

STRATEGI EFEKTIF PERENCANAAN SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERGURUAN TINGGI SWASTA

Abdul Fatah¹, Syamsudin², Putri Fachri Aulia Fatah³, Deni Sunaryo⁴

Universitas Serang Raya

Korespondensi: abfatah204@gmail.com

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta. Dengan perencanaan yang matang, institusi dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan strategisnya. Artikel ini mengulas berbagai strategi perencanaan SDM yang dapat diterapkan mulai dari tahap analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Analisis kebutuhan SDM menjadi langkah awal yang penting untuk mengidentifikasi jumlah dan kompetensi yang diperlukan sesuai visi dan misi perguruan tinggi. Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan berbasis kompetensi agar dapat memperoleh SDM berkualitas yang mampu mendukung tujuan institusi. Pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan juga menjadi aspek vital untuk meningkatkan kemampuan dan adaptabilitas tenaga kerja terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Evaluasi kinerja secara berkala membantu institusi dalam mengukur efektivitas SDM serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karier. Selain itu, perguruan tinggi swasta harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal, seperti kemajuan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja, agar tetap relevan dan kompetitif. Dengan pendekatan yang terstruktur dan adaptif ini, perguruan tinggi swasta dapat membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, meningkatkan produktivitas, dan mewujudkan visi serta misi institusi secara optimal di tengah tantangan era digital dan globalisasi.

Kata Kunci: perencanaan_SDM, kinerja, perguruan_tinggi_swasta, strategi, pengembangan

Abstract

Effective human resource (HR) planning is a crucial factor in enhancing the performance of private universities. With careful planning, institutions can ensure the availability of competent personnel aligned with their strategic needs. This article reviews various HR planning strategies that can be implemented, starting from the needs analysis stage, recruitment, development, to performance evaluation. HR needs analysis is an essential initial step to identify the required quantity and competencies in accordance with the university's vision and mission. Subsequently, the recruitment and selection process must be conducted transparently and competency-based to acquire high-quality HR capable of supporting the institution's goals. HR development through training and continuing education is also a vital aspect to improve the workforce's skills and adaptability to advancements in science and technology. Periodic performance evaluations help institutions measure HR effectiveness and provide a basis for decisions related to promotion, rewards, and career development. Moreover, private universities must be able

to adapt to changes in both external and internal environments, such as technological progress and labor market dynamics, to remain relevant and competitive. With this structured and adaptive approach, private universities can build sustainable competitive advantages, increase productivity, and optimally realize their vision and mission amid the challenges of the digital and globalization era.

Keywords: *HR_planning, performance, private_universities, strategy, development*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta di Indonesia saat ini berada pada persimpangan penting dalam upaya meningkatkan daya saing dan kualitas layanan pendidikan. Dalam konteks globalisasi dan era digital, tuntutan terhadap kualitas pendidikan tinggi semakin tinggi, baik dari sisi pemerintah, masyarakat, maupun dunia industri. Perguruan tinggi swasta, yang jumlahnya terus bertambah dan tersebar di seluruh Indonesia, dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan berinovasi agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi negeri maupun institusi pendidikan internasional (Maulani & Hamdani, 2024; Musta'in et al., 2022).

Salah satu faktor penentu keberhasilan institusi pendidikan tinggi adalah perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM yang terencana dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan institusi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Setiawan & Popiandi, 2024). SDM di perguruan tinggi swasta tidak hanya terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan, tetapi juga manajemen, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya yang semuanya berperan penting dalam mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Fazirah, 2025).

Perencanaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Proses ini harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar institusi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dalam konteks perguruan tinggi swasta, perencanaan SDM menjadi semakin penting karena institusi ini sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, fasilitas, maupun akses terhadap SDM berkualitas (Darma Sabri et al., 2024; Sari, 2025).

