

Penguatan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Universitas Jambi

Junaidi^{1)*}; Zulfina Adriani²⁾; Yudi³⁾; Fitri Widiastuti⁴⁾; Dora Sagita⁵⁾

¹⁾ Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

^{2), 4)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

³⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

⁵⁾ Biro Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Jambi

*Email korespondensi : junaidi@unja.ac.id

Abstract

This study aims to formulate programs and strategies for strengthening and developing human resources (HR) at Universitas Jambi, focusing on educational staff. The data utilized include both secondary and primary sources. Secondary data, including archives, documents, reports, and relevant statements, were collected through documentation. Primary data were obtained through Focus Group Discussions (FGD) to capture direct perspectives from stakeholders. Data were analyzed both qualitatively and quantitatively. Qualitative analysis utilized content analysis techniques to evaluate data from the FGDs. This analysis aimed to identify key themes, patterns, and insights from the collected data. Quantitative analysis employed descriptive statistics to provide an overview of the current human resource conditions and projections for the next five years. Based on a SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis and the university's HR development vision and mission, it was found that Universitas Jambi is in a strategic position to strengthen and develop its human resources. Despite major strengths such as a diverse range of study programs and faculty qualifications, some weaknesses need to be addressed, including a faculty shortage in some areas and the need for curriculum updates. Opportunities for growth through collaboration and innovation in teaching and research are significant, yet faced with challenges such as academic competition and budget constraints. Recommendations for Universitas Jambi include: (1) focusing on the development of faculty and staff competencies through ongoing training and further education; (2) updating the curriculum to reflect labor market needs and advancements in knowledge; (3) enhancing infrastructure and resources to support innovation in learning and research; (4) implementing policies that promote inclusivity and diversity; (5) expanding partnerships with industry and other academic institutions; and (6) applying effective risk management strategies to address barriers in implementing HR development programs.

Keywords: Academic, Human Resources, SWOT, University

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan program dan strategi penguatan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Jambi, dengan fokus pada tenaga pendidik. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yang meliputi arsip, dokumen, laporan, dan keterangan relevan dikumpulkan melalui metode dokumentasi. Data primer diperoleh melalui Focus Group Discussion (FGD) untuk menangkap perspektif langsung dari pemangku kepentingan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan teknik analisis konten untuk mengevaluasi data dari FGD. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pola, dan insight dari data yang

dikumpulkan. Analisis kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran kondisi sumberdaya manusia saat ini dan prediksi lima tahun ke depan. Berdasarkan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dan visi serta misi pengembangan SDM di universitas, ditemukan bahwa Universitas Jambi berada dalam posisi strategis untuk memperkuat dan mengembangkan sumber daya manusianya. Meskipun memiliki kekuatan utama seperti keanekaragaman program studi dan kualifikasi dosen, terdapat kelemahan yang perlu ditangani, termasuk kekurangan dosen di beberapa bidang dan kebutuhan pembaruan kurikulum. Peluang untuk pertumbuhan melalui kolaborasi dan inovasi dalam pengajaran dan penelitian sangat besar, namun dihadapkan pada tantangan seperti persaingan akademik dan keterbatasan anggaran. Berdasarkan hal tersebut, rekomendasi untuk Universitas Jambi meliputi: (1) fokus pada pengembangan kompetensi dosen dan staf melalui pelatihan berkelanjutan dan pendidikan lanjutan; (2) pembaruan kurikulum untuk mencerminkan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan; (3) peningkatan infrastruktur dan sumber daya pendukung inovasi dalam pembelajaran dan penelitian; (4) implementasi kebijakan yang mendukung inklusivitas dan keanekaragaman; (5) ekspansi kemitraan dengan industri dan institusi akademik lain; dan (6) penerapan strategi manajemen risiko yang efektif untuk mengatasi hambatan dalam implementasi program pengembangan SDM.

Kata kunci: Akademik, Sumberdaya Manusia, SWOT, Universitas.

PENDAHULUAN

Sebagai institusi kunci dalam pembelajaran akademis, perguruan tinggi tidak hanya bertindak sebagai pusat pengetahuan tetapi juga sebagai pelopor dalam pendidikan dan pengembangan sosial. Misi perguruan tinggi meliputi tidak hanya di bidang pengajaran dan penelitian, tetapi juga memberdayakan komunitas dan menyediakan alat yang diperlukan untuk memajukan masyarakat (Leal Filho et al., 2023; Silverman, 2018).

