

Transformasi SDM Akademik: Membangun Perguruan Tinggi Berdaya Saing Global

Yosafat Fonataba¹, Esau Hombore², Ivone Agustina Nathan³, Simon Yanuarius Konorop⁴

^{1,2,3,4}STISIPOL Yaleka Maro Merauke, Klp. Lima, Kec. Merauke, Kab. Merauke, Papua
fonatabajosafat@gmail.com

Abstract

This study aims to develop a model of academic human resource (HR) transformation based on competency, research, and digitalization to improve the competitiveness of Private Higher Education Institutions (PTS) in Merauke. Using a qualitative approach through case study and mixed-methods methods, this study examines the challenges and strategies for optimizing academic HR management. Data were collected through in-depth interviews with PTS leaders, lecturers, and education staff, as well as participant observation, quantitative surveys, and documentation studies. The results of the study indicate that academic HR management in PTS Merauke faces various challenges, such as limited access to professional training, minimal research facilities, and low incentives for scientific publications. External factors, such as budget constraints and low levels of academic collaboration, also worsen the condition of HR development. To overcome these challenges, this study recommends a strategy to improve academic competency through continuous training, research incentives, and optimization of digitalization in learning and academic administration. The application of a HR management model based on competency, research, and technology is expected to improve the effectiveness of education, academic productivity, and the competitiveness of PTS Merauke at the national and global levels. By strengthening an inclusive and innovative academic ecosystem, higher education institutions in remote areas can be more adaptive to change and are able to produce quality and highly competitive academic staff.

Keywords: Transformation of Academic Human Resources, Lecturer Competence, Research, Digitalization, Academic Competitiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model transformasi sumber daya manusia (SDM) akademik berbasis kompetensi, riset, dan digitalisasi guna meningkatkan daya saing Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus dan mixed-methods, penelitian ini mengkaji tantangan serta strategi optimalisasi pengelolaan SDM akademik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan PTS, dosen, dan tenaga kependidikan, serta observasi partisipatif, survei kuantitatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM akademik di PTS Merauke menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, minimnya fasilitas penelitian, serta rendahnya insentif terhadap publikasi ilmiah. Faktor eksternal, seperti keterbatasan anggaran dan rendahnya tingkat kolaborasi akademik, turut memperburuk kondisi pengembangan SDM. Untuk mengatasi tantangan tersebut, penelitian ini merekomendasikan strategi peningkatan kompetensi akademik melalui pelatihan berkelanjutan, insentif riset, serta optimalisasi digitalisasi dalam pembelajaran dan administrasi akademik. Penerapan model pengelolaan SDM berbasis kompetensi, riset, dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pendidikan, produktivitas akademik, serta daya saing PTS Merauke di tingkat nasional maupun global. Dengan penguatan ekosistem akademik yang inklusif dan inovatif, institusi pendidikan tinggi di wilayah terpencil dapat lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu mencetak tenaga akademik yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Kata Kunci: Transformasi SDM Akademik, Kompetensi Dosen, Riset, Digitalisasi, Daya Saing Akademik.

Copyright (c) 2025 Yosafat Fonataba, Esau Hombore, Ivone Agustina Nathan, Simon Yanuarius Konorop

✉ Corresponding author: Yosafat Fonataba

Email Address: fonatabajosafat@gmail.com (Klp. Lima, Kec. Merauke, Kab. Merauke, Papua)

Received 13 February 2025, Accepted 20 February 2025, Published 27 February 2025

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke menghadapi tantangan kompleks dalam meningkatkan daya saing akademik di tingkat nasional maupun global. Dalam era globalisasi dan

Revolusi Industri 4.0, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) akademik semakin tinggi, mencakup aspek kompetensi pedagogik, kapabilitas penelitian, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran (da Silva et al. 2022). Namun, sebagai institusi yang beroperasi di daerah terpencil, PTS di Merauke masih menghadapi berbagai kendala struktural dan sistemik. Keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional berkelanjutan menghambat peningkatan kompetensi dosen, sementara rendahnya intensitas kolaborasi riset dengan institusi lain menyebabkan terbatasnya kontribusi akademik dalam publikasi ilmiah dan inovasi (Hennessy et al. 2022). Selain itu, infrastruktur akademik yang masih belum optimal turut menjadi faktor yang membatasi pengembangan SDM akademik secara menyeluruh. Selain faktor internal, kebijakan rekrutmen dan pengelolaan SDM akademik di beberapa PTS di Merauke masih belum berbasis pada pendekatan strategis yang berorientasi pada peningkatan daya saing. Transformasi SDM akademik menjadi kebutuhan esensial untuk memastikan bahwa PTS mampu beradaptasi dengan dinamika pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

