

Pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja

Management of Lecturers and Educational Staff at the Baturaja Islamic College (STAI Baturaja)

Dedi Siswanto

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 September 2026
Revised 25 September 2026
Accepted 28 September 2026
Available online 03 October 2026

Keywords

Human Resource Management, Islamic Higher Education, Faculty, Administrative Staff, STAI Baturaja.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

The optimal management of Human Resources (HR) serves as a crucial foundation for the quality and competitiveness of Islamic higher education institutions. This qualitative descriptive study, utilizing a case study method, examines HR governance at the College of Islamic Studies (STAI) Baturaja—covering aspects of planning, recruitment, capacity building, performance evaluation, and compensation systems for lecturers and educational staff. Through in-depth interviews, participant observation, and documentation studies, the research found that (1) HR planning is formulated based on lecturer-to-student ratios and the specific needs of study programs; (2) the recruitment process upholds high transparency despite constraints in formational quotas; (3) the enhancement of lecturer competence is facilitated through advanced study programs and participation in functional training; and (4) performance appraisal refers to the implementation of the Three Pillars of Higher Education (Tridharma Perguruan Tinggi). The implementation of this research offers a strategic framework for Islamic private higher education managers to boost HR productivity grounded in Islamic values.

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal menjadi fondasi krusial bagi mutu dan daya saing institusi pendidikan tinggi Islam. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus ini mengkaji tata kelola SDM di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja—mencakup aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan kapasitas, evaluasi kinerja, sampai sistem kompensasi untuk dosen dan tenaga kependidikan. Melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, serta studi dokumentasi, riset ini menemukan bahwa (1) perencanaan SDM dirumuskan berdasarkan rasio dosen dan kebutuhan spesifik program studi; (2) proses rekrutmen menjunjung tinggi transparansi meski terkendala kuota formasi; (3) peningkatan kompetensi dosen difasilitasi lewat program studi lanjut serta keikutsertaan dalam pelatihan fungsional; dan (4) penilaian kinerja yang mengacu pada pelaksanaan kewajiban Tridharma Perguruan Tinggi. Implementasi penelitian ini menawarkan kerangka kerja strategis bagi pengelola perguruan tinggi swasta Islam guna mendorong produktivitas SDM yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, produksi pengetahuan, inovasi, dan pembangunan masyarakat. Peran tersebut semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan pendidikan tinggi yang dipengaruhi oleh globalisasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Perguruan tinggi tidak lagi hanya dituntut menghasilkan lulusan yang kompeten, tetapi juga perlu membangun kapasitas kelembagaan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menghasilkan kinerja akademik yang berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, penyelenggaraan pendidikan tinggi dilaksanakan melalui Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Republik Indonesia, 2012). Pencapaian ketiga fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

Dalam konteks pendidikan tinggi Islam, tantangan tersebut memiliki dimensi yang lebih kompleks. Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) tidak hanya dituntut memenuhi standar akademik dan tata kelola pendidikan tinggi, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen dan tenaga kependidikan menjadi komponen penting dalam proses tersebut karena kualitas institusi pada tingkat operasional sangat ditentukan oleh kompetensi, kinerja, profesionalitas, serta kemampuan adaptasi sumber daya manusianya. Dosen, sebagai tenaga profesional dan ilmuwan, memiliki tanggung jawab dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Republik Indonesia, 2012).

Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan karena itu perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi pengembangan kelembagaan, bukan semata-mata sebagai aktivitas administratif. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menempatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, pengembangan karier, serta sistem penghargaan sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pendidikan tinggi, penerapan praktik MSDM memiliki karakteristik tersendiri karena sebagian besar tenaga akademik merupakan *knowledge workers* yang memiliki kompetensi profesional dan tingkat otonomi akademik yang relatif tinggi. Oleh sebab itu, praktik MSDM perlu diselaraskan dengan karakteristik pekerjaan akademik dan budaya organisasi perguruan tinggi (Tham & Holland, 2015).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM memiliki hubungan dengan berbagai aspek kinerja akademik. Praktik pengembangan sumber daya manusia, dukungan organisasi, pengakuan terhadap kinerja, dan peluang pengembangan karier, misalnya, berkaitan dengan kinerja penelitian dan keberhasilan karier akademisi (Al-Harbi et al., 2020). Demikian pula, praktik rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, partisipasi, dan manajemen kinerja dapat berkontribusi terhadap keterikatan kerja serta komitmen organisasi tenaga kerja di lingkungan pendidikan tinggi (Hassan et al., 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam membangun kapasitas dan keberlanjutan organisasi perguruan tinggi.

