

## Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan Dosen di Universitas Nias

John Kristian Gulo<sup>1)\*</sup>, Sukaaro Waruwu<sup>2)</sup>, Yamolala Zega<sup>3)</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias.

Coresspondence author: [jhonkristiangulo@gmail.com](mailto:jhonkristiangulo@gmail.com), Gunungsitoli, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v5i1.2138>

### Abstrak

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penganalisaan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias, Pada observasi penelitian ditemukan peneliti adanya permasalahan yang kurang baik adalah masih tidak sesuai dengan kebutuhan universitas, misalnya tidak adanya rencana konkret untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen yang kurang berkualitas, kurangnya perencanaan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, dan kurangnya diperhatikan rasio antara mahasiswa dan dosen menjadi satu alasan mengapa peningkatan sumber daya manusia di Universitas Nias. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias, Untuk mengetahui dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, dokumentasi serta wawancara. Hasil penelitian ini adalah Perencanaan sumber daya manusia untuk kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias telah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan secara bertahap. Langkah-langkahnya mencakup identifikasi kebutuhan pengajar, pengembangan program rekrutmen efektif, dan strategi pengembangan karir. Dosen yang direkrut diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar universitas. Melalui perencanaan ini, Universitas Nias berusaha untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Program pengembangan karir, seperti melanjutkan pendidikan lanjutan, merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen.

**Kata Kunci:** Realisasi, Perencanaan, Pemberdayaan Masyarakat

### Abstract

*In this study, researchers will conduct an analysis in Human Resource Planning in the Educational Qualifications of Lecturers at Nias University, In the observation of the research, researchers found that there were problems that were not good, which were still not in accordance with the needs of the university, for example, the absence of concrete plans to improve the educational qualifications of lecturers who were less qualified, the lack of planning for facilities and infrastructure that support the improvement of lecturers' educational qualifications, and the lack of attention to the ratio between students and lecturers to be one reason why improving human resources at Nias University. The purpose of this study was to determine the planning of Human Resources in the Educational Qualifications of Lecturers at Nias University, to determine the impact of human resource planning on the educational qualifications of lecturers at Nias University. In this study using qualitative methods and data collection techniques using observation, documentation and interviews. The results of this study are Human resource planning for lecturers' educational qualifications at Nias University has been implemented based on needs in stages. The steps include identification of lecturer needs, development of effective recruitment programmes, and career development strategies. Recruited lecturers are expected to have educational qualifications in accordance with university standards. Through this planning, Nias University endeavours to ensure that the human resources of recruited lecturers have adequate academic and professional capabilities. Career development programmes, such as continuing further education, are part of the effort to improve the quality of lecturers' human resources.*

**Keywords:** Realisation, Planning, Community Empowerment

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan pada prinsipnya telah lama dilakukan oleh para pelaku pembangunan bidang pendidikan di Indonesia, namun faktanya yang kita lihat di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia suatu negara (Flagstad & Johnsen, 2022). Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen merupakan salah satu elemen kunci yang memainkan peran utama dalam mentransfer pengetahuan, menginspirasi mahasiswa, dan melakukan penelitian yang dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Farooq et al., 2022). Oleh karena itu, kualifikasi pendidikan dosen sangat penting dalam mencapai standar dan kualitas pendidikan tinggi yang tinggi. Banyak universitas di berbagai negara menghadapi berbagai tantangan terkait dengan perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen. Tantangan ini mungkin meliputi pertumbuhan pesat jumlah mahasiswa, perubahan dalam paradigma pendidikan, perkembangan teknologi, dan tuntutan yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan tinggi (Shoaib et al., 2021). Dalam konteks ini, penting bagi universitas untuk memiliki strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai dan relevan.

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan pendidikan adalah perlunya peningkatan pendidikan seluruh komponen sistem pendidikan, baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya materi (Frare et al., 2022). Dalam upaya peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, komponen pendidikan berupa sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia yang terlibat, tidak hanya tenaga didik, tenaga pengajar dan juga masyarakat. Dimana sumber daya manusia mampu merubah pandangan, kebiasaan, pola pikir, dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen (Cahyadi et al., 2023). Dimana sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan menjadi pemeran utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Visi dan misi sebuah lembaga dapat dicapai karena sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang handal. Dapat dikatakan bahwa komponen pendidikan berupa sumber daya materi tidak mampu berjalan secara efektif tanpa dukungan dari sumber daya manusia (Malsha et al., 2020).