Permasalahan di lapangan terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan. Salah satu kendala utama adalah rendahnya akses terhadap pelatihan profesional dan pengembangan kompetensi dosen. Banyak dosen yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan berbasis teknologi, workshop penelitian, atau sertifikasi profesional yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan riset mereka. Selain itu, terbatasnya anggaran institusi sering kali menjadi faktor penghambat dalam mendukung program pengembangan SDM, baik dalam bentuk pelatihan maupun fasilitas pendukung riset dan inovasi. Di sisi lain, intensitas kolaborasi akademik di PTS masih tergolong rendah, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jaringan institusi, kurangnya dukungan kebijakan yang mendorong kerja sama akademik, serta kendala geografis yang membuat akses terhadap forum akademik dan pertukaran pengetahuan menjadi terbatas. Selain itu, infrastruktur akademik, seperti perpustakaan digital, laboratorium riset, serta akses terhadap jurnal ilmiah bereputasi, masih belum memadai untuk mendukung produktivitas akademik dosen dan mahasiswa. Kurangnya dorongan dari pihak manajemen dalam menerapkan kebijakan SDM yang berbasis kinerja dan inovasi juga menjadi faktor lain yang memperlambat transformasi SDM akademik di PTS. Tanpa adanya strategi yang sistematis dan berkelanjutan, PTS di Merauke akan terus menghadapi kesenjangan dalam daya saing akademik dibandingkan dengan institusi lain yang lebih berkembang.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS), khususnya di wilayah terpencil seperti Merauke. Studi (Asriyanto 2025) menunjukkan bahwa keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, rendahnya produktivitas riset, serta kurangnya infrastruktur akademik menjadi faktor utama yang menghambat daya saing akademik PTS. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik menganalisis strategi transformatif yang dapat diterapkan di

PTS dalam konteks daerah terpencil. Selain itu, penelitian Hidayat et al. (2023) menyoroti digitalisasi dalam manajemen SDM akademik, tetapi belum membahas bagaimana implementasi teknologi dapat diadaptasi dalam lingkungan PTS dengan keterbatasan sumber daya seperti. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan dalam penelitian mengenai model strategis yang mampu mengatasi hambatan SDM akademik di PTS wilayah terpencil dengan mempertimbangkan faktor geografis, kebijakan, dan inovasi digital.

Dalam era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, daya saing akademik sangat bergantung pada kualitas SDM yang unggul dan adaptif terhadap perkembangan teknologi (Mahavong 2022). Perguruan Tinggi Swasta di Merauke menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan kualitas SDM akademik, yang berdampak langsung pada mutu pendidikan, produktivitas penelitian, serta kapasitas institusi dalam bersaing secara global. Jika tidak segera ditangani, kesenjangan dalam kompetensi tenaga pengajar, keterbatasan publikasi ilmiah, serta kurangnya kolaborasi akademik akan semakin memperlebar jurang ketertinggalan PTS di daerah terpencil dibandingkan dengan institusi di wilayah yang lebih berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi mendesak untuk mengidentifikasi strategi transformatif dalam pengelolaan SDM akademik guna meningkatkan daya saing PTS di Merauke.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam pengelolaan SDM akademik di PTS wilayah terpencil dengan mengembangkan model transformasi SDM berbasis kompetensi, riset, dan digitalisasi yang dapat diadaptasi sesuai dengan kondisi lokal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya mengevaluasi hambatan yang ada, tetapi juga merumuskan strategi berbasis bukti (evidence-based) dengan mempertimbangkan aspek geografis, kebijakan pendidikan tinggi, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM akademik. Selain itu, penelitian ini menyoroti integrasi kebijakan rekrutmen dan pengembangan tenaga akademik dengan ekosistem riset dan inovasi, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola PTS di Merauke dalam meningkatkan daya saing akademik di tingkat nasional maupun global. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model transformasi sumber daya manusia akademik berbasis kompetensi, riset, dan digitalisasi yang adaptif terhadap kondisi geografis, kebijakan pendidikan tinggi, serta pemanfaatan teknologi di Perguruan Tinggi Swasta di Merauke guna meningkatkan daya saing akademik di tingkat nasional dan global.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam dinamika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kebijakan dan implementasi pengelolaan SDM akademik secara lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan mixed-methods, yang mengkombinasikan analisis kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh data yang lebih luas dan akurat.

Dengan mengintegrasikan kedua pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait tantangan serta strategi transformasi SDM akademik di lingkungan PTS. Penelitian ini dijadwalkan akan berlangsung selama Oktober hingga Desember 2024, dengan proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara bertahap.

Penelitian ini dilakukan di beberapa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti jumlah tenaga pengajar, kebijakan akademik, serta keterlibatan dalam riset dan publikasi ilmiah. Subjek penelitian terdiri dari pimpinan PTS, dosen, tenaga kependidikan, serta mahasiswa, yang memiliki keterlibatan langsung dalam sistem akademik dan pengelolaan SDM. Pimpinan PTS dan kepala bagian SDM akan menjadi informan utama dalam memberikan perspektif terkait kebijakan rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta tantangan dalam pengelolaan tenaga pengajar. Sementara itu, dosen dan tenaga kependidikan akan berkontribusi dalam memahami pengalaman mereka terkait program pengembangan profesional, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta keterlibatan dalam riset. Mahasiswa juga dilibatkan untuk mengevaluasi dampak kebijakan SDM akademik terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran di PTS yang bersangkutan.