Meskipun demikian, penerapan praktik MSDM pada perguruan tinggi tidak selalu berlangsung dalam kondisi yang ideal. Perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta, dapat menghadapi keterbatasan sumber daya, fluktuasi jumlah mahasiswa, keterbatasan pembiayaan, kebutuhan pemenuhan kualifikasi dan rasio dosen, serta tuntutan peningkatan jabatan fungsional dan kompetensi akademik. Pada saat yang sama, dosen dapat menghadapi beban kerja yang mencakup kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas tambahan kelembagaan. Pengelolaan beban kerja menjadi penting karena distribusi tugas yang tidak proporsional dapat memengaruhi kemampuan dosen dalam mempertahankan produktivitas akademik dan mengembangkan kapasitas profesionalnya (Osei et al., 2022).

Persoalan tersebut menjadi relevan untuk dikaji pada perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan yang beroperasi pada tingkat daerah. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja, sebagai perguruan tinggi Islam swasta di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan, berada dalam konteks kelembagaan yang memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dinamika jumlah mahasiswa, kapasitas pembiayaan, kebutuhan pengembangan kompetensi dosen, peningkatan jabatan fungsional, distribusi beban kerja, serta pengelolaan tenaga kependidikan merupakan aspek yang berpotensi memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dalam situasi tersebut, kemampuan institusi dalam

mengembangkan strategi MSDM yang sesuai dengan kondisi internal dan tuntutan eksternal menjadi bagian penting dari penguatan kapasitas kelembagaan.

Kajian mengenai MSDM di lingkungan pendidikan tinggi selama ini telah banyak membahas hubungan antara praktik MSDM dengan kinerja, keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas akademik (Al-Harbi et al., 2020; Hassan et al., 2024; Tham & Holland, 2015). Namun, kajian yang secara khusus mengeksplorasi praktik pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi Islam swasta di tingkat daerah masih memerlukan penguatan, terutama dalam memahami bagaimana institusi mengadaptasi praktik MSDM terhadap keterbatasan sumber daya dan karakteristik kelembagaan yang dimilikinya. Dengan demikian, terdapat ruang penelitian untuk memahami bukan hanya *apa* kebijakan MSDM yang diterapkan, tetapi juga *bagaimana* kebijakan tersebut diimplementasikan dan diadaptasi dalam konteks institusi tertentu.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di STAI Baturaja, dengan fokus pada praktik perencanaan, rekrutmen dan penempatan, pengembangan kompetensi, pengelolaan karier, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung dan menghambat implementasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan institusi. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian MSDM dalam konteks pendidikan tinggi Islam, khususnya pada perguruan tinggi swasta di daerah. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi institusi dalam merancang pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang lebih sistematis, adaptif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman secara mendalam dan holistik mengenai praktik pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dalam konteks alamiah di STAI Baturaja. Studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu institusi dengan karakteristik dan konteks pengelolaan sumber daya manusia yang spesifik (Creswell & Poth, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Informan ditentukan melalui teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Informan meliputi Ketua STAI Baturaja, Wakil Ketua bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ketua Program Studi, bagian kepegawaian/SDM, serta beberapa dosen dan tenaga kependidikan.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan dan praktik pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan, sedangkan observasi digunakan untuk mengamati aktivitas administrasi, interaksi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen kepegawaian, Statuta, Rencana Strategis (Renstra), serta laporan evaluasi kinerja yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Analisis dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian untuk mengidentifikasi pola dan tema yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta mencocokkan hasil wawancara dengan temuan observasi dan dokumen. Proses tersebut dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas dan memastikan bahwa temuan penelitian merepresentasikan kondisi pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di STAI Baturaja secara memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di STAI Baturaja dilaksanakan melalui beberapa fungsi utama manajemen SDM, meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, kompensasi, serta pengelolaan berbagai tantangan kelembagaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan administratif, tetapi juga diarahkan untuk mendukung keberlangsungan proses akademik dan peningkatan kapasitas institusi. Pola tersebut sejalan dengan kajian MSDM dalam pendidikan tinggi yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan pengelolaan modal manusia sebagai tema penting dalam penguatan kelembagaan perguruan tinggi (Gassanova & Kozhakhmet, 2024).

