

ANALISIS KOMPETENSI *HUMAN RESOURCE BUSINESS PARTNER* DALAM MENCAPAI KESUKSESAN ORGANISASI PERGURUAN TINGGI

Competency Analysis of Human Resource Business Partners in Achieving Success in Higher Education Organizations

Khanifatul Khusna¹⁾, Alif Mirzania²⁾, Salma Fauziyyah³⁾, dan Abdul Muhsyi⁴⁾

^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Jember

^{1,2,3,4)} Jl. Kalimantan Tegalboto No.37, Krajan Timur, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121

Diajukan 31 Maret 2022 / Disetujui 20 September 2022

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian paling strategis dalam pengelolaan organisasi. MSDM merupakan seni dan ilmu dalam mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perkembangan pengelolaan SDM setiap waktunya mengalami perubahan. Saat ini peran dari MSDM menjadi semakin kompleks dan penuh tantangan. Oleh karenanya penyusunan strategi dalam pengelolaan SDM harus seiring dengan strategi bisnis organisasi. Pengelola organisasi saat ini telah menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang strategis dan harus dikembangkan guna memberikan peluang yang dapat dimanfaatkan organisasi. Program pengembangan potensi karyawan yang saat ini sering dilakukan adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan sekelas Perguruan Tinggi. Penelitian ini menggunakan studi kasus pada salah satu perguruan tinggi dimana menganalisis peranan Human Resource Business Partner terhadap pencapaian kesuksesan Perguruan Tinggi. Program peningkatan dan pengembangan kompetensi bagi dosen dan mahasiswa telah sering diselenggarakan dengan berbagai macam kegiatan seperti seminar, pelatihan, uji kompetensi, dsb. Hal ini bertujuan agar Perguruan Tinggi dapat menghasilkan para profesional di bidang keilmuan masing-masing. Model pengelolaan karyawan yang dinilai mampu untuk membantu Perguruan Tinggi dalam meningkatkan kompetensi para akademisi adalah menggunakan *Human Resource Business Partner* (HRBP). HRBP memposisikan praktisi SDM untuk menjadi mitra bagi pengelola organisasi maupun sebagai konsultan dalam memilih program pengembangan kompetensi karyawan. kompetensi tersebut perlu diwadahi dengan baik utamanya dalam menunjang kegiatan MBKM. Kompetensi teknis dalam menyusun perangkat pembelajaran ataupun menyusun materi pembelajaran. berdasarkan hasil studi kasus yang telah dilakukan maka HRBP dalam suatu organisasi adalah para jajaran penjaminan mutu tiap universitas.

Kata Kunci: HRBP, Kompetensi Karyawan, Modal Manusia, MSDM.

Abstract

Human Resource Management (HRM) is one of the most strategic parts of managing an organization. HRM is the art and science of managing the relationship and role of the workforce effectively and efficiently to achieve organizational goals. The development of HR management changes from time to time. Currently, the role of HRM is becoming increasingly complex and full of challenges. Therefore, the formulation of strategies in HR management must be in line with the organization's business strategy. Today's organizational managers have realized that employees are a strategic asset and must be developed to provide opportunities for the organization. The employee potential development program is currently being carried out to increase employee competence. This also applies to higher education institutions. This study uses a case study at a university that analyzes the role of Human Resource Business Partners in achieving university success. Competency improvement and development programs for lecturers and students have often been held with various activities such as seminars, training, competency tests, etc. It is intended that universities can produce professionals in their respective scientific fields. The employee management model that is considered capable of helping universities improve academics' competence is to use a Human Resource Business Partner (HRBP). HRBP positions HR practitioners as partners for organizational managers and consultants in selecting employee competency development programs. These competencies need to be adequately accommodated, especially in supporting MBKM activities. Technical competence in compiling learning tools

or compiling learning materials. based on the results of the case studies that have been carried out, HRBP in an organization is the quality assurance staff of each university.