Demikian juga dengan perguruan tinggi yang kini menjadi salah satu yang berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan kualitas sumber daya manusia yang ada. Pengembangan dan proses peningkatan sebuah perguruan tinggi dari dulu hingga kini semakin menarik perhatian seluruh masyarakat. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan untuk terus meningkatkan kualifikasi serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya (Uddin et al., 2020). Di lain sisi, perguruan tinggi juga harus meningkatkan image yang menunjukkan kualifikasi dan keunikan perguruan tinggi tersebut dibanding dengan perguruan tinggi lainnya. Dalam arti lain sebuah perguruan tinggi harus menonjolkan keunikan yang lebih dari yang lain untuk menarik minat khalayak.

Sebuah lembaga tidak terlepas dari sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan terkait yang telah di rancang oleh lembaga tersebut. Setiap lembaga terus menerus memerlukan perencanaan yang tepat yang bertujuan untuk mencapai target atau tujuan lembaga. Pengelolaan lembaga terlihat baik dikarenakan manajemen dan organisasi adalah suatu kesatuan yang saling melengkapi. Menurut pendapat (Rashid et al., 2023) menyatakan bahwa suatu lembaga adalah tempat untuk mengarahkan atau mengatur manusia, metode, uang, segala benda mati lainnya yang ada dalam lembaga, dimana dalam sebuah lembaga sumber daya manusia dilatih untuk bisa bekerjasama, proses untuk manajemen, pembagian kerja, dan segala hal lain yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari lembaga. Sumber daya manusia berperan sangat penting dan sangat utama dalam menjalankan kegiatan perguruan tinggi baik dosen maupun seluruh mahasiswa sehingga mencapai standar mutu pendidikan yang terbaik (Abbas et al., 2022).

Keberadaan dosen sebagai pelaksana yang utama di sebuah perguruan tinggi diharapkan mampu melakukan tanggungjawabnya secara maksimal. Dengan demikian dapat memberi kualifikasi pendidikan yang signifikan terhadap mutu pendidikan di perguruan tinggi (Waqas et al., 2021). Sebuah lembaga pada dasarnya telah membuat visi dan misi yang akan dicapai. Demikian halnya dengan perguruan tinggi harus memiliki visi dan misi yang menjadi target atau capaian yang memberikan image lebih dari perguruan tinggi lainnya. Hal itu juga dapat dilakukan dan dicapai karena adanya dukungan dan kerjasama antar sumber daya manusia, terutama dosen dan juga mahasiswa (Davis et al., 2020).

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang utama untuk dilaksanakan setiap lembaga apa pun untuk mencapai visi dan misi yang merupakan tujuan lembaga. (Abdurachman et al., 2023), menyatakan bahwa dalam suatu organisasi tanpa adanya