Tantangan utama yang dihadapi perguruan tinggi swasta dalam perencanaan SDM antara lain adalah keterbatasan anggaran untuk merekrut dan mengembangkan SDM, tingginya tingkat turnover dosen dan staf, serta kurangnya integrasi antara perencanaan SDM dengan strategi institusi secara keseluruhan. Selain itu, perubahan regulasi pemerintah, perkembangan teknologi informasi, dan dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja juga menuntut perguruan tinggi swasta untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola SDM mereka (Efitra & Pamela, 2025; Nur Faliza et al., 2025).

Di era digitalisasi dan globalisasi, perguruan tinggi swasta harus mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses perencanaan dan pengelolaan SDM. Digitalisasi tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga pada manajemen institusi, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja SDM. Perguruan tinggi yang mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam perencanaan SDM akan memiliki keunggulan kompetitif, karena dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM (Abdillah, 2024; Nugraha et al., 2025).

Selain itu, globalisasi membuka peluang sekaligus tantangan baru bagi perguruan tinggi swasta. Persaingan tidak lagi terbatas pada tingkat nasional, tetapi juga internasional. Perguruan tinggi swasta harus mampu menarik dan mempertahankan SDM yang memiliki kompetensi global, mampu berbahasa asing, serta memiliki jejaring internasional. Hal ini membutuhkan perencanaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga jangka panjang, dengan memperhatikan tren dan kebutuhan global (Mandela et al., 2025; Rachman et al., 2024).

Namun, dalam praktiknya, banyak perguruan tinggi swasta masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasi perencanaan SDM yang efektif. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran, fasilitas, maupun akses terhadap SDM berkualitas. Banyak perguruan tinggi swasta yang masih mengandalkan sistem rekrutmen konvensional, tanpa didukung oleh data dan teknologi informasi yang memadai. Selain itu, proses pengembangan SDM sering kali belum terintegrasi dengan kebutuhan institusi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Kurangnya integrasi antara perencanaan SDM dengan strategi institusi juga menjadi masalah yang sering ditemui. Banyak perguruan tinggi swasta yang belum memiliki rencana strategis SDM yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan institusi (Siswanto, 2025). Akibatnya, pengelolaan SDM cenderung bersifat reaktif, hanya merespons kebutuhan jangka pendek tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan kurangnya motivasi di kalangan dosen dan staf.

Selain itu, adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis juga menjadi tantangan tersendiri. Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat menuntut perguruan tinggi swasta untuk terus memperbarui kompetensi SDM mereka. Namun, tidak semua institusi mampu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai, baik karena keterbatasan anggaran maupun kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM secara berkelanjutan (Hasna, 2024; Soeyanthe & Hendayana, 2025).

Di sisi lain, kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah juga menuntut perguruan tinggi swasta untuk menyesuaikan kurikulum dan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Hal ini hanya dapat dicapai jika perencanaan SDM dilakukan secara terintegrasi, melibatkan berbagai pihak, dan didukung oleh data yang akurat serta teknologi informasi yang memadai (Kunio, 2024; Lutfiyah et al., 2025). Perguruan tinggi swasta yang mampu melakukan perencanaan SDM secara efektif akan lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital dan globalisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada perencanaan SDM di perguruan tinggi negeri atau pada aspek administratif semata, tanpa mengaitkan secara mendalam antara strategi perencanaan SDM dengan peningkatan kinerja institusi secara holistik di lingkungan perguruan tinggi swasta. Penelitian-penelitian tersebut umumnya membahas perencanaan SDM dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia secara umum, tanpa mempertimbangkan karakteristik khusus perguruan tinggi swasta yang memiliki tantangan dan kebutuhan yang berbeda dengan perguruan tinggi negeri.