Untuk memperoleh data yang akurat dan mendalam, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan terhadap pimpinan PTS, kepala bagian SDM, serta dosen guna memahami strategi dan tantangan dalam pengelolaan SDM akademik. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih jauh mengenai kebijakan pengembangan tenaga pengajar, dukungan terhadap penelitian, serta strategi peningkatan daya saing akademik. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan observasi partisipatif, di mana peneliti akan mengamati secara langsung praktik pengajaran, pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran, serta dinamika riset dan publikasi ilmiah yang berlangsung di PTS yang diteliti. Survei kuantitatif akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk mengukur persepsi mereka terhadap efektivitas kebijakan SDM akademik, baik dalam aspek pengembangan kompetensi, peluang riset, maupun pemanfaatan digitalisasi dalam pembelajaran. Sebagai pelengkap, studi dokumentasi juga dilakukan dengan menganalisis kebijakan internal PTS, laporan akademik, serta tren publikasi ilmiah guna mendapatkan gambaran objektif terkait perkembangan SDM akademik di Merauke.

Data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode yang sistematis. Analisis kualitatif dilakukan dengan pendekatan Miles & Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang paling relevan dari wawancara, observasi, serta dokumentasi. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk tematik untuk memudahkan pemahaman pola dan hubungan antarvariabel. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah diperoleh. Sementara itu, analisis kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menginterpretasikan hasil survei. Data kuantitatif akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik guna memberikan gambaran mengenai persepsi dosen dan tenaga kependidikan terhadap

strategi pengelolaan SDM di PTS yang diteliti. Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi data, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, survei, dan studi dokumentasi. Pendekatan triangulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki landasan empiris yang kuat dan dapat diandalkan dalam merumuskan rekomendasi kebijakan terkait transformasi SDM akademik di PTS Merauke.

HASIL DAN DISKUSI

Transformasi sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke menjadi aspek krusial dalam meningkatkan daya saing institusi di tengah dinamika pendidikan tinggi yang semakin kompetitif. Tantangan dalam pengelolaan SDM akademik, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, rendahnya produktivitas riset, serta kurangnya pemanfaatan teknologi digital, menjadi hambatan utama dalam pengembangan kualitas akademik. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis mendalam terhadap kondisi SDM akademik, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi, riset, dan digitalisasi dalam pengelolaan SDM di PTS Merauke. Berikut ini disajikan hasil penelitian yang mencerminkan dinamika, tantangan, serta rekomendasi kebijakan untuk mewujudkan SDM akademik yang unggul dan berdaya saing global.

Tabel 1. Kebijakan Rekrutmen dan Pengembangan SDM Akademik di PTS Merauke

Aspek	Kebijakan yang Diterapkan	Kendala yang Dihadapi
Rekrutmen Dosen	Persyaratan minimal S2 untuk dosen tetap.	Keterbatasan jumlah pelamar dengan kualifikasi tinggi.
	Seleksi berbasis akademik dan pengalaman mengajar	Kurangnya insentif kompetitif bagi tenaga pengajar berkualitas
	Rekrutmen melalui seleksi internal tanpa keterbukaan publik yang luas	
Pengembangan Kompetensi	Pelatihan pedagogik dan sertifikasi profesi.	Minimnya anggaran untuk pelatihan berkelanjutan.
	Workshop peningkatan keterampilan mengajar dan penelitian	Keterbatasan akses terhadap pelatihan berskala nasional/internasional.
	Program beasiswa lanjut studi ke jenjang S3	
Penguatan Riset dan Publikasi	Pendanaan internal untuk penelitian dosen.	Rendahnya motivasi dosen dalam melakukan penelitian.
	Kolaborasi penelitian dengan institusi lain	Terbatasnya fasilitas dan akses ke jurnal internasional
	Insentif bagi dosen yang publikasi di jurnal bereputasi.	
Pemanfaatan Teknologi	Penggunaan Learning Management System (LMS).	Rendahnya literasi digital di kalangan dosen senior.
	Pelatihan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.	Infrastruktur teknologi yang belum optimal.
	Digitalisasi administrasi akademik.	

Kebijakan Kesejahteraan SDM	Skema insentif berbasis kinerja akademik.	Ketimpangan insentif antar dosen di berbagai program studi.
	Program penghargaan bagi dosen berprestasi.	Masih terbatasnya dukungan kesejahteraan berbasis kinerja.
	Fasilitas kesejahteraan (asuransi, tunjangan penelitian).	

Tabel 1. menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM akademik di PTS Merauke telah mencakup berbagai aspek penting, seperti rekrutmen dosen, pengembangan kompetensi, penguatan riset, pemanfaatan teknologi, dan kesejahteraan SDM. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk keterbatasan jumlah pelamar berkualifikasi tinggi, minimnya anggaran untuk pelatihan berkelanjutan, serta rendahnya motivasi dosen dalam melakukan penelitian. Selain itu, terbatasnya akses ke jurnal internasional, infrastruktur teknologi yang belum optimal, dan ketimpangan insentif antar program studi turut menjadi tantangan utama. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan daya saing akademik melalui peningkatan insentif, dukungan riset yang lebih komprehensif, serta optimalisasi teknologi dalam pembelajaran dan administrasi akademik.