Dalam era globalisasi saat ini, perguruan tinggi menghadapi perubahan lingkungan strategis yang cepat dan kompleks. Perubahan ini mendorong lembaga-lembaga ini untuk beradaptasi secara dinamis, tidak hanya dalam konteks pendidikan tetapi juga dalam mempersiapkan mahasiswa untuk tantangan yang lebih luas di tempat kerja modern. Lee (2021) dan Vodenko (2022) menggambarkan bagaimana perguruan tinggi harus secara proaktif merespons kebutuhan yang terus berkembang dari ekonomi berbasis pengetahuan dan perubahan demografis populasi mahasiswa. Perubahan regulasi pendidikan, kemajuan teknologi, dan pergeseran dalam permintaan keahlian menuntut bahwa institusi pendidikan tinggi tidak hanya mengikuti tetapi sering kali mendahului tren ini

Perkembangan di bidang teknologi informasi dan perubahan regulasi di Indonesia memberikan baik harapan maupun tantangan bagi institusi pendidikan yang belum sepenuhnya siap untuk era baru ini. Dalam menghadapi era new normal, sumber daya manusia kini dipandang sebagai inti dari organisasi, bukan sekadar modal atau aset, menurut Prayoga (2017) dan Nurzaman et al. (2020). Teknologi informasi telah menjadi kunci utama dalam meningkatkan performa organisasi serta memfasilitasi kerjasama dan komunikasi yang tidak terbatas oleh waktu atau lokasi, sebagaimana ditunjukkan oleh Li et al. (2021).

Selanjutnya, penelitian Rehman & Khatoon (2022) dan Hussain et al. (2023) mengungkapkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja organisasi. Dalam konteks yang serupa, Anggraini et al. (2022) dan Wahyudi et al. (2023) menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, yang mendukung pertumbuhan dan efektivitas organisasi. Vandy et al. (2023), Tsits & Chris (2020), dan Nurimansjah (2023) menekankan pentingnya fleksibilitas

dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pemanfaatan AI dan analitik lanjutan untuk meningkatkan adaptasi dan responsivitas organisasi terhadap dinamika pasar yang cepat berubah.

Dengan kemajuan teknologi yang pesat dan perubahan dalam kebijakan pemerintah, institusi pendidikan di Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk memperkuat kapasitasnya dalam teknologi dan inovasi, serta mengembangkan kebijakan yang mendukung integrasi ini dalam praktik pengajaran dan manajemen sumber daya manusia. Ini menunjukkan perlunya sebuah pendekatan yang holistik yang tidak hanya fokus pada teknologi saja, tapi juga pada pengembangan manusia sebagai aset strategis.

Di Universitas Jambi, peninjauan kembali kualitas dan kuantitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting untuk mencapai tujuan-tujuan strategis ini. Seiring dengan penerapan regulasi baru dan perkembangan teknologi, penting untuk memastikan bahwa proporsi, posisi, dan pengembangan karir dosen dan staf pendukung disesuaikan dengan kebutuhan masa depan. Dalam kerangka UNJA SMART 2020-2024, Universitas Jambi telah menetapkan strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, administrasi, dan relevansi lulusan dengan dunia kerja melalui transformasi digital dan pengelolaan yang lebih baik. Dengan jumlah dosen tetap sebanyak 1.112 orang dan rasio dosen terhadap mahasiswa sebesar 1:30, terdapat kebutuhan mendesak untuk menyelaraskan kualifikasi dosen dengan kebutuhan pendidikan yang berkualitas tinggi. Kebutuhan ini meliputi evaluasi dan perencanaan yang lebih strategis untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh Rencana Strategis Universitas. Berdasarkan hal tersebut, tujuan utama dari kajian ini adalah untuk merumuskan program dan strategi penguatan dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Jambi, dengan fokus khusus pada tenaga pendidik.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menyusun program dan strategi penguatan dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Jambi. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh universitas dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini meliputi seluruh tenaga pendidik di Universitas Jambi, yang mencakup aspek pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan administrasi.

Data dan pengumpulan data

Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder berupa arsip, dokumen, laporan, dan keterangan yang relevan, dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi. Data primer dikumpulkan melalui Focus Group Discussion (FGD) untuk mendapatkan perspektif langsung dari pemangku kepentingan. Dalam konteks FGD ini, pemangku kepentingan yang menjadi peserta adalah ketua program studi, ketua jurusan, Wakil Dekan Bidang Akademik, Biro Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Wakil Rektor Bidang Akademik. Aspek-aspek yang dibahas dalam FGD diantaranya adalah 1) potensi saat ini dan kebutuhan akan kualifikasi, kompetensi, dan bidang keahlian tenaga pendidik di Universitas Jambi 2) kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam penguatan dan pengembangan SDM di Universitas Jambi.

Alat analisis

Data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan teknik analisis konten untuk mengevaluasi data dari FGD. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pola, dan insight dari data yang dikumpulkan. Analisis kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran kondisi sumberdaya manusia saat ini dan prediksi lima tahun ke depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi saat ini

Pada bagian ini dibahas gambaran kondisi tenaga pendidik (dosen) di Universitas Jambi saat ini mencakup aspek status kepegawaian, jabatan fungsional dan pendidikan dosen.

Status kepegawaian dosen

Status kepegawaian dosen di Universitas Jambi terdiri dari dosen tetap dan praktisi. Dosen tetap mencakup dosen Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan non-ASN, sedangkan praktisi terdiri dari dosen praktisi dan instruktur praktisi.

Tabel 1 menggambarkan distribusi status kepegawaian dosen di Universitas Jambi untuk tahun 2023, berdasarkan fakultas dan jenis kepegawaian. Total keseluruhan mencakup 1.623 dosen, di mana 1.112 merupakan dosen tetap yang terdiri dari 914 dosen (ASN), 98 dosen P3K, dan 100 dosen Non-ASN. Selain itu, terdapat 511 praktisi, yang meliputi dosen praktisi dan instruktur praktisi.

