

# **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN GUNA PENINGKATAN KINERJA DI UNIVERSITAS SAPTA MANDIRI BALANGAN**

**Faridawati Erlina**

Universitas Sapta Mandiri

*e-mail* : [Faridaerlina087@gmail.com](mailto:Faridaerlina087@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the role of educator and educational staff development in improving learning quality at Sapta Mandiri University, Balangan. The research employed a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews with lecturers from various career levels and participatory observation of students. The findings indicate that the university strategically positions educator and staff development as a key instrument for enhancing learning quality, integrated within the implementation of the Tri Dharma of Higher Education. This development includes strengthening pedagogical and professional competencies through innovative teaching methodology training, academic seminars, and Student-Centered Learning (SCL) workshops; improving research capacity through grant proposal writing and journal publication training; and reinforcing community service activities focused on solving local community problems in alignment with Balangan local government programs.

**Keywords:** : educator development, educational staff, learning quality

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis peran pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Universitas Sapta Mandiri, Balangan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dosen dari berbagai jenjang karier serta observasi partisipatif terhadap mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan PTK menjadi strategi utama peningkatan kualitas pembelajaran yang terintegrasi dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Pengembangan tersebut mencakup peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional melalui pelatihan metodologi pembelajaran inovatif, seminar keilmuan, dan lokakarya *Student-Centered Learning* (SCL); peningkatan kapasitas penelitian melalui pelatihan penulisan proposal hibah dan publikasi ilmiah; serta penguatan pengabdian kepada masyarakat berbasis solusi atas permasalahan lokal yang selaras dengan program Pemerintah Daerah Balangan.

**Kata kunci:** pengembangan pendidik, tenaga kependidikan, kualitas pembelajaran

## **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perguruan tinggi, khususnya dosen dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana utama Tri Dharma Perguruan

Tinggi. Kualitas SDM yang unggul akan menghasilkan luaran institusional yang sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi, baik dalam aspek akademik, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat (Rivai, 2005). Di tengah dinamika globalisasi dan

perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang pesat, perguruan tinggi dihadapkan pada tantangan peningkatan mutu lulusan, yang masih sering dikaitkan dengan rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja terdidik.

Dosen sebagai tenaga pendidik profesional memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran dan pembentukan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Sebagaimana dikemukakan oleh Aqib (2002), dosen merupakan pendidik pada jenjang tertinggi yang berperan sentral dalam mentransfer ilmu pengetahuan, nilai, dan keterampilan kepada mahasiswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dosen menjadi prasyarat utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Balangan, khususnya Universitas Sapta Mandiri, dukungan institusi terhadap pengembangan karier dosen terlihat melalui fasilitasi kenaikan jabatan fungsional dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, serta pemenuhan angka kredit Tridharma. Hal ini mencerminkan komitmen institusi dalam meningkatkan mutu SDM secara berkelanjutan. Peningkatan kinerja dosen juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk menjalankan tugas tersebut secara optimal, dosen dituntut memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan profesionalisme sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28.

Profesionalisme dosen tidak hanya tercermin dari penguasaan materi, tetapi juga dari sikap untuk terus berkembang, kreatif, inovatif, dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pembelajaran (Usman, 2002). Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya tantangan dalam kinerja dosen, khususnya dalam pengelolaan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran yang inovatif, serta sistem penilaian yang objektif dan berorientasi

pada capaian pembelajaran. Kondisi ini menuntut adanya strategi pengembangan dosen yang terencana dan berkelanjutan melalui pelatihan, seminar, lokakarya, serta peningkatan kualifikasi akademik guna menjamin terciptanya proses pembelajaran yang efektif, bermutu, dan berorientasi pada kebutuhan mahasiswa serta tuntutan zaman.

## **Studi Literatur**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan tinggi, MSDM berperan penting dalam mengelola dosen dan tenaga kependidikan sebagai penggerak utama penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pengelolaan SDM di perguruan tinggi harus dilakukan secara komprehensif dan berkesinambungan, mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, hingga pemberhentian (Azmi et al., 2024).

Perencanaan SDM merupakan tahapan awal yang krusial, yaitu proses sistematis untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Perencanaan ini mencakup analisis kebutuhan SDM dan penyusunan program pengadaan pegawai yang selaras dengan visi, misi, dan strategi pengembangan institusi (Imbron & Pamungkas, 2021). Perencanaan SDM yang efektif akan mendukung terciptanya kinerja institusi yang optimal dan berdaya saing.

### **Kinerja Dosen dan Pengembangan Profesional**

Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran,

penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik dan profesional, pengalaman mengajar, serta sikap dan etos profesionalisme.