Keywords: HRBP, Employee Competence, Human Capital, Human Resource Management

*Korespondensi Penulis:

E-mail: hannifha91@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian paling strategis dalam sebuah organisasi. Secara umum definisi MSDM menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. MSDM sekarang ini telah berkembang semakin pesat dan memiliki peran strategis dalam organisasi. Konsep MSDM yang berkembang saat ini juga menjadi semakin kompleks dan penuh tantangan. Oleh karenanya dalam penyusunan strategi MSDM haruslah searah dengan strategi bisnis dari organisasi secara menyeluruh. Oleh karenanya penyusunan strategi SDM harus sesuai dengan strategi bisnis organisasi. Secara umum tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi (Sutrisno, 2014).

Konsep SDM maupun *Human Capital* dalam organisasi yang ada pada bidang pendidikan memiliki peran sangat penting dan strategis. Kedua konsep tersebut dalam organisasi bidang pendidikan menjadi modal utama sebagai sumber perubahan dan inovasi yang nantinya dalam proses pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Konsep *human capital* saat ini lebih mengarah pada peningkatan kompetensi. Hal ini dikarenakan perubahan manajemen dari sifat asalnya birokratis menjadi profesional yang menuntut para manajer mampu menciptakan pegawai atau individu yang kompeten (*individual competency*). *Human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo 2000 dalam Sukoco & Prameswari, 2017)

Saat ini konsep kompetensi terasa seperti magnet yang mampu menyedot perhatian semua kalangan terutama pada dunia pengembangan SDM organisasi. Spencer & Spencer (1993) menyatakan bahwa kinerja individu saat ini lebih penting dari pada kinerja individu pada masa lalu, yang artinya bahwa perubahan paradigma manajemen menjadi profesional perlu menekankan pada tingkat kompetensi tertentu. Oleh sebab itu seorang manajer SDM perlu memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dan harus sejalan dengan kondisi serta strategis bisnis organisasi baik di masa kini maupun masa yang akan datang.

Saat ini, terminologi MSDM telah berubah menjadi *Human Capital Management* (HCM). Konsep HCM menempatkan sumber daya manusia sebagai aset atau modal penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih detail lagi juga muncul terminologi di bidang MSDM yaitu *Human Resource Business Partner* (HRBP). HRBP adalah posisi seorang praktisi MSDM yang tidak hanya mengelola MSDM tetapi juga dilibatkan dan menjadi *adviser* bagi Top Management dalam melakukan ekspansi bisnis perusahaan secara umum dan pengembangan MSDM organisasi secara khusus. Profesi HRBP adalah penghubung antara unit kerja dengan fungsi

SDM terkait masalah MSDM. Profesi HRBP memiliki peran sangat strategis karena mampu berperan penting dalam meningkatkan kinerja unit kerja.

Menurut Tate dalam Wijayanto et. Al 2011 menjelaskan model pengembangan kompetensi pada intinya dibedakan ke dalam 3 (tiga) model, yaitu model masukan (*input model*), model proses (*process model*) dan model keluaran (*output model*) (Tate, 1995). Model input mengutamakan karakteristik mendasar yang harus dimiliki seseorang agar mampu menjalankan tugas pekerjaan lebih berhasil dibandingkan dengan orang lain. Model proses menitikberatkan kepada throughputs, artinya seseorang harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang terefleksikan dalam perilaku nyata dalam bentuk aktivitas kerja. Sedangkan model keluaran mengidentifikasi kompetensi berdasarkan analisis fungsional dengan melihat tujuan dari suatu pekerjaan dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan.

Kegiatan pengembangan dan peningkatan kompetensi telah lama diterapkan dalam pengelolaan karyawan dalam sebuah industri bisnis. Namun, saat ini penerapan konsep pengembangan dan peningkatan kompetensi modal manusia saat ini juga sudah merambah pada sektor dunia pendidikan terutama pada Perguruan Tinggi. Beberapa tahun terakhir pihak pemerintah sangat mengharapkan Perguruan Tinggi untuk bisa meningkatkan kompetensi para akademisi baik dosen, karyawan tendik, maupun mahasiswa. Tujuannya agar modal manusia yang dimiliki Indonesia lebih berdaya saing tinggi dan memiliki kompetensi yang sangat sesuai dengan kebutuhan zaman. Program terbaru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk dapat membantu meningkatkan kompetensi para akademisi di Perguruan Tinggi melalui Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM).

