kependidikan sampe mahasiswa itu satu kesatuan yang seng bisa dipisahkan kalau katong cuma kuatkan dosen tapi pegawai seng siap atau mahasiswa seng dibina dengan baik maka sistem akademik itu pasti timpang karena itu di dalam renstra katong sudah atur dengan jelas arah pengembangan sdm secara menyeluruh dan berjenjang untuk dosen beta benar-benar fokus pada peningkatan kualitas di renstra sudah tertulis jelas dorongan untuk studi lanjut s2 dan s3 karena beta sadar betul bahwa kualitas dosen sangat menentukan mutu pembelajaran dan reputasi akademik lembaga selain studi lanjut dosen juga beta dorong ikut pelatihan-pelatihan baik yang berkaitan dengan metodologi pembelajaran teknologi pendidikan maupun pengembangan kapasitas penelitian katong seng mau dosen cuma mengajar rutin saja tapi juga aktif meneliti dan menulis supaya budaya akademik di kampus ini hidup beta selalu bilang kalau dosen kuat secara akademik dan produktif dalam penelitian maka suasana belajar di kelas juga pasti lebih hidup dan bermutu beta juga percaya bahwa kualitas dosen itu akan berdampak langsung ke mahasiswa kalau dosen kuat mahasiswa pasti ikut kuat karena itu mahasiswa seng katong siapkan setengah-setengah selain pembelajaran di kelas mahasiswa juga katong dorong untuk memperkuat soft skill literasi digital dan keterlibatan langsung dalam kegiatan akademik dosen termasuk penelitian katong libatkan mahasiswa dalam riset dosen supaya dorang seng cuma terima teori tapi juga belajar proses ilmiah dari awal dengan cara ini beta mau memastikan bahwa pengembangan sdm di stkip gotong royong masohi berjalan searah dan saling menguatkan dosen berkembang kualitasnya mahasiswa tumbuh kapasitas akademik dan soft skill-nya dan semuanya bergerak sesuai arah kebijakan yang sudah ditetapkan dalam renstra bagi beta inilah kunci supaya mutu lembaga bisa naik secara bertahap tapi berkelanjutan bukan hanya bagus di atas kertas tapi benar-benar terasa dalam praktik sehari-hari di kampus

Peneliti: bagaimana ibu kepala stkip memandang keterkaitan antara perencanaan akademik dengan penguatan kompetensi dosen dan pengembangan mahasiswa di stkip gotong royong masohi?

Informan: beta selalu bilang bahwa perencanaan akademik seng mungkin jalan kalau dosen seng disiapkan dengan baik dari awal akademik itu bukan cuma soal jadwal kuliah rps atau kalender akademik tapi lebih dalam dari itu menyangkut kesiapan manusia yang jalankan semua proses itu karena itu dalam setiap perencanaan akademik yang katong susun beta pastikan ada program penguatan kompetensi dosen yang jelas dan terarah untuk dosen katong seng cuma fokus pada isi materi ajar tapi juga bagaimana cara mengajarnya beta dorong dosen supaya seng terjebak di metode ceramah saja katong masukkan dalam rencana akademik program peningkatan kompetensi metodologi pembelajaran seperti pembelajaran aktif diskusi kelompok project-based learning dan pendekatan kontekstual selain itu penguasaan teknologi juga jadi perhatian utama dosen beta dorong supaya terbiasa pakai lms media digital dan teknologi pembelajaran lainnya karena mahasiswa sekarang hidup di dunia yang serba digital kalau dosen seng siap proses belajar pasti tertinggal pengembangan keilmuan dosen juga katong rancang dalam perencanaan akademik beta mau dosen seng hanya mengulang-ulang bahan ajar lama tapi terus berkembang lewat penelitian seminar dan publikasi karena itu perencanaan akademik selalu beta kaitkan dengan agenda penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan begitu apa yang dosen ajarkan di kelas itu bersumber dari pengalaman

akademik yang nyata bukan cuma teori di buku di sisi lain perencanaan akademik juga beta arahkan supaya mahasiswa seng cuma jadi penerima materi pasif katong rancang agar mahasiswa bisa terlibat langsung dalam kegiatan penelitian dosen praktik lapangan dan pengabdian kepada masyarakat mahasiswa diajak turun ke lapangan ikut riset dan terlibat dalam pemecahan masalah nyata di masyarakat dengan cara ini mahasiswa bukan cuma pintar secara akademik tapi juga peka kritis dan punya pengalaman praktis jadi bagi beta perencanaan akademik itu sekaligus perencanaan pengembangan sdm dosen disiapkan kompetensiya mahasiswa dikembangkan kapasitas akademik dan pengalamannya dan semua itu berjalan dalam satu sistem yang saling terhubung kalau perencanaan akademik dan pengembangan sdm jalan seiring maka mutu pembelajaran di kampus ini bisa terjaga dan terus meningkat ini yang selalu beta jaga supaya stkip gotong royong masohi seng hanya jalan rutinitas tapi benar-benar bergerak maju sesuai arah kebijakan lembaga

Peneliti: bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan dilakukan oleh pimpinan stkip gotong royong masohi agar sesuai dengan kebutuhan nyata lembaga dan standar pendidikan tinggi?

Informan: dalam perencanaan sdm beta selalu mulai dari data seng bisa rencana apa-apa kalau katong seng tahu kondisi riil di lapangan untuk tenaga kependidikan langkah awal yang katong lakukan adalah pendataan secara detail mulai dari latar belakang pendidikan sertifikat keahlian yang dimiliki sampai pengalaman kerja masing-masing pegawai data ini penting supaya katong bisa lihat potensi dan posisi setiap orang bukan asal tempatkan pegawai setelah pendataan katong lanjut ke pemetaan kebutuhan pelatihan beta lihat betul kebutuhan di tiap bidang misalnya di perpustakaan apakah pustakawan sudah punya kompetensi pengelolaan perpustakaan digital di laboratorium apakah laboran sudah paham alat dan prosedur terbaru dan di bidang teknologi informasi apakah staf sudah mampu kelola sistem akademik berbasis digital dari situ baru katong susun rencana pelatihan yang benar-benar sesuai kebutuhan seng asal kirim pegawai ikut pelatihan katong juga rancang program sertifikasi dengan bekerja sama dengan lembaga pelatihan resmi tujuannya supaya kompetensi tenaga kependidikan itu diakui secara formal dan sesuai standar setelah pegawai ikut pelatihan atau sertifikasi katong sesuaikan lagi penempatan kerjanya berdasarkan kualifikasi yang dimiliki jadi kalau ada pegawai yang kuat di ti beta tempatkan di bagian yang memang butuh kemampuan itu supaya kerjanya maksimal dan seng mubazir potensi selain itu dalam perencanaan sdm katong juga perhatikan kebutuhan nyata lembaga dan rasio ideal antara dosen dan mahasiswa sesuai standar dikti katong hitung baik-baik jumlah tenaga kependidikan di tiap unit mulai dari bau baak perpustakaan sampai laboratorium perhitungan ini beta lakukan lewat analisis beban kerja supaya jelas berapa jumlah staf yang ideal di setiap unit dengan cara ini katong bisa lihat bagian mana yang kekurangan orang dan bagian mana yang kelebihan kalau dari hasil analisis ternyata ada kekurangan tenaga kependidikan katong susun rencana rekrutmen baru sesuai kebutuhan tapi kalau ada kelebihan di satu bagian katong seng langsung tambah orang melainkan lakukan redistribusi tugas pegawai yang kelebihan di satu unit bisa dialihkan ke unit lain yang membutuhkan tentu dengan melihat kesesuaian kompetensi bagi beta perencanaan sdm itu bukan sekadar isi form atau penuhi administrasi tapi proses strategis untuk memastikan setiap orang bekerja di tempat yang

tepat dengan kompetensi yang sesuai dan jumlah yang seimbang dengan perencanaan seperti ini kerja jadi lebih efektif pelayanan akademik lebih tertib dan lembaga bisa berjalan sesuai standar mutu yang ditetapkan

Peneliti: bagaimana arah perencanaan dan kebijakan pimpinan stkip gotong royong masohi dalam meningkatkan kualitas layanan kemahasiswaan sesuai dengan renstra 2023–2027?

Informan: sesuai dengan renstra stkip gotong royong masohi tahun 2023–2027 beta melihat mahasiswa sebagai bagian yang sangat strategis dalam pengembangan sdm lembaga mahasiswa yang boleh diposisikan hanya sebagai penerima layanan akademik di ruang kelas tapi harus dilihat sebagai subjek yang dibina secara utuh baik dari sisi intelektual karakter maupun kepemimpinan karena itu salah satu target besar yang katong tetapkan dalam renstra adalah peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan secara menyeluruh dalam perencanaan tersebut katong mulai dari penguatan organisasi intra kampus seperti bem hmp dan ukm beta yang mau organisasi ini hanya jalan di atas kertas atau sekadar formalitas untuk laporan katong dorong supaya organisasi mahasiswa benar-benar hidup aktif dan punya program yang jelas katong beri ruang bagi mahasiswa untuk merancang kegiatan sendiri belajar memimpin mengelola anggaran dan bertanggung jawab terhadap program yang di jalankan dari situ karakter kepemimpinan dan rasa tanggung jawab mahasiswa bisa terbentuk secara alami selain organisasi intra kampus pemberdayaan unit kegiatan mahasiswa (ukm) juga menjadi fokus penting katong lihat minat dan bakat mahasiswa itu beragam ada yang kuat di seni olahraga keagamaan kewirausahaan maupun kegiatan sosial beta dorong supaya ukm ini difasilitasi dengan baik baik dari sisi pembinaan dosen pendamping dukungan sarana prasarana maupun alokasi anggaran kegiatan tujuannya supaya mahasiswa bisa berkembang sesuai potensi masing-masing yang hanya terkungkung di rutinitas akademik penguatan karakter dan soft skill mahasiswa juga jadi perhatian utama beta selalu tekankan bahwa mahasiswa stkip gotong royong masohi harus siap bersaing bukan hanya di tingkat lokal tapi juga regional dan nasional karena itu katong rancang berbagai kegiatan yang melatih soft skill seperti komunikasi kerja sama tim kepemimpinan dan kepedulian sosial mahasiswa didorong untuk aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat kegiatan sosial dan program kemahasiswaan yang membentuk empati serta kepekaan terhadap lingkungan sekitar bagi beta mahasiswa yang boleh hanya unggul di capaian akademik semata nilai ipk penting tapi itu yang cukup mahasiswa juga harus punya pengalaman organisasi kemampuan beradaptasi dan mental kepemimpinan karena itu katong dorong keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kegiatan non-akademik seperti seni olahraga dan kepemimpinan supaya dorang terbiasa bekerja dalam tim mengelola konflik dan mengambil keputusan semua arah kebijakan ini yang jalan sendiri-sendiri tapi katong integrasikan dalam perencanaan kemahasiswaan yang berkelanjutan beta pastikan unit kemahasiswaan dosen pembimbing dan pimpinan bekerja sama dalam mengawal pembinaan mahasiswa dengan perencanaan seperti ini beta berharap lulusan stkip gotong royong masohi bukan hanya jadi sarjana pendidikan yang pintar secara akademik tapi juga punya karakter kuat soft skill yang matang dan siap berkontribusi secara nyata di masyarakat serta dunia kerja

Peneliti: bagaimana kepala stkip gotong royong masohi mengatur pengorganisasian sumber daya manusia agar tugas dan tanggung jawab dosen tenaga kependidikan dan pimpinan berjalan efektif dan tidak tumpang tindih?