Tabel 2. Kendala dalam Peningkatan Kapasitas SDM Akademik di PTS Merauke

Aspek	Temuan Penelitian	Dampak terhadap SDM Akademik
Akses terhadap Pelatihan Profesional	Minimnya program pelatihan yang tersedia di tingkat lokal. Biaya tinggi untuk mengikuti pelatihan nasional/internasional. Keterbatasan waktu dosen karena beban mengajar yang tinggi.	Dosen mengalami stagnasi dalam peningkatan kompetensi. Kesenjangan kualitas pengajaran dibandingkan PTS di kota besar.
Sertifikasi dan Kualifikasi Akademik	Rendahnya jumlah dosen yang memiliki sertifikasi kompetensi. Proses sertifikasi memerlukan biaya dan waktu yang tidak selalu didukung institusi. Kurangnya dorongan dari manajemen untuk sertifikasi profesional.	Dosen kurang kompetitif dalam persaingan akademik nasional. Kesulitan dalam memenuhi standar akreditasi institusi.
Kolaborasi dan Jaringan Akademik	Terbatasnya jaringan kerja sama dengan universitas lain. Kurangnya program pertukaran dosen atau visiting lecturer. Minimnya partisipasi dalam seminar dan konferensi akademik.	Isolasi akademik dan rendahnya kontribusi dalam diskusi ilmiah global. Kurang berkembangnya budaya riset kolaboratif.
Fasilitas dan Infrastruktur Pendukung	Keterbatasan laboratorium dan akses ke database jurnal ilmiah. Koneksi internet yang belum stabil di beberapa kampus. Minimnya perpustakaan dengan literatur terkini.	Dosen kesulitan mengakses referensi terbaru dalam penelitian. Pembelajaran berbasis teknologi belum optimal.
Dukungan Institusi dan Kebijakan	Anggaran pengembangan SDM masih terbatas. Tidak ada kebijakan khusus yang mewajibkan dosen untuk mengikuti pelatihan rutin. Kurangnya penghargaan bagi dosen yang aktif dalam peningkatan kompetensi.	Motivasi dosen untuk mengembangkan diri rendah. Kurangnya inovasi dalam metode pengajaran dan penelitian.

Berdasarkan tabel 2 PTS di Merauke masih menghadapi berbagai kendala dalam peningkatan kapasitas SDM akademik. Minimnya akses terhadap pelatihan profesional, sertifikasi, serta kolaborasi

akademik menyebabkan stagnasi kompetensi dosen dan rendahnya daya saing institusi di tingkat nasional. Keterbatasan fasilitas, seperti laboratorium, akses jurnal ilmiah, dan koneksi internet yang tidak stabil, semakin menghambat pengembangan riset dan inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, kurangnya dukungan institusi dalam bentuk kebijakan dan anggaran pengembangan SDM berdampak pada rendahnya motivasi dosen dalam meningkatkan kualifikasi akademik dan keterlibatan dalam jaringan akademik global. Oleh karena itu, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup kebijakan insentif, peningkatan infrastruktur, serta penguatan budaya riset dan kolaborasi untuk meningkatkan kualitas SDM akademik di PTS Merauke.

Tabel 3. Tantangan dalam Pengelolaan SDM Akademik di PTS Merauke

Aspek Tantangan	Temuan Penelitian	Dampak terhadap SDM Akademik
Rekrutmen dan Retensi Dosen	Kesulitan menarik dosen berkualifikasi tinggi ke daerah terpencil. Minimnya insentif bagi dosen untuk tetap mengajar dalam jangka panjang. Tingginya turnover dosen akibat tawaran kerja lebih menarik di kota besar.	Ketidakstabilan tenaga pengajar yang berdampak pada kesinambungan kualitas pendidikan. Kurangnya dosen dengan keahlian spesifik yang dibutuhkan.
Pengembangan Kompetensi	Terbatasnya akses terhadap program pelatihan dan sertifikasi profesional. Rendahnya partisipasi dalam pelatihan karena keterbatasan dana dan waktu. Kurangnya program pengembangan karier berbasis kebutuhan akademik.	Dosen mengalami stagnasi dalam kompetensi pengajaran dan penelitian. Kesulitan memenuhi standar kualitas akademik yang ditetapkan BAN-PT.
Produktivitas Riset dan Publikasi	Minimnya dana hibah penelitian dan insentif bagi dosen yang aktif meneliti. Kurangnya kolaborasi penelitian dengan institusi nasional maupun internasional. Dosen lebih fokus pada beban mengajar dibandingkan riset.	Rendahnya jumlah publikasi ilmiah yang berdampak pada peringkat institusi. Sulitnya memenuhi persyaratan jabatan akademik bagi dosen.
Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran	Infrastruktur digital belum memadai, termasuk akses internet dan perangkat pendukung. Rendahnya literasi digital dosen dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. Kurangnya pelatihan penggunaan Learning Management System (LMS).	Pembelajaran daring dan hybrid belum optimal. Dosen kesulitan menerapkan metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi.
Kebijakan dan Manajemen SDM	Sistem penilaian kinerja dosen masih berbasis administrasi, bukan capaian akademik. Kurangnya penghargaan bagi dosen berprestasi. Tidak ada mekanisme yang jelas dalam promosi dan pengembangan karier akademik.	Motivasi dosen rendah untuk meningkatkan kinerja akademik. Tidak ada insentif yang mendorong inovasi dan kontribusi akademik.

Pengelolaan SDM akademik di PTS Merauke masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek rekrutmen dan retensi dosen, pengembangan kompetensi, produktivitas riset, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta kebijakan manajemen SDM. Kesulitan menarik dan mempertahankan dosen berkualifikasi tinggi berdampak pada ketidakstabilan tenaga pengajar dan rendahnya keahlian spesifik di berbagai bidang. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan sertifikasi profesional menyebabkan stagnasi dalam pengajaran dan penelitian, sementara minimnya dukungan riset menghambat produktivitas publikasi ilmiah. Infrastruktur digital yang belum memadai serta

rendahnya literasi digital dosen turut menjadi kendala dalam penerapan metode pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang masih administratif dan kurangnya penghargaan bagi dosen berprestasi menyebabkan rendahnya motivasi akademik dan minimnya inovasi dalam pengajaran dan penelitian. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM akademik guna meningkatkan daya saing PTS di Merauke.

Tabel 4. Analisis Persepsi Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Kebijakan SDM di PTS Merauke

Aspek Kebijakan SDM	Persentase Responden yang Setuju (%)	Persentase Responden yang Tidak Setuju (%)	Temuan Kunci
Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi	58%	42%	Masih terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan akademik dan proses rekrutmen dosen.
Program Pengembangan Profesional	45%	55%	Sebagian besar dosen merasa belum mendapatkan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi akademik.
Kebijakan Insentif dan Penghargaan	40%	60%	Kurangnya skema penghargaan bagi dosen yang berprestasi dalam penelitian dan publikasi ilmiah.
Dukungan terhadap Riset dan Publikasi	35%	65%	Minimnya bantuan pendanaan dan kolaborasi riset membuat produktivitas penelitian dosen rendah.
Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran	50%	50%	Masih terdapat kendala dalam integrasi teknologi dalam proses pembelajaran akibat keterbatasan infrastruktur dan pelatihan.
Evaluasi dan Promosi Karier Akademik	48%	52%	Proses promosi dosen dinilai masih kurang transparan dan tidak sepenuhnya berbasis pada prestasi akademik.

Hasil survei menunjukkan berbagai kendala dalam kebijakan SDM akademik di PTS Merauke. Rekrutmen berbasis kompetensi belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan akademik (58%). Pengembangan profesional dinilai kurang optimal (55%), sementara insentif dan penghargaan bagi dosen masih minim (60%). Dukungan terhadap riset dan publikasi terbatas akibat kurangnya pendanaan dan kolaborasi (65%). Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran terhambat oleh infrastruktur dan pelatihan yang belum memadai (50%). Selain itu, evaluasi dan promosi karier akademik dianggap kurang transparan (52%). Temuan ini menegaskan perlunya perbaikan kebijakan SDM untuk meningkatkan kualitas akademik.

Profil sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke menunjukkan dinamika yang kompleks dalam hal jumlah, kualifikasi, dan jenjang karir dosen serta tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian, jumlah tenaga akademik di PTS Merauke masih terbatas jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di wilayah lain, terutama dalam hal proporsi dosen berkualifikasi doktor dan guru besar. Mayoritas dosen masih berada pada jenjang magister, dengan

jumlah dosen bergelar doktor yang relatif sedikit, sehingga berdampak pada keterbatasan dalam pengembangan riset dan publikasi ilmiah. Dari segi jenjang karir, banyak dosen yang mengalami stagnasi dalam kenaikan jabatan akademik akibat terbatasnya akses terhadap program pengembangan karir, seperti sertifikasi profesi, hibah penelitian, serta kolaborasi dengan institusi akademik lainnya.

Jika dibandingkan dengan standar nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, PTS di Merauke masih menghadapi kesenjangan signifikan dalam memenuhi indikator kompetensi akademik. Standar nasional menuntut rasio dosen berkualifikasi doktor yang lebih tinggi, tingkat produktivitas penelitian yang lebih aktif, serta keterlibatan dalam jejaring akademik yang lebih luas. Di tingkat global, tantangan semakin besar karena persaingan akademik memerlukan integrasi teknologi dalam pembelajaran, keterlibatan dalam konferensi internasional, serta publikasi di jurnal bereputasi tinggi. Identifikasi terhadap kesenjangan ini mengungkap bahwa salah satu faktor utama yang menghambat pengelolaan SDM akademik adalah kurangnya program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan (Mohiuddin et al. 2022). Keterbatasan anggaran untuk pelatihan, minimnya akses terhadap hibah penelitian, serta rendahnya intensitas kerja sama akademik antaruniversitas menjadi tantangan utama dalam meningkatkan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan di PTS Merauke. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih inovatif dalam pengelolaan SDM akademik agar dapat meningkatkan daya saing institusi di tingkat nasional maupun internasional.

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik yang berdampak pada daya saing institusi. Secara internal, akses terhadap pelatihan berkelanjutan masih terbatas, sehingga banyak dosen yang kesulitan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan penelitian mereka. Keterbatasan fasilitas penelitian juga menjadi hambatan utama dalam menghasilkan inovasi akademik yang berkualitas. Minimnya dukungan institusi terhadap publikasi ilmiah menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi dosen dalam kegiatan riset dan publikasi di jurnal bereputasi, yang pada akhirnya menghambat pengakuan akademik baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dari sisi eksternal, kendala anggaran menjadi salah satu faktor utama yang membatasi upaya peningkatan kualitas SDM akademik. Terbatasnya pendanaan menghambat penyediaan pelatihan bersertifikasi, pembangunan laboratorium, serta insentif bagi dosen yang aktif dalam penelitian (Masinde and Coetzee 2023). Selain itu, rendahnya jumlah kolaborasi akademik dengan universitas lain menyebabkan keterisolasian PTS di Merauke dalam jaringan akademik yang lebih luas. Hal ini berkontribusi terhadap terbatasnya akses terhadap peluang riset bersama, pertukaran tenaga pengajar, serta program pengembangan profesional berbasis kemitraan. Kesulitan dalam menarik tenaga akademik berkualitas juga menjadi tantangan serius, mengingat lokasi geografis Merauke yang cukup terpencil dan kurangnya daya tarik insentif bagi akademisi dari luar daerah. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran, inovasi kurikulum, serta daya saing lulusan di pasar kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi transformatif dalam pengelolaan SDM akademik untuk

memastikan bahwa PTS di Merauke dapat beradaptasi dengan tuntutan pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

Strategi peningkatan kompetensi SDM akademik di PTS Merauke menjadi aspek krusial dalam memastikan daya saing institusi di tingkat nasional maupun global. Implementasi kebijakan berbasis peningkatan kompetensi dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional (Holubnycha et al. 2022), seperti sertifikasi dosen, pelatihan kepemimpinan akademik, serta workshop metodologi penelitian dan publikasi ilmiah. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen masih menghadapi keterbatasan akses terhadap program pelatihan yang bersifat berkelanjutan. Faktor geografis dan minimnya anggaran institusi menjadi kendala utama dalam optimalisasi pengembangan kompetensi dosen (Bitar and Davidovich 2024). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih adaptif, seperti pemanfaatan platform pembelajaran daring dan program kolaboratif dengan perguruan tinggi lain untuk memperluas peluang pengembangan kapasitas akademik.

Selain itu, peningkatan kualitas pembelajaran menjadi fokus utama dalam transformasi SDM akademik. Hasil observasi menunjukkan bahwa meskipun sebagian dosen telah mengadopsi metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi, masih terdapat kesenjangan dalam penggunaan Learning Management System (LMS) dan teknik pengajaran interaktif. Pelatihan pedagogik yang lebih terstruktur diperlukan agar dosen mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa serta perkembangan teknologi Pendidikan (Fernandes et al. 2023). Lebih lanjut, integrasi teknologi dalam pembelajaran harus diimbangi dengan penguatan literasi digital di kalangan tenaga pengajar untuk memastikan efektivitas penerapannya dalam lingkungan akademik.

Peran manajemen institusi juga sangat menentukan dalam menciptakan lingkungan akademik yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Kharkivska and Prokopenko 2023). Studi dokumentasi menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM di beberapa PTS masih bersifat konvensional dan kurang berbasis data dalam pengambilan keputusan strategis. Padahal, institusi pendidikan tinggi perlu membangun ekosistem akademik yang kondusif melalui kebijakan rekrutmen yang berbasis kompetensi, pemberian insentif bagi dosen yang aktif dalam riset dan publikasi, serta penyediaan sarana pendukung untuk kolaborasi akademik. Temuan penelitian menegaskan bahwa ketika institusi memberikan dukungan penuh terhadap inovasi dan penelitian, produktivitas akademik dosen cenderung meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan reputasi akademik PTS di Merauke.

Penguatan ekosistem riset dan publikasi ilmiah di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait kebijakan institusi dalam mendukung penelitian dan publikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan institusi saat ini masih belum sepenuhnya mendukung budaya penelitian yang berkelanjutan. Minimnya alokasi anggaran untuk penelitian, kurangnya akses terhadap jurnal bereputasi, serta rendahnya jumlah hibah penelitian internal menjadi kendala utama yang dihadapi oleh dosen dalam melakukan riset dan publikasi ilmiah. Selain itu, beban administratif yang tinggi serta keterbatasan waktu yang tersedia bagi dosen juga turut menghambat produktivitas penelitian mereka.

Identifikasi lebih lanjut mengungkap bahwa rendahnya tingkat keterlibatan dosen dalam penelitian dan kolaborasi akademik disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya insentif yang memadai bagi dosen yang aktif dalam penelitian, baik dalam bentuk penghargaan akademik, tunjangan penelitian, maupun pengurangan beban mengajar. Selain itu, budaya akademik di PTS masih lebih berorientasi pada pengajaran dibandingkan penelitian, sehingga dorongan untuk melakukan publikasi ilmiah belum menjadi prioritas utama. Faktor lain yang berpengaruh adalah terbatasnya kolaborasi dengan universitas lain dan industri, yang disebabkan oleh kurangnya jaringan akademik serta minimnya dukungan institusional dalam membangun kerja sama penelitian.

Untuk meningkatkan partisipasi dosen dalam riset dan publikasi, beberapa strategi perlu diterapkan. Pertama, institusi perlu mengembangkan kebijakan insentif yang lebih kompetitif, seperti memberikan penghargaan bagi dosen dengan publikasi di jurnal bereputasi atau mengalokasikan dana penelitian internal yang lebih besar. Kedua, perlu dilakukan penguatan pelatihan metodologi penelitian dan penulisan ilmiah agar dosen lebih siap dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas. Ketiga, perguruan tinggi harus mendorong kolaborasi akademik dengan universitas lain serta lembaga penelitian baik di tingkat nasional maupun internasional guna meningkatkan jumlah penelitian kolaboratif yang berdampak luas. Implementasi strategi ini diharapkan dapat menciptakan ekosistem riset yang lebih dinamis dan mendukung peningkatan daya saing akademik PTS di Merauke.

Digitalisasi telah menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik di perguruan tinggi (Zavyalova et al. 2022), termasuk di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi akademik masih bervariasi, dengan sebagian besar perguruan tinggi telah menerapkan sistem berbasis digital untuk keperluan akademik seperti sistem informasi akademik (SIA), e-learning, serta sistem manajemen kepegawaian. Namun, efektivitas implementasi teknologi ini belum optimal karena masih terdapat kesenjangan dalam pemanfaatannya. Beberapa program pembelajaran berbasis daring masih terbatas pada materi statis tanpa interaksi yang mendukung pembelajaran aktif. Selain itu, digitalisasi dalam administrasi akademik juga belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga masih ditemukan penggunaan sistem manual dalam beberapa aspek, seperti pengelolaan data dosen dan evaluasi kinerja akademik.

Meskipun digitalisasi memberikan banyak manfaat, penelitian ini mengidentifikasi beberapa hambatan dalam implementasi sistem berbasis digital di PTS Merauke. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti akses internet yang belum stabil di beberapa kampus, serta kurangnya perangkat keras dan lunak yang mendukung sistem digital secara optimal. Selain itu, tingkat literasi digital di kalangan tenaga akademik juga menjadi tantangan, di mana tidak semua dosen dan tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan sistem digital yang tersedia (Masenya 2021). Faktor lain yang berkontribusi terhadap rendahnya efektivitas digitalisasi adalah minimnya kebijakan institusi yang mendorong penguatan kapasitas SDM dalam penggunaan

teknologi, serta kurangnya insentif bagi tenaga akademik untuk beradaptasi dengan sistem berbasis digital.

Berdasarkan hasil penelitian ini, optimalisasi digitalisasi dalam pengelolaan SDM akademik di PTS Merauke memerlukan pendekatan yang komprehensif. Pertama, diperlukan peningkatan infrastruktur digital dengan memperbaiki konektivitas internet dan menyediakan perangkat pendukung yang memadai bagi tenaga akademik dan mahasiswa. Kedua, peningkatan literasi digital harus menjadi prioritas melalui program pelatihan dan workshop yang berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan agar mereka dapat lebih adaptif dalam menggunakan sistem berbasis teknologi. Ketiga, integrasi sistem digital yang lebih efisien dalam administrasi akademik perlu diperkuat, termasuk otomatisasi proses evaluasi kinerja dosen, sistem manajemen kepegawaian berbasis data, serta implementasi sistem pembelajaran yang lebih interaktif. Keempat, institusi harus mengembangkan kebijakan yang mendukung transformasi digital dengan memberikan insentif kepada tenaga akademik yang aktif dalam pemanfaatan teknologi. Dengan langkah-langkah ini, PTS di Merauke dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM akademik serta memperkuat daya saing akademiknya di tingkat nasional maupun global.

Hasil analisis survei menunjukkan bahwa persepsi dosen dan tenaga kependidikan terhadap kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akademik di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Merauke masih beragam. Sebagian besar tenaga akademik menyatakan bahwa kebijakan yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung pengembangan karier dan kesejahteraan mereka. Meskipun terdapat upaya peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan dan sertifikasi, implementasi kebijakan ini masih dianggap kurang merata dan tidak selalu relevan dengan kebutuhan spesifik tenaga akademik. Selain itu, mekanisme penilaian kinerja dosen dinilai belum berbasis capaian kinerja yang objektif, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terkait sistem insentif dan penghargaan yang diberikan oleh institusi (Dasanayaka et al. 2021).

Implikasi dari kebijakan SDM yang ada berpengaruh langsung terhadap motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas akademik (Salas-Vallina, Alegre, and López-Cabrales 2021). Dosen yang merasa kurang dihargai atas kontribusinya cenderung mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, termasuk dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Selain itu, kesejahteraan tenaga akademik masih menjadi perhatian utama, terutama dalam aspek keseimbangan beban kerja dan kompensasi yang diterima. Dalam beberapa kasus, beban kerja administratif yang tinggi menyebabkan dosen kesulitan untuk fokus pada pengembangan kompetensi profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran. Akibatnya, produktivitas akademik, terutama dalam hal publikasi ilmiah dan inovasi pendidikan, menjadi kurang optimal.

