

MENDESKRIPSIKAN PERAN PENDIDIKAN TINGGI DALAM MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA MENGHADAPAI ERA MANAJEMEN 5.0

Siti Rochaya¹, Siti Asmanah², Yayat Suharyat³

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Corresponding author email: bunda.siti469@gmail.com

Article History

Received: 28 November 2023

Revised: 5 December 2023

Published: 18 February 2024

ABSTRACT

This article aims to show the role of universities in increasing the competitiveness of human resources in the era of society 5.0. A university is an organization that has a mission to educate the nation. Higher education plays an important role in producing the nation's next generation, therefore a quality university is capable of producing a superior generation. In reality, the competitiveness of higher education institutions in Indonesia is still low. The research used is qualitative with a phenomenological approach. The results of the research show that the competitiveness of higher education institutions is still low compared to other countries, and the quantity and quality of human resource development is still low. Therefore, the role of the Human Resources development division at the university is important. There is a need to improve the management system as in the other countries which can be emulated to produce quality higher education resources.

Keywords: Higher Education, HR, Society 5.0

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Rochaya, S., Asmanah, S., & Suharyat, Y. (2024). MENDESKRIPSIKAN PERAN PENDIDIKAN TINGGI DALAM MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA MENGHADAPAI ERA MANAJEMEN 5.0. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 103–113. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1862>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi kita semua terutama bangsa Indonesia guna mempersiapkan diri dalam rangka turut menyongsong Era Society 5.0. Memasuki Era Society 5.0, masyarakat harus berbenah diri, termasuk menyiapkan sumber daya manusia yang unggul. Perubahan tata kelola kehidupan pun menjadi sangat cepat seiring perkembangan perangkat teknologi dan informasi yang telah mempengaruhi perubahan paradigma pengukuran psikologis. Pengukuran psikologis tidak lagi hanya sebatas menjelaskan kualitas seseorang saja, tetapi juga bagaimana harus mampu memprediksikan kinerja seseorang tersebut (Nastiti et al., n.d.; Nyoman et al., n.d.).

Era super smart Society (Society 5.0) sendiri diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang pada tahun 2019, yang dibuat sebagai antisipasi dari gejolak disrupsi akibat revolusi industri 4.0, di mana hal ini akan mengakibatkan ketidakpastian yang kompleks dan ambigu sehingga dikhawatirkan akan terjadi invansi yang dapat menggerus nilai-nilai karakter kemanusiaan yang dipertahankan oleh bangsa selama ini (Darwis, 2020; Hayati & Dosen, 2019; Manan, 2019; Priyatmoko, 2018). Secara garis besar Era Society 5.0 adalah masa di mana teknologi-teknologi ini menjadi bagian dari manusia dengan kata lain Society 5.0 ini lebih mengarahkan bagaimana kita menggunakan teknologi itu sendiri. Dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi Era Society 5.0 ada dua hal yang harus dilakukan yaitu adaptasi dan kompetensi.

Beradaptasi dengan Society 5.0, hal yang perlu dilakukan adalah bahwa kita perlu mengetahui perkembangan para

generasi kita, mulai dari generasi milenial sampai dengan generasi kolonial di mana banyak sekali terjadi transformasi peradaban antar generasi tersebut. Sedangkan kompetensi yang diharapkan dari semua generasi tersebut harus memiliki literasi dasar mulai dari literasi numerasi, literasi sains, literasi informasi, literasi finansial, literasi budaya dan kewarganegaraan. Selain mempunyai literasi dasar kita dituntut juga mempunyai kompetensi lainnya yaitu mampu berpikir kritis, bernalar, kreatif, berkomunikasi, kolaborasi serta memiliki kemampuan problem solving. Dan yang terpenting lagi memiliki perilaku (karakter) yang mencerminkan profil pelajar pancasila seperti rasa ingin tahu, inisiatif, kegigihan, mudah beradaptasi memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki kepedulian sosial dan budaya (Nurrizqi et al., 2021a, 2021b).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman sehingga mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab mereka dalam Masyarakat Muzdalifah, F. (2021). Melihat kondisi Indonesia yang seperti sekarang, di mana kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih jauh dibanding negara tetangga, ini akan menjadi masalah jika tidak ditangani. Universitas sebagai sarana untuk memberikan wawasan yang lebih luas sehingga mampu memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kemajuan dunia pendidikan di Indonesia.

