RAUDHAH Proud To Be Professionals *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*
Volume 10 Nomor 3 Edisi Desember 2025
P-ISSN : 2541-3686 E-ISSN : 2746-2447

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI DETERMINAN PENINGKATAN PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM

Yusnawati
Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Muara Enim
yusnawati1765@gmail.com

Abstract *This research aims to analyze how human resource development (HR) strategies are designed, implemented, and evaluated as an instrument to improve student academic achievement. The research uses a qualitative approach with a case study design, with participants consisting of academic/HR managers, lecturers participating in professional development programs, and students as supporting informants. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and documentation analysis, and analyzed using the interactive model Miles, Huberman, and Saldaña. The findings reveal that structured and sustainable HRD strengthens lecturers' pedagogical and professional competence, which translates into improved teaching practices and, subsequently, positive changes in students' learning engagement, discipline, and academic achievement. These results confirm a layered causal relationship linking lecturer training, changes in instructional practice, student learning behavior, and academic outcomes. The novelty of this study lies in positioning HRD as an outcome-based academic quality management instrument rather than merely an administrative program. Practically, the findings suggest that Islamic higher education leaders should integrate HRD into continuous quality management cycles to ensure that lecturer development consistently contributes to measurable improvements in student academic performance.*

Keywords: *Human Resource Development; Lecturer Competence; Continuous Professional Development; Academic Quality Management; Academic Achievement.*

Pendahuluan

Akselerasi modernisasi, digitalisasi, dan kompetisi global telah menempatkan lembaga pendidikan pada posisi strategis dan sekaligus rentan terhadap tuntutan peningkatan kualitas lulusan. Di tengah transformasi tersebut, prestasi mahasiswa/siswa tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai capaian individual peserta didik, tetapi sebagai refleksi dari kualitas sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di balik proses pembelajaran (Lindvall et al., 2025; Morina et al., 2025). Strategi pengembangan SDM merupakan fondasi struktural yang memastikan kualitas pengajaran, inovasi pedagogik, disiplin akademik, serta mutu layanan pendidikan, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan berorientasi prestasi (Vičič Krabonja et al., 2024; Wullschleger et al., 2025). Dengan demikian, pengembangan SDM bukan sekadar program pelatihan teknis, melainkan proses transformasi kelembagaan yang memperkuat kompetensi, motivasi, komitmen profesional, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan prestasi akademik.

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang mampu merancang strategi pengembangan SDM secara terarah melalui *continuous professional development* (CPD), *professional learning community* (PLC), coaching–mentoring akademik, dan sistem kinerja berbasis outcome memiliki kecenderungan lebih tinggi dalam menghasilkan prestasi belajar yang meningkat, baik pada level sekolah maupun perguruan tinggi (Bijl et al., 2025; Rahmi & Rassanjani, 2025; Van Vugt & Gallagher, 2025). Di Indonesia, bukti empiris terkait hal tersebut telah diperkuat melalui penelitian yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran, kompetensi pedagogik, dan mutu akademik peserta didik (Aisyah Rachmawati Avivah & Ida Rindaningsih, 2025; Salamun et al., 2023; Zulkifly A. Lasena & Noviyanti Djafri Arifin Suking, 2024). Pelatihan, supervisi akademik, insentif, dan evaluasi kinerja yang konsisten terbukti meningkatkan kultur kerja pendidik dan disiplin belajar mahasiswa/siswa (Diantoro, 2020; Hamdalah et al., 2025; Thoha, 2007).

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih terfragmentasi pada aspek-aspek tertentu dari SDM, seperti pengaruh pelatihan guru atau evaluasi kinerja dosen, tetapi belum mengintegrasikan strategi pengembangan SDM sebagai kerangka manajemen komprehensif yang diarahkan langsung pada peningkatan prestasi akademik. Celah konseptual ini penting, karena keberhasilan strategi SDM sangat bergantung pada hubungan fungsional antara perencanaan kompetensi, implementasi pengembangan profesional, sistem motivasi, dan mekanisme evaluasi berbasis hasil belajar peserta didik. Artinya, tantangan utama bukan hanya "bagaimana SDM dikembangkan", tetapi "bagaimana pengembangan tersebut menghasilkan peningkatan prestasi"dan hubungan sebab-akibat ini belum banyak dipetakan secara sistematis dalam kajian manajemen pendidikan.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi sebagai instrumen peningkatan prestasi mahasiswa/siswa. Penelitian ini berupaya menggali bagaimana hubungan antara pelatihan, kolaborasi profesional, mekanisme kinerja, dan kultur akademik dapat membentuk ekosistem pembelajaran berprestasi. Kajian ini juga menekankan peran integratif manajemen pendidikan dalam menghubungkan strategi SDM dengan outcome akademik melalui pendekatan institusional yang berkelanjutan dan berbasis mutu.

