

Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi di Era Transformasi Digital

Feliks Setia Wau*, Selvia De Wana

Universitas Kristen Indonesia, Indonesia

Email: feliksswau@gmail.com*, selvia.dewana@uki.ac.id

Keywords:

human resource development strategy; organizational competitiveness; higher education; digital transformation; digital competencies.

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource (HR) development strategies on the competitiveness of higher education institutions in the era of digital transformation. The increasingly dynamic educational environment, characterized by the integration of digital technologies, requires universities to have adaptive, innovative, and competent human resources. This research employs a quantitative approach with an ex post facto design, involving lecturers and educational staff as respondents. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using linear regression to determine the relationship and influence between variables. The results indicate that HR development strategies, including digital-based training, enhancement of technological competencies, and strengthening of organizational culture, have a positive and significant effect on the competitiveness of higher education institutions. Universities that systematically and sustainably develop their human resources tend to be more competitive in facing global challenges, improving the quality of educational services, and strengthening institutional reputation. In addition, digital transformation acts as a supporting variable that strengthens the relationship between HR development and organizational competitiveness. The findings highlight the importance of formulating integrated HR development strategies aligned with institutional digitalization policies to achieve sustainable competitive advantage.

Kata Kunci:

strategi pengembangan SDM; daya saing organisasi; perguruan tinggi; transformasi digital; kompetensi digital.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis, ditandai dengan integrasi teknologi digital, menuntut perguruan tinggi untuk memiliki SDM yang adaptif, inovatif, dan kompeten. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto, melibatkan dosen dan tenaga kependidikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang meliputi pelatihan berbasis digital, peningkatan kompetensi teknologi, serta penguatan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang mampu mengembangkan SDM secara sistematis dan berkelanjutan cenderung lebih unggul dalam menghadapi persaingan global, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta memperkuat reputasi institusi. Selain itu, transformasi digital juga berperan sebagai variabel pendukung yang memperkuat hubungan antara pengembangan SDM dan daya saing organisasi. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya perumusan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan kebijakan

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Perguruan tinggi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat guna mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saingnya (OECD, 2019). Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital (World Economic Forum, 2020). SDM yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi tinggi, serta inovatif menjadi kebutuhan utama bagi perguruan tinggi agar mampu bersaing secara global UNESCO, 2021. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM menjadi aspek penting yang harus dirancang secara sistematis dan berkelanjutan (Fikhratin et al., 2025).

Perkembangan teknologi digital tidak hanya mengubah metode pembelajaran, tetapi juga mempengaruhi tata kelola organisasi perguruan tinggi. Implementasi pembelajaran daring, penggunaan *learning management system*, serta pemanfaatan *big data* dalam pengambilan keputusan menuntut kesiapan SDM yang memadai (OECD, 2019; World Bank, 2020). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi digital di kalangan dosen dan tenaga kependidikan, terutama di perguruan tinggi yang berada di daerah (UNESCO, 2021). Hal ini menjadi tantangan serius yang dapat menghambat peningkatan kualitas layanan pendidikan dan daya saing institusi.

Daya saing perguruan tinggi pada era transformasi digital tidak hanya diukur dari kualitas akademik, tetapi juga dari kemampuan institusi dalam mengelola inovasi, memanfaatkan teknologi, serta membangun jejaring kolaborasi yang luas (OECD, 2019; World Economic Forum, 2020). Perguruan tinggi yang unggul adalah yang mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja serta memiliki kemampuan berpikir kritis dan kreatif (UNESCO, 2021). Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi strategi utama untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan berbasis teknologi, workshop peningkatan kompetensi digital, serta program pengembangan karier yang terstruktur. Upaya tersebut sejalan dengan kebijakan peningkatan kompetensi SDM pendidikan tinggi dalam menghadapi transformasi digital yang menuntut penguasaan teknologi informasi dan komunikasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2020.

Selain itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi akan mendorong individu untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2019).

Dalam konteks Indonesia, upaya transformasi digital di sektor pendidikan tinggi telah didorong oleh berbagai kebijakan pemerintah, seperti program Merdeka Belajar dan digitalisasi kampus. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas akses pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait kesiapan SDM dan infrastruktur teknologi (Utami, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi. SDM yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta inovasi dalam organisasi (Wibowo, 2018). Selain itu, pengembangan SDM juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Santoso & Arifin, 2022). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah strategis yang harus diprioritaskan oleh perguruan tinggi.