Selain itu, terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengkaji integrasi antara pemanfaatan teknologi informasi dan strategi perencanaan SDM di perguruan tinggi swasta, khususnya dalam konteks adaptasi terhadap perubahan eksternal dan internal yang cepat. Padahal, di era digitalisasi saat ini, pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu faktor

kunci dalam meningkatkan efektivitas perencanaan dan pengelolaan SDM. Penelitian yang mengkaji bagaimana perguruan tinggi swasta dapat mengintegrasikan teknologi informasi dalam perencanaan SDM masih sangat terbatas, sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif.

Selain itu, penelitian sebelumnya juga jarang membahas secara spesifik tentang pentingnya kolaborasi lintas unit dalam perencanaan SDM di perguruan tinggi swasta. Padahal, perencanaan SDM yang efektif membutuhkan keterlibatan berbagai pihak, mulai dari pimpinan institusi, unit akademik, unit administrasi, hingga tenaga kependidikan. Kolaborasi lintas unit ini penting untuk memastikan bahwa perencanaan SDM benar-benar sesuai dengan kebutuhan institusi dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis perguruan tinggi swasta.

Artikel ini menawarkan pendekatan baru dengan mengintegrasikan strategi perencanaan SDM berbasis data dan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta. Pendekatan ini tidak hanya menyoroti aspek administratif, tetapi juga menekankan pentingnya kolaborasi lintas unit, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, perguruan tinggi swasta dapat melakukan analisis kebutuhan SDM secara lebih akurat, mempercepat proses rekrutmen dan seleksi, serta memantau dan mengevaluasi kinerja SDM secara *real-time*.

Selain itu, artikel ini juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan, workshop, maupun pendidikan lanjutan. Pengembangan kompetensi ini harus disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga SDM di perguruan tinggi swasta selalu siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital dan globalisasi.

Pendekatan yang ditawarkan dalam artikel ini juga menekankan pentingnya adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Perguruan tinggi swasta harus mampu merespons perubahan regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, dan dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja dengan cepat dan tepat. Hal ini hanya dapat dicapai jika perencanaan SDM dilakukan secara terintegrasi, melibatkan berbagai pihak, dan didukung oleh data yang akurat serta teknologi informasi yang memadai.

Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam pengembangan model perencanaan SDM yang lebih efektif dan relevan bagi perguruan tinggi swasta di Indonesia. Penjelasan mengenai gap riset dan novelty ini penting untuk menunjukkan posisi dan kontribusi penelitian dalam mengisi celah pengetahuan yang ada, serta menawarkan solusi inovatif yang dapat diadopsi oleh perguruan tinggi swasta dalam meningkatkan daya saing dan kualitas institusi mereka.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM yang efektif di perguruan tinggi swasta harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang akurat, didukung oleh teknologi informasi, melibatkan kolaborasi lintas unit, serta berorientasi pada pengembangan kompetensi berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, perguruan tinggi swasta dapat meningkatkan kinerja institusi secara menyeluruh dan berkelanjutan, serta siap menghadapi tantangan di era digital dan globalisasi.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) sebagai metode utama untuk mengkaji dan merumuskan strategi efektif dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi swasta (Kuncahyo et al., 2025; Nomin et al., 2025). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai temuan dan teori yang telah ada dari berbagai sumber ilmiah yang relevan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik terbaik dan tantangan dalam perencanaan SDM di sektor pendidikan tinggi swasta.

Data dikumpulkan dari berbagai sumber primer dan sekunder, meliputi jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan manajemen SDM dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Fokus utama pengumpulan data adalah pada literatur yang membahas perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM, serta dinamika lingkungan eksternal dan internal yang mempengaruhi perguruan tinggi swasta.

Proses analisis dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik deskriptif dan komparatif. Teknik deskriptif digunakan untuk menggambarkan konsep, model, dan praktik perencanaan SDM yang ditemukan dalam literatur, sedangkan teknik komparatif digunakan untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, serta gap riset yang ada (Agus Suprpto et al., 2024; Ariani et al., 2024). Dengan demikian, artikel ini mampu merumuskan strategi-strategi perencanaan SDM yang efektif dan relevan untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta.

Selain itu, analisis juga mempertimbangkan konteks spesifik perguruan tinggi swasta di Indonesia, termasuk tantangan yang dihadapi seperti keterbatasan sumber daya, kebutuhan adaptasi terhadap teknologi digital, dan persaingan global. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menghubungkan teori dengan praktik nyata yang terjadi di lapangan, sehingga hasil kajian dapat memberikan kontribusi yang aplikatif dan bermanfaat bagi pengelola perguruan tinggi swasta.

Metode studi literatur ini juga didukung oleh kajian terhadap beberapa studi kasus dan laporan empiris yang relevan, yang memberikan gambaran konkret tentang implementasi perencanaan SDM di perguruan tinggi swasta. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mengandung elemen praktis yang dapat dijadikan acuan bagi pengambil kebijakan dan manajemen perguruan tinggi swasta dalam mengembangkan strategi SDM mereka.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk memahami kondisi terkini, mengidentifikasi tantangan, serta merumuskan solusi strategis dalam perencanaan SDM di perguruan tinggi swasta, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan daya saing institusi secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Kebutuhan SDM

Langkah awal dalam perencanaan SDM di perguruan tinggi swasta adalah melakukan analisis kebutuhan SDM yang sistematis dan terintegrasi dengan visi, misi, serta tujuan strategis institusi. Analisis kebutuhan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap unit

kerja memiliki jumlah, kualifikasi, dan kompetensi SDM yang sesuai dengan tuntutan dan target institusi(Damayanti, 2024). Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan organisasi secara menyeluruh, termasuk proyeksi pengembangan institusi, perubahan kurikulum, serta kebutuhan akan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi(Farid et al., 2025; Nainggolan et al., 2024).

Analisis kebutuhan SDM dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

a. Identifikasi Kebutuhan Organisasi

Langkah pertama dalam analisis kebutuhan SDM adalah memahami arah dan tujuan strategis institusi. Manajemen SDM harus berkolaborasi erat dengan pimpinan fakultas, program studi, dan unit pendukung untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai rencana pengembangan institusi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kolaborasi ini penting agar kebutuhan SDM yang diidentifikasi benar-benar selaras dengan visi, misi, dan target strategis perguruan tinggi swasta (Amin, 2024; Jannah & Aziz, 2025; Kunio, 2024). Misalnya, jika institusi berencana membuka program studi baru atau meningkatkan akreditasi, maka kebutuhan akan dosen dengan kualifikasi tertentu harus diantisipasi sejak awal. Selain itu, perubahan dalam struktur organisasi, pengembangan layanan digital, atau ekspansi kerjasama internasional juga harus dipetakan dalam kebutuhan SDM.

b. Identifikasi Kebutuhan Karyawan

Setelah arah pengembangan institusi dipahami, langkah berikutnya adalah menentukan jumlah, jenis, dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan di setiap unit kerja(Delila, 2025; Laily, n.d.; Nurafny, 2024; Sofian, 2024). Proses ini melibatkan pemetaan posisi dosen, tenaga kependidikan, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Penentuan kebutuhan ini harus mempertimbangkan beban kerja, rasio dosen-mahasiswa, standar akreditasi, serta kebutuhan layanan administrasi dan teknologi. Selain itu, kualifikasi yang dibutuhkan tidak hanya dari sisi pendidikan formal, tetapi juga kompetensi teknis, pengalaman, dan soft skills yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi.

c. Pengumpulan Data dan Informasi

Pengumpulan data merupakan fondasi penting dalam analisis kebutuhan SDM. Data internal yang dikumpulkan meliputi data kepegawaian (jumlah, usia, pendidikan, masa kerja), tingkat turnover, beban kerja, serta hasil evaluasi kinerja(Ardiansyah, 2025; Fadilla, 2025; Pettalongi et al., 2025; Rosdiawan & Chaerudin, 2025). Sementara itu, data eksternal mencakup tren pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi, perubahan regulasi pemerintah, serta benchmarking dengan institusi sejenis. Pengumpulan data ini dapat dilakukan melalui survei internal, wawancara, focus group discussion, serta analisis dokumen institusi. Data yang akurat dan up-to-date sangat penting untuk memastikan perencanaan SDM berbasis pada kebutuhan riil dan prediksi perkembangan ke depan.

d. Analisis Gap

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis gap, yaitu mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan SDM yang telah dipetakan dengan ketersediaan SDM saat ini. Analisis gap dilakukan baik dari segi jumlah (kuantitatif) maupun kompetensi (kualitatif). Misalnya, jika institusi membutuhkan 10 dosen dengan gelar doktor di bidang tertentu, sementara saat ini hanya tersedia 5, maka terdapat gap yang harus segera diatasi(SAFRIADI, 2021). Selain itu, analisis gap juga mencakup aspek kompetensi, seperti kemampuan mengajar daring, penguasaan bahasa

asing, atau keahlian di bidang teknologi informasi. Hasil analisis gap ini menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan SDM selanjutnya.

e. Pengembangan Rencana Aksi

Berdasarkan hasil analisis gap, manajemen SDM bersama pimpinan institusi menyusun rencana aksi untuk mengatasi kekurangan atau kelebihan SDM (Ramadhan, 2021). Rencana aksi ini dapat berupa rekrutmen tenaga baru, pelatihan dan pengembangan kompetensi, promosi atau rotasi internal, hingga outsourcing untuk posisi tertentu. Strategi rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik institusi, baik melalui jalur terbuka, headhunting, maupun kerjasama dengan lembaga pendidikan lain. Sementara itu, program pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk menutup gap kompetensi yang ada, misalnya melalui pelatihan teknologi pembelajaran, workshop metodologi penelitian, atau kursus bahasa asing.

f. Implementasi dan Evaluasi

Tahap terakhir adalah implementasi rencana aksi dan evaluasi berkala atas efektivitas strategi yang dijalankan. Implementasi meliputi pelaksanaan rekrutmen, penyelenggaraan pelatihan, promosi, serta penyesuaian struktur organisasi sesuai kebutuhan. Evaluasi dilakukan secara periodik untuk menilai apakah strategi yang diterapkan sudah efektif dalam mengatasi gap SDM dan mendukung pencapaian tujuan institusi (Desri et al., 2024; Dr Ha Rusdiana, 2022). Evaluasi ini dapat dilakukan melalui monitoring indikator kinerja utama (KPI), survei kepuasan karyawan, serta review capaian institusi. Jika ditemukan kendala atau perubahan kebutuhan, maka rencana aksi dapat disesuaikan secara dinamis agar tetap relevan dengan perkembangan institusi dan lingkungan eksternal.

Dengan menjalankan tahapan-tahapan di atas secara sistematis dan berbasis data, perguruan tinggi swasta dapat memastikan perencanaan SDM yang adaptif, efektif, dan selaras dengan arah pengembangan institusi. Proses ini juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di era digital dan globalisasi.

Dengan analisis kebutuhan SDM yang tepat, perguruan tinggi swasta dapat mengantisipasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, mengoptimalkan penempatan SDM, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas institusi.

b. Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat

Setelah kebutuhan SDM teridentifikasi, tahap berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi. Proses ini harus dilakukan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi agar institusi mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai kebutuhan. Perguruan tinggi swasta perlu mengembangkan sistem seleksi yang tidak hanya menilai aspek akademik, tetapi juga integritas, kemampuan komunikasi, dan kecocokan budaya organisasi (Fangestu, n.d.; Patricya, 2025).

Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen menjadi sangat penting di era digital. Sistem rekrutmen online memungkinkan institusi memperluas jangkauan pencarian kandidat, mempercepat proses seleksi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, penggunaan asesmen berbasis kompetensi dan wawancara berbasis perilaku dapat membantu institusi menilai potensi dan kesesuaian kandidat secara lebih objektif.

Rekrutmen yang efektif juga harus memperhatikan kebutuhan jangka panjang institusi, seperti potensi pengembangan karier, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, dan komitmen

terhadap visi dan misi perguruan tinggi. Dengan demikian, perguruan tinggi swasta dapat membangun tim yang solid dan berdaya saing tinggi.

c. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Pengembangan SDM merupakan investasi strategis bagi perguruan tinggi swasta. Program pelatihan, workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan. Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan institusi, perkembangan ilmu pengetahuan, serta tuntutan teknologi dan pasar tenaga kerja.

Pelatihan yang efektif mencakup peningkatan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) atau dikenal dengan konsep KSA (Amrullah, 2023; Syabaruddin, 2023). Selain pelatihan teknis, pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi juga sangat penting. Perguruan tinggi swasta dapat bekerja sama dengan institusi lain, baik di dalam maupun luar negeri, untuk memperluas wawasan dan jejaring SDM mereka.

Selain pelatihan formal, pengembangan SDM juga dapat dilakukan melalui mentoring, coaching, rotasi kerja, dan promosi internal. Dengan strategi pengembangan yang berkelanjutan, perguruan tinggi swasta dapat memastikan bahwa SDM mereka selalu siap menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan pendidikan tinggi.

d. Evaluasi dan Pengelolaan Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan bagian penting dalam siklus perencanaan SDM. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian target, efektivitas kerja, serta kontribusi individu terhadap institusi. Sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, pengembangan karier, maupun tindakan korektif (Ferine, 2024; Ramadhanti, 2024).

Perguruan tinggi swasta perlu mengembangkan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab setiap posisi. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi atasan langsung, penilaian diri, serta umpan balik dari rekan kerja (360-degree feedback). Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun rencana pengembangan individu, memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta memperbaiki kinerja yang belum optimal.

Pengelolaan kinerja yang baik akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas SDM, serta menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan kolaboratif di lingkungan perguruan tinggi swasta.

e. Adaptasi terhadap Perubahan Lingkungan

Perguruan tinggi swasta harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja (Christiani, 2025; Maulani & Hamdani, 2024). Fleksibilitas dalam perencanaan SDM menjadi kunci agar institusi tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan yang cepat.

Adaptasi dapat dilakukan dengan memperbarui kebijakan dan prosedur SDM, mengadopsi teknologi baru dalam proses pembelajaran dan administrasi, serta menyesuaikan kurikulum dan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Selain itu, perguruan tinggi swasta perlu membangun jejaring dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti asosiasi profesi, dunia

usaha, dan lembaga pemerintah, untuk mendapatkan informasi dan peluang pengembangan SDM.

Dengan strategi adaptasi yang tepat, perguruan tinggi swasta dapat mengantisipasi tantangan, memanfaatkan peluang, serta meningkatkan daya saing dan kualitas layanan pendidikan mereka.

Hasil dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif di perguruan tinggi swasta harus dimulai dari analisis kebutuhan yang komprehensif, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pengembangan SDM berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Implementasi strategi-strategi ini akan membantu perguruan tinggi swasta meningkatkan kinerja institusi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta secara menyeluruh dan berkelanjutan. Proses perencanaan SDM harus dimulai dengan analisis kebutuhan yang mendalam, yang mengacu pada visi, misi, dan tujuan strategis institusi. Analisis ini memastikan bahwa jumlah, kualifikasi, dan kompetensi SDM yang tersedia sesuai dengan kebutuhan setiap unit kerja, sehingga institusi dapat mengantisipasi kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja di masa depan.

Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara selektif, transparan, dan berbasis kompetensi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan budaya organisasi. Penggunaan teknologi informasi dalam proses ini sangat membantu memperluas jangkauan pencarian kandidat dan meningkatkan efisiensi seleksi. Setelah itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan menjadi kunci untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan agar selalu relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Evaluasi kinerja yang objektif dan terukur secara berkala juga sangat penting untuk mendorong motivasi, produktivitas, serta pengembangan karier SDM. Sistem penilaian yang baik akan membantu institusi dalam memberikan penghargaan, promosi, maupun perbaikan kinerja secara tepat sasaran. Selain itu, perguruan tinggi swasta harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal, seperti regulasi pemerintah, kemajuan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja. Fleksibilitas dan responsivitas dalam perencanaan SDM menjadi faktor kunci agar institusi tetap relevan dan kompetitif di era digital dan globalisasi.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam seluruh tahapan perencanaan SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi dan transparansi, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan cepat. Dengan demikian, perguruan tinggi swasta dapat mengelola SDM secara lebih strategis dan adaptif terhadap perubahan.

Secara keseluruhan, penerapan strategi perencanaan SDM yang komprehensif dan terintegrasi ini akan membantu perguruan tinggi swasta meningkatkan kualitas layanan pendidikan, memperkuat daya saing institusi, serta mewujudkan visi dan misi secara optimal. Oleh karena itu, pengelola perguruan tinggi swasta perlu memberikan perhatian serius dan

berkelanjutan terhadap perencanaan SDM sebagai bagian dari strategi pengembangan institusi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2024). Peran perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. *EDUCAZIONE: Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 13–24.
- Agus Suprpto, S. P., MP, I. P. M., Asep Deni, M. M., CQM, C. B. A., Abdul Wahid, M. S., Anna Noviana, S. E., Abdul Haris, S. E., MM, M. P., Revi Sesarso, S. H., & Mochammad Eric Suryakencana Wibowo, S. T. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Amin, S. (2024). *MANAJEMEN STRATEGIS DALAM PENGEMBANGAN SDM GURU (Studi Komparasi di MI Ma'arif NU 01 Purbasari dan MI Ma'arif NU 02 Purbasari, Purbasari, Karangjambu, Purbalingga)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Amrullah, R. A. (2023). *Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Masalah Knowledge-Based Skills*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Ardiansyah, R. P. (2025). *PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Studi kasus pada Industri UMKM bidang kuliner di Kota Semarang)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. H. (2024). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Christiani, I. (2025). Strategi Pengembangan Usaha pada Industri Pendidikan Nonformal. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 420–436.
- Damayanti, A. F. (2024). Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Mangrove Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 19657–19670.
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Delila, D. A. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER. *Manajemen Mutu Pendidikan Tinggi*, 172.
- Desri, S., Sos, S., & Masdalena, S. K. M. (2024). *Buku referensi manajemen sumber daya manusia*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Dr Ha Rusdiana, M. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Efitra, E., & Pamela, E. (2025). *Ekonomi Sumber Daya Manusia;: Peluang dan tantangan di Era 4.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fadilla, Y. N. (2025). ANALISIS KUALITATIF PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN TALENTA MELALUI KONSEP SMART TALENT DI PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG BARAT. *Journal Education and Government Wiyata*, 3(1), 8–24.
- Fangestu, I. W. F. (n.d.). *Seleksi dan Pengembangan Kompetensi Guru untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan)*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Farid, M., Nugraha, M. S., Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic Educational Institutions. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28–42.
- Fazirah, E. (2025). *Upaya Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan Di SMK Yadika*

- Palu. Universitas Islam Negeri Datokarama palu.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- Hasna, M. (2024). Digitalisasi Pengelolaan Sekolah Dasar Negeri Kota Banjarmasin: Tinjauan Analisis SWOT Dalam Strategi Pengembangan Sekolah Digital. *Jurnal Pendidikan Modern*, 10(1), 32–42.
- Jannah, A. Z., & Aziz, A. A. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Kunci Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 767–782.
- Kuncahyo, R. D., Ramadhani, S., & Wibawa, P. R. (2025). Literatur Review: Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pembinaan Karir. *NAAFI: JURNAL ILMIAH MAHASISWA*, 1(5), 638–646.
- Kunio, N. I. H. (2024). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia-Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi, Produktif, dan Berdaua Saing dengan SIM SDM*. Widina Media Utama.
- Laily, N. (n.d.). *Mengembangkan Bahan Kuliah*.
- Lutfiyah, R., Septriani, C. S. P., Syabilla, Y. S., & Darmansah, T. (2025). Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Tantangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Operasional Kantor. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(4), 164–170.
- Mandela, R. Y., Ramadeno, N., Jamilah, H., & Andriani, T. (2025). Analisis Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 220–231.
- Maulani, G. A. F., & Hamdani, N. A. (2024). *Strategi manajemen perguruan tinggi swasta: menggunakan model strategic flexibility dan learning organization capability*. PT Pusat Literasi Dunia.
- Musta'in, M. M., Muafiqie, M. S. D. H., Karman, M. S. A., & Kalsum, M. M. U. (2022). *Ekonomi kreatif berbasis digital dan kemandirian masyarakat era society 5.0*. Global Aksara Pers.
- Nainggolan, E. T. A., Tambunan, A. M., Panggabean, J. Z. Z., Ardiansyah, W., Putra, P. P., Aspiyana, T., Rahmawati, A., Azhari, D. S., Suhirman, L., & Haluti, F. (2024). *Manajemen Pendidikan: Pengelolaan SDM untuk meningkatkan standar pendidikan*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Nomin, N., Resky, M., & Lusiana, L. (2025). Strategi Kepemimpinan Dosen dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(4), 3679–3689.
- Nugraha, H. M. S., Andriani, N., Hilman, C., Nasir, M., Firdaus, F., Amiruddin, M. F., Riasah, E. S., Hasan, F. N., Kom, S., & Nurachadijat, K. (2025). *Manajemen Perguruan Tinggi*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Nur Faliza, S. E., Khan, R. B. F., SE, M. M., & Fauzi, M. N. (2025). *The Future of Human Capital: Adaptasi dan Pertumbuhan di Era AI*. Takaza Innovatix Labs.
- Nurafny, R. K. (2024). *Penerapan Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Pesantren Jagat 'Arsy Tangerang Selatan*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Patricya, M. (2025). PROSES REKRUITMENT DAN SELEKSI TENAGA KERJA. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 133–147.
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). *DIGITALISASI DAN TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Naga Pustaka.
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.
- Ramadhan, M. R. (2021). *Analisis gap kompetensi karyawan koperasi produksi susu Gunung*

- Gede di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*
- Ramadhanti, N. Y. (2024). *Panduan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan SDM, Perekrutan Dan Seleksi, Pengembangan SDM, Evaluasi Kinerja, Manajemen Konflik Dan Komunikasi*. Anak Hebat Indonesia.
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). MANAJEMEN KINERJA SDM: STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1515–1522.
- SAFRIADI, I. (2021). *Strategi Pengembangan Dosen di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Sari, M. (2025). Strategi Implementasi Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 202–210.
- Setiawan, S., & Popiandi, D. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(2), 203–216.
- Siswanto, I. (2025). Manajemen Strategik: Menjaga Eksistensi Perguruan Tinggi Islam Swasta. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(2), 126–138.
- Soeyanthe, G. A., & Hendayana, H. (2025). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI MALUKU*. IPDN.
- Sofian, O. D. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN IMPLEMENTASI PERMEN PANRB NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PADA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN KOTA. *AKSES: JOURNAL OF PUBLIK & BUSINESS ADMINISTRATION SCIENCE*, 6(1), 10–23.
- Syabaruddin, I. A. (2023). *EFEKTIVITAS PELAKSANAAN LATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN*. Universitas Hasanuddin.