MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI SWASTA

Konsep, Kebijakan, dan Praktik Strategis

Penulis :
Dr. Nursaimatussaddiya, S.P., M.M
Dr. Dede Jaelani, S.T., M.Si

CV. STRATA PERSADA ACADEMIA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI SWASTA
Konsep, Kebijakan, dan Praktik Strategis

Penulis:
Dr. Nursaimatussaddiya, S.P., M.M
Dr. Dede Jaelani, S.T., M.Si

Editor:
Dr. Lia Sania, M.Pd
Yuni Andri Ekawati, S.E., M.M

Desain Cover:
Zaid

Tata Letak:
Katon Pratondo

Ukuran:
i - vii, 1- 149, uk: 15.5x23 cm

ISBN:
978-634-96166-3-8

Cetakan Pertama:
Januari 2026

Hak Cipta 2026, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
Copyright © 2026
by CV. Strata Persada Academia
All Right Reserved
DILARANG KERAS MENERJEMAHKAN, MEMFOTOKOPI, ATAU MEMPERBANYAK SEBAGIAN ATAU SELURUH ISI BUKU INI TANPA IZIN TERTULIS DARI PENERBIT.

PENERBIT:
CV. Strata Persada Academia
Dusun 03, Rt. 022, Rw. 007, Lemahabang Kulon, Kec. Lemahabang
Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat 45183
Website: www.stratapersada.com
Instagram: @stratapersada
Email: admin@stratapersada.com

KATA PENGANTAR PENULIS

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku berjudul ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Swasta: Konsep, Kebijakan, dan Praktik Strategis*** ini dapat diselesaikan dan dihadirkan kepada para pembaca. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi akademik penulis dalam memperkaya khazanah keilmuan manajemen pendidikan tinggi, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta (PTS).

Perguruan tinggi swasta memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan tinggi nasional, baik dalam memperluas akses pendidikan maupun dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia. Namun demikian, PTS juga menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, mulai dari keterbatasan sumber daya, dinamika regulasi, tuntutan mutu dan akuntabilitas, hingga persaingan yang semakin ketat di era globalisasi dan digitalisasi. Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia tidak lagi dapat dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai faktor kunci yang menentukan mutu, daya saing, dan keberlanjutan institusi.

Buku ini disusun dengan tujuan memberikan pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai konsep, teori, kebijakan, serta praktik manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta. Pembahasan dalam buku ini mencakup landasan teoritis manajemen SDM, karakteristik SDM PTS, kebijakan dan regulasi pendidikan tinggi, perencanaan dan pengembangan SDM, manajemen kinerja dan kesejahteraan, transformasi digital dalam pengelolaan SDM, hingga praktik

baik dan tantangan masa depan SDM PTS. Dengan pendekatan yang integratif, buku ini berupaya menjembatani antara perspektif akademik dan kebutuhan praktis pengelola perguruan tinggi.

Penulis menyadari bahwa pengelolaan SDM perguruan tinggi merupakan bidang yang dinamis dan terus berkembang seiring perubahan lingkungan pendidikan tinggi. Oleh karena itu, buku ini tidak dimaksudkan sebagai jawaban final atas seluruh persoalan manajemen SDM PTS, melainkan sebagai bahan rujukan, refleksi, dan diskusi akademik yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi pimpinan perguruan tinggi, pengelola SDM, dosen, tenaga kependidikan, peneliti, serta mahasiswa yang menekuni bidang manajemen pendidikan dan kebijakan pendidikan tinggi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dan ruang untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi perbaikan dan pengembangan karya ini di masa yang akan datang. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan perguruan tinggi swasta di Indonesia.

Medan, 10 Januari 2025

Para Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR PENULIS i

DAFTAR ISI iii

BAB 1 1

PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Manajemen SDM di Perguruan Tinggi Swasta 1
B. Tantangan dan Dinamika SDM PTS di Era Globalisasi dan Digitalisasi 4
C. Peran Strategis SDM dalam Daya Saing Perguruan Tinggi 5
D. Tujuan Penulisan Buku 6

BAB 2 10

KONSEP DAN TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 10

A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen SDM 10
B. Evolusi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 13
C. Pendekatan Klasik: Manusia sebagai Faktor Produksi 13
D. Pendekatan Hubungan Manusiawi: Dimensi Sosial dan Psikologis Kerja 14
E. Pendekatan Perilaku dan Motivasi: Manusia sebagai Individu yang Kompleks 15
F. Pendekatan Strategis: SDM sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif 16
G. Implikasi Evolusi Teori MSDM bagi Perguruan Tinggi Swasta 16
H. Manajemen SDM Strategik 17
I. Pendekatan Human Capital dan Knowledge-Based Organization 20
J. Pendekatan Human Capital dalam Manajemen SDM 20

K. *Knowledge-Based Organization* dan Peran SDM 21
L. Integrasi Human Capital dan *Knowledge-Based Organization* di PTS 22
M. Manajemen Kinerja dan Produktivitas SDM 23
N. Etika, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola SDM 26
O. Etika dalam Manajemen SDM Perguruan Tinggi 27
P. Budaya Organisasi dan Perilaku SDM 28
Q. Tata Kelola SDM dan Prinsip *Good Governance* 29
R. Integrasi Etika, Budaya, dan Tata Kelola SDM 29

BAB 3 31

KARAKTERISTIK SDM PERGURUAN TINGGI SWASTA 31

A. Tipologi dan Karakteristik Perguruan Tinggi Swasta 31
B. Dosen sebagai Sumber Daya Strategis 34
C. Tenaga Kependidikan dan Peran Administratif 37
D. Pola Hubungan Kerja dan Status Kepegawaian 39
E. Permasalahan Klasik SDM PTS di Indonesia 42

BAB 4 46

KEBIJAKAN DAN REGULASI SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI 46

A. Kebijakan Nasional Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi 46
B. Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti) 49
C. Kebijakan Jabatan Fungsional Dosen 52
D. Sertifikasi Dosen dan Beban Kerja Dosen (BKD) 54
E. Akreditasi dan Implikasinya terhadap SDM PTS 55
F. Otonomi Perguruan Tinggi dan Tata Kelola SDM 56

BAB 5 58

PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI SWASTA 58

A. Analisis Kebutuhan SDM Perguruan Tinggi 58
B. Perencanaan SDM Berbasis Renstra PTS 61
C. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dosen 64

D. Rekrutmen Tenaga Kependidikan 65
E. Transparansi, Merit System, dan *Good Governance* 65
F. Transparansi dalam Pengelolaan SDM 66
G. System sebagai Prinsip Pengelolaan SDM Profesional 67
H. *Good Governance* dalam Manajemen SDM PTS 67
I. Integrasi Transparansi, *Merit System*, dan *Good Governance* 68
BAB 6 70
PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KARIER SUMBER DAYA MANUSIA 70
A. Pengembangan Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan 70
B. Pendidikan dan Pelatihan SDM Perguruan Tinggi 73
C. Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan 76
D. Pembinaan Jabatan Fungsional Dosen 79
E. *Talent Management* di Perguruan Tinggi Swasta 82
BAB 7 85
MANAJEMEN KINERJA, PENILAIAN, DAN KOMPENSASI 85
A. Sistem Penilaian Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan 85
B. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi 88
C. Sistem Remunerasi dan Insentif 91
D. Kesejahteraan dan Motivasi Kerja SDM 92
E. Hubungan Kinerja SDM dan Mutu Perguruan Tinggi 95
BAB 8 98
MANAJEMEN SDM BERBASIS DIGITAL DAN INOVASI 98
A. Transformasi Digital dalam Manajemen SDM 98
B. Sistem Informasi SDM Perguruan Tinggi 101
C. *E-Recruitment* dan *E-Performance* 103
D. *Learning Management System* dan Pengembangan SDM 104
E. Tantangan dan Risiko Digitalisasi SDM PTS 107
BAB 9 111

PRAKTIK BAIK (*BEST PRACTICES*) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 111

A. Model Pengelolaan SDM PTS Unggul 111
B. Studi Kasus Pengembangan SDM Dosen 114
C. Praktik Inovatif dalam Manajemen Kinerja 117
D. Peran Kepemimpinan dalam Keberhasilan SDM 119
E. Pembelajaran dan Replikasi Praktik Baik 122

BAB 10 126

STRATEGI PENGUATAN DAN MASA DEPAN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI SWASTA 126

A. Tantangan Masa Depan SDM Perguruan Tinggi Swasta 126
B. Strategi Penguatan Daya Saing SDM 129
C. Sinkronisasi Kebijakan, Institusi, dan SDM 130
D. Rekomendasi Kebijakan bagi Pengelola PTS 131

BAB 11 133

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DIGITAL DAN INOVASI 133

A. Transformasi Digital dalam Manajemen SDM 133
B. Sistem Informasi SDM Perguruan Tinggi 134
C. *E-Recruitment* dan *E-Performance* 135
D. *Learning Management System* dan Pengembangan SDM ..136
E. Tantangan dan Risiko Digitalisasi SDM 137

BAB 12 138

PRAKTIK BAIK, STRATEGI PENGUATAN, DAN MASA DEPAN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI SWASTA . 138

A. *Best Practices* Manajemen SDM Perguruan Tinggi Swasta138
B. Studi Kasus Pengelolaan SDM PTS Unggul 139
C. Peran Kepemimpinan dalam Penguatan SDM 140
D. Strategi Peningkatan Daya Saing SDM PTS 141

E. Arah dan Tantangan Masa Depan SDM Perguruan Tinggi Swasta 142
DAFTAR PUSTAKA 144
TENTANG PENULIS 147

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: The mediating role of employee skills and motivation. *Academy of Management Journal, 41*(1), 8–29. https://doi.org/10.2307/256705

Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford: Oxford University Press.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Goleman, D. (2017). *Leadership: The power of emotional intelligence*. Northampton, MA: More Than Sound.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal, 27*(1), 22–38. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2020). *Standar nasional pendidikan tinggi*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2021). *Indikator kinerja utama perguruan tinggi*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Kemendikbud.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*. Jakarta: KemenPAN-RB.