Di sisi lain, era transformasi digital juga menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM. Pendekatan konvensional yang hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tidak lagi cukup. Perguruan tinggi perlu mengembangkan kompetensi yang lebih komprehensif, seperti kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, serta literasi digital (Fauzi, 2021). Hal ini penting agar SDM mampu menghadapi kompleksitas tantangan di era globalisasi dan digitalisasi.

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan peluang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pentingnya integrasi antara pengembangan SDM dan transformasi digital dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi.

Dalam konteks Indonesia, upaya transformasi digital di sektor pendidikan tinggi telah didorong oleh berbagai kebijakan pemerintah, seperti program Merdeka Belajar dan digitalisasi kampus yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas akses pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2020. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait kesiapan sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur teknologi, khususnya dalam konteks kesiapan digital perguruan tinggi di Indonesia (Sari & Nugroho, 2020; Hidayat & Kurniawan, 2021). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi. SDM yang memiliki kompetensi tinggi mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta inovasi organisasi (Sutrisno & Putri, 2019). Selain itu, pengembangan SDM juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahmawati & Handayani, 2021). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah strategis yang harus diprioritaskan oleh perguruan tinggi.

Di sisi lain, era transformasi digital menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM. Pendekatan konvensional yang hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tidak lagi memadai. Perguruan tinggi perlu mengembangkan kompetensi yang lebih komprehensif, seperti kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, serta literasi digital (Prasetyo & Trisnawati, 2020). Hal ini penting agar SDM mampu menghadapi kompleksitas tantangan di era globalisasi dan digitalisasi.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh beberapa faktor kritis. Pertama, daya saing perguruan tinggi pada era transformasi digital tidak hanya diukur dari kualitas akademik, tetapi juga dari kemampuan institusi dalam mengelola inovasi, memanfaatkan teknologi, serta

membangun jejaring kolaborasi yang luas (OECD, 2019; World Economic Forum, 2020). Perguruan tinggi yang unggul adalah yang mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja serta memiliki kemampuan berpikir kritis dan kreatif (UNESCO, 2021). Kedua, di Indonesia, upaya transformasi digital di sektor pendidikan tinggi telah didorong oleh berbagai kebijakan pemerintah, seperti program Merdeka Belajar dan digitalisasi kampus yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas akses pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2020). Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait kesiapan SDM dan infrastruktur teknologi, khususnya dalam konteks kesiapan digital perguruan tinggi di Indonesia (Sari & Nugroho, 2020; Hidayat & Kurniawan, 2021).

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan peluang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pentingnya integrasi antara pengembangan SDM dan transformasi digital dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* untuk menganalisis pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah terjadi tanpa adanya perlakuan atau manipulasi dari peneliti (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada hubungan empiris antara strategi pengembangan SDM sebagai variabel independen dan daya saing organisasi sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang telah menerapkan transformasi digital dalam proses pembelajaran dan tata kelola organisasi. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti memiliki pengalaman dalam penggunaan teknologi digital dalam kegiatan akademik maupun administratif (Sugiyono, 2019; Setiawan & Widodo, 2020). Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis statistik agar hasil penelitian dapat mewakili populasi secara memadai.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel strategi pengembangan SDM diukur melalui indikator seperti pelatihan berbasis digital, peningkatan kompetensi teknologi, pengembangan karier, dan penguatan budaya organisasi (Sutrisno & Putri, 2019; Rahmawati & Handayani, 2021). Sementara itu, variabel daya saing organisasi diukur melalui indikator kualitas layanan pendidikan, inovasi institusi, reputasi akademik, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan (Sari & Nugroho, 2020; Hidayat & Kurniawan, 2021). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana setiap item pernyataan mampu

merepresentasikan variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi. Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan sistematis.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians pada residual. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid (Ghozali, 2021).

Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel strategi pengembangan SDM dalam menjelaskan variasi daya saing organisasi. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat alpha sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dapat diterima (Sugiyono, 2019).