MBKM merupakan program belajar sekaligus menerapkan ilmu yang sudah dimiliki oleh dosen dan mahasiswa yang tidak hanya terfokus pada pembelajaran di ruang kelas. Kegiatan belajar juga bisa dilakukan secara aplikatif di lapangan baik pada industri maupun masyarakat. Adanya program ini menuntut para pengelola Perguruan Tinggi untuk mencari partner dengan perguruan tinggi lainnya, sektor industri, dan kelompok masyarakat untuk menjalin kerjasama agar program MBKM ini bisa dilaksanakan. Pencarian partner yang tepat guna mensukseskan program ini membutuhkan peran dari HRBP di Perguruan Tinggi yang salah satu fungsinya untuk menjadi partner bagi Perguruan Tinggi dalam meningkatkan mutunya.

Peran dalam penjaminan mutu pada Perguruan Tinggi dipegang langsung oleh Badan Penjaminan Mutu. Untuk mengetahui kondisi mutu terkini di sebuah Perguruan Tinggi pada setiap periode Badan Penjaminan Mutu (BPM) akan melaksanakan kegiatan Audit Mutu Internal (AMI). Menurut Direktorat Penjaminan Mutu Belmawa (2018) menyatakan peranan AMI saat ini bukan sekedar mencari kesalahan mutu secara administratif, melainkan juga menjadi *Business Partner* bagi organisasi khususnya juga menjadi *Business Partner* di bidang pengelolaan SDM (HRBP) untuk Perguruan Tinggi. Oleh karenanya AMI yang dilakukan oleh BPM memegang peran penting dalam proses peningkatan mutu untuk bidang MSDM di Perguruan Tinggi.

Pada proses meningkatkan mutu dari sebuah Perguruan Tinggi, HRBP mendapatkan peran yang cukup penting. Selain membantu Perguruan Tinggi menentukan strategi bisnisnya, HRBP juga memiliki tugas untuk dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi khususnya kepada *stakeholder*. Konsep HRBP secara umum mendudukkan HR unit sebagai mitra bisnis bagi organisasi maupun unit bisnis lainnya dalam organisasi yang sama. HRBP meletakkan peran individu atau pegawai sebagai mitra strategis (*strategic partner*), pakar administratif (*administrative expert*), pendukung karyawan (*employee champion*), dan sebagai agen perubahan (*change agency*). Hal ini menjadi sebuah perubahan bahwa bagian MSDM tidak hanya bergelut dengan proses administrasi karyawan saja, melainkan memiliki peran strategis untuk diajak

bekerjasama oleh para pimpinan dalam menentukan masa depan organisasi. Adanya perubahan paradigma ataupun perspektif dari konsep MSDM tersebut, maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam konsep HRBP serta kompetensi yang dibutuhkan dalam menunjang pencapaian kesuksesan Perguruan Tinggi.

Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pada penelitian ini mengkaji bagaimana konsep HRBP diterapkan pada proses pelaksanaan MBKM pada salah satu Universitas atau perguruan tinggi. Program MBKM merupakan program baru dimana proses pembelajaran tidak hanya dilakukan secara manual di dalam kelas, namun juga bisa dilakukan di prodi ataupun perguruan tinggi lain, industri, maupun di kelompok-kelompok masyarakat. Oleh sebab itu konsep HRBP menjadi objek sorotan dalam mendukung terlaksanakannya proses MBKM secara menyeluruh

Hasil dan Pembahasan

Human Resources Business Partnership (HRBP)

Konsep dasar HRBP berawal dari pernyataan Ulrich (1997) yang menyatakan bahwa HR unit memiliki peran yang penting dalam kehidupan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini membuat perubahan paradigma dari fungsi MSDM yang awalnya berfokus pada proses administrasi karyawan menjadi mitra yang strategis bagi perusahaan. Adanya perubahan paradigma fungsi dari MSDM membuat perubahan pada pengembangan pada model peningkatan kompetensi karyawan yang dimiliki oleh organisasi.