Informan: dalam pengorganisasian sdm beta selalu tekankan satu hal utama yaitu pembagian tugas yang jelas beta seng mau semua orang kerja di satu titik yang sama atau saling tumpang tindih dari awal katong atur supaya setiap unsur di stkip ini tahu persis apa perannya apa tanggung jawabnya dan sampai di mana batas kewenangannya dengan begitu kerja bisa lebih fokus dan suasana kerja juga lebih sehat untuk dosen beta tegaskan bahwa fokus utama dorang ada pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dosen harus konsentrasi mengajar dengan baik melakukan penelitian dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat beta seng mau dosen terlalu terbebani dengan urusan administrasi yang sebenarnya bisa ditangani oleh tenaga kependidikan karena kalau dosen fokus di tri dharma kualitas akademik pasti ikut naik mahasiswa juga dapat dampaknya secara langsung sementara itu tenaga kependidikan katong posisikan sebagai penopang utama layanan administrasi dan operasional kampus dorang bertanggung jawab di bidang akademik keuangan kepegawaian kemahasiswaan perpustakaan dan laboratorium sesuai tupoksi masing-masing dalam pengorganisasian ini beta pastikan pegawai ditempatkan sesuai kompetensi dan keahliannya supaya kerja dorang efektif dan hasilnya maksimal kalau pegawai kerja sesuai bidangnya pelayanan ke dosen dan mahasiswa juga jadi lebih cepat dan tertib di sisi pimpinan peran utama katong adalah memastikan koordinasi antar unit berjalan dengan baik beta melihat pimpinan seng harus kerja teknis di semua lini tapi harus memastikan bahwa sistem kerja berjalan komunikasi antarbagian lancar dan kalau ada masalah bisa cepat diselesaikan katong di pimpinan berfungsi mengkoordinasikan mengawasi dan mengambil keputusan strategis supaya seluruh unit bergerak ke arah yang sama sesuai visi lembaga dengan pengorganisasian seperti ini beta atur supaya seng ada pekerjaan yang tumpang tindih dan seng ada juga bagian yang merasa terbebani sendiri masing-masing orang tahu dia bertanggung jawab di mana dan harus lapor ke siapa kalau struktur kerja jelas hubungan kerja juga jadi lebih profesional konflik bisa diminimalisir dan suasana kerja di kampus terasa lebih nyaman dan kondusif beta percaya bahwa pengorganisasian sdm yang baik bukan cuma soal pembagian tugas di atas kertas tapi bagaimana struktur itu dijalankan dalam praktik sehari-hari karena itu beta terus kawal dan evaluasi supaya kalau ada bagian yang belum jalan maksimal bisa segera diperbaiki dengan struktur kerja yang jelas dan koordinasi yang baik stkip gotong royong masohi bisa bergerak lebih solid dalam meningkatkan kualitas sdm dan mutu lembaga secara keseluruhan

Peneliti: bagaimana kepala stkip gotong royong masohi mengorganisasikan sumber daya dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas akademik serta reputasi institusi?

Informan: dalam pengorganisasian sdm beta seng cuma atur pembagian kerja harian saja tapi beta kawal betul pengembangan karier dosen terutama soal jabatan fungsional beta lihat ini penting karena jabatan fungsional dosen itu langsung berkaitan dengan kualitas individu dan juga nama baik lembaga mulai dari asisten ahli lektor sampe ke lektor kepala bahkan guru besar itu semua beta pantau dan dorong supaya berjalan sesuai jalurnya beta

selalu sampaikan ke dosen bahwa pengurusan jabatan fungsional bukan sekadar urusan pribadi tapi bagian dari tanggung jawab akademik kalau dosen naik jabatan fungsional berarti kapasitas akademiknya juga diakui dampaknya bukan cuma ke dosen itu sendiri tapi juga ke institusi nama stkip ikut terangkat akreditasi juga bisa terdongkrak karena itu beta minta bagian kepegawaian dan unit terkait aktif mendampingi dosen mulai dari pengumpulan berkas penilaian angka kredit sampe pemenuhan syarat penelitian dan publikasi selain jabatan fungsional beta juga sangat perhatikan soal linieritas keilmuan dalam pengorganisasian sdm dosen beta pastikan dosen mengajar mata kuliah yang sesuai deng latar belakang pendidikannya beta seng mau dosen asal mengajar hanya karena kekurangan orang kalau dosen mengajar sesuai keilmuannya pengajaran pasti lebih tajam diskusi di kelas lebih hidup dan mahasiswa dapat ilmu yang betul-betul sesuai bidangnya ini penting untuk menjaga kualitas pembelajaran dan kepercayaan mahasiswa terhadap kampus pengorganisasian sdm katong lakukan dengan membagi tugas secara jelas di semua lini untuk pegawai administrasi beta pastikan ada yang khusus urus akademik ada yang fokus di keuangan dan ada juga yang tangani layanan mahasiswa pembagian ini seng boleh tumpang tindih supaya kerja bisa efektif dan pegawai tahu persis dia bertanggung jawab di mana dengan pembagian yang jelas pelayanan ke dosen dan mahasiswa juga jadi lebih cepat dan terarah untuk dosen sendiri selain tugas utama mengajar beta juga atur supaya dorang aktif di penelitian dan pengabdian kepada masyarakat jadi dosen seng cuma datang mengajar lalu pulang tapi juga berperan dalam pengembangan ilmu dan kontribusi ke masyarakat peran ini katong atur dan kawal lewat pembagian tugas penelitian keterlibatan dalam hibah serta kegiatan pengabdian yang terencana semua pengorganisasian ini beta lakukan supaya kerja di stkip seng tumpang tindih dan setiap orang tahu dengan jelas apa tanggung jawabnya kalau peran sudah jelas dari awal koordinasi juga lebih gampang konflik bisa dihindari dan kinerja lembaga bisa meningkat beta percaya bahwa pengorganisasian sdm yang rapi dan terarah adalah kunci supaya stkip gotong royong masohi bisa terus berkembang baik dari sisi kualitas akademik maupun reputasi kelembagaan

Peneliti: bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia di bidang akademik dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran penelitian dan program mbkm berjalan tertib dan terarah di stkip gotong royong masohi?

Informan: di bidang akademik pengorganisasian sdm itu beta atur secara sadar dan terencana seng dibiarkan jalan sendiri-sendiri beta mulai dari pembagian peran dosen karena dosen itu aktor utama dalam proses akademik ada dosen pengampu mata kuliah ada dosen pembimbing akademik ada dosen pembimbing skripsi dan ada juga dosen pendamping mbkm semua peran ini seng boleh campur aduk karena masing-masing punya fungsi dan tanggung jawab yang berbeda untuk dosen pengampu beta pastikan dorang mengajar sesuai keahlian dan rps yang sudah ditetapkan seng boleh asal masuk kelas tanpa persiapan dosen pembimbing akademik juga beta tekankan perannya bukan cuma tanda tangan krs tapi betul-betul memantau perkembangan mahasiswa baik akademik maupun non-akademik kalau ada mahasiswa yang bermasalah dosen pembimbing harus tahu dan koordinasi deng program studi khusus untuk mbkm beta atur dosen pendamping secara selektif seng semua dosen langsung ditunjuk tapi yang memang paham kebijakan mbkm dan siap dampingi mahasiswa di lapangan dosen pendamping

mbkm ini punya peran penting karena mahasiswa belajar di luar kampus jadi harus ada kontrol dan arahan supaya kegiatan yang dorang jalani tetap relevan dengan capaian pembelajaran mahasiswa juga sng dilepas begitu saja dalam pengorganisasian akademik beta atur jelas peran mahasiswa kapan dorang fokus di perkuliahan reguler kapan ikut penelitian dosen kapan turun ppl dan kapan ikut program mbkm semua itu diatur dalam kalender akademik dan dikawal oleh program studi serta dosen pembimbing jadi mahasiswa sng bingung sng tumpang tindih jadwal dan proses belajarnya tetap terarah beta selalu tekankan bahwa kegiatan akademik itu satu sistem riset ppl mbkm dan perkuliahan sng boleh jalan sendiri-sendiri tanpa koordinasi semua harus saling terhubung dan saling mendukung karena itu setiap semester beta minta laporan dan koordinasi dari program studi untuk memastikan pembagian peran dosen dan mahasiswa berjalan sesuai rencana dengan pengorganisasian seperti ini beta lihat proses akademik bisa lebih tertib dosen tahu tugasnya apa mahasiswa tahu perannya apa dan pimpinan bisa mengawal jalannya akademik dengan lebih terkontrol tujuan akhirnya supaya kualitas pembelajaran terjaga pengalaman belajar mahasiswa lebih bermakna dan mutu akademik stkip gotong royong masohi terus meningkat secara berkelanjutan

Peneliti: bagaimana penerapan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh pimpinan stkip gotong royong masohi untuk meningkatkan mutu akademik dan kesiapan sivitas akademika menghadapi tantangan pendidikan tinggi?

Informan: dalam penerapan pengembangan sdm beta sng mau berhenti di rencana saja katong su masuk ke tahap pelaksanaan yang nyata dan bisa dirasakan langsung oleh dosen tenaga kependidikan sampe mahasiswa salah satu langkah penting yang katong jalankan adalah program pendidikan lanjut bagi dosen katong kirim beberapa dosen untuk tugas belajar s3 sesuai kebutuhan lembaga dan target yang sudah ditetapkan dalam renstra tujuannya jelas supaya setelah dorang selesai studi dorang bisa kembali dan bantu kembangkan mutu akademik stkip baik dari sisi pengajaran penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat beta melihat dosen yang lanjut studi itu bukan sekadar menambah gelar tapi membawa cara berpikir baru wawasan baru dan semangat akademik yang lebih kuat karena itu beta kawal betul prosesnya mulai dari seleksi dosen yang dikirim bidang studi yang diambil sampe komitmen dorang untuk kembali mengabdikan di stkip katong sng mau kirim orang asal-asalan semua harus sesuai kebutuhan pengembangan lembaga selain studi lanjut katong juga rutin adakan pelatihan dan workshop ini berlaku bukan cuma untuk dosen tapi juga untuk tenaga kependidikan untuk dosen pelatihan biasanya fokus pada peningkatan kompetensi pedagogik metode pembelajaran aktif pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran penulisan proposal hibah penelitian dan publikasi ilmiah beta mau dosen stkip sng ketinggalan zaman tapi mampu ikuti perkembangan dunia pendidikan tinggi yang makin kompetitif untuk tenaga kependidikan pelatihan diarahkan ke peningkatan kemampuan administrasi akademik keuangan teknologi informasi dan layanan berbasis digital pegawai harus paham sistem paham aplikasi dan bisa melayani dosen serta mahasiswa dengan cepat dan rapi katong sng mau pelayanan lambat atau berbelit-belit karena sdm sng siap bbeta selalu sampaikan ke semua sivitas akademika bahwa belajar itu sng berhenti setelah jadi dosen atau pegawai justru setelah masuk dunia kerja proses belajar harus terus jalan karena itu beta mau pastikan semua sivitas akademika di stkip ini terus belajar terus berkembang

dan siap hadapi tantangan pendidikan tinggi yang makin maju dalam praktiknya setiap kegiatan pelatihan dan workshop seng berhenti di acara saja katong minta ada tindak lanjut di pekerjaan sehari-hari dosen yang sudah ikut pelatihan metode pembelajaran beta pantau penerapannya di kelas pegawai yang sudah ikut pelatihan administrasi digital beta lihat apakah pelayanan benar-benar jadi lebih baik dengan cara ini penerapan pengembangan sdm benar-benar berdampak bukan cuma formalitas bagi beta pengembangan sdm itu investasi jangka panjang kalau dosen berkualitas pegawai profesional dan budaya belajar terus hidup di kampus maka mutu akademik stkip gotong royong masohi pasti ikut naik ini yang terus beta jaga dan dorong dalam kepemimpinan beta

Peneliti: bagaimana penerapan kebijakan peningkatan mutu pembelajaran dan pengembangan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan dilaksanakan oleh pimpinan stkip gotong royong masohi dalam praktik akademik sehari-hari?