Untuk memperkuat hasil analisis, penelitian ini juga mempertimbangkan variabel transformasi digital sebagai faktor kontekstual yang mendukung hubungan antara pengembangan SDM dan daya saing organisasi. Meskipun tidak diuji sebagai variabel moderasi secara statistik, variabel ini dianalisis secara deskriptif guna memberikan gambaran mengenai tingkat penerapan teknologi digital pada perguruan tinggi yang menjadi objek penelitian. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dan distribusi frekuensi dari setiap indikator (Utami, 2023).

Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan dapat digeneralisasikan, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis di bidang pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian serta Karakteristik Responden pada Perguruan Tinggi di Era Transformasi Digital

Deskripsi data penelitian dalam studi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi responden serta konteks perguruan tinggi dalam menghadapi era transformasi digital. Data penelitian diperoleh dari dosen dan tenaga kependidikan yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran maupun pengelolaan administrasi berbasis teknologi. Karakteristik responden menjadi aspek penting untuk dianalisis karena berpotensi memengaruhi persepsi, tingkat pemahaman, serta implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung daya saing organisasi perguruan tinggi (Sari & Nugroho, 2021).

Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 25 hingga 45 tahun. Kelompok usia ini cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perkembangan teknologi digital dibandingkan kelompok usia yang lebih senior. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa generasi muda memiliki tingkat literasi digital yang lebih tinggi serta lebih terbuka terhadap perubahan (Pratama & Wibowo, 2020). Namun demikian, responden yang berusia di atas 45 tahun juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik, terutama bagi mereka yang secara aktif mengikuti pelatihan berbasis teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan menghadapi transformasi digital tidak hanya dipengaruhi oleh faktor usia, tetapi juga oleh pengalaman serta kesempatan dalam pengembangan kompetensi.

Dari segi jenis kelamin, distribusi responden relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran dalam pengembangan SDM dan implementasi transformasi digital di perguruan tinggi tidak didominasi oleh satu kelompok gender tertentu. Kesetaraan gender ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, sehingga dapat mendorong lahirnya inovasi yang lebih beragam (Wulandari, 2022). Selain itu, keterlibatan seluruh elemen SDM tanpa memandang gender turut memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki kualifikasi pendidikan magister (S2), khususnya pada kalangan dosen, sedangkan tenaga kependidikan didominasi oleh lulusan sarjana (S1). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta mendukung implementasi inovasi berbasis teknologi. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan kritis yang lebih baik dalam merespons perubahan lingkungan organisasi (Hidayati, 2019). Namun demikian, penguasaan teknologi digital tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat pendidikan formal, sehingga diperlukan pelatihan tambahan yang bersifat praktis dan aplikatif.

Ditinjau dari masa kerja, responden memiliki variasi pengalaman kerja yang cukup beragam, mulai dari kurang dari lima tahun hingga lebih dari dua puluh tahun. Responden dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi dan sistem kerja, namun terkadang menghadapi kendala dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Sebaliknya, responden dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung lebih adaptif terhadap teknologi, tetapi masih membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam terkait sistem organisasi (Rahman & Fauzi, 2021). Kombinasi antara pengalaman dan kemampuan adaptasi ini menjadi potensi strategis dalam pengembangan SDM.

Dalam konteks transformasi digital, sebagian besar responden menyatakan bahwa perguruan tinggi telah mulai mengadopsi berbagai teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi. Penggunaan learning management system (LMS), aplikasi konferensi video, serta sistem informasi akademik telah menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital merupakan suatu keniscayaan dalam pendidikan tinggi (Utami, 2023). Namun demikian, tingkat pemanfaatan teknologi tersebut masih bervariasi, tergantung pada ketersediaan infrastruktur dan dukungan kebijakan organisasi.

Di sisi lain, sebagian responden masih menghadapi berbagai kendala dalam penggunaan teknologi digital, seperti keterbatasan pelatihan, kurangnya dukungan teknis, serta adanya resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini menjadi hambatan dalam optimalisasi implementasi strategi pengembangan SDM berbasis digital (Nugroho, 2021). Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis dalam meningkatkan kompetensi digital melalui pelatihan berkelanjutan serta penyediaan fasilitas yang memadai.