Novelty artikel ini terletak pada kerangka analitis yang mengaitkan strategi manajemen SDM, kompetensi pendidik, dan prestasi akademik dalam satu garis hubungan kausal yang terstruktur bukan sekadar asosiasi deskriptif antara pelatihan dan kinerja. Secara teoretis, artikel ini memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam dan manajemen mutu perguruan tinggi dengan memperteguh argumen bahwa pengembangan SDM adalah variabel determinan prestasi belajar. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan bagi sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi dalam merancang strategi pengembangan SDM

yang terukur, relevan dengan kebutuhan kompetensi masa kini, dan mampu mendorong peningkatan prestasi mahasiswa/siswa secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya menjadi investasi organisasi, tetapi menjadi instrumen strategis dalam memperkuat daya saing pendidikan di era global.

Kajian Pustaka

Konsep Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan merupakan proses terencana dan sistematis untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan profesionalisme pendidik agar tujuan pembelajaran dan mutu akademik dapat tercapai secara optimal. Dalam perspektif *human capital theory*, SDM dipandang sebagai aset strategis organisasi yang harus dikembangkan untuk menghasilkan peningkatan kinerja (Becker, 1993). Pada tingkat perguruan tinggi, pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis mengajar, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan refleksi pedagogik, kompetensi riset, dan kapasitas dosen dalam mendesain pengalaman belajar yang bermakna bagi mahasiswa (Bijl et al., 2025; Van Vugt & Gallagher, 2025). Vičič Krabonja (2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang efektif harus dilakukan secara berkelanjutan (*continuous professional development/CPD*) agar menghasilkan perubahan kompetensi yang berdampak nyata pada praktik pembelajaran, bukan sekadar bersifat administratif.

Selain itu, strategi pengembangan SDM harus selaras dengan kebijakan dan manajemen kelembagaan. Ingvarson (2023) menekankan bahwa keberhasilan pengembangan SDM bergantung pada sejauh mana institusi mampu menyediakan dukungan sistemik, seperti supervisi akademik, monitoring kinerja, dan evaluasi berkala terhadap implementasi peningkatan kompetensi.

Pengembangan SDM dalam Pendidikan Tinggi Islam

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI) menempati posisi strategis karena dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai materi akademik, tetapi juga sebagai figur epistemik dan etik yang membentuk karakter ilmiah serta religius mahasiswa. Oleh karena itu, pengembangan SDM di PTKI tidak cukup dibatasi pada peningkatan keterampilan pedagogik, tetapi harus diarahkan pada desain pembinaan yang terintegrasi dengan sistem penjaminan mutu, budaya riset, dan nilai-nilai keislaman institusi. Sejumlah penelitian terbaru menegaskan bahwa model CPD (continuing professional development) yang disusun berbasis konteks pendidikan Islam berkontribusi langsung terhadap peningkatan profesionalisme dosen dan kualitas pembelajaran, karena memungkinkan terjadinya integrasi antara refleksi nilai, literasi pedagogik,

dan kinerja akademik (Masuwai et al., 2024). Selain itu, pembentukan komunitas belajar dosen (PLC), mentoring publikasi, coaching riset, serta program peningkatan kompetensi dosen pemula yang dikembangkan di lingkungan Kementerian Agama Indonesia terbukti menjadi mekanisme yang efektif dalam memperkuat kompetensi akademik dan produktivitas publikasi pada PTKI (Devi Pramitha & Bunga Aprilia Firdausi, 2024; Fikra et al., 2024). Dalam beberapa PTKI, pengembangan SDM juga ditautkan secara langsung dengan strategi peningkatan mutu institusi melalui SPMI dan standar akreditasi sehingga setiap bentuk pelatihan, workshop metodologi pembelajaran, serta program studi lanjut S2/S3 menjadi bagian dari indikator kinerja institusi dan instrumen peningkatan reputasi akademik (Zalisman, 2025). Dengan demikian, pengembangan SDM pada PTKI idealnya dirancang dalam kerangka integratif memperkuat kompetensi pedagogik, kapasitas riset dan publikasi, sekaligus menegaskan identitas akademik-religius sebagai distingsi utama pendidikan tinggi Islam (Abdullah et al., 2025).