Lawler, E. E. (2008). *Talent: Making people your competitive advantage*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Marginson, S. (2016). *Higher education and the common good*. Melbourne: Melbourne University Press.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York, NY: Oxford University Press.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Nursaimatussaddiya, Maipita I, Cen CC, Purnama Sari D, Ekawati YA. Unlocking knowledge: The impact of servant leadership, university culture, and faculty commitment on knowledge sharing. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 2025;18(1). doi:10.23969/jrbm.v18i1.20037.

OECD. (2019). *Innovating education and educating for innovation*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264265097-en

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.

Salmi, J. (2009). *The challenge of establishing world-class universities*. Washington, DC: World Bank.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). *Strategic human resource management* (2nd ed.). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

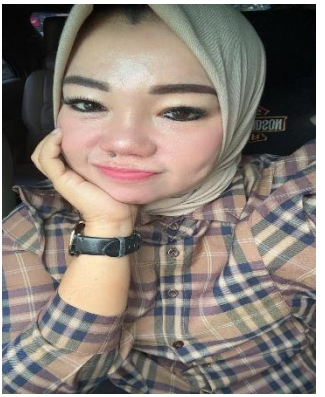
Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York, NY: McGraw-Hill.

World Bank. (2018). *Improving tertiary education in Indonesia*. Washington, DC: World Bank.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

TENTANG PENULIS

Penulis Pertama



Dr. Nursaimatussaddiya, S.P., M.M. lahir di Sabasita Hullu pada tanggal 10 September 1985. Pendidikan terakhir penulis adalah Doktor (S3) Ilmu Manajemen yang diselesaikan di Universitas Pasundan. Sebelumnya, penulis menempuh pendidikan Sarjana (S.P.) dan Magister Manajemen (M.M.) yang memperkuat landasan keilmuan di bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

Saat ini, penulis merupakan dosen tetap dengan jabatan fungsional Lektor Kepala dan berafiliasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya. Dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, penulis aktif dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja, dan pengembangan karier. Minat dan kepakaran akademik penulis meliputi manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier dosen, tata kelola dan manajemen pendidikan tinggi, serta penguatan kapasitas institusional. Penulis telah menghasilkan dan mempublikasikan berbagai karya ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi serta forum ilmiah, dengan fokus pada isu-isu strategis pengelolaan SDM dan peningkatan mutu organisasi pendidikan tinggi.Melalui monograf ini, penulis berkomitmen memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan literatur MSDM pendidikan tinggi, sekaligus menawarkan kerangka konseptual dan rekomendasi strategis bagi pengelola perguruan tinggi dan pembuat kebijakan dalam memperkuat pengelolaan SDM dan pengembangan karier dosen secara berkelanjutan.

Penulis Kedua



Dr. Dede Jaelani, ST., M.Si lahir di Cianjur pada 08 Januari 1976. Penulis merupakan akademisi dan praktisi pendidikan tinggi yang memiliki konsentrasi keilmuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Pendidikan tinggi penulis dimulai pada jenjang sarjana (S1) dengan gelar Sarjana Teknik (ST), kemudian dilanjutkan pada jenjang magister (S2) dengan meraih gelar Magister Sains (M.Si). Komitmen penulis terhadap pengembangan keilmuan manajemen diwujudkan melalui pendidikan doktoral (S3) dengan menyelesaikan Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan, Bandung.

Saat ini, Dr. Dede Jaelani berkiprah sebagai dosen pada Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, sebuah perguruan tinggi swasta yang berkomitmen pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan tata kelola pendidikan tinggi, dan peningkatan daya saing institusi. Dalam peran akademiknya, penulis aktif dalam kegiatan tridarma perguruan tinggi, meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bidang kajian dan minat akademik penulis mencakup manajemen sumber daya manusia, manajemen strategik, tata kelola organisasi, serta pengembangan institusi pendidikan tinggi. Selain mengajar, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan akademik, seperti penulisan karya ilmiah, seminar, serta pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di lingkungan perguruan tinggi. Melalui buku ini, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi swasta di Indonesia. Pengalaman akademik dan pemahaman kontekstual terhadap dinamika PTS menjadi landasan utama dalam

penyusunan buku ini, dengan harapan dapat menjadi rujukan bagi pimpinan perguruan tinggi, dosen, peneliti, dan praktisi pendidikan tinggi. Selain berkarier di dunia akademik, penulis juga aktif sebagai praktisi profesional. Ia menjabat sebagai Chief Operating Executive di PT Hanif Tunggal Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Pengalaman praktis ini memperkaya perspektif akademiknya, terutama dalam mengintegrasikan teori manajemen dengan praktik nyata di dunia industri dan organisasi bisnis. Kombinasi pengalaman akademik dan profesional menjadikan Dr. Dede Jaelani memiliki sudut pandang yang komprehensif dan aplikatif dalam membahas isu-isu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Melalui karya-karya akademik dan kontribusi profesionalnya, ia berkomitmen untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tinggi serta penguatan daya saing institusi dan sumber daya manusia di Indonesia.