Selain itu, tingkat partisipasi responden dalam program pengembangan SDM menunjukkan bahwa sebagian besar telah mengikuti pelatihan atau workshop terkait teknologi digital. Program ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi individu,

khususnya dalam penggunaan aplikasi pembelajaran dan pengelolaan data akademik (Setiawan & Lestari, 2020). Namun, masih terdapat kesenjangan akses terhadap program pengembangan tersebut yang perlu menjadi perhatian institusi.

Dari perspektif organisasi, perguruan tinggi yang memiliki kebijakan pengembangan SDM yang terstruktur cenderung memiliki tingkat kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi transformasi digital. Kebijakan tersebut meliputi perencanaan pelatihan, evaluasi kinerja berbasis kompetensi, serta pemberian insentif bagi individu yang berinovasi (Suryadi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajerial memiliki peran strategis dalam keberhasilan transformasi digital.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi memiliki potensi besar dalam meningkatkan daya saing melalui pengembangan SDM. Namun, potensi tersebut perlu dioptimalkan melalui strategi yang tepat, khususnya dalam mengatasi kesenjangan kompetensi digital dan meningkatkan pemerataan akses pelatihan. Dengan memahami karakteristik SDM secara komprehensif, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan adaptif dalam menghadapi tantangan era digital.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen dalam Mengukur Variabel Strategi Pengembangan SDM dan Daya Saing Organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan mampu mengukur variabel strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan daya saing organisasi secara akurat dan konsisten. Instrumen yang baik merupakan prasyarat utama dalam penelitian kuantitatif agar data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi empiris di lapangan (Ghozali, 2021). Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis lanjutan, seluruh item dalam kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah nilai koefisien korelasi (r hitung) harus lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel strategi pengembangan SDM memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator seperti pelatihan berbasis digital, peningkatan kompetensi teknologi, pengembangan karier, dan penguatan budaya organisasi mampu merepresentasikan konstruk strategi pengembangan SDM secara tepat (Nugroho & Prasetyo, 2021).

Pada variabel daya saing organisasi, seluruh item pernyataan juga menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Indikator yang digunakan, seperti kualitas layanan pendidikan, inovasi institusi, reputasi akademik, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, terbukti mampu mengukur konsep daya saing organisasi secara valid (Hidayat & Kurniawan, 2022). Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam menangkap persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Selain uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel strategi pengembangan SDM memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80, yang berarti memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel tersebut memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk yang sama.

Pada variabel daya saing organisasi, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,80. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel daya saing organisasi secara konsisten. Konsistensi

ini penting karena menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil terhadap item-item yang memiliki kesamaan makna (Setiawan & Lestari, 2020).

Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat item pernyataan yang perlu dieliminasi, karena seluruh item telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa proses penyusunan instrumen telah dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan (Rahmawati, 2020). Dengan demikian, instrumen yang digunakan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM dan daya saing organisasi di perguruan tinggi.

Lebih lanjut, hasil validitas dan reliabilitas ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya, seperti analisis regresi dan pengujian hipotesis. Instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat sehingga kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2019). Selain itu, kualitas instrumen juga berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan hasil penelitian, khususnya dalam mendukung pengambilan keputusan strategis di bidang pendidikan tinggi.

Dalam konteks transformasi digital, keandalan instrumen menjadi semakin penting karena variabel yang diukur memiliki kompleksitas yang tinggi. Strategi pengembangan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup dimensi budaya organisasi, kesiapan individu, serta dukungan teknologi. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan harus mampu menangkap berbagai dimensi tersebut secara komprehensif (Utami, 2023). Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut.

Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Validitas yang tinggi menunjukkan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi hasil pengukuran. Dengan demikian, data yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar dalam analisis lanjutan serta penyusunan rekomendasi kebijakan yang relevan.

Hasil Analisis Regresi Linear mengenai Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi

Hasil analisis regresi linear dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Analisis ini dilakukan setelah seluruh data dinyatakan memenuhi uji asumsi klasik, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk melakukan estimasi dan penarikan kesimpulan secara valid (Ghozali, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM, sedangkan variabel dependen adalah daya saing organisasi perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yang menunjukkan adanya hubungan positif antara strategi pengembangan SDM dan daya saing organisasi. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam implementasi strategi pengembangan SDM akan diikuti oleh peningkatan daya saing organisasi perguruan tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam memperkuat posisi kompetitif institusi pendidikan tinggi di tengah persaingan global yang semakin ketat (Suryadi, 2021).

