

## **Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi**

**Hendriyaldi\*; Ovie Yanti**

Prodi Manajemen Pemerintahan

*\*E-mail korespondensi: hendriyaldi@unja.ac.id*

### **Abstract**

*This research aimed to determine the implementation of competency-based Human Resources (HR) development strategies in improving employee performance at Universitas Jambi. This research is descriptive using a qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The results of the study show that the HR development strategy and competency standards set in improving employee performance at the Universitas Jambi are guided by the Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri IKU-PTN issued by the Directorate General of Higher Education of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology, and the Universitas Jambi Strategic Plan 2021-2024 which reduced in the form of Beban Kinerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) so that the competence of lecturers and education staff can be increasingly seen from having high motivation, character, creativity, knowledge, and skills. Measuring employee performance looks at work productivity in terms of quality and quantity, independence, initiative, adaptability, and a strong teamwork spirit based on employees' primary duties and functions.*

---

**Keywords:** *Development strategy, HRM, Competence, Employee performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik Pengumpulan data antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian bahwa strategi pengembangan SDM dan standar kompetensi yang ditetapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Jambi berpedoman Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri IKU-PTN yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan Renstra Universitas Jambi 2021-2024 yang diturunkan dalam bentuk Beban Kinerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga kompetensi dosen dan tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dilihat dari memiliki motivasi yang tinggi, berkarakter, kreatif, berpengalaman dan mempunyai skill. Mengukur kinerja pegawai adalah dengan melihat produktivitas kerja secara kualitas dan kuantitas dalam bekerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan memiliki jiwa team work yang kuat berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pegawai.

---

**Kata kunci:** Strategi pengembangan, SDM, Kompetensi, Kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan Perguruan Tinggi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perkembangan jaman, teknologi, dan perubahan pola pikir masyarakat, setiap perguruan tinggi membutuhkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang unggul. Dengan kata lain perguruan tinggi yang memuaskan kepada pelanggannya (*customer satisfaction*) tidak mampu lagi memberikan pelayanan. Oleh karenanya, PT selain fokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, proses menciptakan kinerja dan produktivitas kerja yang handal juga diperlukan, diantaranya melalui pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Berdasarkan Surat Edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 529/E.E3/PJ/2020 tanggal 20 Mei 2020 perihal Klasterisasi Perguruan Tinggi tahun 2020 yang berisikan daftar variabel, indikator dan sumber data pemetaan pemeringkatan dan kalsterisasi Perguruan Tinggi. Nizam (Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi) menjelaskan bahwa selain bertujuan untuk menyediakan landasan bagi pengembangan kebijakan pembangunan, pembinaan perguruan tinggi, namun juga untuk mendorong setiap perguruan tinggi di Indonesia dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara berkelanjutan.

Setiap tahun Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melakukan klasterisasi. Pada tahun 2018 dibawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) mengumumkan bahwa Universitas Jambi berada di urutan 54, kemudian pada tahun 2019 merosot ke urutan 66. Yang mencengangkan lagi setelah peneliti melakukan pengecekan pada di halaman <http://klasterisasi-pt.kemdikbud.go.id/> tanggal 6 Maret 2021 bahwa Universitas Jambi berada di urutan ke 77. Bertolak dari Surat Edaran dan hasil klasterisasi ini tentu merosotnya peringkat Universitas Jambi tentu ini dipengaruhi berbagai faktor, salah satu adalah kualitas kinerja SDM yang ada di Universitas Jambi.

Kunci pencapaian kinerja Perguruan Tinggi yang optimal merupakan kompetensi dan kinerja SDM. Dalam mencapai visi serta misi pegawai Perguruan Tinggi membutuhkan SDM yang berkompoten dan profesional. Penguasaan pekerjaan dan unjuk kerja SDM yang berkaitan dengan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas, termasuk dalam mengambil keputusan sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, dikaitkan dengan perannya dalam Perguruan Tinggi.