Hal tersebut juga harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai seperti universitas yang berkualitas hingga mahasiswa yang mampu berkembang. Dengan seiring perkembangan jaman, persaingan di dunia pendidikan juga semakin ketat, agar universitas dapat lebih

unggul dibandingkan dengan universitas lainnya mereka juga harus memiliki keunggulan kompetitif. Untuk mencapai hasil yang maksimal, universitas harus memiliki tenaga pengajar yang berkompentensi(Silvia & Aulia, 2020).

Dari data yang ada, Universitas yang ada di Indonesia tidak cukup baik jika dibandingkan dengan Universitas terkemuka yang ada di dunia. Peringkat terbaik diwakilkan oleh Universitas Indonesia, namun hanya berada di ranking 763 dunia saja. Hanya ada 3 universitas yang masuk ke dalam 1000 terbaik. Sebagai perbandingan, Singapura memiliki universitas yang masuk ke dalam 30 besar universitas terbaik dunia, yaitu National University of Singapore. Sementara Universiti Sains Malaysia masuk peringkat ke 520.

Data empiris di atas diperkuat oleh pernyataan salah satu dosen yang mengatakan bahwa universitas di Indonesia memang masih jauh jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Dan tentu faktor yang difokuskan adalah SDM (Dosen) baik dari jumlah, kualitas, kualifikasi dan sebagainya. Sebelum melihat hasil output seperti jumlah dosen, jumlah penelitian, kualifikasi dosen ada baiknya melihat input dari universitas untuk mencapai output tersebut seperti anggaran, tata kelola, rekrutmen.

Melihat fakta yang ada, faktor-faktor input pada universitas masih tidak ideal untuk mendapatkan output yang ideal, sekalipun untuk universitas negeri. Universitas harus melakukan pembenahan untuk meningkatkan output yang ideal agar universitas mampu bersaing dengan universitas di dalam ataupun diluar negeri. Anggaran dan jumlah dosen menjadi faktor yang menghambat peningkatan mutu dosen itu sendiri

Rasio antara mahasiswa dan dosen menjadi satu alasan mengapa dosen sulit melakukan penelitian. Dengan rasio yang besar membuat dosen memiliki waktu mengajar lebih lama sehingga waktu untuk melakukan penelitian terasa kurang. Padahal mengajar dan penelitian adalah dua kegiatan utama dosen yang harus dijalankan karena memiliki bobot tanggung jawab yang sama dala Tridarma Pendidikan.

Kajian Pustaka

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja yang membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat

Click or tap here to enter text.. Biasanya SDM dikelola oleh sebuah divisi bernama *Human Resource Department* (HRD)/Divisi Sumber Daya Manusia, adalah bagian atau departemen dari perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sering disebut pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja sering disebut performance management, gaji sering disebut kompensasi dan benefit. Salah satu tugas dari divisi SDM adalah menangani

berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Divisi SDM menjadi departemen yang sangat penting untuk memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan SDM. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Indonesia harus melihat MEA sebagai sebuah peluang yang sangat baik untuk memperbaiki kondisi ekonomi di Indonesia (Kholifah & Nurtanto, n.d.; Syarif et al., 2016; YAHJI et al., 2019). Semua itu bisa terwujud jika perbaikan kualitas SDM ikut diperhatikan untuk meningkatkan daya saing antara negara ASEAN (Anggreni & Wayan Suartini, 2019). Pemerintah harus bekerja sama dengan berbagai pihak untuk memberikan edukasi serta mempersiapkan masyarakat untuk menghadapi Era Society 5.0.