HRBP merupakan upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuan strategis dalam bidang pengelolaan SDM dan menerapkan strategi untuk jangka panjang (Mc Craken dan McIvor, 2013). HRBP lebih menekankan pada pengelolaan SDM menjadi lebih strategis dan tidak terlalu transaksional melalui pengembangan kompetensi yang berbeda-beda (McCraken, *et.al*, 2017). Menurut Beatty (2019) menyatakan bahwa HRPB merupakan model yang memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki dengan memasukkan pertimbangan SDM dalam rencana strategisnya.

Selain memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi karyawan secara strategis, HRBP juga dituntut untuk memiliki kemampuan baru. Menurut Ulrich (1997) kemampuan baru yang harus dimiliki oleh HRBP antara lain:

- a. Memahami pasar dan bisnis
- b. Menjamin kesuksesan eksekusi strategi
- c. Memiliki tujuan jangka panjang tentang arah bisnis
- d. Menerjemahkan berbagai strategi dalam kegiatan pengembangan SDM
- e. Mampu mendiagnosa kekuatan dan kelemahan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan SDM yang tepat dan strategis akan sangat membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini

banyak perusahaan yang saling berlomba untuk meningkatkan peran strategis SDM terutama dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Hal ini membuat organisasi sadar bahwa karyawan merupakan modal yang sangat strategis untuk dikembangkan. Adanya penerapan *Business Partner* dalam pengelolaan SDM menjadikan kompetensi dan manajemen pengetahuan menjadi fokus utama dalam fungsi pengelolaan dan pengembangan SDM.

Peranan *Human Resource Business Partner*

Terdapat suatu kesepakatan umum bahwa peranan dari HRBP haruslah strategis. Menurut Beatty (2019), dalam menerapkan peran strategis tersebut HRBP harus mampu memahami arah bisnis organisasi, menyarankan alternatif solusi terutama yang berhubungan dengan pengelolaan SDM, serta membantu merancang dan melaksanakan rencana strategis organisasi. Selain itu HRBP juga harus bisa berperan untuk mengembangkan hubungan kerja yang kuat antar karyawan sekaligus menjadi konsultan bagi manajemen dalam menangani kebutuhan pengembangan kompetensi SDM.

HRBP juga dituntut untuk mampu berkontribusi pada desain organisasi, sebagai agen perubahan, dan pengembangan organisasi. Dalam menjalankan peran strategisnya, HRBP juga harus memiliki kemampuan konsultasi. Kemampuan konsultasi dibutuhkan untuk membantu memecahkan permasalahan dan mencari solusi alternatif bagi perusahaan khususnya dalam pengelolaan SDM. Oleh sebab itu, HRBP juga perlu mengembangkan keterampilan memberikan pengaruh dan mencari jalinan relasi yang unggul. Hal ini diperlukan sebagai upaya memberikan program pengembangan kompetensi terbaik bagi karyawan yang ada pada organisasi. Karena tidak menutup kemungkinan dalam menjalankan program pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan HRBP membutuhkan mitra baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Pada institusi Perguruan Tinggi, peranan dari HRBP dijalankan oleh badan penjaminan mutu (BPM). Salah satu fungsi adanya BPM bagi Perguruan Tinggi adalah sebagai konsultan bagi pengelola lembaga dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, BPM juga memiliki tugas untuk dapat memantau kesesuaian kompetensi SDM yang tersedia di Perguruan Tinggi untuk mencapai visi dari organisasi. BPM dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Gugus Penjaminan Mutu (GPM) dan Unit Penjaminan Mutu (UPM). GPM dan UPM membantu BPM untuk menjadi konsultan HRBP bagi masing-masing satuan kerja terkecil (UPPS) dari Perguruan Tinggi. GPM dan UPM juga dapat memberikan arahan bagi pengelola UPPS apabila diperlukan kompetensi tambahan yang sesuai dengan keperluan organisasi baik di masa ini maupun di masa depan. Hal ini juga sejalan dengan peningkatan kekuatan modal manusia (*human capital*) yang dimiliki oleh sebuah Perguruan Tinggi agar dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lainnya.

Peran HRBP dalam Pencapaian Kesuksesan Program MBKM di Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang bergerak pada bidang penyediaan jasa layanan pendidikan. Guna mensukseskan pencapaian visi dan misinya, Perguruan Tinggi juga membutuhkan pengembangan-pengembangan yang strategis terutama dalam hal pengelolaan SDM. Saat ini sudah banyak Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta yang sadar akan peranan dari modal manusia yang dimiliki. Modal manusia yang dikembangkan dengan cara yang tepat dapat membuat Perguruan Tinggi mencapai tujuannya serta mampu memberikan dampak yang baik pada negara.