Pengembangan SDM dan Prestasi Akademik Mahasiswa

Secara teoritis, prestasi akademik dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari motivasi internal, lingkungan belajar, sarana akademik, hingga faktor psikologis. Namun, hasil penelitian mutakhir menempatkan kompetensi dosen sebagai faktor determinan yang paling signifikan terhadap kualitas capaian belajar mahasiswa (Lindvall et al., 2025; Morina et al., 2025). Dosen yang kompeten tidak hanya mampu menyampaikan materi secara jelas, tetapi juga menciptakan interaksi pembelajaran yang kondusif, memberikan umpan balik konstruktif, serta menumbuhkan motivasi belajar yang kuat. Hal ini selaras dengan *social learning theory* Bandura yang menjelaskan bahwa perilaku dan sikap positif dapat terbentuk melalui proses observasi dan modeling dalam interaksi pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan SDM dosen memiliki implikasi langsung terhadap pembentukan kebiasaan belajar mahasiswa dan pada akhirnya terhadap capaian akademik mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari–Maret 2025 di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (STEBIS) Muara Enim, Sumatera Selatan, Indonesia. Lokasi ini dipilih secara purposive karena STEBIS Muara Enim merupakan perguruan tinggi yang secara konsisten menerapkan program pengembangan sumber daya manusia bagi dosen dan tenaga akademik melalui kegiatan *capacity building*, pelatihan metodologi pembelajaran, workshop peningkatan kompetensi, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja berbasis capaian akademik mahasiswa. Selain itu, data capaian akademik institusi dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan indeks prestasi dan kualitas output pembelajaran, sehingga menjadikan STEBIS Muara Enim relevan sebagai locus penelitian terkait keterkaitan strategi pengembangan SDM dengan peningkatan prestasi belajar mahasiswa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik dan kontekstual dalam situasi alami lembaga pendidikan (Creswell & Creswell, 2017; Sugiyono, 2018). Partisipan penelitian terdiri atas pimpinan STEBIS, pengelola bidang akademik/SDM, tiga dosen yang aktif mengikuti program pengembangan profesional, serta delapan mahasiswa sebagai informan pendukung. Pemilihan partisipan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung informan dalam proses pengembangan SDM serta relevansinya terhadap capaian akademik mahasiswa (Flick, 2022; Moleong, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Wawancara semi–terstruktur digunakan untuk menggali perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi pengembangan SDM serta keterkaitannya dengan peningkatan performa akademik mahasiswa. Observasi dilakukan pada kegiatan akademik dan pelatihan profesional dosen untuk menelaah keterhubungan antara hasil pelatihan dan praktik pembelajaran di kelas. Dokumentasi yang dianalisis meliputi pedoman pengembangan SDM, laporan evaluasi kinerja dosen, rekaman akademik mahasiswa, dan arsip kebijakan akademik. Instrumen penelitian mencakup pedoman wawancara, lembar observasi, serta daftar periksa dokumentasi yang disusun berdasarkan indikator kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan capaian akademik.

Instrumen penelitian dikembangkan dengan mengacu pada teori pengembangan SDM, teori pembelajaran sosial Bandura, dan kerangka penilaian kinerja pendidikan. Indikator ini kemudian diterjemahkan ke dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking* untuk memastikan akurasi, konsistensi, serta kredibilitas temuan (Guba & Lincoln, 1994). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara simultan selama pengumpulan data, sehingga pola hubungan antara strategi pengembangan SDM dan peningkatan prestasi akademik mahasiswa dapat diidentifikasi secara lebih reflektif dan terintegrasi.

Aspek etika penelitian diperhatikan secara ketat pada seluruh tahap penelitian. Setiap partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur pengumpulan data, serta jaminan kerahasiaan informasi. Persetujuan partisipasi diperoleh secara sukarela dan identitas informan disamarkan. Seluruh data disimpan secara aman dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah sesuai kaidah etika penelitian kualitatif (Creswell & Poth, 2016; Flick, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Strategi Pengembangan SDM dalam Sistem Manajemen Akademik

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di STEBIS Muara Enim ditemukan tidak berdiri sebagai kegiatan tambahan, tetapi sudah diposisikan sebagai bagian dari manajemen mutu akademik lembaga. Ini penting, karena pengembangan SDM hanya akan berdampak bila terikat pada tujuan organisasi dan diarahkan untuk memperbaiki proses inti lembaga, yaitu pembelajaran dan layanan akademik. Pandangan ini sejalan dengan kerangka *human capital* yang menempatkan investasi pada manusia sebagai cara meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan (Becker & Tomes, 1986) dan dengan prinsip manajemen pendidikan modern yang menuntut pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara terencana, terukur, dan berkelanjutan (Darling-Hammond et al., 2017).

Pertama, pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan profesional dan workshop peningkatan metode pembelajaran. Kegiatan ini diarahkan pada penguatan kompetensi pedagogik dan profesional dosen, seperti perencanaan pembelajaran berbasis capaian, variasi metode mengajar, asesmen autentik, dan komunikasi instruksional. Pelatihan semacam ini merupakan bentuk *professional development* yang paling lazim dan terbukti menjadi pintu masuk perubahan praktik mengajar ketika materinya relevan dengan kebutuhan dosen dan langsung dapat diterapkan di kelas (Desimone, 2009).