Pemerintah Indonesia harus mampu mendorong diadakan pelatihan keterampilan karena mayoritas tenaga kerja Indonesia kurang dalam kecerdasan sikap, kemampuan berbahasa Inggris, dan pengoperasian komputer. Di sini peran 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 ilmunan dosen harus menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu: pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Pemerintah dan universitas menghabiskan anggaran yang cukup besar untuk peningkatan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi, biaya penelitian, seminar, publikasi ilmiah. Sehingga diharapkan akreditasi dari universitas menjadi semakin meningkat dan reputasinya menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya reputasi sebuah universitas, secara tidak langsung universitas tersebut semakin dipandang baik di dalam ataupun di luar negeri dan dapat meningkatkan daya saing universitas tersebut. Untuk menjalankan program yang baik, diperlukan dosen yang memiliki mutu baik juga sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik. Pengembangan karir dosen menjadi sangat penting. Dikti telah memberikan petunjuk tentang alur pengembangan dosen, dijelaskan bahwa kompensasi yang cukup juga menjadi salah satu faktor dalam peningkatan mutu dosen sehingga dapat mengajar dengan baik. Akreditasi merupakan salah satu bentuk sistem jaminan mutu eksternal yaitu suatu proses yang digunakan lembaga yang berwenang dalam memberikan pengakuan formal bahwa suatu institusi mempunyai

kemampuan untuk melakukan kegiatan tertentu. BAN-PT adalah lembaga yang memiliki kewenangan untuk mengevaluasi dan menilai, serta menetapkan status dan peringkat mutu program studi berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan.

Tujuan dan manfaat akreditasi adalah sebagai berikut: 1. Memberikan jaminan bahwa program studi yang terakreditasi telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh BAN-PT dengan merujuk pada standar nasional pendidikan yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, sehingga mampu memberikan perlindungan bagi masyarakat dari penyelenggaraan program studi yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan itu. 2. Mendorong program studi untuk terus menerus melakukan perbaikan dan mempertahankan mutu yang tinggi. 3. Hasil akreditasi dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam transfer kredit perguruan tinggi, pemberian bantuan dan alokasi dana, serta pengakuan dari badan atau instansi yang lain. Namun pada era globalisasi seperti ini universitas tidak hanya mengincar akreditasi dari lembaga dalam negeri, tapi juga internasional.

The Alliance On Business and Scholarship for Tomorrow, a 21st Century Organization (ABEST21) dan The Association to Advance Collegiate School of Business (AACBS) adalah contoh lembaga akreditasi internasional terkemuka. ABEST21 adalah lembaga akreditasi internasional yang berdiri pada tahun 2005. Organisasi di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi ini ABEST21 mempunyai misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan manajemen dan ekonomi melalui kerja sama global antar anggota yang saling menguntungkan. Empat tahun berbagai

kegiatan ABEST21 meliputi penyelenggaraan seminar dan konferensi internasional untuk penjaminan mutu, kunjungan, dan kerja sama ke berbagai lembaga akreditasi nasional dan regional. ABEST21 telah bekerja sama secara resmi dengan AQUN, BAN PT, dan MQA untuk harmonisasi sistem penjaminan mutu nasional dan internasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi adalah pendekatan yang dimulai oleh Edmund Husserl dan dikembangkan oleh Martin Heidegger untuk memahami atau mempelajari pengalaman hidup manusia. Pendekatan ini berevolusi menjadi sebuah metode penelitian kualitatif yang matang dan dewasa selama beberapa dekade pada abad ke dua puluh. Fokus umum penelitian ini untuk memeriksa/meneliti esensi atau struktur pengalaman ke dalam kesadaran manusia. Fenomenologi sebagai metode penelitian juga memiliki beberapa keuntungan atau kelebihan. Pertama, sebagai metode keilmuan, fenomenologi dapat mendeskripsikan dan menggambarkan suatu fenomena secara apa adanya tanpa memanipulasi data di dalamnya. Dalam kondisi ini, kita sebagai peneliti harus mengenyampingkan terlebih dahulu pemahaman kita tentang agama, adat, dan ilmu pengetahuan agar pengetahuan dan kebenaran yang ditemukan benar-benar objektif. Kedua, metode ini memandang objek kajiannya sebagai sesuatu yang utuh dan tidak terpisah dengan objek lain. Artinya, pendekatan ini menekankan pada pendekatan yang holistik dan tidak parsial sehingga diperoleh pemahaman yang utuh tentang suatu objek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyiapan SDM dalam menghadapi Society 5.0