Tabel 1. Distribusi status kepegawaian dosen Universitas Jambi, Tahun 2023

Fakultas	Distribusi Dosen Tetap (%)			Total Dosen Tetap	Distribusi Praktisi (%)		Total praktisi	Total dosen
	ASN	P3K	Non ASN		Dosen Praktisi	Instruktur Praktisi		
Ekonomi dan Bisnis	80.58	7.91	11.51	139	66.22	33.78	74	213
Hukum	80.95	10.48	8.57	105	100.00	0.00	25	130
Pertanian	83.10	7.75	9.15	142	100.00	0.00	47	189
Peternakan	96.20	1.27	2.53	79	57.89	42.11	19	98
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	78.18	9.94	11.88	362	71.43	28.57	28	390
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	85.71	7.56	6.72	119	79.28	20.72	251	370
Sains dan Teknologi	77.78	15.08	7.14	126	77.59	22.41	58	184
Pascasarjana	100.00	0	0	40	100.00	0.00	9	49
Total	82.19	8.81	8.99	1112	79.26	20.74	511	1623

Berdasarkan distribusi dosen menunjukkan variasi yang signifikan antar fakultas, sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan fokus masing-masing fakultas. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK), misalnya, menonjol dengan jumlah dosen praktisi yang besar, mencerminkan kebutuhan spesifik untuk pendidikan praktis dan klinis dalam program-program kesehatannya.

Jabatan fungsional dosen

Jabatan fungsional dosen tetap di Universitas Jambi untuk tahun 2023, yang mencakup berbagai jenjang jabatan akademik mulai dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, termasuk kategori ASN Non-Fungsional (Tabel 2). Informasi ini memberikan gambaran mengenai

struktur akademik dan tingkat kepemimpinan yang ada di universitas..

Tabel 2. Distribusi jabatan fungsional dosen tetap Universitas Jambi, Tahun 2023

Fakultas	Distribusi Jabatan Fungsional (%)					Total
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	Non Fungsional	
Ekonomi dan Bisnis	17.99	31.65	30.94	7.91	11.51	139
Hukum	15.24	39.05	32.38	4.76	8.57	105
Pertanian	21.13	35.21	34.51	4.23	4.93	142
Peternakan	2.53	16.46	53.16	12.66	15.19	79
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	24.59	22.38	21.27	4.42	27.35	362
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	22.69	57.14	6.72	0.00	13.45	119
Sains dan Teknologi	42.06	30.16	7.94	2.38	17.46	126
Pascasarjana	5.00	15.00	35.00	45.00	0.00	40
Total	21.94	30.67	24.91	6.21	16.28	1112

Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki distribusi yang seimbang antara jabatan Lektor, dan Lektor Kepala, dengan sejumlah kecil Guru Besar dan ASN Non-Fungsional.. Fakultas Hukum menunjukkan dominasi Lektor, sedangkan Fakultas Pertanian menampilkan distribusi yang hampir merata antara Asisten Ahli, Lektor, dan Lektor Kepala.

Fakultas Peternakan mencolok dengan proporsi Lektor Kepala yang tinggi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, sebagai fakultas terbesar, memiliki distribusi luas di semua kategori, termasuk ASN Non-Fungsional yang banyak. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan menunjukkan distribusi yang sangat tinggi untuk Lektor, namun sangat rendah untuk Lektor Kepala dan tidak memiliki Guru Besar. Selanjutnya pada Program Pascasarjana hanya ada jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar. Hal ini sesuai persyaratan minimum jabatan fungsional untuk menjadi dosen pada program tersebut.

Secara keseluruhan, distribusi jabatan fungsional di Universitas Jambi mencerminkan keberagaman dan kedalaman keahlian akademik yang ada. Struktur ini tidak hanya mendukung tujuan pendidikan dan penelitian universitas, tetapi juga menunjukkan kematangan akademik di berbagai disiplin ilmu. Hal ini penting dalam mendukung visi dan misi universitas dalam menghasilkan penelitian berkualitas dan lulusan yang kompeten di tingkat nasional dan internasional.

Pendidikan tertinggi dosen

Distribusi pendidikan tertinggi yang dicapai oleh dosen tetap di Universitas Jambi pada tahun 2023 mengungkapkan pola distribusi kualifikasi akademik yang menonjol di berbagai fakultas, seperti terlihat pada Tabel 3. Kualifikasi ini dibagi menjadi dua kategori utama: S2/Sp-1 (Magister) dan S3/Sp-2 (Doktor).

Dari total dosen tetap, 70,23 persen memiliki kualifikasi magister, sementara 29,77 persen memiliki kualifikasi doktoral. Distribusi ini mencerminkan konsentrasi kualifikasi akademik yang beragam di antara fakultas, dengan variasi signifikan dalam jumlah dosen dengan gelar doktor di beberapa fakultas.