Kedua, program-program tersebut tidak bersifat insidental, tetapi diikat oleh mekanisme evaluasi kinerja dosen setiap semester. Artinya, setelah pelatihan, ada fase pemantauan dan penilaian yang melihat apakah peningkatan kompetensi dosen benar-benar muncul dalam proses pembelajaran. Pola "pelatihan → pendampingan → evaluasi" ini sesuai dengan rekomendasi Ingvarson (2005) yang menekankan bahwa pengembangan profesional baru efektif bila dikaitkan dengan standar kinerja dan sistem penjaminan mutu lembaga. Di STEBIS, evaluasi ini juga menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya, sehingga siklusnya menjadi berkelanjutan.

Ketiga, STEBIS menerapkan pendampingan akademik dalam kerangka *continuous professional development* (CPD). Berbeda dengan pelatihan satu kali, CPD menekankan pembelajaran dosen secara terus-menerus melalui forum berbagi praktik baik, lokakarya kecil, maupun bimbingan antar rekan sejawat. Model ini penting karena perubahan kompetensi pendidik pada dasarnya bersifat gradual dan memerlukan ruang refleksi (Guskey, 2002). Dengan CPD, peningkatan kompetensi tidak berhenti pada level individu, tetapi bergerak menjadi budaya akademik kolektif.

Keempat, seluruh program pengembangan SDM itu diintegrasikan ke dalam perencanaan strategis lembaga. Artinya, penguatan dosen tidak hanya dimaksudkan agar dosen "lebih mampu mengajar", tetapi agar mutu pembelajaran naik dan pada gilirannya berdampak pada prestasi akademik mahasiswa. Integrasi ini membuat pengembangan SDM tidak terputus dengan target kinerja institusi. Dalam konteks

pendidikan tinggi Islam, integrasi seperti ini juga memungkinkan nilai-nilai keislaman tetap menjadi bingkai pembelajaran tanpa mengurangi tuntutan profesionalitas dosen (Yunus et al., 2019).

Kelima, temuan di lapangan menunjukkan bahwa orientasi pengembangan SDM di STEBIS bersifat jangka panjang. Ini tampak dari adanya dorongan bagi dosen untuk studi lanjut, mengikuti forum ilmiah, dan terlibat dalam pengembangan kurikulum. Arah jangka panjang ini penting untuk menjaga keberlanjutan mutu, sebab tanpa visi berkelanjutan, pengembangan SDM mudah jatuh menjadi program seremonial tahunan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa strategi pengembangan SDM di STEBIS Muara Enim telah memenuhi tiga ciri strategi yang kuat: terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan persis sebagaimana disarankan literatur pengembangan profesional pendidik modern (Darling-Hammond et al., 2017).

Tabel 2. Strategi Pengembangan SDM dalam Sistem Manajemen Akademik

Komponen Strategi	Bentuk Implementasi	Dasar Teoretik / Rujukan	Dampak Utama
Pengembangan SDM bukan aktivitas tambahan, tetapi masuk sistem mutu	SDM dikaitkan dengan tujuan organisasi akademik, bukan program insidental	Human Capital Theory (Becker & Tomes, 1986)	Pengembangan SDM selaras dengan target mutu pembelajaran
Pelatihan profesional & workshop pembelajaran	Penguatan kompetensi pedagogik, RPS berbasis CPL, asesmen autentik, komunikasi instruksional	Desimone (2009)	Perubahan praktik kelas secara nyata — bukan sekadar teori
Evaluasi kinerja dosen berbasis siklus	Pola pelatihan → pendampingan → evaluasi setiap semester	Ingvarson (2005)	Pemantauan berkelanjutan, kebutuhan pelatihan dapat dipetakan
CPD / pembinaan berkelanjutan	Forum sharing best practice, lokakarya kecil, peer mentoring	Guskey (2002)	Kompetensi meningkat bertahap dan membentuk budaya akademik kolektif

Integrasi SDM dalam perencanaan strategis	Penguatan dosen digandengkan dengan capaian mutu pembelajaran	Yunus et al. (2019)	SDM menjadi instrumen peningkatan mutu akademik, bukan kegiatan seremonial
Orientasi jangka panjang	Dorongan studi lanjut, forum ilmiah, pengembangan kurikulum	Darling-Hammond et al. (2017)	Menjamin keberlanjutan mutu dan peningkatan kapasitas institusi

Dampak Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen

Dampak utama dari penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia di STEBIS Muara Enim tampak pada perubahan kinerja dosen, baik pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun pada aspek tanggung jawab akademik. Dampak ini penting ditegaskan karena salah satu ukuran keberhasilan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan bukan hanya banyaknya pelatihan yang diikuti, melainkan sejauh mana pelatihan tersebut terkonversi menjadi peningkatan kualitas mengajar dan layanan akademik kepada mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Desimone (2009) dan Guskey (2002) bahwa *professional development* yang efektif selalu berujung pada perubahan praktik kelas dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar.