Society 5.0 merupakan penyempurnaan dari society 4.0, dimana teknologi menjadi bagian dari manusia itu sendiri, bukan hanya untuk berbagi informasi, namun dapat memudahkan kehidupan manusia sehari-hari. Society 5.0 menekankan pada kehidupan yang terintegrasi, mudah dan cepat. Sebagai contoh penggunaan robot yang dapat membantu restoran, membersihkan rumah dan lain-lain dapat dikendalikan dengan komputer dan internet. Society 5.0 membuat kehidupan manusia menjadi praktis dan otomatis. Sehingga teknologi tidak menguasai manusia melainkan manusia dapat mendapatkan kualitas hidup yang baik dan nyaman.

Jepang merancang suatu konsep ini dari 5th Science and Technology Basic Plan yang dinamakan Society 5.0. Tujuan utama dari perancangan konsep Society 5.0 adalah untuk membangun masyarakat yang manusia sentris ketika perkembangan ekonomi dan solusi atas permasalahan dapat diraih, serta setiap orang dapat menikmati hidup yang berkualitas. [Click or tap here to enter text..](#) Kunci untuk merealisasikan tujuan tersebut adalah melalui penggabungan antara ruang siber dengan dunia nyata untuk menciptakan data yang berkualitas dan memberikan nilai baru maupun solusi untuk menyelesaikan setiap permasalahan. Peluncuran konsep ini dilandasi atas berbagai permasalahan sosial yang dihadapi Jepang seperti menurunnya tingkat pertumbuhan penduduk, menurunnya jumlah penduduk usia produktif, peningkatan efek rumah kaca dan lain lain

Komponen mempersiapkan society 5.0 dalam bidang penguruan, dosen tidak cukup hanya sebatas memahami teori saja. Hal ini belum memadai untuk mempersiapkan dosen menghadapi society 5.0. Tetapi yang dibangun adalah kemampuan merekonstruksi cara berpikir yakni melahirkan dosen yang mudah beradaptasi. Beberapa cara berpikir tersebut diantaranya harus kritis, konstruktif, dan inovatif

Faktor yang menyebabkan daya saing universitas di Indonesia masih sangat rendah. Secara umum faktor tersebut dikelompokkan menjadi tiga: kualitas SDM, jumlah SDM, dan Penelitian. Ketiga faktor tersebut secara tidak langsung dapat saling berhubungan. Untuk tenaga profesional yang bekerja sebagai pengajar dalam universitas harus seseorang yang memiliki kompetensi yang baik. Penguasaan dari pengetahuan HR berasal dari konsep, bahasa, penelitian dan praktek dari HR. Kompetensi menggambarkan apa yang individu ketahui dan lakukan. HR profesional harus membuktikan kompetensinya dalam 3 domain: pengetahuan, praktik SDM, dan kemampuan mengelola perubahan. Kesadaran diri dari dosen itu sendiri masih kurang, padahal pendidikan lanjut juga mempengaruhi pada pengembangan karirnya. Seperti yang ditemui di Unmar, banyak dosen yang enggan melanjutkan pendidikan, padahal dukungan dana dan institusi sudah cukup baik. Kedua adalah mengenai penelitian, jumlah penelitian yang dilakukan oleh universitas di Indonesia masih sangat rendah sekali.