Seluruh dosen di Program Pascasarjana berkualifikasi doktoral, karena persyaratan minimum untuk menjadi dosen pada program tersebut. Fakultas Peternakan memiliki proporsi dosen tetap berkualifikasi doktoral terbesar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara kedua kualifikasi, dengan proporsi yang hampir sama antara dosen dengan gelar Magister dan Doktor. Sebaliknya, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan memiliki dosen dengan kualifikasi doktoral terkecil.

Tabel 3. Distribusi pendidikan tertinggi dosen tetap Universitas Jambi, Tahun 2023

Fakultas	Distribusi pendidikan (%)		Total
	S2/Sp1	S3/Sp-2	
Ekonomi dan Bisnis	56.83	43.17	139
Hukum	69.52	30.48	105
Pertanian	65.49	34.51	142
Peternakan	49.37	50.63	79
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	76.52	23.48	362
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	90.76	9.24	119
Sains dan Teknologi	88.89	11.11	126
Pascasarjana	0.00	100.00	40
Total	70.23	29.77	1112

Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa meskipun terdapat variasi signifikan dalam distribusi kualifikasi pendidikan di berbagai fakultas, Universitas Jambi memiliki fondasi yang kuat dalam dosen dengan pendidikan magister dan doktoral, mendukung kebutuhan pendidikan dan riset universitas. Komposisi akademik ini penting dalam menghadapi tantangan pendidikan dan penelitian yang semakin kompleks dan dinamis dalam konteks global saat ini.

Perkiraan kebutuhan dosen lima tahun ke depan

Mengingat kondisi saat ini dan kondisi ideal yang ingin dicapai, serta berdasarkan asumsi proyeksi perkembangan jumlah mahasiswa, dapat diperkirakan kebutuhan dosen di Universitas Jambi untuk lima tahun mendatang (tahun 2028), baik dari segi pendidikan tertinggi maupun jabatan fungsional. Asumsi dan kondisi ideal yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pertumbuhan rata-rata jumlah mahasiswa sebesar 5% per tahun.
2. Rasio minimal mahasiswa per dosen untuk a) Diploma 3 adalah 1: 30; b) Diploma 4/S1 Sosial adalah 1: 40; c) Diploma 4/S1 Sains adalah 1: 35; d) S1 Kedokteran adalah 1: 10; e) S2/Profesi Non-dokter adalah 1: 20; f) Profesi Dokter adalah 1: 5 dan g) Program Doktoral (S3) adalah 1: 10
3. Proporsi dosen dengan pendidikan tertinggi S3 terhadap total dosen tetap minimal 45%, dengan semua dosen pada program studi S2 dan S3 berpendidikan S3.
4. Proporsi dosen dengan jabatan Guru Besar terhadap total dosen tetap minimal 4%.
5. Proporsi dosen dengan jabatan Lektor Kepala terhadap total dosen tetap minimal 20%.
6. Minimal jabatan fungsional dosen pada program S2 dan S3 adalah Lektor Kepala.

Perhitungan kebutuhan dosen didasarkan pada kebutuhan masing-masing program studi untuk memperoleh kebutuhan spesifik yang akurat. Jika kondisi eksisting program studi pada tahun 2023 sudah mencapai atau melampaui kondisi ideal, maka perkiraan tambahan kebutuhan lebih didasarkan pada proyeksi pertumbuhan mahasiswa dan upaya untuk mempertahankan kondisi yang ada.

Berdasarkan asumsi dan kondisi ideal tersebut, diproyeksikan bahwa kebutuhan dosen tetap Universitas Jambi lima tahun mendatang (sampai tahun 2028) adalah sebanyak 1,497 dosen. Ini berarti, dibandingkan dengan kondisi tahun 2023 yang sebanyak 1,112 dosen, selama lima tahun ke depan diperlukan tambahan sebanyak 385 dosen.

Perkiraan kebutuhan dosen berdasarkan pendidikan

Perkiraan kebutuhan dosen dengan gelar Doktor (jenjang pendidikan S3) hingga tahun 2028 di Universitas Jambi adalah sebanyak 717 orang, atau 47,9% dari total kebutuhan dosen (Tabel 4). Dibandingkan dengan kondisi tahun 2023 yang berjumlah 332 orang, dibutuhkan

tambahan sebanyak 386 dosen S3, mengalami peningkatan sekitar 34,6%. Peningkatan kebutuhan ini signifikan dan mencerminkan tren di mana kualifikasi akademik yang lebih tinggi akan menjadi semakin penting dalam lingkungan pendidikan tinggi.

Tabel 4. Perkiraan kebutuhan dosen Universitas Jambi berdasarkan pendidikan Tahun 2028

Fakultas	2023		Total	2028		Total
	S2/Sp1	S3/Sp-2		S2/Sp1	S3/Sp-2	
Ekonomi dan Bisnis	79	60	139	104	86	190
Hukum	73	32	105	79	66	145
Pertanian	93	49	142	103	88	192
Peternakan	39	40	79	34	49	84
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	277	85	362	251	205	455
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	108	11	119	125	101	225
Sains dan Teknologi	112	14	126	84	72	156
Pascasarjana	0	40	40	0	51	51
Total	781	331	1112	780	717	1497

Peningkatan kebutuhan ini diperkirakan terjadi di seluruh fakultas. Misalnya, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, kebutuhan untuk dosen S3 diperkirakan akan meningkat dari 60 menjadi 86. Di Fakultas Hukum, angka tersebut naik dari 32 menjadi 66. Fakultas Pertanian juga mengalami peningkatan, dari 49 menjadi 88.