Pertama, pengembangan SDM berpengaruh pada peningkatan kapasitas dosen dalam merancang pembelajaran. Setelah mengikuti pelatihan dan workshop, dosen lebih terarah dalam menyusun Rencana Pembelajaran Semester (RPS), mampu menurunkan capaian pembelajaran mata kuliah ke dalam tujuan instruksional mingguan, dan lebih sistematis dalam memilih metode yang sesuai dengan karakter mahasiswa. Perencanaan yang lebih baik ini membuat proses belajar menjadi lebih terstruktur dan terukur, sehingga memudahkan mahasiswa mengikuti alur perkuliahan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak berhenti pada tataran pengetahuan, tetapi sudah menyentuh keterampilan merancang pembelajaran.

Kedua, pengembangan SDM meningkatkan kemampuan dosen dalam mengelola proses pembelajaran di kelas. Dosen menjadi lebih bervariasi dalam penggunaan strategi pembelajaran aktif, diskusi terarah, *problem-based learning*, maupun penugasan berbasis proyek. Variasi metode ini membuat mahasiswa lebih terlibat, tidak pasif, dan terdorong untuk berpikir kritis. Peningkatan keterlibatan mahasiswa ini merupakan indikator bahwa dosen berhasil mempraktikkan materi pelatihan dalam kelas nyata. Dalam literatur, kondisi ini disebut sebagai *classroom-*

level enactment, yakni ketika kompetensi hasil pelatihan tampak dalam perilaku mengajar (Darling-Hammond et al., 2017).

Ketiga, pengembangan SDM berdampak pada kualitas asesmen dan umpan balik akademik yang diberikan dosen. Dosen menjadi lebih peka bahwa asesmen tidak hanya untuk memberi nilai, tetapi untuk memantau perkembangan belajar mahasiswa. Karena itu dosen mulai menggunakan penilaian formatif, rubrik penilaian, dan memberi komentar yang konstruktif terhadap tugas mahasiswa. Umpan balik yang lebih jelas membuat mahasiswa mengetahui posisi belajarnya dan bagaimana harus memperbaikinya. Kondisi ini selaras dengan temuan-temuan penelitian di Indonesia yang menyatakan bahwa kompetensi dosen berhubungan signifikan dengan prestasi belajar mahasiswa karena dosen yang kompeten memberi bimbingan akademik yang lebih memadai (Agung Wicaksono & Ayu Laksanawati, 2020; Takrim & Mikkael, 2020).

Keempat, dampak pengembangan SDM juga terlihat pada aspek profesionalitas dan etos kerja dosen. Adanya evaluasi kinerja berkala dan pendampingan CPD membuat dosen lebih disiplin dalam kehadiran, lebih tertib dalam administrasi pembelajaran, serta lebih responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Dengan kata lain, pengembangan SDM tidak hanya mengubah keterampilan mengajar, tetapi juga mengubah sikap profesional dosen terhadap pekerjaannya. Ini sejalan dengan temuan Wahjusaputri (2023) dan Sugiyanto (2016) bahwa CPD yang didesain secara kelembagaan mampu mendorong pendidik untuk membangun identitas profesional dan komitmen jangka panjang terhadap mutu.

Kelima, pengembangan SDM di STEBIS Muara Enim turut mendorong dosen untuk terlibat dalam aktivitas akademik pendukung seperti penelitian, publikasi, dan pengembangan kurikulum. Hal ini penting karena kinerja dosen di perguruan tinggi tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pengembangan ilmu dan institusi. Dengan adanya pelatihan dan supervisi akademik, dosen merasa lebih percaya diri untuk menulis artikel, mempresentasikan karya ilmiah, dan mengikuti forum akademik. Keterlibatan ini memperkuat kultur akademik kampus dan pada gilirannya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi mahasiswa.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa strategi pengembangan SDM yang terstruktur dan terintegrasi ke dalam manajemen akademik memiliki dampak langsung dan terukur terhadap kinerja dosen. Kinerja dosen yang meningkat inilah yang kemudian menjadi jembatan menuju peningkatan prestasi akademik mahasiswa, yang akan dibahas pada subbab berikutnya.