Pengembangan profesional dosen merupakan serangkaian upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kualitas kinerja dosen. Bentuk pengembangan tersebut meliputi pelatihan pedagogik, pembinaan profesi, lokakarya metodologi pembelajaran, seminar keilmuan, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta fasilitasi penelitian dan publikasi ilmiah. Pengembangan dosen menjadi aspek penting untuk memastikan dosen mampu menghadapi tantangan perubahan kurikulum, penerapan metode pembelajaran inovatif, serta sistem penilaian yang berorientasi pada capaian pembelajaran lulusan. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, dosen diharapkan mampu mewujudkan pembelajaran yang efektif, aplikatif, kolaboratif, dan berorientasi pada mahasiswa.

### **Kualitas Pembelajaran dan Student-Centered Learning (SCL)**

Kualitas pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dan sangat dipengaruhi oleh peran dosen dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas ditandai dengan tercapainya tujuan pembelajaran, keterlibatan aktif mahasiswa, serta relevansi materi dengan kebutuhan akademik dan dunia kerja.

Seiring dengan perkembangan paradigma pendidikan tinggi, pendekatan pembelajaran mengalami pergeseran dari *teacher-centered learning* menuju *Student-Centered Learning* (SCL). Pendekatan SCL menempatkan mahasiswa sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran, sementara dosen berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing. Keberhasilan implementasi SCL sangat bergantung pada kemampuan dosen dalam menciptakan lingkungan belajar yang interaktif, partisipatif, dan adaptif terhadap

keragaman karakteristik serta gaya belajar mahasiswa. Dengan penerapan SCL yang efektif, diharapkan kualitas pembelajaran meningkat dan mahasiswa mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, serta pemecahan masalah secara mandiri.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang berlokasi di perguruan tinggi swasta Universitas Sapta Mandiri, Kabupaten Balangan. Pendekatan studi kasus dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai proses serta dampak pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, dan persepsi subjek penelitian secara komprehensif sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dosen dari berbagai jenjang karier serta observasi partisipatif terhadap mahasiswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, data juga diperkuat melalui studi literatur dengan mengkaji dan menganalisis sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, dan regulasi terkait (Sugiyono, 2017). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi institusi, antara lain laporan kegiatan pelatihan, data jenjang karier dosen, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.

Subjek penelitian meliputi dosen dari berbagai jenjang karier dan mahasiswa dari beberapa program studi di lingkungan Universitas Sapta Mandiri. Pemilihan subjek dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengalaman mereka dalam proses pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan serta pelaksanaan pembelajaran.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi

partisipatif, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang meliputi proses reduksi data dengan memilah dan memfokuskan data yang relevan dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan serta kinerja dosen, penyajian data dalam bentuk naratif dan deskriptif, serta penarikan kesimpulan yang mengacu pada tujuan penelitian. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari dosen, mahasiswa, dan dokumen institusi, serta *member checking* dengan memverifikasi hasil interpretasi data kepada informan untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas temuan penelitian.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan strategi utama yang diterapkan oleh Universitas Sapta Mandiri dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa institusi secara aktif dan terencana menjadikan pengembangan PTK sebagai instrumen strategis dalam peningkatan mutu akademik. Strategi pengembangan tersebut dilaksanakan secara terintegrasi melalui empat pilar utama Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta kepemimpinan akademik.

Pada pilar pendidikan dan pengajaran, pengembangan difokuskan pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional dosen melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan metodologi pembelajaran inovatif, seminar bidang keilmuan, dan lokakarya *Student-Centered Learning* (SCL). Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam merancang silabus yang relevan, menerapkan variasi metode pengajaran yang interaktif, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dalam proses pembelajaran di kelas. Peningkatan kompetensi ini menjadi indikator penting kinerja dosen dalam menciptakan proses belajar-mengajar yang lebih aktif dan partisipatif.

Pada pilar penelitian, pengembangan PTK diwujudkan melalui pelatihan penulisan proposal hibah penelitian, pendampingan publikasi jurnal ilmiah, serta penyelenggaraan seminar hasil riset. Upaya ini berdampak pada meningkatnya jumlah luaran penelitian yang terpublikasi serta perolehan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) sebagai indikator kinerja akademik dosen. Penguatan budaya riset ini tidak hanya meningkatkan reputasi institusi, tetapi juga memperkaya bahan ajar dan wawasan akademik dosen dalam pembelajaran.

Selanjutnya, pada pilar pengabdian kepada masyarakat, Universitas Sapta Mandiri mendorong dosen untuk melaksanakan kegiatan pengabdian berbasis solusi atas permasalahan komunitas lokal. Kegiatan pengabdian tersebut dirancang selaras dengan program Pemerintah Daerah Kabupaten Balangan, sehingga implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Pendekatan ini memperkuat peran dosen sebagai agen perubahan sosial serta menghubungkan dunia akademik dengan kebutuhan masyarakat.

Selain Tri Dharma, pengembangan PTK juga diperkuat melalui pilar kepemimpinan akademik. Institusi memberikan dukungan terhadap peningkatan jenjang karier dosen, mulai dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, melalui pemenuhan angka kredit yang terukur dan terarah. Dosen juga didorong untuk terlibat aktif dalam kepengurusan program studi dan fakultas, serta berperan sebagai teladan akademik dalam pelaksanaan nilai-nilai profesionalisme. Pengelolaan PTK di Universitas Sapta Mandiri berorientasi pada penciptaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kreativitas tinggi dalam mewujudkan *human organization*, serta secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan dengan kebutuhan kehidupan dan perkembangan peserta didik.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengidentifikasi adanya tantangan dalam kinerja dosen yang berdampak pada proses pembelajaran, khususnya terkait kesulitan mahasiswa dalam memahami

penjelasan dosen. Tantangan ini berkaitan erat dengan kinerja dosen di bidang pengajaran, antara lain penggunaan metode pembelajaran yang monoton, gaya mengajar yang terlalu teoritis, cepat, dan kurang variatif. Selain itu, masih terbatasnya komunikasi dua arah antara dosen dan mahasiswa menyebabkan minimnya ruang dialog serta umpan balik konstruktif terhadap tugas-tugas mahasiswa. Tantangan lainnya adalah ketidaksesuaian metode pengajaran dengan keragaman gaya belajar mahasiswa, baik verbal, visual, maupun praktik, yang mengakibatkan proses pembelajaran kurang optimal.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, Universitas Sapta Mandiri menerapkan berbagai solusi adaptif yang berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Salah satu upaya utama adalah peningkatan kompetensi pedagogik dosen melalui pelatihan berkelanjutan mengenai metode pembelajaran aplikatif dan kolaboratif, seperti studi kasus, praktikum, dan simulasi dunia kerja. Pendekatan ini bertujuan agar mahasiswa tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks nyata.

Selain itu, institusi memberikan dukungan terhadap penguatan soft skills dosen, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan empati. Penguasaan soft skills ini diharapkan mampu menjadikan dosen sebagai pembimbing dan teladan akademik, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kolaboratif antara dosen dan mahasiswa. Di sisi lain, perencanaan SDM yang responsif juga menjadi perhatian utama, dengan melakukan analisis kebutuhan secara teratur sebagaimana dikemukakan oleh French, sehingga institusi dapat memastikan ketersediaan dosen *homebase* dengan kualifikasi dan kompetensi yang relevan (Imbron & Pamungkas, 2021).

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja dosen melalui pengembangan profesional yang terencana dan berkelanjutan menjamin bahwa proses belajar-mengajar di Universitas Sapta Mandiri menjadi lebih inklusif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Pada

akhirnya, strategi ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas hasil belajar mahasiswa.

## Kesimpulan

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci (key factor) dalam upaya peningkatan mutu dan kinerja pendidikan tinggi, khususnya pada Universitas Sapta Mandiri. Dosen sebagai pendidik profesional, memiliki peran ganda sebagai penyampai ilmu pengetahuan, fasilitator, motivator, dan pembimbing. Melalui program pelatihan, peningkatan kompetensi Tri Dharma, serta pembinaan berkelanjutan, institusi telah meningkatkan profesionalisme dan adaptabilitas dosen. Hal ini sangat krusial mengingat pergeseran paradigma menuju SCL menuntut dosen untuk merancang metode pengajaran yang tepat, komunikatif, dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa. Dampak positif sebagai upaya pengembangan PTK pada peningkatan kualitas pembelajaran, yang menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga kritis, bertanggung jawab, dan siap menghadapi tantangan di dunia nyata.

Saran penelitian ini adalah institusi perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja dosen pasca-pelatihan untuk mengukur efektivitas program pengembangan secara kuantitatif. Selain itu, perluasan program pengembangan ke tenaga kependidikan untuk meningkatkan layanan akademik dan administrasi secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R. (2018). *Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan*. Poli Media Publishing.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Asmalah, L. (2023). *Perencanaan sumber daya manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Azmi, A., et al. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, xx(x), xx–

xx.

(*Silakan sesuaikan volume, nomor, dan halaman jika sudah tersedia*)

Haetami. (2023). *Manajemen pendidikan pada era perkembangan teknologi*. CV Jejak.

Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Widina Media Utama.

Nofrizal, N. (2024). Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah. *Jurnal Pendidikan Guru*, 5(2), 228–239.

Putra, S., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Ruang lingkup manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 314–319.

Sugiyono. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Syafaruddin. (2002). *Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan*. Grasindo.

Usman, M. U. (2002). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Aqib, Z. (2002). *Profesionalisme guru dalam pembelajaran*. Insan Cendekia.