dukungan dari sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan kegiatan operasionalnya dapat mengakibatkan organisasi itu tidak mampu mempertahankan keberadaannya, tidak mampu mengembangkan serta memajukan lembaga tersebut dimasa yang akan datang.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini setiap lembaga di segala bidang harus mampu menentukan masa depan dengan berbagai macam rencana yang relevan serta sesuai dengan tuntutan zaman. Terlebih lagi di pulau Nias, dimana sangat diperlukan sumber daya manusia yang bisa mengangkat derajat dan memajukan daerah. Pulau Nias yang termasuk dalam provinsi Sumatera Utara yang statusnya masih dengan julukan 3T yaitu tertinggal, terisolir dan termiskin. Maka dari itu banyak pihak yang bergerak membangun dan memajukan pulau ini, salah satunya yaitu dalam bidang pendidikan. Di pulau ini juga sangat diharapkan kualifikasi pendidikan yang baik mengingat kondisi dan keadaan yang cukup memprihatinkan (Suliman et al., 2023). Untuk itu banyak sekolah tinggi bahkan universitas yang saat ini tengah di bangun dan di kembangkan di pulau ini. Salah satunya adalah Universitas Nias yang saat ini letak geografisnya berada di kota Gunungsitoli-Nias. Universitas Nias adalah salah satu perguruan tinggi yang ada di pulau Nias-Sumatera Utara yang sedang berupaya melakukan perbaikan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam rangka tercapainya visi dan misi Universitas Nias. Universitas Nias di sahkan pada 22 September 2021 yang di sahkan langsung oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Menkumham RI) yaitu Bapak Prof. Yasonna Hamonangan Laoly, S.H., M.Sc., Ph.D. hingga saat Universitas ini terdiri dari beberapa Fakultas dan memiliki beberapa jurusan masing-masing.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh beberapa pihak dalam membangun dan mengembangkan Universitas Nias termasuk perencanaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dimana pemeran utama dalam membangun, menjalankan serta mengembangkan Universitas ini adalah sumber daya manusia yang handal dalam bidang masing-masing (Faezah et al., 2022). Tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan segala kegiatan, Universitas ini tidak akan bisa berjalan dengan baik. Salah satunya adalah dosen. Dosen sangat berperan aktif dalam menciptakan kualifikasi pendidikan dalam Universitas Nias. Karena Universitas merupakan sarana yang mampu memberikan berbagai wawasan yang lebih luas dan tinggi, sehingga menghasilkan alumni yang memberikan kontribusi yang baik dan cukup besar tentunya untuk kemajuan dunia pendidikan yang ada

di Indonesia. Hal ini akan di capai jika adanya dukungan mulai dari seluruh sarana dan prasarana yang memadai termasuk di dalamnya adalah dosen. Namun di era globalisasi ini, dunia pendidikan bersaing dengan ketat, sehingga Universitas dapat lebih unggul di bandingkan dengan universitas lainnya. Termasuk dosen yang mengajar didalamnya, dimana Pendidikan seorang dosen sangat diperlukan. Di Universitas Nias juga perlu ditingkatkan kualifikasi pendidikan dosen demi meningkatkan keunggulannya sumber daya manusia yang di harapkan. Universitas Nias, diharapkan melakukan pembenahan dalam meningkatkan hasil atau output yang ideal, sehingga Universitas Nias mampu bersaing dengan Universitas lainnya baik yang ada di pulau Nias maupun di seluruh Indonesia bahkan dunia.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa pada perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias khususnya di Fakultas Ekonomi yang saat ini, dimana berdasarkan data Buku Pedoman Akademik Universitas Nias Tahun 2022/2023, bahwa jumlah dosen tetap yayasan (DTY) sebanyak 38 orang, Dosen tidak tetap sebanyak 17 orang, pegawai tetap yayasan sebanyak 3 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 4 orang. Jumlah keseluruhan sebanyak 62 orang. Sedangkan jumlah mahasiswa di Fakultas Ekonomi sebanyak 2.430 Orang. Dimana kebutuhan jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa tidak berimbang, permasalahan ini perlu diperhatikan untuk disesuaikan dengan kebutuhan universitas khususnya fakultas ekonomi, serta atensi pihak kampus dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen yang lebih berkualitas. Untuk itu perlunya perencanaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, menyeimbangkan rasio antara mahasiswa dan dosen. Ini menjadi dasar atau alasan perlunya peningkatan sumber daya manusia di Universitas Nias. Serta memberikan waktu mengajar yang lebih tepat sesuai yang dibutuhkan dan di tetapkan di Universitas Nias.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian secara rinci, faktual dan akurat (ERBAŞI, 2022). Penjelasan mengenai hubungan tersebut diuraikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah

sehingga pembahasan hasil penelitian ini akan menjadi lebih tajam dan relevan dengan permasalahan di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Nias Fakultas Ekonomi, Alamat: Jln. Karet No. 30, Kel, Ilir Kec. Gunungsitoli Sumatra Utara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan pada temuan penelitian (Ren et al., 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias.**

Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan kualifikasi pendidikan dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nias menjadi sebuah proses yang cermat dan strategis. Setiap langkah dalam perencanaan ini dirancang untuk memastikan bahwa dosen yang dipekerjakan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan universitas dan standar yang ditetapkan. Mulai dari identifikasi kebutuhan pengajar di berbagai bidang studi hingga pengembangan program rekrutmen yang efektif, perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Selain itu, strategi pengembangan karir juga menjadi bagian penting dari perencanaan ini, yang melibatkan pelatihan dan pengembangan kontinyu untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian dosen. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nias menjadi landasan kuat bagi kesuksesan dan reputasi akademik universitas tersebut.