Perencanaan dan Formasi SDM Berbasis Kebutuhan Program Studi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di STAI Baturaja dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan program studi dan kondisi sumber daya yang tersedia. Perencanaan mengacu pada arah pengembangan institusi sebagaimana tercermin dalam Renstra serta mempertimbangkan jumlah mahasiswa, beban kerja dosen, kebutuhan bidang keilmuan, dan pemenuhan standar akademik. Dengan demikian, kebutuhan dosen tidak semata-mata ditentukan berdasarkan jumlah tenaga yang tersedia, tetapi juga dikaitkan dengan perkembangan program studi dan tuntutan penyelenggaraan pendidikan.

Pada tingkat program studi, evaluasi dilakukan terhadap distribusi tugas dosen yang mencakup kegiatan pembelajaran, pembimbingan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan jumlah mahasiswa atau perubahan kebutuhan pembelajaran menjadi pertimbangan dalam melakukan pemetaan kebutuhan dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan bagian penting dalam manajemen SDM perguruan tinggi karena beban kerja dosen berkaitan dengan distribusi tugas sekaligus kapasitas dosen dalam melaksanakan fungsi akademiknya (Osei et al., 2022). Penelitian mengenai produktivitas akademik juga menunjukkan bahwa ketersediaan waktu dan sumber daya untuk penelitian perlu dipertimbangkan bersama dengan tuntutan pengajaran agar produktivitas dosen dapat dipertahankan (Horta et al., 2022).

Dari aspek kualifikasi, STAI Baturaja menempatkan kualifikasi akademik dan kesesuaian bidang keilmuan sebagai bagian dari perencanaan kebutuhan dosen. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah dosen berkualifikasi doktor di wilayah regional menjadi salah satu tantangan dalam pengembangan SDM. Kondisi tersebut mendorong institusi untuk memberikan perhatian terhadap program studi lanjut bagi dosen tetap. Strategi pengembangan kualifikasi akademik ini relevan dengan temuan Al-Harbi et al. (2020) bahwa pelatihan dan pengembangan serta pengakuan terhadap kinerja akademik dapat berkaitan dengan peningkatan kinerja penelitian dan perkembangan karier akademisi.

Rekrutmen, Seleksi, dan Internalisasi Nilai Keislaman

Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAI Baturaja menunjukkan adanya upaya untuk mengombinasikan pertimbangan kompetensi profesional dengan kesesuaian terhadap karakteristik kelembagaan sebagai perguruan tinggi Islam. Proses seleksi meliputi pemeriksaan

administratif, penilaian kompetensi, wawancara, dan, khusus bagi calon dosen, praktik mengajar atau *micro-teaching*. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen diarahkan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

Dalam perspektif MSDM, proses rekrutmen dan seleksi merupakan instrumen penting untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan organisasi. Pada konteks pendidikan tinggi, praktik seleksi juga perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan akademik dan tuntutan organisasi. Penelitian mengenai praktik MSDM pada perguruan tinggi menunjukkan bahwa seleksi dan rekrutmen merupakan salah satu komponen penting dalam membangun kualitas tenaga akademik dan administratif (Hassan et al., 2024). Sementara itu, kajian mengenai institusi pendidikan Islam menunjukkan bahwa rekrutmen dapat mengintegrasikan kompetensi profesional dengan nilai-nilai etika dan karakter kelembagaan Islam (Sholeh et al., 2021).