Pelaksanaan strategi organisasi agar capaiannya optimal, harus didukung oleh Kompetensi dan kinerja SDM. Dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung setiap pekerjaan yang ada di dalam Perguruan Tinggi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Kompetensi dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditetapkan akan menjadi penentu kinerja yang dicapai karyawan. Untuk kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Perguruan Tinggi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi ini dalam sebuah penelitian yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Jambi”.

## **METODE**

### **Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Jambi sebagai salah satu Perguruan Tinggi yang melaksanakan pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Jenis data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua biasanya diperoleh melalui badan atau instansi yang bergerak dalam proses pengumpulan data baik instansi pemerintah maupun swasta. Data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah dan dipublikasikan.

### **Metode pengumpulan data**

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, antara lain :

#### **Observasi.**

Observasi atau pengamatan merupakan teknik (cara) yang pertama kali digunakan dalam penelitian ilmiah. Observasi adalah merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti (Harbani Pasolong, 2012 : 130 – 131).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka yang akan diobservasi atau diamati dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **Wawancara.**

Menurut Harbani Pasolong (2012 : 137), wawancara adalah kegiatan tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer*, sedangkan orang yang diwawancarai disebut *interviewee*. Metode wawancara bisa dilakukan secara langsung (*personal interview*) maupun tidak langsung (*telephone* atau *mail interview*).

Adapun yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dalam strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi.

#### **Dokumentasi.**

Berbentuk buku-buku, laporan dan bahan dokumenter, baik yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah maupun swasta, khususnya data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Jambi. Teknik pengumpulan data ini termasuk ke dalam sumber data sekunder.

#### **Teknik analisis**

Analisis data menggunakan teknis analisis kualitatif model Miles and Hubermann adalah sebagai berikut :

#### **Tahap reduksi data.**

Suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan, dilakukan dengan mendiskusikan pada orang lain atau ahlinya yang dipandang pakar. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan bertambah, data hasil reduksi lebih berarti dalam menjawab rumusan masalah riset.

### **Tahap penyajian.**

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca.

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

### **Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data.**

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya remang-remang atau gelap menjadi jelas setelah diteliti. Temuan tersebut berupa hubungan kausal atau interaktif, bisa juga berupa hipotesis atau teori.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengembangan pendidikan tinggi sendiri telah diamanatkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024. Terdapat tiga sasaran pengembangan, yaitu: 1) Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan tinggi; 2) Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan; dan 3) Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Tinggi yang berkualitas. Perguruan tinggi diharapkan dapat memmanifestasikan ketiga sasaran ini melalui peningkatan kapasitas dan kualitas proses dan pengelolaan pendidikan yang menjadi tanggung-jawabnya. IKU-PTN yang ditetapkan harus mampu fokus terhadap tiga amanat pengembangan tersebut. Di dalam penelitian ini berfokus strategi pengembangan Sumber Daya Manusia baik bagi tenaga pendidik maupun kependidikan yang sesuai dengan sasaran pengembangan diatas yang nomor 2 yakni meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan.

Kementerian Pendidikan Tinggi berupaya menjamin lembaga pendidikan tinggi untuk memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap perubahan zaman, lebih berdampak langsung bagi masyarakat, serta mampu mencapai standar perguruan tinggi nasional maupun internasional. Jaminan kemudahan dan target yang lebih tajam juga diberikan kepada dosen sebagai sumber daya utama di perguruan tinggi. Gedung yang megah akan serasa kopong tanpa diisi oleh dosen berkualitas dan berkompetensi yang dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan tinggi, harus dilaksanakan perubahan dalam penilaian performa PTN yang akan dinilai berdasarkan IKU yang menjadi kontrak kinerja antara PTN dan Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu indikator utama di dalam IKU terbaru yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 adalah kualitas dosen dan pengajar yang diukur dengan dosen berkegiatan di luar kampus, praktisi mengajar di dalam kampus, dan hasil kerja dosen digunakan masyarakat dan dapat rekognisi internasional. Sehingga perguruan tinggi dituntut untuk menyusun strategi-strategi dalam pengembangan sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun kependidikan

Pada Universitas Jambi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia telah diatur di dalam Rencana Strategis Universitas Jambi 2020-2024 menyebutkan bahwa untuk membangun keunggulan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Jambi perlu dirumuskan strategi diantaranya adalah meningkatkan kompetensi dan kecukupan dosen dan tenaga kependidikan. Sistem yang efektif dalam memelihara kecukupan jumlah serta kompetensi SDM yang dibutuhkan adalah sebuah keharusan dalam sebuah organisasi. Untuk itu, UNJA harus mampu membangun sistem SDM dari mulai perencanaan, perekrutan, penempatan, penggajian, pemberian penghargaan, pengembangan, dan pemensiunan yang memberikan jaminan pada kecukupan jumlah serta pengembangan talent dosen, sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Di samping itu, sistem tersebut juga harus mempunyai daya tarik untuk calon dosen, peneliti, dan tenaga kependidikan yang mempunyai kualitas tinggi sehingga dapat menjaga keberlangsungan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat serta sistem pendukung UNJA dengan efisien. Ukuran kinerja pada strategi di dalam Rencana Strategis Universitas Jambi 2020-2024 antara lain:

#### **Pengembangan dosen**

1. Dosen dengan Kualifikasi Doktor
2. Dosen dengan Jabatan Akademik Guru Besar
3. Dosen dengan Jabatan Akademik Lektor Kepala
4. Dosen dengan Jabatan Akademik Lektor Kepala
5. Dosen Mengikuti Pekerti dan Applied Approach
6. Dosen Mengikuti Workshop Pembelajaran
7. Dosen memiliki sertifikat kompetensi/profesi
8. Dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja
9. Dosen yang berkegiatan Tridharma di kampus lain (dalam negeri)
10. Dosen yang berkegiatan Tridharma di kampus lain (Luar negeri)
11. Dosen yang bekerja sebagai praktisi di dunia industri
12. Dosen yang membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah Tk. Nasional (5 tahun terakhir)

#### **Pengembangan tenaga kependidikan**

1. Tendik dengan Tingkat Pendidikan di Atas Ahli Madya
2. Tendik dengan Tingkat Pendidikan di Atas Ahli Madya
3. Tendik Bersertifikat Bahasa Asing
4. Tendik Bersertifikat Kemampuan TI
5. Tendik Bersertifikat Pengadaan
6. Laboran Bersertifikat
7. Pustakawan Bersertifikat

Di dalam Renstra Universitas Jambi 2020-2024 bahwa program yang direncanakan dalam pengembangan sebagai berikut:

**Program pengembangan dosen.**

Dosen merupakan SDM utama untuk menjalankan misi Tridharma UNJA. Kualitas pembelajaran, kualitas hasil-hasil penelitian, serta keberhasilan program-program pemberdayaan masyarakat sangat ditentukan pada kompetensi dan kecukupan jumlah dosen. Dengan melihat pada kondisi saat ini dimana pada beberapa program studi masih kekurangan dosen, maka penambahan jumlah dosen masih sangat diperlukan, di samping peningkatan kualitas dosen.

**Program pengembangan tenaga kependidikan.**

Tenaga kependidikan merupakan SDM yang sangat diperlukan untuk mendukung dosen dalam menjalankan misi Tridharma. Untuk keperluan itu, UNJA harus menetapkan kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk setiap jenjang jabatan tenaga kependidikan dengan baik dan dipelihara melalui program-program peningkatan kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan tenaga kependidikan. Program pengembangan kompetensi tenaga kependidikan ini harus diarahkan pada program pelatihan yang bersertifikat sehingga memberikan jaminan yang lebih baik pada mutu layanan dan dukungan yang dapat diberikan oleh tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Bagian Hukum dan Kepegawaian Universitas Jambi, bahwa strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi antara lain; (1) tugas belajar dan izin belajar, (2) bantuan biaya pendidikan, (3) mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing. Sedangkan standar kompetensi yang diharapkan, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan adalah dengan menempatkan pegawai sesuai latar belakang pendidikan, pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan pegawai harus menguasai teknologi guna menunjang tugas pokok dan fungsinya. Cara mengukur kinerja pegawai pada Universitas Jambi adalah dengan melihat produktivitas kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Bagian Hukum dan Kepegawaian bahwa strategi pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang telah dilaksanakan di Universitas Jambi adalah melalui capaian kinerja sumber daya manusia Universitas Jambi. Peneliti menelusuri website <https://dss.unja.ac.id/capaian/sumber-daya-manusia> bahwa ada 18 sasaran strategis dalam meningkatkan kompetensi dosen Tabel 1.

Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai juga menjadi tolak ukur kinerja pegawai di Universitas Jambi. Indikator penilaian kinerja pegawai di Universitas Jambi, baik Dosen maupun Tenaga Kependidikan berdasarkan kompetensi anatara lain; (1) Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN), (2) Beban Kinerja Dosen (BKD), (3) Presensi atau Kehadiran, dan (4) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Menurut PP No. 30 Tahun 2019. Selain itu, bahwa kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM yang di Universitas Jambi antara lain adanya perubahan kebijakan dari pejabat, perubahan regulasi atau peraturan dari Pemerintahan dan adanya tumpang tindih

**Tabel 1.** Sasaran strategis dalam meningkatkan kompetensi

No	Sasaran Strategi	Uraian IKU
1	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase dosen berkegiatan Tridharma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (tahun) terakhir
2	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (laboran, pustakawan, dan arsiparis)
3	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah tenaga kependidikan penerima beasiswa S2
4	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase jumlah tenaga kependidikan PNS yang mengikuti diklat pengembangan
5	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah dosen yang mengikuti forum ilmiah tingkat internasional
6	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa
7	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3
8	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah dosen tetap yang berkualifikasi S3
9	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi
10	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase dosen yang bersertifikasi pendidik
11	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase dosen dalam jabatan lektor kepala dan guru besar
12	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Persentase jumlah dosen PNS bergelar Doktor dibandingkan dengan total jumlah dosen
13	Menguatnya budaya UNJA-SMART	Indeks Kepuasan Layanan Masyarakat
14	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Indeks Kepuasan Pemberi Kerja
15	Menguatnya budaya UNJA-SMART	Persentase dosen sebagai pembina kompetisi mahasiswa yang berprestasi minimal tingkat nasional
16	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah Dosen yang berkegiatan tridharma di kampus lain (dalam dan Luar Negeri QS100 by subject) (sebagai contoh: Jumlah Dosen yang melakukan Sabbatical Leave) (5 tahun terakhir)
17	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah dosen yang bekerja sebagai praktisi di dunia industri (5 tahun terakhir)
18	Meningkatnya kecukupan dosen dan kependidikan kompetensi dosen dan tenaga	Jumlah dosen yang menjadi Pembina kompetisi mahasiswa yang berprestasi minimal tingkat nasional (5 tahun terakhir)

\*Sumber: <https://dss.unja.ac.id> (2021)

### **Strategi pengembangan**

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik untuk membentuk pegawai yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan serta loyalitas kerja kepada perguruan tinggi. Sebab SDM merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi pendidikan. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat urgen dan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, karena SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam organisasi dan sekaligus sebagai penggerak, perencana dan pemikir guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi pengembangan di Universitas Jambi terdapat 18 sasaran strategis dalam meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Jambi yang sesuai dengan Indiktaor Kinerja Utama seperti Persentase dosen berkegiatan Tridharma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (tahun) terakhir ini sesuai dengan salah satu atribut yang dibutuhkan dan akan dikumpulkan pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) atribut tersebut merupakan bentuk strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, diantaranya IKU 3. Pada IKU 3 ini bahwa dosen berkegiatan di luar kampus. Dosen berkegiatan di luar kampus, atribut data yang berhubungan terdiri dari kegiatan tridharma, praktisi, dan pembimbingan. Data untuk keperluan IKU ini nantinya akan didapatkan dari Direktorat Belmawa dan Direktorat Sumber Daya melalui service data saat proses pengumpulan/akuisisi data. Data akan diambil melalui aplikasi Sister PDDikti pada laman <http://sister.kemdikbud.go.id> dan Simkatmawa. Data tersebut akan diintegrasikan ke Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