Peningkatan yang paling signifikan akan terjadi di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, di mana jumlah dosen S3 diperkirakan akan melonjak dari 11 menjadi 101. Fakultas Sains dan Teknologi juga mengalami peningkatan yang signifikan, dari 14 menjadi 72. Di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, kebutuhan untuk dosen S3 diperkirakan akan meningkat dari 85 menjadi 205, menunjukkan peningkatan sebesar 141,18%.

Perkiraan kebutuhan dosen berdasarkan jabatan fungsional

Pada tahun 2023, Universitas Jambi memiliki 69 dosen Guru Besar dan 277 dosen Lektor Kepala. Namun, pada tahun 2028, diperkirakan akan ada kebutuhan untuk 131 Guru Besar dan 478 Lektor Kepala. Ini berarti bahwa akan ada penambahan sebanyak 62 dosen Guru Besar dan 201 dosen Lektor Kepala, yang mencerminkan peningkatan sebesar 89,86% untuk Guru Besar dan 72,56% untuk Lektor Kepala (Tabel 5).

Tabel 1 Perkiraan kebutuhan dosen Universitas Jambi Berdasarkan jabatan fungsional Tahun 2028

Jurusan	2023			Total	2028			Total
	AA/L	LK	GB		AA/L	LK	GB	
Ekonomi dan Bisnis	85	43	11	139	115	58	17	190
Hukum	66	34	5	105	86	49	10	145
Pertanian	87	49	6	142	114	64	14	192
Peternakan	27	42	10	79	23	46	15	84
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	269	77	16	362	277	146	32	455
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	111	8	0	119	166	49	11	225
Sains dan Teknologi	113	10	3	126	108	40	8	156
Pascasarjana	8	14	18	40	0	26	25	51
Total	766	277	69	1112	889	478	131	1497

Keterangan: AA = Asisten Ahli. L = Lektor, LK = Lektor Kepala, GB = Guru Besar

Peningkatan ini terjadi di berbagai fakultas. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, misalnya, kebutuhan untuk Lektor Kepala diperkirakan akan meningkat dari 43 menjadi 58, sementara kebutuhan untuk Guru Besar akan naik dari 11 menjadi 17. Fakultas Hukum juga mengalami peningkatan, dengan kebutuhan Lektor Kepala yang naik dari 34 menjadi 49 dan Guru Besar dari 5 menjadi 10. Di Fakultas Pertanian, kebutuhan untuk Lektor Kepala dan Guru Besar juga meningkat, dari 49 menjadi 64 untuk Lektor Kepala dan dari 6 menjadi 14 untuk Guru Besar.

Namun, peningkatan kebutuhan paling banyak diperkirakan terjadi di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, di mana kebutuhan untuk Lektor Kepala meningkat dari 8 menjadi 49, dan kebutuhan untuk Guru Besar muncul dari nol menjadi 11. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan juga mengalami peningkatan yang signifikan, dengan kebutuhan untuk Lektor Kepala yang meningkat dari 77 menjadi 146 dan Guru Besar dari 16 menjadi 32.

Analisis SWOT

Analisis SWOT yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam penguatan dan pengembangan sumberdaya manusia di Universitas Jambi dapat diberikan sebagai berikut:

Strengths (Kekuatan)

1. Universitas Jambi memiliki kekayaan keilmuan yang luas melalui beragam program studi dan jurusan. Keanekaragaman ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memilih bidang studi yang sesuai dengan minat dan tujuan mereka, serta meningkatkan eksposur mereka terhadap berbagai disiplin ilmu.
2. Terdapat jumlah dosen yang cukup besar di berbagai jabatan fungsional di Universitas Jambi. Hal ini mencerminkan kapasitas yang kuat dalam pengajaran dan penelitian. Dengan dosen yang memadai, universitas dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan mendukung kegiatan penelitian yang produktif.
3. Adanya dosen dengan jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar mengindikasikan kehadiran kepemimpinan akademik dan pengalaman yang berharga. Dosen-dosen senior ini dapat menjadi mentormahasiswa dan berkontribusi pada pengembangan akademik universitas.
4. Universitas Jambi memiliki distribusi dosen dari berbagai tingkat jabatan, mulai dari Asisten Ahli hingga Guru Besar. Struktur ini memungkinkan transfer ilmu dan pengalaman yang beragam, memperkaya pengalaman belajar mahasiswa dan memfasilitasi pertumbuhan akademik dosen.
5. Dengan keberadaan berbagai jurusan dan program studi, universitas memiliki kekuatan dalam menawarkan pendidikan yang komprehensif dan beragam. Ini menciptakan peluang bagi mahasiswa untuk menjalani pendidikan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.
6. Keanekaragaman keilmuan yang ada menciptakan potensi besar untuk pengembangan program studi atau riset interdisipliner. Kolaborasi antarjurusan dan penyelenggaraan proyek-proyek interdisipliner dapat memajukan pengetahuan dan menciptakan solusi inovatif.