Dalam melaksanakan sebuah perencanaan sangat diperlukan adanya suatu sasaran yang tepat dan tujuannya dapat tercapai berdasarkan apa yang telah tentukan. Terkait hal ini sesuai dengan pendapat Yuan & Li, (2023) Perencanaan yang dilakukan haruslah mengikuti tujuan dan hasil yang diinginkan oleh suatu organisasi atau pihak yang merencanakan. Serangkaian tindakan yang direncanakan juga haruslah berdasarkan tujuan tersebut. Perencanaan dapat diartikan sebagai pemilihan tujuan dan menentukan cara bagaimana mencapai tujuan tersebut.

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami seluruh visi dan misi, tujuan organisasi, strategi yang tepat yang digunakan oleh organisasi, dan susunan

struktur organisasi dan mengkaji keadaan sumber daya manusia yang ada baik dari segi kualitas maupun segi jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Setelah itu perlu untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan rencana yang digunakan atau strategi organisasi. Kemudian penting juga untuk mempelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan sumber daya yang ada saat ini dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ingin di capai dengan menghitung penyusutan dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Katz et al., (2022), pentingnya perencanaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, Selain itu, perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam hal ini kualifikasi pendidikan dosen telah disebutkan dalam Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014 Pasal 46 ayat 1 dan 2 disebutkan: Ayat 1: “Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian”. Ayat 2: Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (1) Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (2) Lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Dan Keputusan Rektor Universitas Nias Nomor: 010/KPTS-UNIAS/2022 Tentang Tim Penyusun Buku Pedoman Akademik Universitas Nias pada Bab X Tenaga Kependidikan Dan Non Kependidikan pada huruf A angka 2 tentang Kewajiban Dosen:

- a) Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh Universitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Tridarma Perguruan Tinggi;
- b) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan lulusan program sarjana dan program magister yang linier;
- c) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian; dan
- d) Dosen memiliki kualifikasi akademik paling rendah: lulusan Program Magister.

Untuk memperjelas arah perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualifikasi dosen di fakultas ekonomi Universitas. Perlu adanya kualifikasi dosen dari sisi

akademik, disiplinier dan juga kepakaran seorang dosen dibagi atas 3 kualifikasi sebagai berikut:

1. Kualifikasi Akademik

- a) Gelar Akademik. Biasanya, seorang dosen memiliki gelar sarjana (S1), gelar magister (S2), dan/atau gelar doktor (S3) dalam bidang studi yang relevan dengan mata kuliah yang diajarkan.
- b) Rekam Jejak Akademik. Dosen yang berkualitas biasanya memiliki rekam jejak akademik yang baik, termasuk publikasi dalam jurnal akademik terkemuka, buku, atau konferensi ilmiah.
- c) Pengalaman Mengajar. Dosen yang baik biasanya memiliki pengalaman mengajar yang relevan dengan mata kuliah yang diajarkan, baik di tingkat sarjana maupun pascasarjana.

2. Disipliner

- a) Etika Profesional. Seorang dosen harus mematuhi kode etik profesional dalam pekerjaannya, termasuk integritas akademik, penghormatan terhadap hak kekayaan intelektual, dan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi.
- b) Kemampuan Komunikasi. Dosen harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif kepada mahasiswa.
- c) Komitmen pada Pengembangan Diri. Dosen yang berkualitas selalu berusaha untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan profesional mereka melalui pendidikan kontinu, pelatihan, serta partisipasi dalam kegiatan ilmiah dan akademik.
- d) Kemampuan Manajerial. Dosen yang efektif juga memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk kemampuan dalam mengelola waktu, sumber daya, dan tugas-tugas administratif.

3. Kepakaran

- a) Pengetahuan Mendalam. Seorang dosen yang berkualitas harus memiliki pengetahuan mendalam dan terkini dalam bidangnya. Mereka harus mampu menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami oleh mahasiswa.

- b) Keterampilan Komunikasi. Kepakaran dosen juga mencakup kemampuan untuk menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan efektif. Ini melibatkan keterampilan dalam berbicara di depan umum, menulis materi ajar yang berkualitas, dan berkomunikasi dengan mahasiswa secara efektif.
- c) Kemampuan Menginspirasi. Dosen yang berkualitas mampu menginspirasi dan memotivasi mahasiswa untuk belajar. Mereka mungkin menggunakan pendekatan pengajaran yang inovatif, mendorong diskusi, dan memberikan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa.
- d) Keterlibatan dalam Pembelajaran. Dosen yang baik terlibat aktif dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Mereka dapat membimbing mahasiswa dalam proyek-proyek penelitian, memberikan saran akademis, dan menjadi mentor dalam pengembangan karier mahasiswa.

Maka pentingnya perencanaan dan pengembangan SDM, keberhasilan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Sebuah Kunci keberhasilan organisasi. Dalam membangun dan mempertahankan kesuksesan sebuah organisasi, peranan pengelolaan serta pengembangan SDM tidak bisa diabaikan. Di zaman yang penuh dinamika dan persaingan global saat ini, SDM menjadi penentu utama antara organisasi yang unggul dan yang tersisih.

Menurut Waruwu, E., (2023) Berikut ini alasan utama mengapa aspek SDM sangat kritikal:

- a) Optimalisasi Produktivitas dan Efektivitas, Melalui pengelolaan SDM yang tepat, produktivitas organisasi meningkat. Hal ini dicapai dengan memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, diberikan tugas sesuai kemampuan, serta didukung dengan fasilitas memadai.
- b) Membentuk Prestasi Karyawan yang Istimewa, Manajemen SDM yang cemerlang meningkatkan performa karyawan. Dengan umpan balik konstruktif dan tujuan yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai ekspektasi organisasi
- c) Membina Lingkungan Kerja Kompetitif, Melalui pengembangan SDM, organisasi mampu membangun lingkungan kerja yang inovatif. Pelatihan berkualitas membentuk karyawan yang adaptif dan siap menghadapi dinamika bisnis.

- d) Memperkuat Loyalitas Karyawan, Pengelolaan SDM yang efektif menumbuhkan loyalitas dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya mengurangi fluktuasi karyawan dan memastikan stabilitas tim.
- e) Menavigasi Tantangan dan Dinamika, Organisasi dengan SDM yang dikelola dengan baik lebih tangguh dalam menghadapi tantangan bisnis, perubahan teknologi, dan kondisi pasar.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam kualifikasi Pendidikan seorang dosen di Universitas Nias melangkah secara bertahap untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas dengan beberapa program pengembang karir yang sudah dilaksanakan oleh pihak Universitas Nias yakni beberapa dosen Universitas Nias melanjutkan program Pendidikan lanjutan diberbagai kampus di luar Kepulauan Nias.

Berdasarkan hasil analisis wawancara peneliti kepada informan yang mengatakan bahwa ada beberapa dosen Universitas Nias yang melanjutkan pendidikan S-2 sampai ke S-3 yang diprogram oleh Universitas Nias sekitar 19 orang dosen. yang kuliah di UNIMED, USU, Universitas Diponegoro (UNDIP). Program ini merupakan pengembangan karir dengan meningkatkan kualitas pendidikan dosen serta kesiapan bagian daripada pemenuhan pengadaan dosen di lingkungan kampus Universitas Nias. Selanjutnya dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) untuk kualifikasi pendidikan pada Universitas Nias telah diatur Proses rekrutmen dosen baru di Universitas Nias disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan dilaksanakan secara terbuka dengan mempedomani Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias. Perekrutan dilaksanakan oleh Universitas Nias atas usul fakultas dan program studi, dalam memenuhi persyaratan akademis dan kualifikasi pendidikan.