Selain itu, sasaran strategis dalam meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Jambi dilihat, sasaran ini sesuai dengan pada IKU 5. Pada IKU ini hasil kerja dosen digunakan oleh masyarakat atau mendapat rekognisi internasional, atribut data yang berhubungan terdiri dari karya tulis ilmiah, karya terapan, dan karya seni. Data untuk keperluan IKU ini nantinya akan didapatkan dari PDDikti yang akan bersumber dari beberapa aplikasi yaitu Sister PDDikti. Kedaireka ([kedaireka.id](http://kedaireka.id)) dan atau aplikasi eksternal kementerian yaitu aplikasi SINTA pada laman <http://sinta.ristekbrin.go.id>

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Bahwa strategi pengembangan SDM dan standar kompetensi yang ditetapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Jambi berpedoman Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri IKU-PTN yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan Renstra Universitas Jambi 2021-2024 yang diturunkan dalam bentuk Beban Kinerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga kompetensi dosen dan tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dilihat dari memiliki motivasi yang tinggi,

berkarakter, kreatif, berpengalaman dan mempunyai skill. Mengukur kinerja pegawai adalah dengan melihat produktivitas kerja secara kualitas dan kuantitas dalam bekerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan memiliki jiwa team work yang kuat berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang termuat diatas maka peneliti memberikan beberapa saran. Seharusnya Universitas Jambi memiliki standar pengukuran kompetensi yang jelas sehingga dapat ditingkatkan pengembangan diri yang sesuai dengan keterampilan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dapat ditingkatkan. Selain itu, diharuskan menempatkan pegawai yang sesuai latar belakang pendidikan, sehingga apa pun bentuk tugas yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Kemudian disarankan juga bagi pegawai baik itu dosen maupun tenaga kependidikan harus menguasai teknologi guna menunjang tugas, maka pegawai dapat beradaptasi dengan cepat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada era digitalisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Reza Ubaidillah, dkk. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Studio Foto Merah Delima Photography. *Jurnal JIAGABI*, IX( 2), 269-276.
- Andrew J Elliot, Carol S. Dwek (2005). *Hankbook of competence and motivation. a division of guilford publication, Inc: NewYork.*
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management,4th edition*. Kogan Page: London.
- Barbazette, Jean. (2005). *The trainer's journey to competence: tools and assessments, and models*. San Francisco: Pfeiffer.
- Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human resource management*. McGraw-Hill: New York.
- Buku Panduan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN)
- David Jerner, Martin. (2006). *Elementary science methods a constructivist approach*. Thomson Wadsworth: NewYork.
- Dedik Tri Istriantara (2019).Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*. III(2), 93
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely. (2010).*Organisasi dan manajemen*. Edisi Terjemahan. Erlangga: Jakarta
- Harbani Pasolong. (2012). *Metode penelitian administrasi publik*, Alfabeta: Bandung.
- Lexy J. Moleong. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Luluk Fauziah. (2019). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Pematang. (prosiding SEMNAS dan call for papers fintech & e-commerce, 436
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Buku kedua: Jakarta.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.(1993). *Human resource management*

- (5<sup>rded.</sup>), Allyn and Bacon: Massachusetts.  
Rencana Strategi Universitas Jambi 2020-2024  
Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. PT Raja Grafindo: Jakarta.  
Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). Competence at work, models for superior performance. John Wiley & Sons, Inc: Canada  
Sugiyono. (2012). *Metode penelitian administrasi*, Alfabeta: Bandung  
Surat Edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 529/E.E3/PJ/2020 tanggal 20 Mei 2020  
Tyson, Shaun. (2006). Essentials of human resource management. United Kingdom: Elsevier Ltd.  
Werther, W.B. & Davis. K. (2008). *Human resource and personnel management*. McGraw-Hill: New York.  
Yostan A. Labola. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK)*, 7(1), 28-35).