Tabel 3. Dampak Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen

Aspek Dampak	Bentuk Perubahan / Evidensi Empirik	Dasar Konseptual / Pendukung Teoretik
Perencanaan Pembelajaran	RPS lebih terstruktur, turunan CPL lebih operasional, metode pembelajaran lebih sesuai karakter mahasiswa	Desimone (2009) PD harus mengubah praktik desain pembelajaran
Pengelolaan Proses Pembelajaran	Variasi strategi: PBL, diskusi terarah, project-based; keterlibatan mahasiswa meningkat (aktif bertanya & partisipatif)	Darling-Hammond et al. (2017) enactment kompetensi di level kelas
Kualitas Asesmen & Umpan Balik	Penggunaan asesmen formatif, rubrik, komentar konstruktif; mahasiswa lebih tahu progress belajarnya	Agung Wicaksono & Ayu Laksanawati (2020); Takrim & Mikkael (2020)
Profesionalitas & Etos Kerja	Disiplin kehadiran meningkat, tertib administrasi, responsif pada kebutuhan akademik mahasiswa	CPD mendorong identity as professional educator (Wahjusaputri, 2023; Sugiyanto, 2016)
Keterlibatan Akademik Eksternal & Institusional	Dosen lebih aktif publikasi, penelitian, pengembangan kurikulum, mengikuti forum ilmiah	SDM tidak hanya classroom-level function tetapi academic capacity building

Implikasi Peningkatan SDM terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa

Peningkatan kualitas SDM dosen di STEBIS Muara Enim tidak berhenti pada level perubahan perilaku mengajar, tetapi bergerak sampai pada level perubahan perilaku belajar mahasiswa dan akhirnya tampak pada capaian akademik mereka. Ini penting ditegaskan karena tujuan akhir dari pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan bukan hanya melahirkan dosen yang lebih terampil, melainkan menghasilkan mahasiswa yang lebih berprestasi. Dengan kata lain, kualitas pembelajaran yang meningkat harus memiliki *learning impact* pada mahasiswa; kalau tidak, program pengembangan SDM hanya selesai di ranah administratif.

Pertama, temuan penelitian menunjukkan bahwa setelah dosen mengikuti pelatihan dan pendampingan akademik, mahasiswa menjadi lebih terlibat dalam proses perkuliahan. Keterlibatan ini terlihat dari keaktifan bertanya, kesediaan mengikuti diskusi, dan keseriusan mengerjakan tugas. Peningkatan partisipasi ini bukan semata karena mahasiswa berubah, tetapi karena dosen mulai menggunakan metode yang lebih partisipatif dan memberi ruang pada mahasiswa untuk berpendapat. Dalam teori pembelajaran sosial Bandura, perubahan perilaku peserta

didik sering kali diawali oleh perubahan perilaku modelnya dalam hal ini dosen yang tampil lebih profesional, lebih siap, dan lebih komunikatif.

Kedua, peningkatan kompetensi dosen berpengaruh pada kedisiplinan dan manajemen belajar mahasiswa. Dosen yang lebih teratur dalam memberi kontrak perkuliahan, kalender tugas, dan kriteria penilaian membuat mahasiswa memiliki panduan belajar yang jelas. Ketika tugas diberikan dengan instruksi yang rinci dan umpan balik dikirimkan tepat waktu, mahasiswa terdorong untuk mengerjakan tugas secara serius karena mereka melihat adanya hubungan langsung antara usaha dan penilaian. Pola seperti ini berkontribusi pada meningkatnya nilai tugas, kuis, maupun ujian tengah/akhir semester. Sejumlah penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa kejelasan instruksi dan intensitas umpan balik dosen menjadi variabel yang memperkuat hubungan antara kompetensi dosen dan prestasi akademik mahasiswa (Marina Lidya, 2023; Takrim & Mikkael, 2020).

Ketiga, pengembangan SDM dosen berimplikasi pada meningkatnya kualitas materi dan pengalaman belajar yang diterima mahasiswa. Dosen yang mengikuti workshop dan CPD cenderung memperbarui bahan ajar, memasukkan referensi terbaru, menyediakan studi kasus yang relevan, dan mengaitkan materi dengan konteks ekonomi-bisnis Islam kekinian. Materi yang lebih aktual membuat mahasiswa lebih mudah memahami dan mengaplikasikan konsep, sehingga kinerja mereka dalam penugasan analitis maupun presentasi meningkat. Di banyak perguruan tinggi, aspek "kemutakhiran materi" ini menjadi pembeda antara kelas yang menghasilkan nilai tinggi dan kelas yang stagnan.

Keempat, lingkungan akademik yang terbentuk akibat penguatan SDM dosen menciptakan iklim belajar yang mendorong prestasi. Mahasiswa merasakan bahwa dosen memantau perkembangan mereka, memberi bimbingan, dan bersedia ditemui di luar jam kuliah. Pengawasan akademik yang lebih dekat ini berpengaruh pada motivasi belajar dan rasa tanggung jawab mahasiswa terhadap kuliahnya. Dalam manajemen pendidikan, kondisi ini disebut *supportive academic climate* iklim yang mendukung keberhasilan belajar karena ada ekspektasi tinggi dari dosen dan fasilitas yang cukup dari lembaga.