Berdasarkan temuan ini, diperlukan rekomendasi kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga akademik di PTS Merauke. Pertama, institusi perlu mengembangkan kebijakan berbasis meritokrasi yang lebih transparan dalam penilaian kinerja dan pemberian insentif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dosen. Kedua, program pengembangan profesional

harus lebih terarah dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akademik dan teknologi terkini. Ketiga, kebijakan kesejahteraan perlu ditingkatkan melalui peningkatan skema kompensasi yang lebih adil serta penyediaan fasilitas pendukung untuk meningkatkan keseimbangan antara beban kerja dan produktivitas akademik. Dengan pendekatan ini, diharapkan kebijakan SDM akademik di PTS Merauke dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga akademik, memperkuat daya saing institusi, dan mendorong pertumbuhan akademik yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa pengelolaan SDM akademik di PTS Merauke masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, minimnya fasilitas penelitian, serta rendahnya insentif terhadap publikasi ilmiah menjadi kendala utama dalam meningkatkan kompetensi dosen dan daya saing akademik. Selain itu, keterbatasan anggaran, kurangnya kolaborasi akademik, serta kesulitan dalam menarik tenaga akademik berkualitas turut memperburuk kondisi pengembangan SDM di PTS Merauke. Hambatan-hambatan ini berdampak langsung pada kualitas pendidikan, efektivitas pembelajaran, serta tingkat partisipasi dalam riset dan inovasi akademik. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi yang terintegrasi, termasuk kebijakan pengembangan kompetensi berbasis pelatihan berkelanjutan, penguatan ekosistem riset melalui insentif bagi dosen yang aktif dalam publikasi ilmiah, serta optimalisasi digitalisasi dalam pembelajaran dan administrasi akademik. Penerapan model pengelolaan SDM akademik yang berorientasi pada kompetensi, riset, dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan daya saing PTS Merauke di tingkat nasional maupun global. Dengan demikian, institusi pendidikan tinggi di daerah terpencil dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mencetak tenaga akademik yang berkualitas serta berdaya saing tinggi.

REFERENSI

- Asriyanto, Asriyanto. 2025. "Analisis Literatur: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Dan Pelatihan Sebagai Faktor Kunci Keunggulan Kompetitif." *YUME: Journal of Management* 8(1):288–300.
- Bitar, Nizar, and Nitza Davidovich. 2024. "Transforming Pedagogy: The Digital Revolution in Higher Education." *Education Sciences* 14(8):811.
- Dasanayaka, Chamila H., Chamil Abeykoon, RAAS Ranaweera, and Isuru Koswatte. 2021. "The Impact of the Performance Appraisal Process on Job Satisfaction of the Academic Staff in Higher Educational Institutions." *Education Sciences* 11(10):623.
- Fernandes, Sandra, Alexandra M. Araújo, Isabel Miguel, and Marta Abelha. 2023. "Teacher Professional Development in Higher Education: The Impact of Pedagogical Training Perceived by Teachers." *Education Sciences* 13(3):309.
- Hennessy, Sara, Sophia D'Angelo, Nora McIntyre, Saalim Koomar, Adam Kreimeia, Lydia Cao,

- Meaghan Brugha, and Asma Zubairi. 2022. "Technology Use for Teacher Professional Development in Low-and Middle-Income Countries: A Systematic Review." *Computers and Education Open* 3:100080.
- Holubnycha, Liudmyla, Tetiana Shchokina, Natalia Soroka, and Tetiana Besarab. 2022. "Development of Competency-Based Approach to Education." *Educational Challenges* 27(2):54–65.
- Kharkivska, Alla, and Alona Prokopenko. 2023. "Partnership in the Management System of an Institution of Higher Education." *Mountain School of Ukrainian Carpaty* (29):36–40.
- Mahavong, Anongsack. 2022. "Human Resource Management System with Human Relations Perspective in the Industrial Revolution 4.0 Era in High Schools." *Journal of Sustainability Science and Technology* 2(1):13–24.
- Masenya, Tlou Maggie. 2021. "Digital Literacy Skills as Prerequisite for Teaching and Learning in Higher Education Institutions." *Mousaion* 39(2).
- Masinde, Muthoni, and Johan Coetzee. 2023. "Modelling Research Productivity of University Researchers Using Research Incentives to Crowd-in Motivation." *International Journal of Productivity and Performance Management* 72(5):1509–30.
- Mohiuddin, Muhammad, Elahe Hosseini, Sedigheh Bagheri Faradonbeh, and Mehdi Sabokro. 2022. "Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(2):928.
- Salas-Vallina, Andrés, Joaquín Alegre, and Álvaro López-Cabrales. 2021. "The Challenge of Increasing Employees' Well-being and Performance: How Human Resource Management Practices and Engaging Leadership Work Together toward Reaching This Goal." *Human Resource Management* 60(3):333–47.
- da Silva, Leonardo Breno Pessoa, Ramon Soltovski, Joseane Pontes, Fernanda Tavares Treinta, Paulo Leitão, Elaine Mosconi, Luis Mauricio Martins de Resende, and Rui Tadashi Yoshino. 2022. "Human Resources Management 4.0: Literature Review and Trends." *Computers & Industrial Engineering* 168:108111.
- Zavyalova, Elena, Dmitry Sokolov, Dmitry Kucherov, and Antonina Lisovskaya. 2022. "The Digitalization of Human Resource Management: Present and Future." *Foresight and STI Governance* 16(2):42–51.