Weaknesses (Kelemahan)

1. Dalam beberapa program studi, terdapat kebutuhan akan jumlah dosen yang lebih banyak daripada yang tersedia saat ini. Hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang berat pada dosen yang ada, memengaruhi kualitas pengajaran, dan menyebabkan ketidakmampuan universitas untuk memenuhi permintaan pendidikan yang optimal.
2. Beberapa jurusan memiliki jumlah Guru Besar yang rendah, yang bisa berdampak pada

- kualitas pengajaran dan penelitian di tingkat lanjut. Dosen dengan kualifikasi tinggi biasanya memberikan kontribusi signifikan dalam mengangkat reputasi universitas.
3. Kurangnya jumlah dosen praktisi di beberapa jurusan dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara teori dan praktik dalam kurikulum. Ini dapat mempengaruhi persiapan mahasiswa untuk dunia kerja karena pengalaman praktis yang kurang.
 4. Meskipun ini dapat dianggap sebagai kekuatan, struktur akademik yang berlapis juga dapat dianggap sebagai kelemahan jika tidak dikelola dengan baik. Terlalu banyak tingkatan jabatan dosen dapat mengakibatkan birokrasi yang kompleks dan hambatan dalam pengambilan keputusan.
 5. Meskipun keberadaan berbagai jurusan dan program studi dapat menjadi kekuatan, tetapi jika tidak dikelola dengan efisien, dapat menyebabkan overlapping kurikulum dan pengeluaran yang tidak efektif.
 6. Meskipun ada potensi besar untuk program studi atau riset interdisipliner, kurangnya koordinasi dan kerjasama antarjurusan dapat menghambat pengembangan ini. Terdapat risiko bahwa keanekaragaman keilmuan hanya berupa potensi tanpa hasil nyata.

Opportunities (Peluang)

1. Peluang besar terbuka untuk memperkuat staf pengajar dengan merekrut dosen-dosen baru, terutama di bidang yang mengalami kekurangan dosen saat ini. Dengan perekrutan yang tepat, universitas dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.
2. Kesempatan untuk mengembangkan program studi baru atau meningkatkan program studi yang sudah ada adalah langkah penting dalam memperkaya kurikulum dan memenuhi kebutuhan mahasiswa serta pasar kerja yang berkembang. Fokus pada bidang keilmuan yang kurang terwakili dapat memperluas jangkauan universitas.
3. Universitas dapat memanfaatkan potensi untuk meningkatkan kerjasama antar fakultas dan bekerja sama dengan institusi lain, termasuk industri dan lembaga penelitian, untuk meningkatkan kualitas riset dan pendidikan. Kolaborasi ini dapat membuka pintu untuk sumber daya tambahan, pengetahuan baru, dan peluang pendanaan.
4. Struktur akademik yang berlapis, dengan distribusi dosen dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, dapat dimanfaatkan untuk mendorong transfer ilmu dan pengalaman yang lebih beragam. Program pengembangan profesional dan kolaborasi antar tingkatan jabatan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan dosen.
5. Dengan berbagai jurusan dan program studi yang ada, universitas memiliki peluang untuk terus meningkatkan dan menyelaraskan kurikulum dengan tren dan kebutuhan industri. Ini dapat membantu menciptakan lulusan yang relevan dan siap bersaing di pasar kerja.
6. Potensi besar untuk program studi atau riset interdisipliner dapat diwujudkan dengan mempromosikan kolaborasi lintas jurusan. Universitas dapat memfasilitasi proyek-proyek interdisipliner yang mengatasi masalah kompleks dan mendukung inovasi.

Threats (Ancaman)

1. Kekurangan dosen di beberapa area dapat membuat Universitas Jambi kesulitan dalam bersaing dengan institusi lain dalam menarik dan mempertahankan mahasiswa. Ini mendorong universitas untuk lebih berinovasi dan menawarkan program pendidikan yang menarik dan relevan.
2. Ancaman muncul dari kemungkinan perubahan kebijakan pendidikan dan standar akreditasi yang dapat mempengaruhi kebutuhan dan struktur sumber daya manusia. Universitas harus fleksibel dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ini agar tetap memenuhi standar yang diperlukan.
3. Keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan dalam merekrut dosen baru atau

- mengembangkan infrastruktur dan fasilitas universitas. Ini dapat mempengaruhi kemampuan universitas untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan penelitian.
4. Struktur akademik yang berlapis, dengan distribusi dosen dari Asisten Ahli hingga Guru Besar, dapat menjadi ancaman jika tidak dikelola dengan efisien. Biaya administrasi yang tinggi dan perbedaan gaji antar tingkatan jabatan dapat menjadi masalah.
 5. Meskipun merupakan kekuatan, penyebaran keilmuan yang luas juga dapat menjadi ancaman jika tidak terdapat koordinasi yang baik antara jurusan dan program studi. *Overlapping* kurikulum dan pengeluaran yang tidak efektif dapat terjadi.
 6. besar untuk program studi atau riset interdisipliner dapat menjadi ancaman jika tidak ada koordinasi antarjurusan. Universitas perlu memastikan bahwa kolaborasi antardisiplin ilmu terkoordinasi dengan baik untuk menghindari dispersi sumber daya dan upaya yang tidak efisien.