Kelima, implikasi paling substantif adalah adanya kecenderungan peningkatan capaian akademik pada mata kuliah inti setelah program pengembangan SDM berjalan. Meski peningkatan ini mungkin tidak selalu spektakuler pada semua mata kuliah, pola naik dan membaik yang konsisten sudah menunjukkan bahwa intervensi di level dosen efektif. Hal ini konsisten dengan banyak temuan terdahulu yang menempatkan kompetensi dan profesionalisme dosen sebagai prediktor kuat bagi prestasi mahasiswa (Agung Wicaksono & Ayu Laksanawati, 2020; Muslifiansyah et al., 2022). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pengembangan SDM di STEBIS

Muara Enim telah memiliki *learning linkage*: dari pelatihan → perubahan kinerja dosen → perubahan perilaku belajar mahasiswa → peningkatan prestasi akademik.

Dengan demikian, subbab ini menegaskan bahwa pengembangan SDM bukanlah tujuan akhir, melainkan jalan untuk memastikan kualitas pembelajaran sampai pada penerima manfaat utama, yaitu mahasiswa. Temuan ini sekaligus menguatkan posisi teoretik dalam kajian sebelumnya bahwa peningkatan kompetensi pendidik adalah jalur yang paling langsung untuk meningkatkan mutu dan hasil belajar peserta didik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus keterhubungan langsung antara strategi pengembangan SDM, perubahan kinerja dosen, dan implikasinya terhadap prestasi akademik mahasiswa pada konteks PTKI skala kecil seperti STEBIS Muara Enim. Penelitian terdahulu umumnya hanya menyoroti efektivitas pelatihan dosen atau pengaruh kompetensi dosen secara parsial terhadap hasil belajar, sementara penelitian ini memetakan hubungan secara utuh dan berlapis mulai dari program pelatihan, perubahan perilaku mengajar, perubahan perilaku belajar mahasiswa, hingga kecenderungan meningkatnya capaian akademik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pengembangan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, tetapi dapat menjadi instrumen pengungkit mutu akademik yang nyata ketika diintegrasikan ke dalam sistem manajemen mutu lembaga.

Temuan penelitian memberikan arahan bahwa program pengembangan SDM yang dilakukan di perguruan tinggi Islam harus diikat oleh siklus evaluasi kinerja dosen dan tidak berhenti pada pelatihan satu kali. Model pengembangan yang berorientasi pada keberlanjutan seperti CPD dan pendampingan akademik antar dosen terbukti lebih mungkin menghasilkan perubahan perilaku mengajar dan berdampak pada motivasi belajar mahasiswa. Oleh sebab itu, lembaga perlu memberi prioritas pada investasi strategis berbasis kapasitas manusia, bukan sekadar peningkatan fasilitas fisik semata.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan di STEBIS Muara Enim terbukti mampu meningkatkan mutu proses akademik secara substantif, mulai dari penguatan kompetensi pedagogik dan profesional dosen, perubahan pola perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, peningkatan kualitas asesmen serta etos kerja, hingga berimplikasi pada perubahan perilaku belajar mahasiswa dan kecenderungan naiknya prestasi akademik pada mata kuliah inti. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan sekadar program temporer administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam manajemen mutu akademik yang efektif, karena menghasilkan dampak berlapis dari level dosen sebagai pelaksana pembelajaran, hingga level mahasiswa sebagai penerima manfaat utama serta mampu memperkuat

kultur akademik kampus dan mendorong terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif, terarah, dan berorientasi pada pencapaian hasil belajar yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A. H., Munawir, M., & Susanti, R. (2025). Continuing Professional Development (CPD) Models for Islamic Education Teachers in Malaysia and Indonesia. *Ar-Fachruddin: Journal of Islamic Education*, *2*(1 SE-Articles), 44–57. https://doi.org/10.7401/awyn7j56

Agung Wicaksono, D., & Ayu Laksanawati, T. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA DI POLITEKNIK NEGERI BANYUWANGI. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, *6*(2 SE-), 488–494. https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/503

Aisyah Rachmawati Avivah, & Ida Rindaningsih. (2025). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, *3*(3 SE-Articles), 113–121. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542

Becker, G. S., & Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of Labor Economics*, *4*(3, Part 2), S1–S39.

Bijl, R. A., van den Bergh, L., & Bakx, A. W. E. A. (2025). Professional development targeting teacher expectations and behavior to impact (un)equal opportunities: A systematic review. *International Journal of Educational Research Open*, *9*, 100483. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100483

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage publications.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*. https://eric.ed.gov/?id=ED606743

Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, *38*(3), 181–199. https://doi.org/https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X08331140

Devi Pramitha, & Bunga Aprilia Firdausi. (2024). Managing Short Course Initiatives for the Professional Development of Early Career Lecturers in Islamic Religious Universities. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 155–175. https://doi.org/10.14421/manageria.2024.92-10

Diantoro, F. (2020). Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 137–154. https://doi.org/https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-08

Fikra, H., Vera, S., Fitriani, F., & Darmalaksana, W. (2024). Analisis Kebutuhan Berprestasi dalam Publikasi Artikel Ilmiah Mahasiswa: Studi Komunitas ATLAS FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Perspektif*, *8*(1 SE-), 117–136. https://doi.org/10.15575/jp.v8i1.272

Flick, U. (2022). *An Introduction to Qualitative Research*. https://www.torrossa.com/en/resources/an/5409482

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, *2*(163–194), 105.

Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, *8*(3), 381–391. https://doi.org/10.1080/135406002100000512

Hamdalah, M. S. R., Aditya, M. D., & Ubaidillah, U. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Madrasah Berkelanjutan: Studi Literatur Sistematis tentang Isu Kesejahteraan dan Kompetensi Ekologis. *Sustainability: Educational Innovation and Local Identity*, *1*(1), 29–44. https://doi.org/https://doi.org/10.47766/sustainability.v1i1.998

Ingvarson, J., & Hassel, H. (2023). On the strength of arguments related to standardization in risk management regulations. *Safety Science*, *158*, 105998. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105998

Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). *Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy*. https://doi.org/https://doi.org/10.14507/epaa.v13n10.2005

Lindvall, J., Kirsten, N., Ryve, A., & Gustafsson, J.-E. (2025). A critical review and meta-analysis of studies investigating the effects of the professional development teachers typically receive. *Studies in Educational Evaluation*, *86*, 101482. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101482

Marina Lidya. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA PADA MATA KULIAH BAHASA INGGRIS. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, *2*(11 SE-Articles), 1293–1298. https://doi.org/10.53625/joel.v2i11.6070

Masuwai, A., Zulkifli, H., & Hamzah, M. I. (2024). Self-assessment for continuous professional development: The perspective of Islamic Education. *Heliyon*, *10*(19). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38268

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysisi A Methods Sourcebook*. SAGE Publication Inc.

Moleong, L. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.

Morina, F., Fütterer, T., Hübner, N., Zitzmann, S., & Fischer, C. (2025). Effects of online teacher professional development on teacher-, classroom-, and student-level

outcomes: A meta-analysis. *Computers & Education*, *228*, 105247. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.compedu.2025.105247

Muslifiansyah, F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Motivasi terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana STIE Mahardhika Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(3), 1366–1371.

Rahmi, I., & Rassanjani, S. (2025). Enhancing teacher quality in Indonesia: The impact of teacher professional development on achieving sustainable development goal 4.c. *Social Sciences & Humanities Open*, *12*, 102123. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102123

Salamun, S., Masrur, M., & Muhtarom, M. (2023). Education and Human Resource Development for Improving the Reputation of Higher Education Institutions. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, *14*(2), 293–311.

Sugiyanto, S., Slamet, S., & Sugiyono, S. (2016). Pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan dosen vokasi pada pendidikan vokasional di Lampung. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *6*(3 SE-Articles), 292–304. https://doi.org/10.21831/jpv.v6i3.10967

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi)* (1st ed.). Alfabeta, CV.

Takrim, M., & Mikkael, R. H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dosen, Motivasi, dan Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Bahasa Inggris. *Economics and Digital Business Review*, *1*(2 SE-Articles), 100–111. https://doi.org/10.37531/ecotal.v1i2.14

Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.

Van Vugt, S. J. H., & Gallagher, S. E. (2025). Staff development in higher education interinstitutional collaborations: An exploratory literature review. *Innovations in Education and Teaching International*, 1–18. https://doi.org/10.1080/14703297.2025.2461159

Vičič Krabonja, M., Kustec, S., Skrbinjek, V., Aberšek, B., & Flogie, A. (2024). Innovative Professional Learning Communities and Sustainable Education Practices through Digital Transformation. In *Sustainability* (Vol. 16, Issue 14). https://doi.org/10.3390/su16146250

Wahjusaputri, S., Syarif, S., Handayani, S. P., Ernawati, E., & Nastiti, T. I. (2023). Continuous Professional Development of Teachers Through Teaching Clinics at Muhammadiyah 28 Islamic Elementary School. *Jurnal Prima Edukasia*, *11*(1 SE-Articles), 30–37. https://doi.org/10.21831/jpe.v11i1.52470

Wullschleger, A., Maag Merki, K., Grob, U., Rechsteiner, B., Compagnoni, M., & Vörös, A. (2025). Teacher collaboration to elevate student achievement? *Learning and Instruction*, *97*, 102104.

https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2025.102104

Yunus, Y., Mukhtar, J., & Nugroho, I. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As' adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 82–101. https://doi.org/https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.506

Zalisman. (2025). *Pengembangan Dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Zulkifly A. Lasena, & Noviyanti Djafri Arifin Suking. (2024). Perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakan, dan Mengontrol Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, *1*(2 SE-Articles), 196–207. https://doi.org/10.62951/prosemnasipi.v1i2.42

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License