Informan: dalam penerapan kebijakan peningkatan mutu pembelajaran beta pastikan betul bahwa dosen seng hanya mengajar sebatas rutinitas tapi benar-benar jalankan rps sesuai dengan kurikulum kkni yang sudah ditetapkan katong selalu ingatkan bahwa rps itu bukan sekadar dokumen administrasi tapi pedoman kerja dosen di kelas oleh karena itu dalam proses pembelajaran dosen beta dorong untuk pakai metode belajar aktif seperti pembelajaran berbasis proyek diskusi kelompok studi kasus dan metode lain yang bisa bikin mahasiswa terlibat langsung mahasiswa seng boleh cuma duduk dengar tapi harus aktif berpikir berdiskusi dan berani menyampaikan pendapat beta melihat kalau mahasiswa hanya dengar ceramah kompetensi dorang seng berkembang maksimal karena itu dalam kelas dosen katong arahkan supaya libatkan mahasiswa dalam proses belajar baik lewat tugas kelompok presentasi maupun proyek yang berkaitan dengan kondisi nyata di lapangan dengan cara ini mahasiswa bukan hanya paham teori tapi juga punya keterampilan berpikir kritis dan kerja sama dalam bidang penelitian beta juga tekankan bahwa dosen seng kerja sendiri dosen harus libatkan mahasiswa sejak awal supaya dorang punya pengalaman akademik dan riset sedini mungkin katong dorong mahasiswa ikut dalam penelitian dosen bantu pengumpulan data observasi lapangan sampai penulisan laporan dengan begitu mahasiswa terbiasa dengan budaya ilmiah dan tidak kaget waktu masuk tahap penulisan skripsi ini bagian dari upaya mengasah kompetensi manusia di dalam kampus secara menyeluruh terkait perencanaan dan penerapan pengembangan sdm untuk dosen katong fokus pada peningkatan kompetensi di beberapa bidang utama pertama metodologi pembelajaran inovatif supaya dosen bisa mengajar dengan cara yang relevan dengan perkembangan zaman kedua penulisan proposal hibah penelitian karena beta mau dosen aktif cari pendanaan riset baik internal maupun eksternal ketiga publikasi jurnal terutama jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional supaya kinerja akademik dosen bisa diukur secara objektif selain itu katong juga dampingi dosen dalam pengurusan jabatan fungsional karena itu berpengaruh langsung pada karier dosen dan reputasi lembaga sementara itu untuk tenaga kependidikan arah pelatihannya berbeda tapi sama pentingnya katong fokuskan pada peningkatan kemampuan administrasi akademik dan keuangan pengelolaan laboratorium dan perpustakaan serta layanan berbasis digital pegawai harus paham sistem paham teknologi dan mampu memberikan layanan yang cepat tepat dan transparan dalam kondisi sekarang pelayanan manual seng bisa lagi

dipertahankan sepenuhnya jadi katong dorong adaptasi ke sistem digital beta selalu sampaikan bahwa dosen tenaga kependidikan dan mahasiswa itu saling berkaitan kalau dosen mengajar dengan baik mahasiswa aktif belajar kalau pegawai melayani dengan baik proses akademik jadi lancar karena itu penerapan kebijakan sdm katong lakukan secara terpadu bukan terpisah-pisah semua diarahkan untuk membangun ekosistem akademik yang hidup produktif dan bermutu dengan penerapan seperti ini beta melihat perlahan ada perubahan di lapangan proses pembelajaran jadi lebih aktif mahasiswa lebih berani dan dosen lebih kreatif ini yang beta maksud bahwa penerapan kebijakan sdm bukan cuma tertulis di dokumen tapi benar-benar terasa dalam aktivitas kampus sehari-hari

Peneliti: bagaimana penerapan pengembangan sumber daya manusia yang mencakup dosen tenaga kependidikan dan mahasiswa dilakukan oleh pimpinan stkip gotong royong masohi agar berdampak langsung pada mutu akademik dan karakter sivitas akademika?

Informan: dalam penerapan pengembangan sdm beta selalu tekankan bahwa pegawai dosen dan mahasiswa itu semua bagian dari satu sistem pegawai sng boleh cuma kerja rutinitas tapi harus paham betul tugas dan tanggung jawab yang dia pegang karena itu pegawai beta beri kesempatan ikut pelatihan administrasi manajemen dan teknologi informasi pelatihan ini sng asal kirim orang tapi disesuaikan dengan kebutuhan kerja misalnya yang urus akademik harus paham sistem akademik online yang di keuangan harus paham aplikasi keuangan dan yang di administrasi umum harus bisa kerja cepat rapi dan transparan semua diarahkan supaya pegawai itu profesional dan bisa dukung kelancaran proses akademik beta lihat kalau pegawai paham sistem dan tugasnya pelayanan ke dosen dan mahasiswa jadi lebih baik mahasiswa sng perlu bolak-balik urus administrasi dosen juga sng terganggu dengan urusan teknis jadi pengembangan pegawai ini dampaknya langsung terasa di lapangan bukan cuma di atas kertas untuk mahasiswa beta sng hanya lihat dari nilai akademik mahasiswa stkip harus dibina karakternya karena itu katong jalankan pembinaan karakter lewat ukm organisasi kemahasiswaan dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat lewat ukm dan organisasi mahasiswa belajar kepemimpinan kerja sama tanggung jawab dan disiplin lewat pengabdian masyarakat mahasiswa belajar peka terhadap kondisi sosial belajar melayani dan belajar menghargai orang lain tujuan akhirnya supaya dorang tumbuh jadi manusia yang cerdas secara intelektual peduli secara sosial dan punya nilai kemanusiaan yang kuat sementara itu untuk dosen beta dorong betul-betul supaya jalankan tugas sesuai tri dharma perguruan tinggi mengajar sng boleh sekadar datang kelas lalu selesai dosen harus mengajar dengan metode yang aktif pakai teknologi pakai lms dan libatkan mahasiswa supaya dorang sng pasif di kelas beta selalu ingatkan dosen harus berubah mengikuti perkembangan zaman mahasiswa sekarang generasi digital jadi pendekatan mengajarnya juga harus menyesuaikan dalam penelitian beta sng tunggu dosen jalan sendiri kalau dibiarkan sendiri ada yang jalan ada juga yang diam karena itu katong gerakkan lewat pelatihan penelitian pendampingan penulisan proposal sampai dorong dosen ikut hibah baik internal maupun eksternal katong dampingi dari awal mulai dari ide penelitian penyusunan proposal sampai pelaporan dengan cara ini dosen merasa didukung dan termotivasi untuk terus meneliti dan menulis beta juga pantau langsung penerapan semua kebijakan ini beta sng mau cuma lihat laporan di atas meja beta turun lihat proses belajar

di kelas lihat aktivitas dosen dan mahasiswa dengan masukan dari pegawai dari situ beta bisa tahu kebijakan yang katong buat ini benar-benar jalan atau cuma formalitas bagi beta penerapan pengembangan sdm harus terasa di lapangan kalau dosen lebih aktif mahasiswa lebih hidup dan pegawai lebih profesional berarti arah kebijakan sudah benar

Peneliti: bagaimana kepala stkip gotong royong masohi melaksanakan evaluasi sumber daya manusia baik dosen maupun tenaga kependidikan untuk memastikan peningkatan mutu akademik dan layanan institusi?

Informan: dalam hal evaluasi sdm beta selalu tekankan bahwa evaluasi itu bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tapi untuk melihat sejauh mana kinerja sudah berjalan dan di bagian mana masih perlu diperbaiki untuk dosen fokus evaluasi utama ada pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dan pemenuhan beban kerja dosen atau bkd sesuai standar yang berlaku beta mau pastikan bahwa dosen sng hanya kuat di satu sisi saja misalnya mengajar saja tapi penelitian dan pengabdian sng jalan semua harus seimbang setiap semester katong lakukan evaluasi secara rutin beta lihat kinerja dosen dari beberapa aspek mulai dari kehadiran di kelas kesiapan mengajar pelaksanaan rps sampai hasil pembelajaran yang dirasakan mahasiswa beta juga perhatikan partisipasi dosen dalam kegiatan pelatihan workshop dan seminar dosen yang aktif mengembangkan diri biasanya juga berdampak positif ke kualitas mengajar dan penelitian jadi semua itu katong nilai sebagai satu kesatuan sng dipisah-pisah selain itu beta juga lihat bagaimana dosen menjalankan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat apakah dosen aktif menulis proposal ikut hibah melibatkan mahasiswa dalam riset dan mempublikasikan hasil penelitiannya evaluasi ini penting supaya katong tahu dosen mana yang sudah berjalan baik dan dosen mana yang masih perlu didorong lagi lewat pelatihan atau pendampingan untuk tenaga kependidikan arah evaluasinya sedikit berbeda penilaian lebih difokuskan pada kualitas pelayanan dan dukungan administrasi terhadap kegiatan akademik beta perhatikan apakah pelayanan administrasi sudah cepat rapi dan transparan apakah pegawai paham sistem akademik dan keuangan berbasis digital serta bagaimana respon mereka terhadap kebutuhan dosen dan mahasiswa kalau pelayanan baik proses akademik pasti lebih lancar evaluasi tenaga kependidikan juga katong lakukan secara berkala biasanya setiap tahun lewat laporan kinerja dan umpan balik dari pengguna layanan terutama mahasiswa dari situ beta bisa lihat pegawai mana yang sudah bekerja optimal dan siapa yang masih perlu pembinaan kalau ada kekurangan solusinya sng langsung sanksi tapi bisa lewat pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas beta selalu tekankan ke semua pihak bahwa evaluasi ini sng bertujuan menjatuhkan atau menyalahkan evaluasi ini alat untuk perbaikan dari hasil evaluasi katong bisa susun langkah tindak lanjut entah itu pelatihan studi lanjut redistribusi tugas atau penguatan sistem kerja dengan cara ini beta harap dosen dan tenaga kependidikan bisa terus berkembang merasa didampingi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik demi kemajuan stkip gotong royong masohi

Peneliti: bagaimana tindak lanjut evaluasi sdm dilakukan oleh kepala stkip gotong royong masohi khususnya terhadap dosen dan tenaga kependidikan agar hasil evaluasi benar-benar berdampak pada peningkatan mutu lembaga?

Informan: kalau bicara soal evaluasi beta selalu bilang ke dosen dan pegawai bahwa evaluasi itu bukan cuma berhenti di penilaian saja beta seng mau evaluasi hanya jadi laporan di atas kertas jadi kalau dari hasil evaluasi ada dosen yang masih perlu peningkatan langkah pertama yang beta pikirkan adalah solusi misalnya kalau ada dosen yang metode mengajarnya masih kurang berkembang atau belum kuat di penelitian beta dorong dorang ikut pelatihan workshop atau bahkan lanjut studi sesuai kebutuhan untuk dosen beta lihat evaluasi itu sebagai bagian dari proses pembinaan kalau dosen perlu peningkatan kompetensi pedagogik beta arahkan ikut pelatihan metode pembelajaran inovatif atau penggunaan teknologi pembelajaran kalau yang kurang di penelitian katong dorong ikut pelatihan penulisan proposal hibah pendampingan riset atau kerja sama penelitian dengan dosen lain yang sudah lebih berpengalaman jadi beta seng cuma nilai dan kasih angka tapi beta pikirkan langkah konkret supaya dosen itu bisa berkembang dan ke depan kinerjanya lebih baik pendekatan yang sama juga beta terapkan ke tenaga kependidikan tenaga kependidikan dievaluasi tiap tahun melalui laporan kinerja dan juga umpan balik dari mahasiswa sebagai pengguna layanan dari situ beta bisa lihat apakah pegawai sudah paham sistem akademik dan keuangan apakah dorang mampu pakai teknologi yang ada dan bagaimana kecepatan serta ketertiban pelayanan yang diberikan kalau dari hasil evaluasi terlihat masih ada pegawai yang kesulitan menggunakan sistem online atau kurang responsif dalam pelayanan maka solusinya bukan langsung disanksi tapi katong arahkan ikut pelatihan administrasi teknologi informasi atau pendampingan kerja tujuan beta jelas supaya pegawai benar-benar paham tugas dan tanggung jawabnya mampu bekerja dengan sistem digital dan bisa memberikan pelayanan yang cepat transparan serta profesional kepada mahasiswa dan dosen semua proses evaluasi ini beta arahkan untuk memperbaiki tata kelola administrasi kampus secara keseluruhan beta mau supaya sistem kerja di stkip makin efisien alur pelayanan jelas dan mahasiswa merasa dilayani dengan baik jadi evaluasi sdm itu bukan tujuan akhir tapi pintu masuk untuk perbaikan berkelanjutan baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan agar kualitas layanan dan mutu akademik stkip gotong royong masohi terus meningkat dari waktu ke waktu

Peneliti: bagaimana kepala stkip gotong royong masohi memandang evaluasi program dan kebijakan sdm dalam menilai efektivitas investasi lembaga terhadap pengembangan dosen dan tenaga kependidikan?