Program dan strategi pengembangan Sumberdaya Manusia di Universitas Jambi

Program pengembangan SDM

Program-program yang dirancang secara keseluruhan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas pendidikan dan riset, serta memastikan bahwa Universitas Jambi terus menjadi institusi yang inovatif dan responsif terhadap perubahan dunia pendidikan tinggi.

Program Pengembangan Dosen dan Staf:

Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan profesional dosen dan staf di Universitas Jambi. Ini meliputi:

- Pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek metodologi pengajaran, penelitian, dan pemanfaatan teknologi terbaru. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa dosen dan staf terus mengikuti perkembangan terkini di bidang mereka.
- *Workshop* dan seminar pengembangan keterampilan lunak dan keras, seperti komunikasi, pengelolaan tim, serta keterampilan teknis yang relevan dengan disiplin ilmu tertentu.
- Memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti program sabbatical dan fellowship, yang memungkinkan mereka untuk mendalami pengetahuan dan keterampilan di universitas atau lembaga penelitian terkemuka.

Program Kepemimpinan dan Manajemen:

Program ini bertujuan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di kalangan dosen muda dan staf administratif.

- Kursus-kursus yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen, penting untuk membangun generasi pemimpin akademik dan administratif berikutnya.
- Menyediakan jalur karir yang jelas dan terstruktur yang memberi kesempatan bagi dosen dan staf untuk mengembangkan karir mereka dalam kepemimpinan akademik atau administratif.

Program Pengembangan Kurikulum:

Inisiatif ini berfokus pada peningkatan dan pembaruan kurikulum pendidikan di Universitas Jambi.

- Menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri saat ini dan tren penelitian terbaru, memastikan relevansi pendidikan yang ditawarkan.
- Mengimplementasikan pendekatan pengajaran yang baru dan inovatif, serta integrasi teknologi untuk memperkaya pengalaman belajar mahasiswa.

Program Riset dan Inovasi:

Program ini ditujukan untuk memperkuat kapasitas riset dan inovasi di universitas.

- Menyediakan lebih banyak sumber daya dan pendanaan untuk memfasilitasi proyek-proyek riset.
- Mendorong kolaborasi riset antar disiplin dan dengan institusi eksternal, termasuk industri dan universitas lain.

Program Kesejahteraan dan Keseimbangan Hidup-Kerja:

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan hidup-kerja bagi staf dan dosen.

- Melaksanakan program-program yang mendukung kesehatan mental dan fisik, seperti *workshop* kesejahteraan, fasilitas olahraga, dan konseling.
- Mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk karyawan dengan tanggung jawab keluarga.

Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan pribadi, sambil mendukung tujuan strategis Universitas Jambi.

Strategi Rekrutmen dan Retensi:

Efektivitas rekrutmen dan retensi SDM kunci adalah vital bagi keberhasilan jangka panjang Universitas Jambi.

- Mengembangkan strategi rekrutmen yang inovatif dan menarik, yang tidak hanya berfokus pada keahlian akademik tetapi juga pada kemampuan beradaptasi dan berinovasi. Ini termasuk promosi di platform dan jaringan profesional, serta melalui konferensi akademik dan industri.
- Menyediakan paket insentif yang menarik, termasuk gaji kompetitif, peluang pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kebijakan retensi yang efektif juga mencakup pengakuan atas pencapaian, peluang karir yang berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup-kerja.

Peningkatan Kerjasama dan Jaringan:

Mengembangkan jaringan dan kolaborasi adalah kunci untuk inovasi dan pertumbuhan.

- Membangun dan memperkuat kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan dan industri lainnya. Ini mencakup program pertukaran dosen dan mahasiswa, proyek riset kolaboratif, dan inisiatif bersama dengan industri.
- Memanfaatkan jaringan alumni untuk mentoring, magang, dan peluang kerja bagi mahasiswa dan dosen muda. Alumni yang sukses dapat menjadi sumber inspirasi serta sumber daya yang berharga.

Pengembangan Teknologi Pendidikan:

Penggunaan teknologi dalam pendidikan memberikan peluang untuk inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran.

- Menginvestasikan sumber daya dalam teknologi pembelajaran digital dan infrastruktur IT untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang efektif serta penelitian.
- Melaksanakan pelatihan teratur untuk staf dan dosen dalam pemanfaatan platform pembelajaran online dan alat digital terkini, memastikan bahwa mereka terus mengikuti perkembangan teknologi pendidikan.

Pengembangan Kebijakan yang Inklusif dan Berkelanjutan:

Mendorong lingkungan yang inklusif dan berkelanjutan adalah penting dalam strategi pengembangan SDM.

- Mengadopsi kebijakan yang mendukung keragaman dan inklusivitas di seluruh aspek operasional universitas, termasuk rekrutmen, pengembangan karir, dan budaya kerja.