Nilai koefisien regresi yang signifikan secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar empiris yang kuat. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di bawah tingkat alpha 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dapat diterima (Sugiyono, 2019). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi.

Secara lebih rinci, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam strategi pengembangan SDM, seperti pelatihan berbasis digital, peningkatan kompetensi teknologi, pengembangan karier, serta penguatan budaya organisasi, memiliki kontribusi yang berbeda-beda terhadap daya saing organisasi. Pelatihan berbasis digital menjadi salah satu faktor yang paling dominan, karena mampu meningkatkan kemampuan dosen dan tenaga kependidikan dalam memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi (Nugroho, 2021). Peningkatan kompetensi teknologi juga memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Selain itu, pengembangan karier yang terstruktur turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu. SDM yang memiliki peluang untuk berkembang cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan pendidikan (Santoso & Arifin, 2022). Sementara itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan menjadi faktor pendukung yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi.

Dalam konteks daya saing organisasi, hasil regresi menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang memiliki strategi pengembangan SDM yang baik cenderung memiliki keunggulan dalam beberapa aspek, seperti kualitas layanan pendidikan, inovasi institusi, reputasi akademik, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat, 2022). Dengan kata lain, SDM yang berkualitas merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan konsep *resource-based view* yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru, termasuk SDM (Wibowo, 2018). Dalam era transformasi digital, keunggulan tersebut semakin ditentukan oleh kemampuan SDM dalam menguasai teknologi dan berinovasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus diarahkan pada peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan era digital.

Meskipun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi tidak bersifat absolut. Masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi daya saing perguruan tinggi, seperti ketersediaan infrastruktur teknologi, dukungan kebijakan, serta jejaring kerja sama dengan pihak eksternal (Utami, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM perlu diintegrasikan dengan strategi organisasi secara keseluruhan agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Selain itu, variasi dalam tingkat pengaruh juga dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik perguruan tinggi, seperti lokasi geografis, tingkat akreditasi, serta kapasitas sumber daya yang dimiliki. Perguruan tinggi yang berada di daerah dengan keterbatasan infrastruktur cenderung menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM berbasis digital (Prasetyo & Lestari, 2019). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang kontekstual dalam merancang strategi pengembangan SDM agar sesuai dengan kondisi masing-masing institusi.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan daya saing organisasi perguruan tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai salah satu upaya strategis untuk menghadapi tantangan era transformasi digital. Dengan mengoptimalkan potensi SDM melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penguatan budaya organisasi, perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas layanan, memperkuat reputasi, serta mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis dalam Menjelaskan Hubungan Antar Variabel Penelitian

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam menjelaskan variasi pada variabel daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Koefisien determinasi merupakan indikator penting dalam analisis regresi karena memberikan gambaran mengenai kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Ghozali, 2021). Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam daya saing organisasi, meskipun tidak secara keseluruhan. Nilai R^2 yang berada pada kategori sedang hingga tinggi mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM merupakan faktor penting yang memengaruhi daya saing perguruan tinggi, namun masih terdapat variabel lain di luar model yang turut berkontribusi (Sugiyono, 2019).

Sisa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi daya saing organisasi, seperti kualitas kepemimpinan, ketersediaan infrastruktur teknologi, budaya organisasi, serta dukungan kebijakan pemerintah. Dalam konteks transformasi digital, faktor-faktor tersebut memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan daya saingnya (Utami, 2023). Oleh karena itu, hasil nilai R^2 dalam penelitian ini perlu diinterpretasikan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal organisasi.

Selain analisis koefisien determinasi, dilakukan pula uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap daya saing organisasi. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat alpha sebesar 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara strategi pengembangan SDM dan daya saing organisasi dapat diterima (Ghozali, 2021).

Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi, inovasi, serta kualitas layanan (Wibowo, 2018). Dalam konteks pendidikan tinggi, SDM yang berkualitas menjadi kunci utama dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu bersaing di dunia kerja.