Rendahnya penelitian disebabkan beberapa hal, yang pertama disebabkan oleh kultur orang Indonesia yang tidak terbiasa untuk melakukan penelitian, yang kedua

adalah dukungan dari universitas dalam hal waktu yang masih kurang. Universitas di luar negeri mampu memberikan waktu cuti kepada dosen yang akan melakukan penelitian, namun di Indonesia biasanya dosen masih diberikan beban waktu mengajar, sehingga terkadang dosen sedikit kebingungan mengatur waktu. Kebanyakan dosen memilih untuk mengajar saja karena mengajar dan meneliti memiliki bobot yang sama dalam tridarma pendidikan, dan merasa kasihan jika meninggalkan kelas demi penelitian (Muhtarom et al., n.d.; TamaraJessica et al., 2020; Winata et al., 2020).

Ketiga adalah jumlah dari SDM atau dalam hal ini dosen, jumlah sangat mempengaruhi sekali kebijakan universitas untuk pendidikan lanjut ataupun penelitian, seperti yang sudah dijabarkan pada alenia sebelumnya, dukungan waktu sangat sedikit hal tersebut secara tidak langsung juga disebabkan karena jumlah SDM tidak memadai. Jika jumlah SDM memadai, maka universitas tidak akan masalah bila ada dosen yang cuti untuk pendidikan lanjut ataupun penelitian, namun yang terjadi di lapangan karena jumlahnya kurang, dosen masih tetap diberikan beban mengajar. Sistem pengelolaan mencakup bagaimana proses awal penerimaan SDM hingga cara mengembangkan SDM agar lebih berkualitas, namun divisi SDM pada sebuah universitas masih kurang populer dan dianggap bukan sesuatu yang diperlukan oleh sebuah universitas.

Sistem tata kelola sangat diperlukan untuk sebuah universitas, perlu ada pengelompokan divisi seperti operasional dan strategik. Seperti contoh pada University of West Indies (UWI), bahwa universitas membutuhkan Human Resources Department. Ada dua tingkat tanggung

jawab yang dilakukan oleh HRD pada UWI, yang pertama adalah yang berhubungan dengan pembaharuan kontrak, dan pengangkatan tenaga senior atau profesional. Yang kedua adalah yang berhubungan dengan proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan sistem informasi SDM.

Salah satu yang dikelola oleh divisi SDM adalah proses rekrutmen, secara umum universitas dibagi menjadi dua jenis berdasarkan kepemilikannya, negeri dan swasta. Proses penerimaan pada universitas swasta biasanya memiliki hierarki mulai dari jurusan, fakultas, kemudian universitas, lalu universitas mengajukan pada yayasan dan yayasan akan menimbang apakah proses rekrutmen itu perlu atau tidak. Proses rekrutmen ini sama dengan apa yang universitas lakukan dalam melakukan seleksi penerimaan dosen, semua terpusat oleh yayasan atas rekomendasi dari jurusan.

Sementara pada universitas negeri proses penerimaan terpusat pada pemerintah pusat. Seperti contoh pada Undiksha yang mengajukan kepada kementerian bila ingin melakukan proses penerimaan tenaga pengajar yang baru, namun di beberapa jurusan Undiksha yang memiliki pemasukan seperti dari lab dan student center, sebagainya, jurusan tersebut dapat menerima pegawai sendiri walau hanya sebatas pegawai kontrak. Proses tersebut masih tertinggal jika dibandingkan dengan universitas di luar negeri yang sudah memiliki divisi SDM tersendiri hingga ke tingkat jurusan, jurusan dapat melakukan rekrutmen apabila dirasa memerlukan tambahan SDM. Sistem seperti ini masih memiliki kelemahan, karena pusat kurang memahami apa yang terjadi di lapangan sehingga keputusannya terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

banyak sekali keuntungan dalam keuntungan yang didapat dari divisi sumber daya manusia pada sebuah universitas. Yang paling utama adalah meningkatkan efektifitas dari universitas itu sendiri, para petinggi universitas dapat fokus pada tugasnya masing-masing tanpa memikirkan aktifitas SDM seperti kompensasi, rekrutmen, atau aktifitas SDM lainnya, karena sudah diatur oleh departemen tersendiri.