- Menerapkan kebijakan yang mendukung pembangunan berkelanjutan, termasuk penggunaan sumber daya secara efisien dan praktek ramah lingkungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis SWOT, serta visi dan misi pengembangan SDM di Universitas Jambi, dapat disimpulkan bahwa universitas berada pada posisi strategis untuk memperkuat dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kekuatan utama terletak pada keanekaragaman program studi dan kualifikasi dosen yang ada. Namun, terdapat kelemahan yang perlu ditangani, seperti kekurangan dosen di beberapa bidang dan kebutuhan pembaruan kurikulum. Peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan melalui kolaborasi, inovasi dalam pengajaran, dan pengembangan riset sangatlah besar, tetapi dihadapkan pada tantangan dalam bentuk persaingan akademik, kebijakan pendidikan yang berubah, dan keterbatasan anggaran.

Saran

Universitas Jambi harus terus berfokus pada pengembangan kompetensi dosen dan staf melalui pelatihan berkelanjutan dan pendidikan lanjutan. Hal ini akan meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian di universitas. Inisiatif untuk memperbarui kurikulum juga sangat penting, dengan tujuan agar kurikulum tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan terkini dalam ilmu pengetahuan. Selanjutnya, penting untuk meningkatkan infrastruktur dan sumber daya yang mendukung inovasi dalam pembelajaran dan penelitian, sehingga menciptakan lingkungan akademik yang kondusif untuk kemajuan ilmiah.

Kebijakan yang mendukung inklusivitas dan keanekaragaman juga harus diterapkan, memastikan bahwa semua elemen dalam komunitas universitas, termasuk mahasiswa dan alumni, terlibat dalam pengembangan universitas. Peningkatan kemitraan dengan industri dan institusi akademik lain perlu dilakukan untuk memperluas peluang riset dan pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi dan kontribusi universitas dalam masyarakat ilmiah.

Terakhir, implementasi strategi manajemen risiko yang efektif adalah kunci untuk mengatasi potensi hambatan dalam implementasi program pengembangan sumber daya manusia. Strategi ini akan memastikan bahwa universitas dapat melanjutkan agenda pengembangannya meskipun menghadapi tantangan yang tak terduga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., Rachmawati, R., & Iswari, R. D. (2022). Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 13(1), 79–88.
- Hussain, A., Khan, M., Rakhmonov, D. A., Mamadiyarov, Z. T., Kurbonbekova, M. T., & Mahmudova, M. Q. K. (2023). Nexus of Training and Development, Organizational Learning Capability, and Organizational Performance in the Service Sector. *Sustainability*, 15(4), 3246. <https://doi.org/10.3390/su15043246>
- Leal Filho, W., Dibbern, T., Viera Trevisan, L., Coggo Cristofolletti, E., Dinis, M. A. P., Matandirotya, N., Sierra, J., Shulla, K., Buttriss, G., L'Espoir Decosta, P., Mbah, M. F., & Sanni, M. (2023). Mapping universities-communities partnerships in the delivery of the Sustainable Development Goals. *Frontiers in Environmental Science*, 11. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1246875>
- Lee, J. J. (Ed.). (2021). *U.S. Power in International Higher Education*. Rutgers University Press. <https://doi.org/10.36019/9781978820814>

- Li, Z., Akouatcha, H. G., Akram, U., & Anaba, O. A. (2021). Information and Communication Technology and Organizational Performance During Covid-19 Pandemic: The Role of Organizational Commitment, Growth Mindset, and Entrepreneurial Orientation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752193>
- Nurimansjah, R. A. (2023). Dynamics of Human Resource Management: Integrating Technology, Sustainability, and Adaptability in the Modern Organizational Landscape. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(2), 104–123. <https://doi.org/10.52970/grmilf.v3i2.324>
- Nurzaman, A. M. E., Affandi, A., Udobong, A., Sarwani, S., & Hernawan, H. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19–26. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i1.4>
- Prayoga, J. (2017). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Jurnal Warta Dharmawangsa, 53.
- Rehman, T. U., & Khatoon, R. (2022). *Human Resource Management Practices and Organizational Performance in the New Normal* (pp. 212–233). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8451-4.ch010>
- Silverman, R. (2018). Special Issue: Community Development for Equity and Empowerment. *Societies*, 8(4), 119. <https://doi.org/10.3390/soc8040119>
- Tsits, G., & Chris, A. (2020). *Virtual Reality Bridging the Gap between Job Skills Required and University Curriculum Competency in South Africa*. 26–35. <https://doi.org/10.17501/24246700.2020.6203>
- Vandy, J. F., Domawa, A., & Vandy, P. S. (2023). Adjusting to the new normal in HRM: Ways HR practitioners can adapt to the current and future work challenges. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(1), 139–143. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i1b.140>
- Vodenko, K. V. (2022). Formation of Academic Leadership in the Context of Trends in the Development of Modern Russian Higher Education. *Alma Mater. Vestnik Vysshey Shkoly*, 9, 20–25. <https://doi.org/10.20339/AM.09-22.020>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.