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa aspek keislaman menjadi salah satu pertimbangan dalam proses seleksi. Pemahaman keagamaan, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta komitmen terhadap nilai-nilai keislaman menjadi bagian dari proses pengenalan dan penilaian calon tenaga kerja. Praktik tersebut menunjukkan adanya upaya membangun *person-organization fit*, yaitu kesesuaian antara karakteristik individu dengan nilai dan tujuan organisasi. Dalam konteks STAI Baturaja, kesesuaian tersebut diarahkan agar kompetensi profesional dapat berjalan beriringan dengan karakter dan visi kelembagaan.

Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme Dosen

Pengembangan kompetensi merupakan salah satu aspek yang mendapatkan perhatian dalam pengelolaan SDM di STAI Baturaja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan dilakukan melalui pemberian kesempatan studi lanjut, keikutsertaan dalam pelatihan dan bimbingan teknis, serta fasilitasi kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan akademik. Bagi dosen yang memiliki potensi untuk melanjutkan pendidikan doctoral, institusi memberikan dukungan dalam bentuk izin belajar dan rekomendasi untuk memperoleh sumber pendanaan pendidikan.

Selain studi lanjut, pengembangan profesional dilakukan melalui pelatihan kurikulum berbasis *Outcome-Based Education* (OBE), PEKERTI/AA, penulisan karya ilmiah, dan kegiatan akademik lainnya. Pengembangan tersebut tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga untuk mendukung produktivitas penelitian dan pengembangan karier akademik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat berkontribusi terhadap kinerja akademik, sementara dukungan organisasi dan sumber daya penelitian menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas riset dosen (Al-Harbi et al., 2020; Horta et al., 2022).

Pengembangan kompetensi juga mencakup penguatan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Melalui LPPM, dosen memperoleh ruang untuk terlibat dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, termasuk kegiatan yang dikembangkan melalui kolaborasi antara dosen senior dan junior. Pola tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja, kolaborasi, dan transfer pengetahuan. Pengelolaan produktivitas penelitian pada perguruan tinggi memang berkaitan dengan struktur organisasi, budaya penelitian, lingkungan kerja akademik, dan alokasi sumber daya yang tersedia (Horta et al., 2022).

Evaluasi Kinerja dan Kompensasi

Evaluasi kinerja dosen di STAI Baturaja dilakukan dengan mempertimbangkan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD). Penilaian

mencakup aktivitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang. Sementara itu, evaluasi tenaga kependidikan lebih banyak diarahkan pada aspek kedisiplinan, penyelesaian tugas administratif, dan kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Perbedaan indikator tersebut menunjukkan bahwa sistem evaluasi disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan masing-masing kelompok SDM.

Penggunaan evaluasi kinerja dalam pengelolaan perguruan tinggi penting karena dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memberikan umpan balik, dan menghubungkan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Penelitian pada sektor pendidikan tinggi menunjukkan bahwa praktik penilaian kinerja, pelatihan, dan partisipasi pegawai dapat berhubungan dengan keterikatan kerja dan komitmen organisasi (Hassan et al., 2024). Dengan demikian, evaluasi kinerja sebaiknya tidak diposisikan hanya sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai mekanisme pengembangan profesional.

Dalam aspek kompensasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempertimbangkan status kepegawaian, masa kerja, jabatan fungsional, dan tanggung jawab tambahan. Selain kompensasi utama, institusi juga memberikan insentif tertentu seperti honor kepanitiaan, tunjangan struktural, dan penghargaan terhadap aktivitas publikasi. Kebijakan tersebut menunjukkan upaya institusi menghubungkan penghargaan dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai. Literatur mengenai MSDM pada perguruan tinggi menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan merupakan bagian dari praktik organisasi yang dapat memengaruhi sikap dan keterlibatan pegawai (Hassan et al., 2024).

Tantangan dan Strategi Adaptif Pengelolaan SDM

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan finansial merupakan salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di STAI Baturaja. Keterbatasan anggaran berpengaruh terhadap kemampuan institusi dalam menyediakan dukungan penelitian, pengembangan kompetensi, serta pembiayaan berbagai aktivitas pengembangan karier dosen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada perguruan tinggi swasta perlu disesuaikan dengan kapasitas sumber daya organisasi. Dalam pengelolaan produktivitas penelitian, ketersediaan sumber daya dan dukungan organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kemampuan akademisi menghasilkan keluaran penelitian (Horta et al., 2022).