Perubahan paradigma pengelolaan SDM juga dialami oleh Perguruan Tinggi. Dulu seseorang yang telah menyandang gelar sarjana (S1) akan memiliki kesempatan untuk menjadi seorang dosen. Saat ini aturan sudah berubah dimana aturan tersebut bertujuan agar dosen juga bisa memberikan sumbangsih peningkatan kompetensi mahasiswa. Selain perihal pendidikan formal, dosen dan mahasiswa juga dianjurkan untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti berbagai macam kegiatan seperti seminar keilmuan, pelatihan, uji kompetensi, dsb. Tujuannya agar para insan akademisi juga memiliki tambahan kemampuan berupa *softskill* maupun *hardskill* melalui kegiatan-kegiatan tersebut

Selain kegiatan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, para akademisi juga memiliki tugas untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kedua kegiatan tersebut tidak lepas dari peranan mitra baik dari industri, organisasi/lembaga pemerintahan maupun kelompok masyarakat. Adanya kebutuhan menjalin kemitraan dalam proses peningkatan kemampuan dan kompetensi SDM di Perguruan Tinggi membuat pengelolah kampus harus menjalankan peran dari HRBP. Peran dari HRBP yang dapat dilakukan adalah menjadi agen perubahan.

Program peningkatan kompetensi para akademisi khususnya di Perguruan Tinggi sudah sangat beragam. Program terbaru yang diselenggarakan langsung oleh KEMDIKBUD DIKTI adalah Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Program MBKM bertujuan untuk mewujudkan Perguruan Tinggi yang adaptif dengan berbasis luaran yang konkret. Program ini menyelenggarakan proses belajar mengajar tidak hanya di kelas, tetapi juga langsung terjun ke lapangan. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran langsung dilapangan dapat melalui pertukaran mahasiswa antara fakultas dan Perguruan Tinggi, magang industri, serta pelaksanaan pengabdian masyarakat pada desa binaan milik Perguruan Tinggi. Agar program MBKM dapat terselenggara dengan baik, pihak pengelolah Perguruan Tinggi harus memiliki mitra (*partner*) baik dengan sesama lembaga Perguruan Tinggi, maupun dengan industri dan kelompok masyarakat.

Adanya program MBKM membuat pergeseran paradigma pengelolaan SDM yang ada di Perguruan Tinggi. Melalui program MBKM pengelola institusi diharapkan mampu menjalankan perannya sebagai mitra yang strategis, mendukung para akademisi untuk mengembangkan kompetensinya, serta menjadi agen perubahan. Sebagai mitra strategis, pengelola Perguruan Tinggi diharapkan mampu untuk menjadi jembatan baik bagi dosen dan mahasiswa untuk mencari lembaga mitra dalam melaksanakan program yang ditawarkan pada MBKM. Pihak pengelola Perguruan Tinggi harus mampu menjadi konsultan bagi dosen dan mahasiswa dalam memberikan rekomendasi lembaga mitra terbaik dalam proses peningkatan kompetensi para akademisi sesuai bidang keilmuannya. Hal ini diperlukan agar kegiatan MBKM tepat sasaran serta mampu untuk memberikan tambahan pengetahuan dan kompetensi yang diharapkan oleh akademisi.

Pengelola Perguruan Tinggi juga harus memberikan dukungan kepada tenaga kependidikan (tendik), dosen dan mahasiswa dalam program peningkatan kompetensi. Bentuk dukungan yang biasa diberikan adalah dengan menyediakan sarana prasarana kegiatan pengembangan kompetensi, mempermudah kegiatan mahasiswa dan dosen di luar kampus, menjalin kerjasama dengan praktisi untuk mengajar di dalam kampus, dan sebagainya.

Selain mengurus tata kelola pendidikan, Perguruan Tinggi senantiasa dinilai kinerjanya. Adanya penerapan program MBKM, maka terjadi pula perubahan dalam penilaian kinerja Perguruan Tinggi. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 745/P/2020 penilaian kinerja Perguruan Tinggi menggunakan delapan standar Indikator Kinerja Utama. Penilaian terbaru tersebut menitikberatkan pada program pelaksanaan pengembangan kompetensi dosen dan mahasiswa yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi. Adanya

perubahan tersebut maka peran pengelola sebagai agen perubahan dalam HRBP sangat diperlukan guna meyakinkan para akademisi untuk yakin dan mampu mengembangkan kemampuan serta kompetensinya sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing

Pertanyaan selanjutnya dalam pembahasan ini adalah bagaimana konsep HRBP diterapkan secara nyata pada suatu perguruan tinggi? bagaimana pula konsep HRBP mampu mensupport atau mendukung berjalannya program MBKM? Jika ditinjau dari segi peran, maka konsep HRBP muncul pada jajaran para anggota penjaminan mutu, jika konsep tersebut ditinjau secara universal pada perguruan tinggi. orang-orang yang menduduki posisi pada jajaran penjaminan mutu akan menilai dan mengevaluasi proses belajar mengajar baik itu proses penjaminan mutu internal maupun yang mengikuti MBKM secara eksternal. tentu saja jajaran penjaminan mutu perlu kepanjangan tangan pada tingkat fakultas bahkan pada tingkat program studi yang sering kali disebut sebagai gugus penjaminan mutu (GPM) dan unit penjaminan mutu (UPM). GPM ataupun UPM akan melakukan evaluasi program pembelajaran baik pembelajaran konvensional maupun pembelajaran dengan konsep MBKM. Hal ini mendukung program MBKM agar berjalan sesuai dengan instruksi kementerian.

Simpulan

Perubahan paradigma pengelolaan SDM dari HR unit yang pada awalnya sekedar menjalankan kegiatan administrasi karyawan saat ini telah berubah peran menjadi mitra strategis bagi perusahaan dalam mengembangkan karyawan. Konsep HRBP membawa pengaruh yang cukup signifikan bagi kesadaran organisasi untuk bisa mengembangkan potensi terbaik yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula yang terjadi pada Perguruan Tinggi. Perubahan pengelolaan SDM yang menggunakan model HRBP harus mampu dilaksanakan dengan baik. Hal ini bermanfaat bagi proses peningkatan kompetensi bagi tendik, dosen maupun mahasiswa. Selain itu pengelolaan SDM dengan model HRBP ini juga dapat mempermudah pelaksanaan program MBKM bagi Perguruan Tinggi. Sebagai mitra strategis bagi akademisi, pengelola Perguruan Tinggi harus mampu memberikan arahan sekaligus menjadi konsultan yang mampu merekomendasikan kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak. Hal ini bertujuan agar kegiatan peningkatan kompetensi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi akademisi sekaligus sebagai langkah mencapai kesuksesan bagi Perguruan Tinggi melalui program pengembangan keilmuan dan peningkatan kompetensi SDMnya. Selain itu model pengelolaan HRBP juga sesuai dengan tujuan MBKM yaitu meningkatkan kompetensi para akademisi agar Perguruan Tinggi mampu menghasilkan tenaga profesional di bidangnya. Semakin banyak tenaga profesional yang dihasilkan maka akan dapat pula membantu mewujudkan cita-cita negara yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia.

Daftar Pustaka

- Beatty, Carol A. 2019. *The Human Resources Business Partner*. Queens University IRC.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014)
- Iwan Sukoco* dan Dea Prameswari. 2017. *Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management*. *Jurnal AdBispreneur*, 1 (2), 93-104
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016)

- McCracken, M dan McIvor, R. 2013. Transforming the HR Function through Outsourced Shared Services: Insight From Public Sector. *The International Journal of Human Resources Management*, 24, 1685-1707.
- McCracken, Martin *et.al.* 2017. Human Resource Business Partner Life Cycle Model: Exploring How The Relation Between HRBPs and Their Line Manager Partners Evolves. *Human Resource Management Journal*, 27 (1), 58-74.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior. Performance.* Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Ulrich, Dave. 1997. *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.* Harvard Business School Press, Boston.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 745/P/2020.