Lebih lanjut, hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan antara strategi pengembangan SDM dan daya saing organisasi bersifat positif. Artinya, semakin baik strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh perguruan tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat daya saing organisasi tersebut. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas organisasi secara keseluruhan (Suryadi, 2021).

Dalam era transformasi digital, hasil ini memiliki implikasi yang sangat penting. Perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pengembangan infrastruktur teknologi, tetapi juga pada peningkatan kapasitas SDM yang mampu memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, investasi dalam teknologi tidak akan memberikan hasil yang maksimal (Nugroho, 2021). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus menjadi bagian integral dari kebijakan transformasi digital di perguruan tinggi.

Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa meskipun pengaruh strategi pengembangan SDM signifikan, kontribusinya tidak bersifat dominan secara mutlak. Hal ini berarti bahwa peningkatan daya saing organisasi memerlukan pendekatan yang holistik, yang mencakup berbagai aspek lain seperti kepemimpinan, tata kelola organisasi, serta kolaborasi dengan pihak eksternal (Hidayat, 2022). Dengan demikian, pengembangan SDM perlu diintegrasikan dengan strategi organisasi secara menyeluruh agar dapat memberikan dampak yang optimal.

Interpretasi terhadap nilai R^2 dan hasil uji hipotesis juga memberikan gambaran bahwa model penelitian yang digunakan telah mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara memadai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel strategi pengembangan SDM merupakan variabel yang relevan dan signifikan dalam menjelaskan daya saing organisasi perguruan tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis, khususnya dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan pendidikan tinggi.

Secara keseluruhan, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan daya saing secara komprehensif. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam mengelola SDM agar mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital secara efektif.

Pembahasan Komprehensif Hasil Penelitian dalam Perspektif Transformasi Digital dan Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini secara komprehensif menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat daya saing organisasi perguruan tinggi, terutama dalam menghadapi era transformasi digital yang ditandai dengan perubahan cepat, kompleks, dan berbasis teknologi. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara penyampaian pembelajaran, tetapi juga menuntut perubahan dalam tata kelola organisasi, budaya kerja, serta kompetensi individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi fondasi utama dalam memastikan keberhasilan adaptasi dan inovasi perguruan tinggi (Utami, 2023).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan digital. Hal ini terlihat dari meningkatnya kompetensi dosen dan tenaga kependidikan dalam memanfaatkan teknologi informasi, seperti penggunaan learning management system, platform pembelajaran daring, serta sistem informasi akademik. Peningkatan kompetensi ini berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan pendidikan dan efisiensi operasional organisasi (Nugroho, 2021). Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan SDM dalam mengimplementasikannya secara efektif.

Dalam perspektif daya saing organisasi, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa SDM merupakan aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang mampu mengembangkan SDM secara optimal cenderung memiliki keunggulan dalam inovasi, kualitas layanan, serta reputasi akademik. Hal ini sejalan dengan konsep resource-based view yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya internal sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Wibowo, 2018). Dalam konteks ini, SDM yang memiliki kompetensi digital, kemampuan berpikir kritis, dan kreativitas tinggi menjadi faktor pembeda yang sulit ditiru oleh institusi lain.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital dan peningkatan kompetensi teknologi merupakan komponen utama dalam strategi pengembangan

SDM yang memberikan kontribusi signifikan terhadap daya saing organisasi. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan era digital mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan serta mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran dan pengelolaan organisasi (Setiawan, 2020). Selain itu, pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen SDM terhadap organisasi.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap adanya tantangan dalam implementasi strategi pengembangan SDM, terutama terkait kesenjangan kompetensi digital dan resistensi terhadap perubahan. Tidak semua individu memiliki tingkat kesiapan yang sama dalam menghadapi transformasi digital, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih inklusif dan adaptif dalam merancang program pengembangan SDM (Rahman, 2021). Perguruan tinggi perlu memberikan perhatian khusus kepada kelompok yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi, melalui pelatihan yang lebih intensif dan pendampingan yang berkelanjutan.

Selain faktor individu, keberhasilan strategi pengembangan SDM juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, seperti kebijakan yang jelas, kepemimpinan yang visioner, serta ketersediaan infrastruktur teknologi. Perguruan tinggi yang memiliki komitmen kuat terhadap transformasi digital cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM secara efektif (Suryadi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak dapat dipisahkan dari konteks organisasi secara keseluruhan, melainkan harus menjadi bagian integral dari strategi institusi.