Selain keterbatasan finansial, penelitian menemukan adanya beban kerja ganda (*multitasking*), terutama pada dosen yang menjalankan fungsi akademik sekaligus tugas struktural dan administratif. Kondisi ini dapat meningkatkan kompleksitas pekerjaan karena dosen harus membagi waktu antara pengajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas kelembagaan. Literatur mengenai beban kerja dosen menunjukkan bahwa distribusi beban kerja merupakan persoalan penting dalam pengelolaan kinerja perguruan tinggi dan perlu disesuaikan dengan karakteristik tugas akademik (Osei et al., 2022).

Dalam menghadapi kondisi tersebut, STAI Baturaja menerapkan sejumlah strategi adaptif, antara lain penataan pembagian tugas, efisiensi administrasi, pemanfaatan teknologi dalam pelayanan, pengembangan jejaring kelembagaan, dan pencarian sumber pendanaan eksternal. Strategi tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya tidak hanya direspons melalui pengurangan aktivitas, tetapi juga melalui penyesuaian mekanisme kerja dan pemanfaatan sumber daya alternatif. Dengan demikian, pengelolaan SDM di STAI Baturaja memperlihatkan karakter adaptif yang berupaya menyeimbangkan tuntutan peningkatan mutu akademik dengan kapasitas internal institusi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di STAI Baturaja telah mencakup fungsi utama MSDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga kompensasi. Namun,

efektivitas pelaksanaannya masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya finansial, ketersediaan tenaga akademik berkualifikasi tinggi, dan beban kerja ganda. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan SDM perguruan tinggi perlu dilakukan secara kontekstual dengan mempertimbangkan karakteristik institusi, sumber daya yang tersedia, dan tuntutan lingkungan akademik (Gassanova & Kozhakhmet, 2024). Dalam konteks STAI Baturaja, strategi pengembangan SDM menjadi penting tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk memperkuat kapasitas akademik dan keberlanjutan institusi.

SIMPULAN

Tata kelola sumber daya manusia di STAI Baturaja telah diimplementasikan secara sistematis melalui berbagai pilar fungsi manajerial esensial, mulai dari perencanaan yang bertumpu pada rasio program studi, prosedur rekrutmen yang akuntabel berlandaskan nilai-nilai keislaman, program peningkatan profesionalitas secara berkesinambungan, hingga pengukuran performa yang merujuk pada standar Tridharma Perguruan Tinggi. Kendati membentur dinding keterbatasan finansial yang lazim melilit perguruan tinggi swasta, konsistensi institusi dalam mengerek kualitas layanan akademik serta profesionalitas pegawai tetap terjaga secara efektif berkat strategi pengoptimalan sumber daya internal dan penerapan tata kelola yang adaptif.

REFERENSI

- Al-Harbi, K. M., Tham, T. L., & Holland, P. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, 25(6), 671–690. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0209>
- Alshaikhmubarak, A., Da Camara, N., & Baruch, Y. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, 25(6), 671–690. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0209>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hassan, M., Sharif, S., Malik, S. A., Arooj, N., & Albadry, O. M. (2024). Human resource management (HRM) practices and organizational commitment in higher educational institution (HEI): A mediating role for work engagement. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 75(3–4), 1462–1484. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2023-0456>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Horta, H., Li, B., & Yao, M. (2022). Faculty research productivity: A study of institutional and individual determinants. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1370–1387.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi*. Madani Press.
- Mushabe, C., Abreh, M. K., & Mills, C. A. (2022). Reconceptualizing faculty workload as a measure of human resource motivation and performance in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 100279. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100279>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

- Sholeh, M., et al. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tham, T. L., & Holland, P. (2015). HRM practices enhancing research performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 775–780. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.474>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. (2012).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005).
- Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajaran (Learning Organization)*. Alfabeta.