Dengan kesiapan Universitas Nias dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) dosen, diharapkan dapat menghadapi tantangan persaingan dan kemajuan teknologi modern, termasuk kecerdasan buatan (AI) (Liu & Zhang, 2022). Hal ini menjadi tantangan dosen dalam proses belajar mengajar terkait dengan kecanggihan teknologi. Diharapkan bahwa keahlian teknologi akan menjadi bagian integral dari kompetensi dosen, memungkinkan dosen untuk memberikan pengajaran yang lebih efektif dan relevan dengan perkembangan zaman.

Menurut Aboramadan et al., (2022), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Mampu memberikan arah dalam menentukan kualitas serta jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan.
- b) Memberikan jaminan ketersediaan tenaga sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.
- c) Menghindari terjadinya masalah berupa mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- d) Memberi kemudahan dalam hal koordinasi, integrasi serta sinkronisasi sehingga adanya peningkatan dalam pekerjaan.
- e) Mampu memberikan gambaran untuk menghindari kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam organisasi.
- f) Menjadi pedoman dalam menentukan program, pemeriksaan, pengembangan, upah, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian pegawai.
- g) Memberikan pedoman dalam melakukan mutasi pegawai serta pensiun pegawai.
- h) Menjadi patokan dalam memberikan nilai terhadap pegawai.

Berdasarkan analisa pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia untuk kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias telah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan secara bertahap. Langkah-langkahnya mencakup identifikasi kebutuhan pengajar, pengembangan program rekrutmen efektif, dan strategi pengembangan karir. Dosen yang direkrut diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar universitas. Melalui perencanaan ini, Universitas Nias berusaha untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Program pengembangan karir, seperti melanjutkan pendidikan lanjutan, merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia di Universitas Nias bertujuan untuk memastikan kesuksesan dan reputasi akademik universitas tersebut melalui kesiapan menghadapi tantangan persaingan dan kemajuan teknologi modern (AlSuwaidi et al., 2021).

## **Dampak Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias.**

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kualifikasi pendidikan dosen khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Berikut adalah beberapa dampaknya:

1. Peningkatan Kualitas Pengajaran. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, universitas dapat memastikan bahwa dosen yang direkrut memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini berarti dosen memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang studinya dan dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada mahasiswa.
2. Penyediaan Sumber Daya yang Sesuai. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan universitas untuk mengidentifikasi kebutuhan pengajar di berbagai bidang studi. Dengan demikian, universitas dapat merekrut dosen dengan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan ini.
3. Pengembangan Karir Dosen. Strategi pengembangan karir yang terintegrasi dalam perencanaan sumber daya manusia memungkinkan dosen untuk terus meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan. Ini membantu meningkatkan kompetensi dosen dan relevansi pengajaran mereka dengan perkembangan terkini dalam bidang studi mereka.
4. Menjaga Kualitas Penelitian. Selain pengajaran, perencanaan sumber daya manusia juga memperhatikan kualitas penelitian dosen. Dengan memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, universitas dapat mempertahankan standar penelitian yang tinggi.
5. Peningkatan Reputasi Universitas. Dengan memiliki dosen yang berkualifikasi tinggi dan mampu memberikan pengajaran dan penelitian yang berkualitas, Universitas Nias dapat meningkatkan reputasinya di dunia pendidikan dan akademik. Ini juga dapat meningkatkan daya tarik universitas bagi calon mahasiswa dan peneliti.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan peneliti maka didasarkan pada rumusan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Perencanaan sumber manusia berdasarkan kualifikasi pendidikan dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nias diatur berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Nias Nomor 010/KPTS-UNIAS/2022 dan Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014. Dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik minimum, seperti gelar magister, serta memenuhi kualifikasi lain yang ditetapkan oleh universitas. Selain itu, kualifikasi dosen juga mencakup aspek disiplin dan kepakaran dalam bidangnya. Universitas Nias telah melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualifikasi dosen, melalui langkah-langkah seperti rekrutmen yang terencana dan program pengembangan karir. Dengan demikian, perencanaan tersebut bertujuan untuk memastikan kesuksesan dan reputasi akademik universitas melalui kesiapan menghadapi tantangan persaingan dan kemajuan teknologi modern.

Dampak terhadap perencanaan sumber daya manusia kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias. Tersedianya kualifikasi pendidikan dosen yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini berarti dosen memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang studinya. merekrut dosen dengan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan kampus. pengajaran, perencanaan sumber daya manusia juga memperhatikan kualitas penelitian dosen. Dengan memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, universitas dapat mempertahankan standar penelitian yang tinggi dan dosen yang berkualifikasi tinggi dan mampu memberikan pengajaran dan penelitian yang berkualitas, Universitas Nias dapat meningkatkan reputasinya di dunia pendidikan dan akademik.

## **REFERENSI**

- Abbas, Z., Sarwar, S., Rehman, M. A., Zámečník, R., & Shoaib, M. (2022). Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis. *International Journal of Manpower*, 43(3), 827–843. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0171>
- Abdurachman, D., Ramdhan, R. M., Karsoma, A., Winarno, A., & Hermana, D. (2023). Integrating Leadership in Job Demand Resources (JD-R) for Personal Performance in Military Institution. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su15054004>
- Aboramadan, M., Crawford, J., Türkmenoğlu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive

- leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107(September), 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(October 2020), 50–61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2023). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Davis, M. C., Unsworth, K. L., Russell, S. V., & Galvan, J. J. (2020). Can green behaviors really be increased for all employees? Trade-offs for “deep greens” in a goal-oriented green human resource management intervention. In *Business Strategy and the Environment* (Vol. 29, Issue 2). <https://doi.org/10.1002/bse.2367>
- ERBAŞI, A. (2022). Green Organizational Climate: Measurement Scale Development and Validation to Measure Green Climate Structure in Organizations. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/eab.1086516>
- Faezah, J. N., Yusliza, M. Y., Azlina, Y. N., Saputra, J., & Wan Zulkifli, W. K. (2022). Developing a Conceptual Model to Implement the Employee Ecological Behavior in Organisations. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 13(3), 746–755. [https://doi.org/10.14505/jemt.v13.3\(59\).14](https://doi.org/10.14505/jemt.v13.3(59).14)
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Flagstad, I., & Johnsen, S. Å. K. (2022). The psychology of green entrepreneurship: Founder-driven development of green climate in small-scale companies. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2079245>
- Frare, A. B., Barbieri Colombo, V. L., & Beuren, I. M. (2022). Performance measurement systems, environmental satisfaction, and green work engagement. *Revista Contabilidade e Finanças*, 33(90), 1–17. <https://doi.org/10.1590/1808-057X20211503.EN>

- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157. <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Liu, L., & Zhang, C. (2022). Linking environmental management accounting to green organisational behaviour: The mediating role of green human resource management. *PLoS ONE*, 17(12 December), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279568>
- Malsha, K. P. P. H. G. N., Anton Arulrajah, A., & Senthilnathan, S. (2020). Mediating role of employee green behaviour towards sustainability performance of banks. *Journal of Governance and Regulation*, 9(2), 92–102. <https://doi.org/10.22495/jgrv9i2art7>
- Rashid, W., Ghani, U., Khan, K., & Usman, M. (2023). If you care I care: role of Green Human Resource Management in employees green behaviors. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189768>
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>
- Suliman, M. A., Abdou, A. H., Ibrahim, M. F., Al-Khaldy, D. A. W., Anas, A. M., Alrefae, W. M. M., & Salama, W. (2023). Impact of Green Transformational Leadership on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter? *Sustainability*, 15(3), 2690. <https://doi.org/10.3390/su15032690>
- Uddin, M. A., Akter, R., Al-Amin, M., Rahman, M. S., & Ferdousy, S. (2020). How Do Socially Responsible Human Resource Management and Voluntary Green Behavior Influence Organizational Competitiveness? In *Studies in Business and Economics* (Vol. 15, Issue 2, pp. 243–255). <https://doi.org/10.2478/sbe-2020-0038>
- Waqas, M., Yahya, F., Ahmed, A., Rasool, Y., & Hongbo, L. (2021). Unlocking Employee's Green Behavior in Fertilizer Industry: The Role of Green HRM Practices and Psychological Ownership. *International Food and Agribusiness Management*

*Review*, 24(5), 827–843. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2020.0109>

Yuan, B., & Li, J. (2023). Understanding the Impact of Environmentally Specific Servant Leadership on Employees' Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: Based on the Proactive Motivation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010567>