SDM merupakan hal yang paling utama untuk ditingkatkan agar mampu bersaing dengan universitas di luar negeri. Banyak cara yang dapat dilakukan agar SDM menjadi baik, yaitu sistem pengelolaan SDM yang baik. Sistem pengelolaan SDM mencakup bagaimana mengembangkan SDM menjadi lebih baik. Pertama adalah dengan meningkatkan kualifikasi dari tenaga pengajarnya atau dosen. Diharap mungkin 80% dari dosen harus sudah menyandang gelar doktor. Untuk menjalankan program yang baik, diperlukan dosen yang memiliki mutu baik juga sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik. Pengembangan karir dosen menjadi sangat penting.

Menerapkan sistem European atau Canadian style pada universitas di Indonesia. Kedua sistem tersebut sudah digunakan oleh universitas tingkat dunia. Sistem pengelolaan SDM baiknya sudah terintegrasi hingga ke tingkat jurusan, sehingga memungkinkan untuk jurusan berinovasi, karena selama ini semua biasanya terpusat baik ke yayasan maupun ke pemerintah pusat. Oleh karena itu banyak yang harus dibenahi dari universitas yang ada di Indonesia, universitas harus dari sekarang mulai mencari jalan agar mampu bersaing di luar negeri. Tidak hanya sekedar menjadi yang terbaik di Indonesia. Modal

yang paling utama adalah dengan memberikan anggaran yang cukup besar agar semua proses bisa berjalan dengan baik. Peran ini membutuhkan dukungan dari berbagai pihak agar dapat terlaksana dengan baik.

2. Meningkatkan SDM Yang Daya Saing

Dalam penelitian ini ada tiga hal yang dapat difokuskan untuk membuat sebuah strategi pengembangan SDM yang baik guna meningkatkan daya saing sebuah universitas.

1. Tata Kelola Universitas

Tata kelola merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa pengelolaan yang baik, sebaik apapun SDMnya akan percuma. Kebanyakan tata kelola yang masih diterapkan pada universitas di Indonesia adalah sistem terpusat. Universitas swasta terpusat pada yayasan, sedangkan universitas negeri terpusat pada pemerintah pusat. Tata kelola baiknya dipisahkan menjadi dua divisi, yang pertama adalah operasional dan strategik. Divisi operasional mengurus tentang pembaharuan kontrak dan jenjang karir, sedangkan divisi strategik mengurus tentang bagaimana organisasi berkembang ke depannya seperti proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan sistem informasi. Dengan sistem tata kelola yang baik, maka diharapkan kegiatan di dalam organisasi dapat berjalan dengan lebih baik.

2. Peningkatan Kualifikasi

Dosen Kualifikasi dosen pada universitas di Indonesia masih didominasi oleh lulusan S2, padahal untuk menghasilkan kualitas yang baik dari universitas baiknya harus didominasi oleh lulusan S3. Peningkatan kualifikasi dosen dapat dilakukan dengan pendidikan lanjut ke

jenjang yang lebih tinggi. Ada dua jenis pendidikan lanjut yang umumnya dilakukan, yaitu tugas belajar dan izin belajar. Izin belajar memungkinkan dosen diberikan beban mengajar walaupun lebih sedikit, sedangkan tugas belajar dosen diberikan kebebasan dari beban jam mengajar. Dari data yang ada dosen yang melakukan izin belajar lebih lama dalam menempuh masa studi, oleh karena itu baiknya tugas belajar diutamakan agar dosen yang melakukan pendidikan lanjut dapat menyelesaikan masa studinya tepat waktu, namun biasanya jumlah dosen yang kurang memadai agak sedikit menghambat bagi universitas untuk memberikan tugas belajar. Universitas harus merekrut dosen agar jumlahnya memadai sehingga dosen yang melakukan pendidikan lanjut dapat terbebas dari beban waktu mengajar, kebijakan ini memang membutuhkan anggaran khusus agar bisa terlaksana dan berjalan dengan baik, dan diharapkan daya saing universitas dapat meningkat dengan cepat.

3. Penelitian

Penelitian merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menentukan bagaimana daya saing sebuah universitas, yang menjadi masalah pada universitas di Indonesia adalah kurangnya minat dari individu dan dukungan dari organisasi untuk melakukan penelitian.

Dukungan universitas dari segi waktu menjadi masalah di beberapa universitas karena kembali lagi kepada permasalahan masih kurang memadainya jumlah dari dosen sehingga dosen yang sedang melakukan penelitian masih diberikan beban jam mengajar, padahal dibandingkan dengan universitas di luar negeri yang memberikan cuti kepada dosen yang melakukan penelitian. Anggaran juga masih menjadi kendala di beberapa universitas swasta.

Minat dosen yang kurang juga menjadi kendala, sehingga hasil dari penelitian kurang aplikatif terhadap dunia industri. Yang perlu diperbaiki adalah dukungan dari organisasi dan sistem kegiatan belajar mengajar, universitas di Indonesia masih menerapkan sistem mata kuliah dengan bobot sks yang rendah, sehingga masih banyak jumlah mata kuliah yang diajarkan, ada baiknya jika bobotnya diperbesar sehingga dosen dapat melakukan penelitian yang berhubungan dengan mata kuliah yang diajarkan.

KESIMPULAN

Universitas merupakan sebuah institusi yang sangat penting untuk regenerasi pada sebuah negara, oleh karena itu kualitas universitas di sebuah negara harus diperhatikan. Dari data yang ada, universitas di Indonesia masih kurang mampu bersaing jika dibandingkan dengan universitas yang ada di luar negeri. Berdasarkan hasil analisa pada bab sebelumnya diketahui bahwa memang disadari bahwa universitas masih belum mampu bersaing dengan universitas di luar negeri, informanpun menyadari betul apa yang menjadi penyebab masih kurangnya daya saing universitas. Faktor utama adalah dari segi SDM tentunya, karena SDM merupakan ujung tombak sebuah organisasi. Tentu faktor SDM akan dibagi lagi menjadi individu dan sistem pengelolaannya. Keduanya masih jauh jika kualitasnya, kualitas dari SDM di Indonesia masih sangat rendah. Kualitas dari dosen dapat dilihat dari pendidikan terakhir dan karya-karya penelitiannya. peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi harus ditingkatkan. Berbagai bentuk kegiatan dapat dilakukan yaitu pelatihan, seminar, workshop, atau pun FGD. Aspek-aspek yang harus ditingkatkan

adalah soft skills terkait pembangunan karakter, kepribadian dan komunikasi sedangkan di bidang hard skills, yaitu digital technology yang menjadi pertahanan utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, P., & Wayan Suartini, N. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Pada Universitas Di Provinsi Bali). In *Isei Business And Management Review: Vol. Iii* (Issue 1). [Http://jurnal.iseibandung.or.id/index.php/ibmr](http://jurnal.iseibandung.or.id/index.php/ibmr)
- Darwis, M. (2020). Revitalisasi Peran Pesantren Di Era 4.0. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 6(01), 128. <https://doi.org/10.36835/dakwatuna.v6i01.509>
- Fakultas, K. :, Sosial, I., Makassar, U. N., Himpunan, D., & Said, M. (2016). *Seminar Nasional "Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Membentuk Karakter Bangsa Dalam Rangka Daya Saing Global" Peran Bissu Pada Masyarakat Bugis*.
- Hayati, N. R., & Dosen. (2019). Peran Pesantren Menghadapi Konstelasi Era 4.0. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, 8(2), 161–174.
- Imas Cinta Mulia. (2020). *Peran Pendidikan Dalam Mempersiapkan Sdm Di Era Informasi Dan Pengetahuan*.
- Kholifah, N., & Nurtanto, M. (N.D.). *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Entrepreneurship Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)*.
- Manan, M. A. (2019). Daya Tahan Dan Eksistensi Pesantren Di Era 4.0. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 3(2), 301–313. <https://doi.org/10.35316/jpii.v3i2.135>
- Membangun Sdm Tangguh Di Tengah Gelombang*. (N.D.). <https://www.researchgate.net/publication/352246050>
- Muhtarom, A., Pada, D., Manajemen, J., Islam, P., Tarbiyah, F., Keguruan, D., Agama, I., Negeri, I., Hasanuddin, M., & Abstrak, B. (N.D.). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionlitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten*. <http://www.nu.or.id/a/public-m,dinamic-s,detail-ids,44-id,44239->
- Muzdalifah, Fithrii. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 2(1), 54-66. <https://doi.org/10.55681/nusra.v2i1.67>
- Nastiti, F. E., Ni'mal 'Abdu, A. R., & Kajian, J. (N.D.). *Edcomtech Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi Era Society 5.0*.
- Nurrisqi, A., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2021a). Karakteristik Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Prespektif Kebijakan Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan Dan Sains* (Vol. 3, Issue 1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang>
- Nurrisqi, A., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2021b). Karakteristik Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Prespektif Kebijakan Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan Dan Sains* (Vol. 3, Issue 1).

- <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang>
- Nyoman, N., Handayani, L., Ketut, N., & Muliastri, E. (N.D.). *Pembelajaran Era Disruptif Menuju Era Society 5.0 (Telaah Perspektif Pendidikan Dasar)*. <https://prosiding.lahntp.ac.id>
- Priyatmoko, S. (2018). Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era 4.0. *Ta'lim: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 1–19.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Silvia, E., & Aulia, N. (2020). *Kompetensi Pedagogik Dosen Dalam Menggunakan Pendekatan Integratif Agama Dan Sains Pada Pengajaran Agama Dan Etika Islam Untuk Mencapai Abet Outcomes Learning Di Institut Teknologi Bandung (2019-2020)*. 134–143.
- Syarif, E., Sumarmi, S., & Astina, I. K. (2016). Integrasi Nilai Budaya Etnis Bugis Makassar Dalam Proses Pembelajaran Sebagai Salah Satu Strategi Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran Ips*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.17977/um022v1i12016p013>
- Tamarajessika, Sugiarno, Eka Yanuarti, Warsah, I., & Deri, W. (2020). Strategi Pembelajaran Dosen Melalui Pemanfaatan Media Whatsapp Di Masa Pandemi Covid-19. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(2), 351–373.
- Wicaksono, D. S., Kasmantoni, & Walid, A. (2021). Peranan Pondok Pesantren Dalam Menghadapi Generasi Alfa Dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tematik*, 2(2), 181–189.
- Winata, K. A., Sudrajat, T., Yuniarsih, Y., & Zaqiah, Q. Y. (2020). Peran Dosen Dalam Pembelajaran Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Untuk Mendukung Program Moderasi Beragama. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 98–110. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v8i2.449>
- Yahiji, K., Mahfud, C., & Mu'ammara, M. A. (2019). Vocational Education In Indonesia Facing Asean Economic Community. *Indonesian Research Journal In Education |Irje|*, 3(1), 168–176. <https://doi.org/10.22437/irje.v3i1.6954>.