Informan: menurut beta evaluasi program dan kebijakan sdm itu sangat penting karena dari situ katong bisa tahu apakah investasi lembaga dalam pengembangan orang-orang di dalam kampus ini betul-betul berdampak atau tidak beta selalu bilang sdm itu aset paling mahal di perguruan tinggi jadi kalau lembaga sudah keluarkan biaya tenaga dan waktu untuk rekrutmen pelatihan sampai studi lanjut maka harus ada evaluasi yang jelas untuk lihat hasilnya dalam konteks rekrutmen beta pastikan dari awal bahwa proses penerimaan dosen dan tenaga kependidikan benar-benar sesuai kebutuhan kampus beta seng mau rekrut hanya sekadar penuh jumlah yang beta lihat itu kompetensi latar belakang pendidikan dan kesesuaian dengan bidang yang dibutuhkan stkip dari evaluasi rekrutmen beta cek apakah sdm yang masuk benar-benar mampu bekerja beradaptasi dengan budaya kampus dan mendukung pencapaian visi lembaga kalau ternyata ada yang seng sesuai itu jadi bahan evaluasi untuk perbaikan sistem rekrutmen ke depan selain itu beta juga

evaluasi pelatihan workshop dan studi lanjut yang sudah katong jalankan contohnya dosen yang katong kirim lanjut studi s3 beta seng cuma lihat dorang sudah kuliah di mana tapi beta juga perhatikan dampaknya apakah setelah ikut studi lanjut atau pelatihan kinerja dosen meningkat baik dalam pengajaran penelitian maupun pengabdian beta lihat apakah dosen lebih aktif meneliti lebih produktif menulis dan lebih percaya diri dalam mengembangkan keilmuannya di kelas hal yang sama juga beta terapkan untuk tenaga kependidikan kalau pegawai ikut pelatihan administrasi atau teknologi informasi beta lihat apakah setelah itu pelayanan ke mahasiswa jadi lebih cepat lebih rapi dan lebih transparan kalau seng ada perubahan berarti ada yang harus diperbaiki entah metode pelatihannya pendampingannya atau sistem kerjanya jadi evaluasi ini beta pakai untuk pastikan bahwa semua program pengembangan sdm itu benar-benar memberi manfaat nyata bukan sekadar formalitas beta juga sangat perhatikan kebijakan kompensasi promosi dan kesejahteraan dari hasil evaluasi beta ingin pastikan apakah sistem penghargaan yang katong terapkan sudah adil dan proporsional dosen dan tenaga kependidikan yang bekerja baik disiplin dan berkontribusi besar harus merasa dihargai kalau dorang merasa dihargai maka loyalitas dan motivasi kerja akan tumbuh dengan sendirinya jadi bagi beta evaluasi program dan kebijakan sdm itu bukan hanya soal angka atau laporan tapi alat untuk melihat sejauh mana lembaga berhasil mengembangkan manusia di dalamnya dari evaluasi itu beta bisa ambil keputusan apakah suatu kebijakan dilanjutkan diperbaiki atau bahkan diganti supaya pengelolaan sdm di stkip gotong royong masohi benar-benar efektif berkeadilan dan berkelanjutan

Peneliti: bagaimana kepala stkip gotong royong masohi memanfaatkan hasil evaluasi tahunan sebagai dasar pemantauan dan pengembangan dosen tenaga kependidikan dan mahasiswa dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan?

Informan: evaluasi tahunan itu bukan sekadar kegiatan rutin atau laporan administratif saja bagi beta hasil evaluasi tiap akhir tahun itu jadi cermin untuk lia perkembangan dosen staf deng mahasiswa secara menyeluruh dari situ katong bisa tahu sejauh mana target-target yang sudah ditetapkan di renstra itu tercapai mana yang su jalan baik dan mana yang masih perlu didorong lagi contohnya untuk dosen salah satu target penting yang terus katong pantau adalah peningkatan jumlah dosen bergelar s3 di renstra su jelas targetnya yaitu naik 20 persen sampai tahun 2025 jadi setiap akhir tahun beta deng tim lihat data dosen: siapa yang sementara lanjut studi s3 siapa yang baru rencana dan siapa yang sudah selesai dari evaluasi itu beta bisa ukur apakah laju peningkatan ini su sesuai target atau masih lambat kalau masih lambat berarti kebijakan harus diperkuat entah lewat dukungan administrasi rekomendasi izin belajar atau dorongan lain supaya dosen lebih termotivasi lanjut studi selain kualifikasi beta juga lihat bagaimana kinerja dosen dalam tri dharma evaluasi tahunan jadi dasar untuk pantau apakah dosen yang sudah ikut pelatihan studi lanjut atau workshop benar-benar menunjukkan peningkatan dalam mengajar meneliti dan pengabdian jadi beta seng cuma puas deng angka di atas kertas tapi beta mau lihat perubahan nyata di lapangan dari situ katong bisa susun langkah lanjutan misalnya pendampingan riset atau penugasan tertentu supaya potensi dosen bisa lebih berkembang untuk tenaga kependidikan evaluasi tahunan juga penting sekali beta deng kepegawaian biasa pantau kinerja staf lewat laporan kerja dan juga umpan balik dari

mahasiswa dan dosen dari hasil evaluasi itu katong bisa tahu apakah pelayanan administrasi su makin cepat tertib dan transparan atau masih ada kendala kalau ada kekurangan beta seng langsung marah atau menyalahkan tapi beta jadikan itu dasar untuk rancang pelatihan lanjutan pembagian tugas ulang atau perbaikan sistem kerja mahasiswa juga seng luput dari evaluasi beta selalu bilang mahasiswa itu bagian penting dari sdm lembaga setiap akhir tahun partisipasi mahasiswa dalam kegiatan akademik dan sosial juga katong evaluasi beta lihat bagaimana keterlibatan dorang di organisasi kemahasiswaan ukm kegiatan sosial dan kepemimpinan kalau ternyata partisipasinya masih rendah itu jadi alarm buat katong artinya ada yang perlu didorong lagi dari hasil evaluasi itu katong ambil langkah konkret katong dorong mahasiswa lewat beasiswa bantuan dana kegiatan dan pelatihan kepemimpinan supaya dorang lebih aktif dan percaya diri beta mau mahasiswa stkip bukan cuma kuat di kelas tapi juga matang secara karakter sosial dan kepemimpinan karena bagi beta lulusan yang baik itu bukan cuma pintar tapi juga siap terjun ke masyarakat jadi secara keseluruhan hasil evaluasi tiap akhir tahun itu beta pakai sebagai dasar pemantauan perkembangan semua unsur sdm: dosen staf dan mahasiswa semua kebijakan lanjutan selalu bersumber dari hasil evaluasi itu tujuannya satu supaya pengembangan sdm di stkip gotong royong masohi berjalan seimbang terarah dan berkelanjutan dan pada akhirnya lembaga ini bisa makin kuat bermutu dan dipercaya oleh masyarakat

TRANSKRIP WAWANCARA

| | |
|----------------|--|
| Hari/tanggal | : Selasa / 28 Oktober 2025 |
| Waktu | : 09.00 WIT |
| Informen | : Sovian Sesca Elly, S.Pd, M.Pd |
| Jabatan | : Kepegawaian |
| Tema Wawancara | : Perencanaan, Pengorganisasian, Penerapan, dan Evaluasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia |

Peneliti: bagaimana peran bagian kepegawaian dalam perencanaan sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi khususnya dalam pengelolaan dosen tenaga kependidikan dan keterkaitannya dengan pengembangan mahasiswa?

Informan: dari sisi kepegawaian katong melihat perencanaan sdm itu harus mulai dari data yang jelas dan akurat seng bisa asal rencana tanpa tahu kondisi riil sdm yang ada jadi yang pertama katong lakukan itu pendataan menyeluruh baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan katong lihat latar belakang pendidikan masing-masing dosen dan pegawai jabatan fungsional yang sudah dicapai sertifikat kompetensi yang dimiliki sampai riwayat pelatihan yang pernah diikuti dari data itu katong bisa tahu posisi sdm sekarang ada di mana kekuatannya apa dan kekurangannya di bagian mana setelah data itu terkumpul baru katong susun perencanaan pengembangan sdm seng semua dosen atau pegawai diperlakukan sama ada dosen yang memang perlu didorong lanjut studi ada juga yang lebih cocok diperkuat lewat pelatihan tertentu misalnya ada dosen yang dari sisi akademik sudah baik tapi perlu peningkatan di metodologi pembelajaran atau teknologi pembelajaran ada juga tenaga kependidikan yang perlu ikut pelatihan administrasi akademik keuangan atau teknologi informasi supaya pelayanan ke mahasiswa bisa lebih cepat rapi dan transparan semua itu seng asal tunjuk orang tapi benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan juga arah kebijakan pimpinan dalam perencanaan sdm ini bagian kepegawaian seng jalan sendiri katong selalu koordinasi dengan pimpinan untuk memastikan bahwa rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan sejalan dengan renstra dan visi stkip gotong royong masohi kalau pimpinan punya arah kebijakan tertentu misalnya penguatan mutu akademik atau peningkatan layanan administrasi maka dari kepegawaian katong terjemahkan itu ke dalam rencana pengembangan sdm yang konkret dan terukur selain dosen dan tenaga kependidikan katong juga melihat bahwa mahasiswa merupakan bagian penting dari perencanaan sdm secara keseluruhan dari perspektif kepegawaian mahasiswa seng bisa hanya diposisikan sebagai penerima layanan tapi juga sebagai subjek yang perlu disiapkan sejak awal karena itu mahasiswa harus didorong untuk aktif meneliti sejak dini katong dukung kebijakan pimpinan supaya mahasiswa bisa ikut terlibat dalam penelitian dosen atau membuat riset-riset kecil yang punya manfaat langsung bagi masyarakat dengan cara itu mahasiswa seng hanya belajar teori di kelas tapi juga belajar berpikir kritis dan memecahkan masalah nyata pembinaan karakter juga katong pandang sebagai bagian yang seng terpisahkan dari perencanaan

sdm mahasiswa stkip gotong royong masohi harus unggul secara akademik tapi itu seng cukup dorang juga harus beragama bermoral baik tahu menghargai orang lain bertanggung jawab dan punya kepedulian sosial nilai-nilai ini penting supaya lulusan stkip seng cuma pintar di atas kertas tapi juga siap hidup di tengah masyarakat dan memberi kontribusi nyata jadi secara keseluruhan dari sisi kepegawaian perencanaan sdm itu katong pahami sebagai upaya membangun manusia secara utuh mulai dari dosen yang kompeten dan profesional tenaga kependidikan yang melayani dengan baik sampai mahasiswa yang cerdas berkarakter dan siap mengabdikan tujuan akhirnya bukan sekadar memenuhi standar administrasi tapi mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan memperkuat stkip gotong royong masohi sebagai lembaga pendidikan tinggi yang bermutu dan berdaya guna bagi masyarakat

Peneliti: bagaimana pandangan bagian kepegawaian mengenai peran tenaga kependidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas layanan di stkip gotong royong masohi?

Informan: katong melihat bahwa pegawai atau tenaga kependidikan itu bagian yang sangat penting dari sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi seng bisa bicara mutu lembaga kalau cuma fokus ke dosen dan mahasiswa saja tapi tenaga kependidikan seng diperhatikan karena dalam praktik sehari-hari justru pegawai yang paling sering berhadapan langsung dengan sistem administrasi dan pelayanan ke mahasiswa oleh karena itu setiap tahun katong sudah rencanakan program pelatihan untuk tenaga kependidikan pelatihan ini mencakup administrasi akademik teknologi informasi dan manajemen keuangan katong sadar bahwa sistem pengelolaan kampus sekarang semakin banyak berbasis online jadi pegawai seng bisa kerja dengan cara lama terus dorang harus mampu mengikuti perkembangan sistem terutama sistem keuangan dan akademik yang menuntut ketelitian kecepatan dan transparansi dalam perencanaan itu katong lihat kemampuan masing-masing pegawai ada yang perlu penguatan di pengelolaan data akademik ada yang perlu peningkatan di pengelolaan keuangan dan ada juga yang harus lebih paham teknologi informasi pelatihan ini seng cuma formalitas katong mau supaya setelah ikut pelatihan pegawai benar-benar bisa terapkan ilmunya di tempat kerja bukan cuma dapat sertifikat lalu selesai katong juga menilai bahwa kualitas tenaga kependidikan sangat berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan ke mahasiswa kalau pegawai paham sistem bisa pakai aplikasi dengan baik dan tahu alur kerja administrasi maka pelayanan ke mahasiswa pasti lebih cepat rapi dan profesional mahasiswa seng perlu bolak-balik hanya karena kesalahan administrasi atau keterlambatan pelayanan ini penting karena pelayanan yang baik akan menciptakan suasana akademik yang kondusif dan bikin mahasiswa merasa dihargai selain itu katong juga tekankan bahwa pegawai harus punya sikap kerja yang baik bukan cuma soal kemampuan teknis tapi juga etika pelayanan pegawai harus ramah terbuka dan bertanggung jawab pelatihan yang direncanakan tiap tahun itu juga diarahkan supaya pegawai bukan hanya cakap secara teknis tapi juga punya kesadaran bahwa dorang adalah bagian dari wajah lembaga di mata mahasiswa dan masyarakat jadi dari sisi kepegawaian katong melihat pengembangan

tenaga kependidikan sebagai investasi jangka panjang kalau pegawai berkualitas sistem jalan baik pelayanan maksimal dan pada akhirnya mutu stkip gotong royong masohi juga ikut naik semua itu saling berkaitan dan sng bisa dipisahkan satu dengan yang lain

Peneliti: bagaimana peran bagian kepegawaian dalam mendukung ketua stkip gotong royong masohi terkait perencanaan dan pengembangan kualitas serta kuantitas sumber daya manusia khususnya dosen?

Informan: kalau dari sisi kepegawaian beta dan tim memang selalu terlibat langsung dalam membantu ketua stkip terkait rencana pengembangan kualitas dan kuantitas sdm katong sng kerja sendiri-sendiri tapi selalu berkoordinasi dengan pimpinan supaya arah pengembangan sdm ini sejalan dengan kebijakan lembaga dan target yang sudah ditetapkan langkah awal yang katong lakukan itu selalu berbasis data katong terus mendata berapa banyak dosen yang sedang lanjut studi s3 siapa saja yang sudah memiliki sertifikasi pendidik atau serdos dan bagaimana keterlibatan dosen dalam kegiatan tri dharma katong lihat apakah dosen aktif meneliti sudah berapa publikasi yang dihasilkan serta sejauh mana pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilakukan semua data itu sng cuma dikumpulkan tapi dianalisis supaya pimpinan bisa punya gambaran utuh tentang kondisi sdm dosen di kampus dari data tersebut katong kemudian menyusun rencana pengembangan kompetensi dosen secara lebih terarah misalnya untuk dosen yang sedang lanjut studi s3 katong pantau progresnya dan memastikan bahwa nantinya dorang bisa kembali dan berkontribusi bagi pengembangan akademik stkip untuk dosen yang belum serdos katong identifikasi apa saja persyaratan yang masih kurang dan bagaimana cara mendorong supaya dorang bisa memenuhi standar tersebut selain itu katong juga melihat kebutuhan pengembangan dosen dari sisi penelitian dan publikasi ada dosen yang perlu penguatan dalam penulisan artikel ilmiah ada yang perlu pendampingan dalam penyusunan proposal hibah dan ada juga yang perlu didorong supaya lebih aktif dalam pengabdian masyarakat dari situ rencana pengembangan bisa berupa pelatihan workshop studi lanjut atau pendampingan riset yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing dosen dalam proses ini katong sng hanya berperan sebagai pengumpul data tapi juga sebagai penghubung antara dosen dan pimpinan katong sampaikan kondisi riil dosen ke ketua stkip lalu bersama-sama merumuskan langkah pengembangan yang paling tepat dengan cara ini kebijakan pengembangan sdm sng diambil berdasarkan perkiraan saja tapi benar-benar berbasis data dan kondisi lapangan jadi peran kepegawaian di sini bukan sekadar administratif tapi strategis katong bantu memastikan bahwa pengembangan kualitas dan kuantitas dosen berjalan terencana terukur dan berkelanjutan harapannya dengan pengelolaan sdm yang baik kualitas akademik stkip gotong royong masohi bisa terus meningkat dan mampu menjawab tuntutan pendidikan tinggi ke depan

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian memandang perencanaan dan pengorganisasian dosen dalam upaya peningkatan mutu akademik dan kualitas lulusan di stkip gotong royong masohi?

Informan: kalau katong lihat dari sisi kepegawaian perencanaan sdm di stkip gotong royong masohi memang sangat fokus pada peningkatan kualitas dosen secara berkelanjutan prinsipnya dosen itu aset utama kampus jadi pengembangannya seng boleh setengah-setengah karena itu sejak awal katong dorong dosen untuk terus meningkatkan kualifikasi akademik baik lanjut studi ke jenjang s2 maupun s3 sesuai dengan kebutuhan program studi dan arah kebijakan pimpinan selain studi lanjut dosen juga diarahkan aktif ikut pelatihan seminar dan lokakarya katong lihat ini penting supaya dosen seng ketinggalan perkembangan ilmu metode pembelajaran dan tuntutan dunia pendidikan tinggi dari kegiatan-kegiatan itu katong harapkan dosen bisa bawa pulang pengetahuan baru dan terapkan langsung dalam proses pembelajaran di kelas dari sisi produktivitas akademik dosen juga terus didorong untuk lebih aktif menulis buku ajar memperluas kegiatan penelitian dan terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat katong di kepegawaian biasa mendata siapa dosen yang aktif meneliti siapa yang sudah menulis buku dan siapa yang terlibat pengabdian data ini kemudian dilaporkan ke pimpinan sebagai bahan evaluasi dan dasar untuk merancang program pengembangan lanjutan semua upaya itu tujuan akhirnya satu yaitu membangun atmosfer akademik yang sehat kalau dosen aktif belajar meneliti dan berbagi pengetahuan suasana akademik di kampus juga ikut hidup dampaknya bukan hanya ke dosen tapi langsung ke mahasiswa karena mutu pembelajaran meningkat dan kualitas lulusan juga ikut terangkat dalam pengorganisasian katong juga perhatikan pembagian tugas dosen di tingkat program studi seng semua dosen dipaksa kuat di semua bidang ada dosen yang memang lebih fokus dan unggul di pengajaran ada yang dorang kuat di penelitian dan ada juga yang sangat aktif di pengabdian masyarakat pembagian ini diatur supaya potensi masing-masing dosen bisa dimaksimalkan tapi tetap dalam koridor tri dharma katong juga atur peran dosen sebagai dosen pengampu mata kuliah dosen pembimbing akademik dosen pembimbing skripsi dan keterlibatan dosen dalam membimbing mahasiswa dalam kegiatan riset mahasiswa juga dilibatkan dalam penelitian dosen supaya sejak awal dorang sudah terbiasa dengan budaya akademik dan riset semua ini seng dibiarkan jalan sendiri-sendiri tapi diatur supaya proses akademik berjalan tertib terkoordinasi dan kualitas pembelajaran tetap terjaga dari sisi kepegawaian katong melihat bahwa perencanaan dan pengorganisasian dosen yang baik akan sangat berpengaruh terhadap mutu institusi kalau tugas jelas arah pengembangan jelas dan dukungan pimpinan kuat maka dosen bisa bekerja lebih fokus dan profesional itu sebabnya katong selalu mendukung pimpinan dalam memastikan bahwa perencanaan dan pengorganisasian sdm dosen benar-benar berpihak pada peningkatan mutu akademik stkip gotong royong masohi secara berkelanjutan

Peneliti: bagaimana peran bagian kepegawaian dalam mengatur keseimbangan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi serta pengorganisasian sdm agar kinerja dosen dan pegawai tetap efektif dan terkontrol?

Informan: di bagian kepegawaian katong memang fokus betul pada pengaturan produktivitas tri dharma perguruan tinggi prinsipnya beban mengajar penelitian dan pengabdian kepada masyarakat itu harus seimbang seng boleh berat di satu sisi saja kalau

dosen hanya mengajar terus tapi seng meneliti dan seng mengabdikan itu seng sehat untuk pengembangan akademik sebaliknya kalau terlalu fokus penelitian tapi tugas mengajar terabaikan itu juga bermasalah karena itu katong atur beban kerja dosen melalui mekanisme bkd supaya seimbang dan proporsional dari bkd itu bisa terlihat dengan jelas siapa dosen yang aktif mengajar siapa yang meneliti dan siapa yang terlibat pengabdian kalau ada dosen yang bebannya terlalu berat katong evaluasi dan atur ulang kalau ada yang bebannya masih kurang katong dorong supaya bisa terlibat lebih aktif semua itu dilakukan supaya tidak ada dosen yang terlalu terbebani dan juga tidak ada yang kosong tanpa tanggung jawab selain soal beban kerja katong juga perhatikan pembaruan kompetensi pedagogik dosen dunia pendidikan sekarang berkembang cepat jadi dosen seng boleh tertinggal katong pastikan dosen terus memperbarui kemampuan mengajarnya terutama penguasaan teknologi pembelajaran digital penggunaan lms media pembelajaran online dan metode belajar interaktif itu sekarang sudah jadi kebutuhan bukan lagi pilihan katong juga dorong dosen untuk memahami kurikulum terbaru termasuk kurikulum merdeka pemahaman ini penting supaya proses pembelajaran di stkip tetap relevan dengan kebutuhan sekolah tuntutan dunia kerja dan perkembangan zaman dari sisi kepegawaian katong biasanya mendata dosen mana yang sudah ikut pelatihan kurikulum siapa yang perlu didorong lagi lalu disampaikan ke pimpinan untuk ditindaklanjuti lewat pelatihan atau workshop untuk pengorganisasian sdm secara umum katong lakukan lewat penempatan pegawai sesuai kompetensi pegawai administrasi seng bisa ditempatkan sembarang ada pegawai yang memang kuat di akademik jadi ditempatkan di bagian akademik ada yang latar belakangnya keuangan jadi urus keuangan ada juga yang fokus di kepegawaian dengan penempatan seperti ini kerja jadi lebih cepat rapi dan minim kesalahan hal yang sama juga berlaku untuk dosen selain pengaturan bkd katong pastikan dosen ditempatkan sesuai bidang keahlian dan latar belakang pendidikannya dengan begitu pengajaran lebih tepat sasaran dan kualitas pembelajaran bisa terjaga semua pengorganisasian ini katong lakukan supaya kerja di lingkungan stkip gotong royong masohi bisa berjalan efektif terkontrol dan sesuai standar dari perspektif kepegawaian pengaturan beban kerja dan pengorganisasian sdm ini sangat menentukan mutu lembaga kalau sistemnya jelas pembagian tugasnya adil dan kompetensi sdm terus diperbarui maka kinerja dosen dan pegawai akan lebih optimal itu sebabnya katong selalu berusaha memastikan bahwa pengelolaan sdm di stkip bukan hanya tertib secara administrasi tapi juga benar-benar mendukung peningkatan mutu pendidikan dan layanan akademik secara berkelanjutan

Peneliti: bagaimana upaya bagian kepegawaian dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan serta membangun budaya kerja yang mendukung mutu layanan di stkip gotong royong masohi?

Informan: untuk tenaga kependidikan katong memang dorong profesionalisme lewat digitalisasi layanan administrasi sekarang sistem kerja seng bisa lagi pakai cara-cara lama katong arahkan supaya pelayanan administrasi baik akademik maupun keuangan semakin berbasis digital supaya prosesnya lebih cepat tertib dan transparan dengan sistem digital

pekerjaan bisa dipantau data lebih rapi dan risiko kesalahan administrasi bisa dikurangi katong juga tekankan peningkatan kualitas pelayanan atau service excellence pegawai seng cuma dituntut bisa kerja administrasi tapi juga harus punya sikap melayani yang baik cara bicara ke mahasiswa cara merespons permintaan dosen sampai ketepatan waktu dalam menyelesaikan urusan administrasi itu semua jadi perhatian katong ingin mahasiswa merasa dilayani dengan baik bukan dipersulit kalau tenaga kependidikan profesional mahasiswa juga akan lebih nyaman dan percaya dengan layanan kampus selain itu katong kuatkan budaya keteladanan di lingkungan kerja stkip ini kan lembaga pencetak calon guru jadi bukan hanya dosen yang harus jadi contoh tapi staf pendukung juga integritas disiplin etika kerja dan tanggung jawab itu harus terlihat dalam keseharian pegawai katong selalu tekankan bahwa pegawai bukan hanya pekerja administrasi tapi juga bagian dari sistem pendidikan yang membentuk karakter calon pendidik budaya kerja ini katong bangun lewat pembinaan rutin pengawasan dan evaluasi kinerja kalau ada pegawai yang kerjanya baik disiplin dan melayani dengan hati itu diapresiasi tapi kalau ada yang melanggar etika kerja atau seng disiplin pasti ditegur dan dibina tujuannya bukan untuk menghukum tapi untuk memperbaiki dan menjaga budaya kerja tetap sehat menurut katong profesionalisme tenaga kependidikan sangat berpengaruh pada citra dan mutu lembaga kalau layanan administrasi tertib cepat dan pegawainya berintegritas maka proses akademik juga akan berjalan lebih lancar itu sebabnya bagian kepegawaian terus mendorong penguatan sistem digital peningkatan kualitas pelayanan dan pembentukan karakter kerja pegawai supaya stkip gotong royong masohi benar-benar menjadi lingkungan akademik yang profesional beretika dan layak jadi contoh bagi mahasiswa sebagai calon pendidik di masa depan

Peneliti: Bagaimana bagian kepegawaian menerapkan fungsi manajemen kinerja dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di stkip gotong royong masohi?

Informan: fungsi manajemen kinerja itu jadi perhatian utama katong di bagian kepegawaian karena dari situlah bisa dilihat apakah sdm bekerja secara seimbang dan produktif atau tidak untuk dosen katong atur penugasan beban kerja dosen atau bkd secara adil dengan minimal 12 sks per semester sesuai ketentuan beban kerja itu mencakup tri dharma perguruan tinggi jadi seng hanya mengajar saja tapi juga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat katong seng mau beban kerja dosen timpang misalnya ada yang terlalu berat mengajar tapi seng punya waktu meneliti atau sebaliknya semua diatur supaya seimbang karena kalau seimbang kinerja dosen juga lebih terjaga dalam praktiknya katong selalu koordinasi dengan pimpinan dan program studi untuk memastikan pembagian tugas sesuai kompetensi dosen dan kebutuhan akademik jadi penugasan bkd bukan asal bagi tapi benar-benar dipikirkan agar dosen bisa bekerja maksimal selain pengaturan bkd penilaian kinerja dosen juga katong laksanakan lewat mekanisme penilaian angka kredit atau pak pak ini penting karena berkaitan langsung dengan pengembangan karier dosen mulai dari kenaikan jabatan fungsional sampai pengakuan atas kinerja akademik yang sudah dilakukan katong bantu dosen dalam proses pengusulan pak memastikan dokumen lengkap dan sesuai dengan aturan yang berlaku

supaya usaha dosen dalam tri dharma bisa diakui secara resmi untuk tenaga kependidikan manajemen kinerja dilakukan melalui evaluasi kinerja secara periodik katong lihat bagaimana pegawai menjalankan tugasnya kedisiplinan tanggung jawab serta kualitas pelayanan yang diberikan evaluasi ini biasanya berbasis laporan kerja dan pengamatan langsung di unit masing-masing dari hasil evaluasi itu katong bisa tahu siapa yang kinerjanya baik dan siapa yang masih perlu pembinaan menurut katong fungsi manajemen kinerja ini bukan untuk mencari kesalahan tapi untuk memastikan semua sdm berjalan di jalur yang benar kalau ada dosen atau pegawai yang kinerjanya belum optimal itu jadi bahan evaluasi untuk perbaikan entah lewat penyesuaian beban kerja pelatihan tambahan atau pendampingan

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian melihat penerapan pengelolaan sdm melalui program peningkatan kompetensi pengaturan beban kerja serta tindak lanjut pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari di stkip gotong royong masohi?

Informan: di bagian kepegawaian katong melihat penerapan pengelolaan sdm itu dari hal-hal yang nyata dan berjalan setiap hari bukan cuma dari rencana atau dokumen saja program peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan tetap jalan secara berkelanjutan katong lakukan lewat pelatihan internal di kampus dan juga kerja sama eksternal salah satunya dengan lldikti wilayah xii contohnya ada pelatihan penyusunan rps berbasis kkni dan workshop penelitian tindakan kelas yang memang dibutuhkan dosen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan penelitian pelatihan-pelatihan ini seng katong lihat sebagai kegiatan seremonial setelah dosen dan pegawai ikut pelatihan atau workshop katong selalu dorong supaya ilmu yang didapat langsung diterapkan dalam kerja harian misalnya setelah ikut pelatihan rps dosen diminta menyesuaikan rps mata kuliah sesuai standar yang dipelajari begitu juga dengan pelatihan penelitian dosen diarahkan untuk mulai menyusun proposal atau mengembangkan penelitian di program studi masing-masing jadi seng ada pelatihan yang berhenti di sertifikat saja tapi harus ada dampaknya dalam praktik untuk tenaga kependidikan pelatihan juga diarahkan pada kebutuhan nyata seperti administrasi akademik keuangan dan penggunaan sistem berbasis digital katong pastikan pegawai benar-benar paham tugas pokok dan fungsinya pegawai ditempatkan sesuai kompetensi ada yang fokus urus akademik keuangan sampai kepegawaian dengan pembagian tugas yang jelas kerja bisa lebih efektif dan pelayanan ke mahasiswa juga lebih tertib pengaturan beban kerja dosen katong lakukan lewat bkd supaya seimbang katong seng mau ada dosen yang terlalu berat bebannya tapi juga seng mau ada yang kosong beban mengajar penelitian dan pengabdian masyarakat diatur supaya proporsional dari situ katong bisa pantau produktivitas dosen dan memastikan tri dharma berjalan dengan baik kalau ada dosen yang beban kerjanya belum seimbang katong koordinasi dengan pimpinan dan program studi untuk penyesuaian selain dosen dan pegawai katong juga perhatikan pembinaan mahasiswa sebagai bagian dari pengelolaan sdm secara menyeluruh kegiatan pembinaan mahasiswa terus dilakukan lewat sistem monitoring antara dosen dan mahasiswa dosen pembimbing memantau perkembangan akademik mahasiswa sementara dari sisi non-akademik katong lihat juga

perkembangan mental kedisiplinan dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kampus dengan monitoring ini katong bisa tahu kalau ada mahasiswa yang bermasalah atau butuh pendampingan lebih awal jadi bagi katong di bagian kepegawaian penerapan pengelolaan sdm itu terlihat dari bagaimana dosen dan pegawai menjalankan tugasnya setiap hari kalau pelatihan berjalan beban kerja seimbang tupoksi jelas dan hasilnya terasa dalam pelayanan serta proses akademik berarti pengelolaan sdm sudah berjalan ke arah yang benar semua ini katong lakukan supaya kualitas sdm di stkip gotong royong masohi terus meningkat dan mendukung mutu lembaga secara berkelanjutan

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian memandang pembinaan pemeliharaan dan penegakan disiplin sdm dalam menjaga motivasi loyalitas serta profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan di stkip gotong royong masohi?

Informan: di bagian kepegawaian beta dan tim melihat bahwa pembinaan dan pemeliharaan sdm itu sama pentingnya dengan perencanaan dan pengorganisasian katong seng hanya fokus pada bagaimana orang direkrut atau diberi tugas tapi juga bagaimana dorang dijaga supaya tetap disiplin termotivasi dan loyal terhadap lembaga sdm itu manusia bukan mesin jadi harus dikelola dengan pendekatan yang tegas tapi juga manusiawi untuk menjaga disiplin katong menegakkan kode etik dosen dan tenaga kependidikan dengan jelas dari awal dosen dan pegawai sudah tahu aturan mainnya seperti apa kalau ada pelanggaran disiplin katong seng tutup mata pasti ada sanksi sesuai aturan yang berlaku supaya ada efek jera dan keadilan bagi semua penegakan aturan ini penting supaya budaya kerja tetap sehat dan profesional kalau aturan dibiarkan longgar lama-lama disiplin bisa turun dan itu berdampak langsung pada mutu layanan dan pembelajaran di sisi lain katong juga sadar bahwa disiplin saja seng cukup dosen dan tenaga kependidikan juga perlu dijaga motivasi dan loyalitasnya karena itu pembinaan katong lakukan secara berkelanjutan baik lewat arahan pimpinan evaluasi kinerja maupun komunikasi langsung kalau ada dosen atau pegawai yang kinerjanya menurun katong seng langsung beri sanksi tapi lihat dulu penyebabnya bisa jadi karena beban kerja masalah pribadi atau kurangnya dukungan sistem dari situ baru katong cari solusi yang tepat pemeliharaan sdm juga berkaitan dengan kesejahteraan katong di kepegawaian berupaya memastikan dosen dan tenaga kependidikan merasa aman dan dihargai program asuransi kesehatan dan dana pensiun menjadi bagian penting dari upaya menjaga kesejahteraan itu dengan adanya jaminan kesehatan dan masa depan dosen dan pegawai bisa bekerja dengan lebih tenang dan fokus katong percaya kalau kesejahteraan diperhatikan maka loyalitas dan semangat kerja akan tumbuh dengan sendirinya selain itu pembinaan juga diarahkan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga katong selalu ingatkan bahwa stkip gotong royong masohi ini adalah rumah bersama kalau lembaga maju dosen dan pegawai juga ikut maju karena itu katong dorong budaya kerja yang saling menghargai saling mendukung dan saling mengingatkan pegawai bukan cuma kerja untuk menyelesaikan tugas administrasi tapi juga menjadi contoh sikap dan etika bagi mahasiswa sebagai calon pendidik jadi bagi katong di bagian kepegawaian

pembinaan dan pemeliharaan sdm itu adalah upaya menjaga keseimbangan antara ketegasan aturan dan perhatian terhadap kesejahteraan

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian memandang evaluasi mahasiswa sebagai bagian dari evaluasi sumber daya manusia dalam rangka pembinaan karakter dan kesiapan lulusan stkip gotong royong masohi?

Informan: di bagian kepegawaian katong melihat bahwa mahasiswa juga bagian penting dari sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi jadi evaluasi mahasiswa seng bisa dilihat hanya dari nilai akademik saja nilai itu penting tapi bukan satu-satunya ukuran keberhasilan pembinaan mahasiswa katong percaya bahwa perguruan tinggi apalagi lembaga pendidikan tenaga kependidikan seperti stkip harus membentuk mahasiswa secara utuh baik dari sisi intelektual sikap maupun karakter karena itu evaluasi mahasiswa katong lakukan dengan memperhatikan keterlibatan dorang dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan seperti bem ukm dan himpunan mahasiswa program studi (hmp) aktivitas-aktivitas ini menjadi indikator penting untuk melihat bagaimana mahasiswa belajar memimpin bekerja sama bertanggung jawab dan mengelola kegiatan setiap akhir semester semua kegiatan mahasiswa dievaluasi melalui laporan pertanggungjawaban yang disampaikan oleh masing-masing organisasi dari laporan itu katong bisa lihat apakah kegiatan yang dijalankan benar-benar aktif dan memberi dampak atau hanya sekedar formalitas kalau dari hasil evaluasi ditemukan kegiatan yang tidak berjalan optimal kurang aktif atau hanya ada di atas kertas maka itu langsung ditindaklanjuti tindak lanjutnya bisa berupa pembinaan ulang perbaikan sistem pendampingan sampai penataan kembali struktur organisasi mahasiswa tujuannya bukan untuk menghukum tapi untuk memastikan bahwa kegiatan kemahasiswaan benar-benar menjadi sarana pembelajaran yang bermakna bagi mahasiswa evaluasi ini juga katong arahkan untuk melihat sejauh mana pembinaan kemahasiswaan sudah membentuk karakter mahasiswa katong perhatikan apakah mahasiswa menunjukkan sikap tanggung jawab kedisiplinan kepedulian sosial dan kemampuan bekerja dalam tim nilai-nilai ini sangat penting karena mahasiswa stkip disiapkan untuk menjadi calon guru dan tenaga pendidik di masa depan kalau dari sekarang karakter dorang seng dibentuk dengan baik nanti akan berpengaruh ketika dorang terjun ke dunia kerja dan masyarakat selain itu evaluasi aktivitas mahasiswa juga menjadi bahan pertimbangan dalam menyiapkan mahasiswa agar siap bersaing di dunia kerja melalui organisasi dan kegiatan non-akademik mahasiswa dilatih untuk berbicara di depan umum mengelola program menyusun laporan dan mengambil keputusan semua pengalaman ini menjadi bekal penting ketika dorang lulus nanti oleh karena itu katong di kepegawaian melihat evaluasi mahasiswa sebagai bagian dari sistem evaluasi sdm yang menyeluruh karena hasil akhirnya bukan hanya lulusan yang pintar secara akademik tapi juga matang secara kepribadian dan siap mengabdikan diri di tengah masyarakat

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian melaksanakan evaluasi kinerja dosen dan memanfaatkan hasil evaluasi tersebut dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi?

Informan: di bagian kepegawaian evaluasi kinerja dosen katong lakukan berdasarkan standar mutu yang sudah ditetapkan dalam sistem penjaminan mutu internal (spmi) jadi evaluasi seng dilakukan secara subjektif tapi mengacu pada indikator yang jelas dan terukur katong perhatikan kualitas interaksi dosen dengan mahasiswa kesiapan bahan ajar serta keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat semua aspek ini dianggap penting karena langsung berkaitan dengan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan dalam praktiknya katong kumpul data secara rutin data itu mencakup kehadiran dosen beban kerja dosen sesuai bkd serta riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi yang pernah diikuti dari data ini katong bisa lihat dengan cukup jelas mana dosen yang aktif produktif dan konsisten menjalankan tri dharma dan mana juga yang masih perlu pembinaan lebih lanjut katong seng mau langsung menilai orang dari satu sisi saja tapi lihat secara menyeluruh dari data dan bukti yang ada hasil evaluasi yang katong lakukan selama ini menunjukkan bahwa ada peningkatan partisipasi dosen terutama dalam kegiatan penelitian dan pelatihan banyak dosen yang mulai lebih aktif ikut workshop menulis proposal penelitian dan melibatkan mahasiswa dalam kegiatan akademik ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan bukan sekadar formalitas tapi punya dampak terhadap perubahan perilaku kerja dosen setelah semua data terkumpul dan dianalisis hasil evaluasi sdm tersebut katong laporkan ke pimpinan khususnya kepada ketua stkip laporan ini menjadi bahan pertimbangan penting dalam pengambilan kebijakan misalnya kalau ada dosen yang beban kerjanya terlalu berat atau kurang seimbang maka bisa dilakukan penugasan ulang kalau ada dosen yang terlihat kurang aktif atau masih lemah di aspek tertentu maka solusinya diarahkan pada pelatihan tambahan pendampingan atau penguatan kompetensi tertentu bagi katong di kepegawaian evaluasi dosen bukan bertujuan untuk mencari kesalahan tapi sebagai alat pembinaan katong ingin supaya setiap dosen bisa berkembang sesuai potensinya dan berkontribusi maksimal bagi lembaga dengan evaluasi yang berbasis standar mutu data yang akurat dan tindak lanjut yang jelas pengelolaan sdm di stkip gotong royong masohi bisa berjalan lebih terarah adil dan berkelanjutan

Peneliti: bagaimana bagian kepegawaian melakukan evaluasi kesesuaian kuantitas dan kualifikasi sumber daya manusia dengan target renstra dan standar nasional khususnya dalam mendukung peningkatan akreditasi stkip gotong royong masohi?

Informan: di bagian kepegawaian beta selalu bandingkan data aktual yang katong punya dengan target yang sudah ditetapkan dalam dokumen rencana strategis (renstra) dan juga standar dari sn-dikti data itu mencakup banyak hal mulai dari jumlah dosen yang sudah bergelar s3 posisi jabatan fungsional dosen sampai dengan kualifikasi tenaga kependidikan di setiap unit kerja semua data ini seng hanya disimpan tapi terus dipantau dan diperbarui secara berkala katong lihat betul apakah kondisi riil di lapangan sudah

sesuai dengan yang direncanakan misalnya dalam renstra sudah ditetapkan target peningkatan jumlah dosen bergelar s3 maka beta cek berapa dosen yang sementara lanjut studi siapa yang sudah selesai dan bagaimana progresnya dari situ katong bisa tahu apakah target itu masih realistis sudah tercapai atau masih perlu dorongan tambahan dari lembaga hal yang sama juga katong lakukan untuk jabatan fungsional dosen katong pantau berapa dosen yang masih asisten ahli siapa yang sudah lektor dan siapa yang sementara diproses naik jabatan ini penting karena jabatan fungsional bukan cuma berdampak ke individu dosen tapi juga sangat berpengaruh pada nilai akreditasi lembaga kalau jabatan fungsional dosen stagnan maka kualitas institusi juga bisa ikut terhambat untuk tenaga kependidikan katong bandingkan juga kualifikasi yang ada dengan kebutuhan riil lembaga katong lihat apakah jumlah dan kompetensi tenaga administrasi pustakawan laboran dan staf pendukung lainnya sudah sesuai standar kalau masih ada kekurangan baik dari sisi jumlah maupun kemampuan itu langsung menjadi catatan dalam evaluasi sdm dari proses perbandingan data ini katong bisa tahu dengan jelas apakah kebutuhan sdm stkip gotong royong masohi sudah terpenuhi atau masih kurang evaluasi ini sangat penting terutama dalam kaitannya dengan peningkatan akreditasi lembaga karena akreditasi sng cuma lihat gedung atau dokumen tapi sangat bergantung pada kualitas dan kualifikasi sdm yang dimiliki hasil evaluasi ini kemudian katong sampaikan ke pimpinan sebagai bahan pengambilan kebijakan bisa berupa dorongan studi lanjut percepatan jabatan fungsional rekrutmen sdm baru atau penguatan kompetensi tenaga kependidikan jadi bagi katong evaluasi sdm berbasis data dan standar ini adalah kunci supaya pengembangan stkip gotong royong masohi berjalan terarah terukur dan selaras dengan tuntutan mutu pendidikan tinggi

TRANSKRIP WAWANCARA

| | |
|----------------|--|
| Hari/tanggal | : Senin / 27 Oktober 2025 |
| Waktu | : 09.00 WIT. |
| Informen | : Centhya V. Maitimu Sp., M.Si. |
| Jabatan | : Kepala Bagian SPMI |
| Tema Wawancara | : Perencanaan, Pengorganisasian dan Evaluasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia |

Peneliti: bagaimana peran sistem penjaminan mutu internal (spmi) dalam memastikan perencanaan sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi berjalan sesuai standar dan arah pengembangan lembaga?

Informan: kalau bicara soal perencanaan sdm spmi itu sebenarnya bukan di posisi bikin rencana tapi katong di posisi memasatikan bahwa semua rencana yang dibuat pimpinan dan unit-unit itu sudah sesuai standar mutu yang berlaku jadi beta dan tim di spmi selalu lia dulu ini rencana pengembangan dosen tenaga kependidikan sampai mahasiswa sudah sesuai atau belum deng standar nasional terutama sn-dikti katong seng bisa kerja pakai kira-kira semua harus ada acuannya dalam praktik katong lihat misalnya rencana pengembangan dosen apakah rencana itu sudah memperhatikan standar dosen baik dari sisi kualifikasi kompetensi beban kerja sampai kewajiban tri dharma beban kerja dosen itu katong cek apakah pembagiannya sudah rasional seimbang antara mengajar penelitian dan pengabdian seng boleh ada dosen yang cuma berat di mengajar tapi seng diberi ruang penelitian atau sebaliknya semua itu harus seimbang sesuai standar yang sudah ditetapkan selain itu katong juga perhatikan standar proses pembelajaran jadi waktu ada rencana akademik misalnya pengembangan kurikulum metode pembelajaran atau penggunaan teknologi spmi lihat apakah itu sejalan deng standar proses apakah dosen disiapkan dengan kompetensi yang sesuai apakah metode yang direncanakan bisa diukur hasilnya dan apakah mahasiswa ditempatkan sebagai subjek aktif dalam proses belajar jadi perencanaan sdm seng bisa dilepas dari perencanaan akademik karena dua itu saling terkait dari sisi mahasiswa juga sama katong pakai standar evaluasi mahasiswa sebagai acuan kalau ada rencana pengembangan kemahasiswaan katong lihat apakah indikatornya jelas bisa diukur dan sesuai standar seng cuma kegiatan jalan tapi harus bisa dievaluasi dampaknya ke pembentukan karakter kompetensi dan capaian akademik mahasiswa intinya di spmi katong selalu pastikan bahwa setiap perencanaan sdm itu seng lepas dari standar mutu yang sudah ditetapkan lembaga standar dosen standar pembelajaran dan standar evaluasi mahasiswa itu jadi pegangan utama dengan begitu arah pengembangan sdm itu jelas terukur dan seng tergantung pada siapa pimpinan atau kebijakan sesaat katong mau pastikan mutu tetap terjaga secara sistematis dan berkelanjutan

Peneliti: bagaimana pandangan dan peran sistem penjaminan mutu internal (spmi) dalam pengorganisasian sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi khususnya terkait pembagian tugas dosen dan tenaga kependidikan?

Informan: kalau di spmi katong selalu mulai dari satu prinsip dasar yaitu pengorganisasian sdm itu seng boleh sembarang jadi katong lihat betul apakah pembagian tugas dosen dan pegawai sudah sesuai deng standar yang berlaku standar ini bukan katong bikin sendiri tapi mengacu pada standar dosen standar tenaga kependidikan dan standar pengelolaan pembelajaran yang sudah ditetapkan dalam sistem mutu internal dan juga sn-dikti dalam praktik sehari-hari katong perhatikan apakah dosen sudah ditempatkan sesuai fungsi utamanya yaitu menjalankan tri dharma perguruan tinggi dosen harus jelas perannya apakah sebagai pengampu mata kuliah pembimbing akademik pembimbing skripsi atau pendamping kegiatan seperti mbkm seng boleh ada dosen yang tugasnya tumpang tindih atau justru seng jelas karena itu nanti berpengaruh langsung ke mutu pembelajaran dan pelayanan akademik untuk tenaga kependidikan juga sama katong lihat apakah pegawai administrasi ditempatkan sesuai kompetensi dan tugasnya misalnya yang urus akademik keuangan kepegawaian perpustakaan atau laboratorium kalau pembagian tugas seng jelas pasti kerja jadi kacau laporan seng rapi dan pelayanan ke mahasiswa juga terganggu itu sebabnya spmi selalu menekankan pentingnya struktur kerja yang jelas dan terorganisir kalau dalam proses monitoring katong temukan ada ketidaksesuaian misalnya pembagian tugas seng sesuai standar atau ada unit yang kewenangannya tumpang tindih katong seng diam saja rekomendasi langsung katong sampaikan ke pimpinan biasanya katong buat dalam bentuk catatan mutu atau laporan hasil evaluasi supaya pimpinan bisa ambil keputusan untuk perbaikan jadi fungsi spmi itu bukan mencari kesalahan tapi memastikan sistem kerja bisa berjalan sesuai arah mutu yang sudah ditetapkan beta selalu bilang spmi seng bisa jalan kalau sdm seng diorganisir dengan baik mau punya standar setinggi apa pun kalau orang-orang di dalamnya seng tahu tugas dan tanggung jawabnya mutu seng akan tercapai karena itu pengorganisasian sdm katong lihat sebagai pondasi utama untuk mutu lembaga dari pembagian tugas yang jelas koordinasi bisa jalan pengendalian bisa dilakukan dan evaluasi bisa lebih objektif tanpa pengorganisasian sdm yang baik semua sistem mutu itu cuma jadi dokumen di atas kertas

Peneliti: bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia di stkip gotong royong masohi jika ditinjau dari sisi penjaminan mutu internal?

Informan: kalau katong bicara pengorganisasian sdm dari sisi mutu itu kelihatan jelas dari mekanisme pengendalian yang katong bangun dalam sistem spmi jadi seng cuma sekadar bagi tugas lalu selesai tapi katong atur betul siapa yang bertanggung jawab di setiap standar mutu siapa yang memantau pelaksanaannya dan siapa yang mengevaluasi hasilnya di spmi setiap standar itu seng berdiri sendiri ada unit kerja yang melaksanakan ada penanggung jawab standar dan ada tim atau unit yang memonitor serta menilai semua itu terdokumentasi jadi dalam praktiknya selalu ada laporan laporan ini penting karena dari situ katong bisa lihat apakah dosen dan tenaga kependidikan benar-benar sudah bekerja sesuai peran masing-masing atau belum misalnya dalam standar dosen dan pembelajaran katong bisa lihat siapa yang bertanggung jawab memastikan dosen menjalankan tri dharma siapa yang memantau proses pembelajaran dan siapa yang mengevaluasi hasilnya begitu juga dengan tenaga kependidikan katong bisa pantau

apakah pelayanan akademik administrasi dan keuangan sudah berjalan sesuai prosedur semua itu ada mekanisme kontrolnya pengorganisasian sdm juga katong lihat dari sisi sistem artinya seng tergantung orang per orang saja tapi sudah diatur dalam struktur dan prosedur ada yang bertugas melaksanakan ada yang memonitor dan ada yang menilai dengan sistem seperti ini penerapan kerja dosen dan pegawai bisa dievaluasi dengan jelas karena dari awal perannya sudah diatur dan diketahui bersama dengan struktur yang jelas ini katong di spmi bisa bekerja lebih objektif kalau ada kekurangan katong tahu di bagian mana masalahnya apakah di pelaksanaan pengawasan atau di penetapan standar jadi pengorganisasian sdm ini beta lihat bukan hanya soal efisiensi kerja tapi juga soal menjaga mutu supaya tetap konsisten dan berkelanjutan tanpa pengorganisasian sdm yang berbasis sistem dan pengendalian mutu susah sekali untuk memastikan bahwa kegiatan akademik dan layanan benar-benar berjalan sesuai standar yang sudah ditetapkan lembaga

Peneliti: bagaimana proses evaluasi sumber daya manusia khususnya dosen yang dilakukan oleh spmi di stkip gotong royong masohi?

Informan: fokus utama yang katong lia pertama itu kepatuhan dosen pung beban kerja terutama bkd bkd ini jadi pintu masuk utama untuk menilai apakah dosen su jalankan tanggung jawabnya dengan baik atau belum jadi beta deng staf seng cuma lihat angka atau laporan saja tapi katong pantau betul prosesnya setiap semester katong cek laporan bkd dosen yang diinput di aplikasi sister dari situ katong bisa lihat aktivitas dosen mulai dari mengajar penelitian sampai pengabdian kepada masyarakat tapi beta mau tekankan katong seng mau evaluasi yang cuma berhenti di sistem jadi setelah lihat laporan di sister katong sesuaikan deng kondisi di lapangan misalnya di laporan tertulis dosen melakukan penelitian atau pengabdian katong cocokan deng bukti fisik dan pelaksanaannya apakah benar kegiatan itu jalan apakah sesuai jadwal dan apakah hasilnya ada katong seng mau sampai hanya bagus di laporan tapi kenyataan di lapangan beda itu yang selalu katong jaga dalam evaluasi dalam hal tri dharma katong juga perhatikan keseimbangan ada dosen yang kuat di mengajar tapi lemah di penelitian ada juga yang aktif penelitian tapi kurang di pengabdian semua itu katong catat dalam evaluasi jadi evaluasi sdm seng semata-mata cari siapa yang salah tapi lebih ke melihat peta kinerja dosen secara utuh evaluasi ini katong lakukan rutin tiap semester supaya perkembangan dosen bisa dipantau secara berkelanjutan dari hasil evaluasi bkd itu katong bisa beri rekomendasi ke pimpinan apakah dosen perlu pembinaan pendampingan atau didorong ikut kegiatan tertentu jadi beta lihat evaluasi sdm lewat bkd ini penting bukan hanya untuk kepatuhan administrasi tapi juga untuk jaga mutu pelaksanaan tri dharma di kampus dengan cara ini katong di spmi bisa pastikan bahwa kinerja dosen yang tercatat di sistem benar-benar mencerminkan kinerja yang terjadi di lapangan ini penting karena mutu perguruan tinggi seng bisa dibangun dari laporan saja tapi dari pelaksanaan nyata yang konsisten dan bisa dipertanggungjawabkan

Peneliti: bagaimana mekanisme evaluasi sumber daya manusia yang dilakukan oleh spmi di stkip gotong royong masohi dalam menjamin kepatuhan terhadap standar mutu?

Informan: dalam evaluasi sdm katong di spmi ukur kepatuhan dosen dan tenaga kependidikan terhadap standar mutu yang sudah ditetapkan lembaga jadi ukuran utama katong itu bukan perasaan atau penilaian subjektif tapi semua berbasis data dan bukti setiap standar sudah jelas indikatornya siapa yang dinilai dan apa yang harus dipenuhi untuk dosen katong lihat kepatuhan terhadap standar dosen dan standar pelaksanaan tri dharma katong cek data bkd laporan kegiatan kehadiran sampai bukti pendukung lain semua itu dikumpulkan dan diverifikasi supaya penilaian sng hanya berdasarkan laporan di atas kertas tapi benar-benar sesuai dengan pelaksanaan di lapangan sementara untuk tenaga kependidikan katong nilai kepatuhan terhadap standar layanan dan tugas administrasi katong lihat laporan kinerja keterlibatan dalam mendukung kegiatan akademik serta kemampuan menjalankan sistem yang sudah ditetapkan kampus jadi evaluasi sdm itu katong lihat secara menyeluruh sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing kalau dalam proses evaluasi katong temukan ada ketidaksesuaian atau kelemahan katong sng berhenti di laporan saja temuan itu langsung katong tindaklanjuti dengan rekomendasi perbaikan rekomendasi tersebut bisa berupa perbaikan kinerja penyesuaian tugas atau peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendampingan setelah rekomendasi disampaikan katong juga lakukan pemantauan ulang di semester berikut jadi evaluasi itu bersifat berkelanjutan bukan sekali selesai katong mau pastikan bahwa perbaikan yang direkomendasikan benar-benar dilaksanakan dan berdampak pada peningkatan mutu kerja dosen maupun tenaga kependidikan dengan pola seperti ini evaluasi sdm sng hanya jadi kewajiban administrasi tapi menjadi bagian dari siklus penjaminan mutu katong di spmi berusaha jaga supaya setiap proses evaluasi selalu berujung pada perbaikan nyata sehingga standar mutu yang sudah ditetapkan bisa benar-benar dijalankan secara konsisten di lingkungan stkip gotong royong masohi

Peneliti: bagaimana peran spmi dalam mengevaluasi sumber daya manusia jika dikaitkan dengan pencapaian indikator kinerja utama (iku) institusi?

Informan: kalau dari sisi iku katong di spmi selalu fokus lia capaian dosen terutama yang berkaitan dengan publikasi ilmiah karena iku itu sudah ditetapkan secara nasional jadi katong sng bisa jalan sendiri-sendiri tapi harus sejalan dengan kebijakan dari kemendikbudristek dalam praktiknya katong cek berapa banyak artikel dosen yang sudah naik di jurnal nasional terakreditasi sinta dan berapa yang sudah tembus jurnal internasional bereputasi seperti scopus data ini katong kumpulkan dari laporan dosen dan juga dari sistem yang tersedia supaya pengukuran kinerja itu objektif dan bisa dipertanggungjawabkan katong sng cuma hitung jumlah saja tapi katong lihat juga konsistensi dan keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian dari situ katong bisa lihat apakah pengembangan sdm dosen sudah berjalan sesuai arah kebijakan mutu lembaga dan tuntutan nasional iku ini penting karena menjadi cermin kinerja institusi kalau capaian dosen rendah di publikasi berarti ada yang harus dibenahi baik dari sisi kebijakan

pendampingan maupun fasilitas pendukung jadi hasil evaluasi itu ini seng berhenti sebagai angka tapi jadi bahan rekomendasi bagi pimpinan untuk mengambil langkah perbaikan dengan cara ini katong di spmi berusaha memastikan bahwa evaluasi sdm benar-benar terhubung dengan target institusi dan kebijakan nasional jadi pengembangan dosen seng jalan tanpa arah tapi jelas tujuannya terukur capaiannya dan bisa dievaluasi secara berkala untuk peningkatan mutu ke depan

Peneliti: bagaimana peran spmi dalam memastikan akurasi dan sinkronisasi data dosen sebagai bagian dari penjaminan mutu sumber daya manusia?

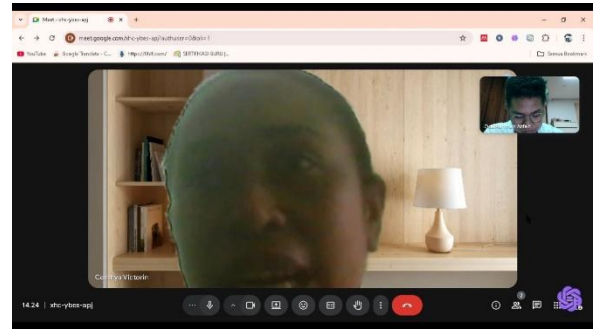
Informan: katong di spmi sangat perhatikan sinkronisasi data pddikti deng sister karena bagi katong mutu itu sangat tergantung dari data yang akurat dan valid kalau data seng sinkron maka semua penilaian mutu bisa salah arah olehnya itu katong selalu ingatkan dosen supaya rutin update data pangkat akademik sertifikasi pendidik dan riwayat pendidikan di sistem dalam praktik katong seng cuma percaya laporan di sistem saja katong biasa cek juga bukti fisik dan dokumen pendukung supaya data yang ada di pddikti dan sister benar-benar sesuai deng kondisi nyata di lapangan kalau ada perbedaan data langsung katong tindak lanjuti dan minta dosen atau unit terkait untuk perbaiki selain itu katong juga evaluasi soal linieritas beta dan tim di spmi selalu perhatikan apakah dosen mengajar mata kuliah yang sesuai deng bidang keahliannya ini penting karena kalau seng linier dampaknya bukan cuma ke administrasi tapi ke kualitas pembelajaran mahasiswa jadi katong pastikan penugasan dosen itu sesuai kompetensi akademiknya dalam evaluasi katong biasa bandingkan data dosen di sistem dengan jadwal mengajar rps dan dokumen akademik lainnya dari situ katong bisa lihat apakah sudah sesuai standar mutu atau masih ada yang perlu dibenahi kalau ditemukan ketidaksesuaian katong seng diam tapi langsung sampaikan rekomendasi ke pimpinan supaya bisa dilakukan penyesuaian semua ini katong lakukan supaya mutu akademik tetap terjaga dan lembaga seng dirugikan karena masalah data katong sadar bahwa akreditasi itu dan penilaian kinerja dosen semua sangat bergantung pada data yang benar jadi bagi katong di spmi sinkronisasi data itu bukan urusan teknis semata tapi bagian penting dari tanggung jawab menjaga mutu stkip secara keseluruhan

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



Wawancara Kepala STKIP GR Masohi



Wawancara Kabag SPMI
STKIP GR Masohi



Wawancara kepegawaian
STKIP GR Masohi

BIOGRAFI PENELITI



Perkenalkan penulis tesis ini, Ode Rahman Arfan lahir di Haya pada tanggal 21 Februari 2001. Penulis memulai perjalanan pendidikannya di tanah kelahirannya, menamatkan pendidikan dasar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Haya, dilanjutkan di SMP Al hilal Haya, dan menyelesaikan studi menengah atas di SMA Negeri 25 Maluku Tengah.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi sarjana (S1) di Program Studi Pendidikan Bahasa Arab, Universitas Hasyim Asy'ari, dan berhasil lulus pada tahun 2023. Selama masa studi S1, Penulis telah mengasah kemampuan profesionalnya sebagai tutor Bahasa Arab di salah satu lembaga kursus terkemuka di Kampung Inggris, Pare, Kediri.

Dengan minat yang kuat dalam pengembangan keilmuan dan praktik lapangan, Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang magister (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dimulai pada tahun 2023 dan direncanakan selesai pada tahun 2025. Tesis yang disusunnya berfokus pada kajian mendalam mengenai kompetensi manajerial, dan sumber daya manusia, yang menjadi perhatian utama Penulis.

Dedikasi Penulis di bidang akademik juga ditunjukkan melalui keterlibatannya yang aktif dalam kegiatan penelitian, baik secara mandiri maupun kolaboratif. Penulis telah secara konsisten mempublikasikan karya ilmiahnya dalam bentuk artikel jurnal di lingkup nasional. Salah satu pencapaian akademik pada studi lanjut S2 adalah terpilih sebagai penerima hibah penelitian dari Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui program bimbingan teknis publikasi karya ilmiah 2025.

Latar belakang keluarga yang kental dengan dunia pendidikan, di mana kedua orang tuanya merupakan sarjana pendidikan yang telah mengabdikan diri bertahun-tahun di bidang tersebut, turut menjadi inspirasi utama. Penulis memiliki dua adik perempuan yang saat ini juga tengah menempuh pendidikan, masing-masing di jenjang sarjana di Universitas Hasyim Asy'ari dan tingkat madrasah tsanawiyah.

Dengan latar belakang keilmuan yang kuat dan pengalaman penelitian yang teruji, penulis memiliki target karir untuk menjadi seorang dosen di bidang manajemen atau menempati posisi manajerial strategis di perusahaan swasta maupun negeri.