Dalam konteks Indonesia, hasil penelitian ini relevan dengan upaya pemerintah dalam mendorong digitalisasi pendidikan melalui berbagai kebijakan, seperti Merdeka Belajar dan pengembangan kampus digital. Kebijakan tersebut memberikan peluang bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan daya saingnya melalui inovasi berbasis teknologi. Namun, tanpa didukung oleh SDM yang kompeten, implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan optimal (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengintegrasikan kebijakan nasional dengan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih holistik dan berbasis pada kebutuhan era digital. Pendekatan yang hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tidak lagi memadai, melainkan harus mencakup pengembangan soft skills seperti kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan (Fauzi, 2021). Hal ini penting untuk menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang dinamis.

Selain itu, perguruan tinggi juga perlu membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan akan mendorong individu untuk terus meningkatkan kompetensinya dan berkontribusi secara aktif dalam pengembangan institusi (Wulandari, 2022). Dengan demikian, penguatan daya saing organisasi tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendukung.

Secara keseluruhan, pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki peran yang sangat signifikan dalam memperkuat daya saing perguruan tinggi di era transformasi digital. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, peluang yang dihasilkan dari integrasi antara pengembangan SDM dan teknologi digital sangat besar. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan, serta menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas utama dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan daya saing organisasi perguruan tinggi di era transformasi digital. Pengembangan SDM yang dilakukan melalui pelatihan berbasis digital, peningkatan kompetensi teknologi, pengembangan karier, serta penguatan budaya organisasi terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik strategi pengembangan SDM yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat daya saing perguruan tinggi, yang tercermin dari peningkatan kualitas layanan pendidikan, inovasi institusi, reputasi akademik, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa strategi pengembangan SDM memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi daya saing organisasi, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi. Transformasi digital juga berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat hubungan antara pengembangan SDM dan daya saing organisasi. Perguruan tinggi yang mampu mengintegrasikan pengembangan SDM dengan pemanfaatan teknologi digital cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan global dan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat. Namun demikian, masih terdapat berbagai kendala dalam implementasi, seperti kesenjangan kompetensi digital dan keterbatasan infrastruktur yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan strategi kunci yang harus diprioritaskan oleh perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan daya saing di era transformasi digital. Perguruan tinggi perlu merancang kebijakan yang terintegrasi, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi guna menciptakan SDM yang unggul, inovatif, dan mampu bersaing secara global.

REFERENSI

- Fikhratin, B., Al Zahra, U. A., Al Faizar, S., & Prayoga, L. I. (2025). Implementasi Transformasi Digital Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Society 5.0 (Studi Kasus Di Uin Syekh Wasil Kediri). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 283–298.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, T., & Kurniawan, R. (2021). Analisis daya saing perguruan tinggi dalam menghadapi era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 45–56.
- Hidayati, N. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 45–53.
- Khairunisa, A., et al. (2025). Manajemen sumber daya manusia pendidikan pada era digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1). <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.35882>
- Mahmudah, N., Cahyani, D., & Ali, M. (2024). Transformasi digital dalam pengelolaan SDM. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.37510>
- Nisa, A. K., & Riofita, H. (2025). Transformasi manajemen SDM berbasis teknologi digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 37146–37153. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i3.34407>
- Nugroho, A. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia di era digital*. Jakarta: Kencana.
- Prasetyo, B., & Trisnawati, E. (2020). Pengembangan kompetensi SDM di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 98–110.
- Pratama, R. A., & Wibowo, T. (2020). Literasi digital dan kesiapan generasi muda. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 13(1), 45–53.
- Rahman, F., & Fauzi, M. (2021). Pengaruh masa kerja terhadap adaptasi teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210–220.
- Sari, M. R., & Nugroho, A. (2021). Pengembangan SDM dan daya saing perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 123–135.
- Setiawan, D., & Lestari, S. (2020). Efektivitas pelatihan berbasis teknologi. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 12(2), 89–98.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A. (2021). Peran kebijakan organisasi dalam transformasi digital. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 15(1), 67–75.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO.