

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat Tahun 2024

Muhammad Ardiyana^{1*}, Yuni Firayanti¹, Fidia Wulansari¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

Corresponding Author: muhammad.ardiyana1@gmail.com^{1*}

Article History

Received : 20-11-2024

Revised : 02-12-2024

Accepted : 10-12-2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) melalui pelaksanaan fungsi manajemen, analisis beban kerja, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar), yakni dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, beban kerja, dan faktor – faktor yang memengaruhi kinerja dapat dikatakan cukup baik. *Perencanaan*, masing-masing prodi tentu akan mengajukan kebutuhan dosen di UNU Kalbar telah dilakukan dengan baik, namun masih terdapat perbedaan antara perencanaan dan pelaksanaan. *Pengorganisasian*, menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya masing-masing. *Pengarahan*, diberikan seperti surat edaran yang di kirimkan dari Dikti untuk disampaikan ke dosen tentunya sistemnya berdasarkan tata kelola dan tata pengurus yang ada di UNU Kalbar. *Pengawasan*, dalam rangka mengacu supaya kualitas pembelajaran semakin baik sehingga kita mengharapkan kualitas mahasiswa/i di UNU Kalbar semakin berkualitas. *Beban kerja*, yang dihadapi dosen UNU Kalbar adalah ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghasilan. Solusi dapat dipertimbangkan yaitu penyesuaian gaji, menambah jumlah dosen, perbaikan fasilitas, serta optimalisasi penggunaan sumber daya. *Faktor yang memengaruhi kinerja*, dari lingkungan kerja, sarana dan prasarana, beban kerja, dan akses jalan menuju ke kampus. Kesimpulan dari penelitian ini UNU Kalbar menghadapi banyak masalah pengelolaan dosen yang kompleks dan membutuhkan solusi yang menyeluruh. Dengan melakukan evaluasi rutin, menelaraskan kebijakan, meningkatkan kesejahteraan dosen, dan memperkuat infrastruktur, kualitas pendidikan di UNU Kalbar dapat terus ditingkatkan.

Keywords: Human Resource Management; Lecturer Performance; Workload

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how the role of human resource management in improving the performance of lecturers at Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) through the implementation of management functions, workload analysis, and factors that affect performance. This research method uses a qualitative approach that collects data through observation, interviews documentation and questionnaires. The results of this study indicate that the Role of Human Resources Management in Improving Lecturer Performance at the Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar), namely by planning, organizing, directing, supervising, workload, and factors that influence performance can be said to be quite good. Planning, each study program will certainly submit the needs of lecturers at UNU Kalimantan Barat has been done well, but there are still differences between planning and implementation. Organizing, placing and dividing tasks according to their respective abilities and educational backgrounds. Directing, given as a circular letter sent from the Higher Education to be conveyed to lecturers, of course, the system is based on the governance and management that exists at UNU Kalimantan Barat. Supervision, in order to refer to the quality of learning is getting better so that we expect the quality of students at UNU Kalimantan Barat to be of higher quality. Workload, faced by UNU Kalbar lecturers is a mismatch between workload and income. Solutions can be considered, namely salary adjustments, increasing the number of lecturers, improving facilities, and maximizing the use of resources. Factors affecting performance, from the work environment, facilities and infrastructure, workload, and road access to campus. The conclusion of this research is that UNU Kalimantan Barat faces many complex lecturer management problems that require comprehensive solutions. By conducting regular evaluations, harmonizing policies, improving lecturers' welfare, and strengthening infrastructure, the quality of education at UNU Kalimantan Barat can be continuously improved.

PENDAHULUAN

Pengelolaan manajemen sumber daya yang efektif dan efisien baik sumber daya manusia, keuangan, material, teknologi, maupun informasi merupakan ilmu dan seni yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Intinya, manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan dalam suatu organisasi. Jika diperhatikan, Banyak sekali sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain yaitu: manusia, biaya, sarana dan prasarana, teknologi, dan informasi. Sumber daya hal terpenting dalam pendidikan adalah bakat. Adapun bagaimana jika dari tingkat mikro atau skala kelembagaan, manusia memang demikian sumber daya

terpenting yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan penopang organisasi memiliki variasi pekerjaan, bakat, kreativitas dan dorongan. Namun sempurna aspek teknis dan ekonomi akan sulit tercapai tanpa adanya unsur manusia tujuan organisasi akan tercapai (Amelia, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal akan membantu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya sering ditemukan permasalahan terkait pegawai yang dapat menghambat pencapaian tujuan UNU Kalbar. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat merupakan bagian penting dari universitas dan bertanggung jawab untuk mengelola segala hal yang berkaitan dengan pegawai, termasuk dosen dan tenaga kependidikan. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah menjamin efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan Universitas. Peran Perguruan Tinggi atau Universitas sangat besar untuk menghasilkan produk terbaik. Dosen merupakan faktor utama dalam sebuah proses kegiatan belajar mengajar dalam Universitas. Oleh karena itu pengembangan karir dosen harus diperhatikan, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dosen harus menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Lestariningsih, 2024).

Proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh metode dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan. Faktor penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di kampus adalah tenaga pendidik atau dosen yang berkedudukan sebagai tenaga profesional dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik (Lubis, 2022). Hal ini juga mencakup tanggung jawab atas setiap pelanggaran terhadap tanggung jawab dan izin yang diberikan serta kesediaan untuk melaksanakannya. Menjaga disiplin kerja memiliki peranan yang penting bagi kemajuan organisasi. Hal ini sebagian besar digunakan untuk menginspirasi pegawai agar disiplin dalam pekerjaan, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin bermanfaat bagi dosen untuk mengikuti dan menghargai peraturan, pedoman, dan kebijakan yang berlaku agar dapat bekerja dengan baik (Ananda, 2023).

Seperti halnya Dosen yang ada di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat sebagai tenaga pendidik yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa meningkatkan Kinerja Dosen. Banyaknya tenaga dosen yang ada di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat meliputi: Fakultas Ekonomi memiliki 1 Prodi Manajemen 10 Dosen, Fakultas Teknik memiliki 2 Prodi yaitu: Teknik Lingkungan 7 Dosen dan Sistem Informasi 5 Dosen, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan memiliki 3 Prodi yaitu: Pendidikan Matematika 5 Dosen, Pendidikan Bahasa Inggris 7 Dosen dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar 11 Dosen, Fakultas Pertanian memiliki 4 Prodi yaitu: Agribisnis 4 Dosen, Agroteknologi 5 Dosen, Manajemen Sumber Daya Perairan 6 Dosen dan Teknologi Hasil Perikanan 7 Dosen. Total keseluruhan dosen yang ada di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat sebanyak 67 Dosen. Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) merupakan perguruan tinggi di bawah naungan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) yang diresmikan oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla pada 31 Januari 2015 di kantor

PBNU Jakarta, bersamaan dengan peresmian 23 UNU se-indonesia dalam momen peringatan hari lahir ke-89 Nahdlatul Ulama. UNU Kalbar berdiri sesuai dengan surat izin pendirian dari Kemdikbud RI No. 558/E/O/2014. Penerapan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia, dalam hal ini pendidik yang berkualifikasi sesuai dengan kebutuhannya. Karena dosen adalah garda terdepan untuk memajukan keadaan kegiatan pendidikan. Mereka juga akan memainkan peran penting dalam pengerahan masyarakat sumber daya pendidikan lainnya. Jadi efektif mengelola sumber daya manusia tenaga profesional di lembaga pendidikan adalah suatu keharusan selalu mengalami kemajuan.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung dosen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang patut dicontoh dan memberikan pengaruh yang besar dalam bidang pendidikan. Faktor kunci yang berkontribusi terhadap keunggulan kinerja dosen meliputi loyalitas dan dedikasi yang teguh terhadap pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun, berdasarkan observasi peneliti selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Dosen), Peneliti menemukan bahwa UNU Kalbar mengalami kekurangan dosen, jarang dosen berada di kampus dan kurang disiplinnya beberapa dosen yang datang ke kampus sehingga masih terdapat dosen yang tidak datang tepat waktu. Hal ini mengingat bahwa dosen salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan UNU Kalbar.

Manajemen sebagai ilmu umumnya para manajer efektif mempergunakan pendekatan ilmiah dalam pembuatan keputusan, apalagi dengan berkembangnya peralatan komputer (Widiana, 2020: 30). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit *et al*, 2016: 2). Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, membangun komitmen kerja, memotivasi karyawan, menyelesaikan perselisihan antar dosen dan meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang (Amelia, 2023).

Menurut Yusuf *et al.*, (2023: 7) , Fungsi manajemen secara umum terdiri dari empat tahapan yang dikenal dengan singkatan POAC: Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pelaksanaan (Actuating), dan Pengendalian (Controlling). Perencanaan merupakan tahap awal yang berfokus pada penentuan tujuan di masa depan dan langkah-langkah untuk mencapainya. Pengorganisasian melibatkan penyusunan struktur organisasi dan pembagian tugas sesuai tujuan, sumber daya, dan lingkungan. Pelaksanaan (Actuating) merupakan tahap penerapan rencana yang telah disusun, mencakup pengarahan dan bimbingan kepada individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terakhir, pengendalian (Controlling) meliputi evaluasi kinerja berdasarkan standar

yang telah ditetapkan, serta melakukan perbaikan jika diperlukan. Pengendalian memastikan keselarasan antara pelaksanaan kegiatan dengan rencana awal.

Menurut PP. NO. 114 TAHUN 2021, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, memiliki kemampuan berupa perencanaan perkuliahan, pelaksanaan perkuliahan, evaluasi perkuliahan, membimbing proposal, membimbing kuliah kerja mahasiswa, membimbing tugas akhir mahasiswa, melaksanakan tugas sebagai penguji pada ujian akhir, membina kegiatan kemahasiswaan, menyampaikan orasi ilmiah, menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi, pembimbingan akademik, dan melakukan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi (Aisyah, 2019:2).

Menurut Kasmir (2022:182) Secara sederhana pengertian kinerja merupakan:

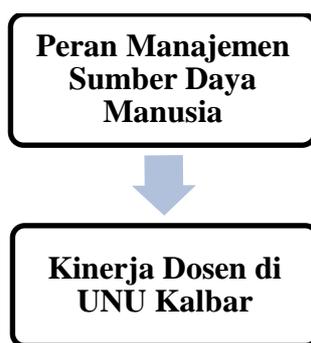
“Hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2022:40) Analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja baik dari sisi SDM maupun sisi keuangan. Analisis beban kerja memiliki beragam manfaat bagi manajemen sumber daya manusia, antara lain: perencanaan waktu kerja yang lebih efektif, optimalisasi pemanfaatan SDM yang ada, keseimbangan pembagian kerja antar unit, penyusunan sistem dan prosedur kerja yang efisien, penetapan standar prestasi kerja, dan penentuan kebijakan kompensasi yang adil (gaji, bonus, insentif, dll.) berdasarkan beban kerja masing-masing individu.

Menurut Khaeruman *et al*, (2021:9) Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan. Faktor individu meliputi integritas psikis dan fisik, yang menunjang konsentrasi. Faktor lingkungan kerja juga berperan penting dalam mencapai prestasi kerja. Selain itu, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Optimalisasi faktor-faktor ini, baik dari individu maupun lingkungan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen dan mencapai tujuan universitas.

Kerangka pikir yang menjadi dasar penelitian ini, untuk menemukan alur yang tepat dalam memecahkan pertanyaan penelitian. Maka dibuatlah kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Kerangka penelitian ini didasarkan pada bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif dengan metode studi kasus ini bertujuan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) pada tahun 2024. Penelitian dilakukan di UNU Kalbar, dengan subjek penelitian meliputi Wakil Rektor II, Kepala Biro Administrasi Sumber Daya Manusia, dan dosen UNU Kalbar. Objek penelitian adalah peningkatan kinerja dosen, mengingat peran penting mereka dalam pendidikan tinggi.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan subjek penelitian, sementara data sekunder berasal dari laporan penelitian, buku referensi, dan dokumen terkait. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti kesulitan dalam proses pengumpulan data dan wawancara dengan dosen karena keterbatasan waktu dosen berada di kampus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendirian Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (UNU Kalbar) merupakan hasil dari serangkaian proses panjang yang dimulai sejak Muktamar NU ke-32 di Makassar tahun 2010. Gagasan pendirian perguruan tinggi NU ini kemudian dimatangkan dalam pertemuan Badan Otonom PERGUNU dan Kongres ISNU, di mana tercetus amanat untuk memperluas peran NU dalam mencerdaskan bangsa melalui pendidikan tinggi. Pada tahun 2012, PWNU Kalimantan Barat membentuk panitia pendirian UNU Kalbar. Panitia ini melakukan studi kelayakan dan mengurus persyaratan administrasi, termasuk mendapatkan rekomendasi dari Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Gubernur Kalimantan Barat, dan Rektor Universitas Tanjungpura. Setelah melalui proses yang panjang, UNU Kalbar akhirnya diresmikan bersama 23 PTNU lainnya oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla pada tanggal 31 Januari 2015, bertepatan dengan hari ulang tahun NU ke-89.



Gambar 2. Logo UNU KALBAR

Logo UNU Kalbar, yang dikenal dengan "Panca Makna", memiliki simbolisme mendalam. Gerbang melambangkan UNU Kalbar sebagai pintu ilmu dan keterbukaan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pengembangan STEAM berbasis Ahlussunnah wal Jama'ah. Sembilan bintang mewakili jasa Wali Songo, tugu khatulistiwa melambangkan komitmen UNU Kalbar terhadap pembangunan SDM lokal, buku melambangkan dasar keilmuan yang kokoh, dan tulisan UNU Kalbar menegaskan identitas universitas di bawah naungan PBNU, dengan font yang mencerminkan modernitas, energi, dan budaya. Visi UNU Kalbar adalah mewujudkan SDM berkarakter Ahlussunnah wal Jama'ah yang kompeten, berkarya, dan berdaya saing pada tahun 2035. Untuk mencapai visi tersebut, UNU Kalbar menjalankan misi menanamkan karakter Aswaja kepada civitas akademika, mengembangkan kerjasama dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, menyelenggarakan pendidikan yang berkompoten dan berdaya saing, mewujudkan SDM yang berkarya melalui penelitian dan pengabdian masyarakat berbasis IPTEK, serta meningkatkan kuantitas dan kualitas lulusan yang mampu berkontribusi bagi masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia di UNU Kalbar didefinisikan sebagai strategi pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Fungsinya meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, peningkatan komitmen dan motivasi, serta penyelesaian konflik. Wawancara dan kuesioner menunjukkan beragam pandangan terkait manajemen SDM, mulai dari pentingnya kebijakan dan pedoman yang jelas, hingga tantangan dalam implementasi dan keterbatasan sumber daya.

Beberapa fungsi manajemen SDM di UNU Kalbar, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, telah dilaksanakan, namun masih terdapat beberapa kendala. Perencanaan kebutuhan dosen dan pengembangan karir telah dilakukan, namun terkendala anggaran. Pengorganisasian dosen untuk mengajar umumnya sesuai bidang keahlian, meskipun ada beberapa pengecualian. Pengarahan dilakukan melalui sosialisasi, rapat, dan komunikasi informal, tetapi dirasa masih kurang optimal. Pengawasan dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti fingerprint, pemantauan kinerja di Siakad, dan BKD, namun efektivitasnya masih perlu ditingkatkan.

Beban kerja dosen di UNU Kalbar menjadi sorotan, dengan beberapa responden merasa belum sesuai dengan kompensasi yang diterima, terutama bagi dosen struktural. Faktor-faktor

yang memengaruhi kinerja dosen beragam, mulai dari keterbatasan sarana dan prasarana, akses jalan yang kurang baik, kurangnya ruang kerja yang memadai, hingga beban kerja yang tinggi, khususnya bagi dosen yang merangkap jabatan struktural. Kurangnya apresiasi dan insentif juga dianggap sebagai faktor yang dapat menurunkan motivasi dosen.

Pembahasan penelitian ini berfokus pada peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja dosen di UNU Kalbar, khususnya pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Manajemen SDM dianggap krusial dalam menghasilkan dosen berkualitas dan meningkatkan efektivitas kinerja mereka, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Hal ini ditegaskan oleh beberapa informan yang menekankan pentingnya perencanaan SDM yang terstruktur, pemahaman tugas pokok, dan pengelolaan yang komprehensif.

Perencanaan SDM di UNU Kalbar dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan universitas dan potensi yang ada. Proses perencanaan melibatkan penentuan kebutuhan dosen per prodi, pertimbangan anggaran, dan penundaan perekrutan jika diperlukan. Meskipun perencanaan dinilai sudah baik, perlu konsistensi dalam pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan agar kebutuhan dosen terpenuhi tepat waktu dan kualitas pendidikan meningkat.

Pengorganisasian di UNU Kalbar dilakukan dengan menempatkan dosen sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Pembagian tugas yang sesuai keahlian dianggap penting untuk efektivitas kinerja dosen.

Pengarahan kepada dosen dilakukan melalui bimbingan, sosialisasi aturan, fasilitasi pelatihan, dan komunikasi informal. Namun, beberapa informan menilai pengarahan masih kurang optimal dan perlu ditingkatkan. Pengembangan diri dosen dan sosialisasi informasi terkait pendidikan lanjutan juga perlu didorong.

Pengawasan kinerja dosen di UNU Kalbar dilakukan melalui pemantauan kehadiran, kedisiplinan, dan metode pembelajaran. Berbagai mekanisme, seperti fingerprint, Siakad, dan BKD, telah diterapkan. Meskipun demikian, efektivitas pengawasan masih perlu ditingkatkan untuk menjamin kualitas pembelajaran dan lulusan.

Terkait beban kerja, ditemukan ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghasilan dosen, terutama bagi dosen struktural. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen meliputi sarana dan prasarana, akses jalan, ruang kerja, beban kerja berlebih (khususnya bagi dosen struktural), dan kurangnya apresiasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja guru dan dosen. Namun, terdapat perbedaan dalam beberapa aspek, seperti pengarahan, pengorganisasian, pengawasan, beban kerja, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Beberapa penelitian lain menunjukkan dampak positif strategi

manajemen SDM dan pelatihan terhadap kinerja dosen, yang memperkuat pentingnya manajemen SDM dalam institusi pendidikan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menyimpulkan bahwa peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja dosen di UNU Kalbar cukup baik, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan kebutuhan dosen sudah baik, namun implementasinya perlu ditingkatkan. Pengorganisasian dosen berdasarkan kompetensi dan latar belakang pendidikan sudah efektif. Pengarahan berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, meskipun perlu penyempurnaan. Pengawasan kinerja dosen sudah berjalan, tetapi perlu optimalisasi. Ketidaksesuaian beban kerja dan penghasilan menjadi masalah utama, sehingga perlu penyesuaian gaji, penambahan dosen, perbaikan fasilitas, dan optimalisasi sumber daya. Peningkatan sarana prasarana, penyesuaian beban kerja, peningkatan motivasi, dan perbaikan akses jalan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pendidikan UNU Kalbar.

Saran yang diberikan adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, dan pihak universitas perlu memperbaiki akses jalan dan meningkatkan ketersediaan sarana prasarana untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran dan peningkatan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Nur (2019). KINERJA DOSEN Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2023). Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, 4, 1–10.
- Amelia, R. (2023). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*. <http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2275/%0Ahttp://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2275/1/SKRIPSI RESKI AMELIA.pdf>.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Definisi Dosen menurut PP NO. 114 TAHUN 2021/kampus-hukum.com
- Kasmir (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed. 1, Cet.7. Depok: Rajawali Pers.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In

Bookchapter.

- Lestariningsih, S., & Mulyanto, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai untuk Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi*. 2(1), 968–978.
- Lubis, M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal. *REVITALISASI*. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v1i12.3188>.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rekap Data Sarana dan Prasarana Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat 2023/2024.
- Siregar, D. A., & Sarumaha, D. (2024). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Suspahariati, S., & Setyobudi, B. (2021). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(2), 221-236.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Suhardi. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN DAAN APLIKASINYA*. *Gava Media* (Vol. 11, pp. 1–5). Yogyakarta.
- UNU Kalbar <https://unukalbar.ac.id/dokumen-akreditas/>
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Nazifah, H., & Nuraeni. (2023). *TEORI MANAJEMEN* (Mardian Jenofri (ed.)