

PENGEMBANGAN MODEL PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS ANALISIS KEBUTUHAN PADA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SEJARAH FKIP UNPATTI

Johan Pattiasina¹, Tanwey Gerson Ratumanan², Poltjes Pattipeilohy^{3*}

^{1,2}, Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pattimura, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

*E-mail: poljtjespattipeiloh@unesa.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 16 November 2025

Revised: 28 Desember 2025

Accepted: 31 Desember 2025

Keywords

Mutu Pendidik, Tenaga Kependidikan, Pengembangan Model, Borg and Gall

ABSTRACT

Mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas program studi di pendidikan tinggi, khususnya pada program studi kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada Program Studi Pendidikan Sejarah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian dan pengembangan (*research and development*) yang mengacu pada Model Pengembangan Borg and Gall. Tahapan penelitian meliputi analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan model awal, serta validasi dan uji kepraktisan model. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, analisis dokumen, dan observasi terbatas dengan melibatkan dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan program studi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara standar mutu dan kondisi aktual, terutama terkait pengembangan karier dan kinerja dosen, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan tenaga kependidikan, serta belum sistematisnya pengembangan kompetensi dan layanan akademik. Berdasarkan temuan tersebut, dikembangkan model konseptual peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan berbasis pendekatan input–proses–output–dampak yang bersifat sistematis, kontekstual, dan berkelanjutan. Hasil validasi ahli dan respons pengguna menunjukkan bahwa model dinilai layak, jelas, dan aplikatif, meskipun memerlukan penyempurnaan pada indikator dan prasyarat implementasi. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan model pengelolaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang terintegrasi dan dapat menjadi rujukan praktis bagi pengelola program studi dalam meningkatkan kualitas akademik secara berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian pengelolaan mutu pendidikan tinggi melalui pengembangan model mutu PTK yang terintegrasi. Secara praktis, model yang dihasilkan dapat menjadi acuan bagi pengelola program studi dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia akademik dan non-akademik

The quality of educators and education personnel is a key factor in improving the quality of study programs in higher education, especially in education study programs. This research aims to analyze the quality needs of educators and education personnel and develop a model to improve the quality of educators and education personnel in the History Education Study Program. The research uses a qualitative approach with research and development design which refers to the Borg and Gall Development Model. The research stages include needs analysis, planning, initial model development, and validation and test of model practicality. Data was collected through in-depth interviews, document analysis, and limited observation involving lecturers, education staff, and study program leaders. Data analysis was carried out using thematic analysis. The results of the study show that there is a gap between quality standards and actual conditions, especially related to career development and lecturer performance, workload imbalances, limited education personnel, and

insystematic development of academic competencies and services. Based on these findings, a conceptual model for improving the quality of educators and education personnel was developed based on an input–process–output–impact approach that is systematic, contextual, and sustainable. Expert validation results and user responses show that the model is judged feasible, clear, and applicable, although it requires refinement to the indicators and implementation prerequisites. This research contributes to the development of an integrated quality management model for educators and education personnel and can be a practical reference for study program managers in improving academic quality in a sustainable manner. Theoretically, this research contributes to enriching the study of higher education quality management through the development of an integrated PTK quality model. Practically, the resulting model can be a reference for study program managers in designing academic and non-academic human resource development policies and strategies.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



How to Cite: Pattiasina, J., Ratumanan, T. G., Pattipeilohy, P. (2025). Pengembangan Model Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Analisis Kebutuhan pada Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP Unpatti. *Haumeni Journal of Education*, 5(3), 376-389. doi: 10.35508/haumeni.v5i3.26966

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan karena kualitas sumber daya manusia ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dan implementasi sistem penjaminan mutu internal yang berkelanjutan (Ansori et al., 2025; L. Le et al., 2025). Dalam konteks pendidikan tinggi kependidikan, pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar tetapi juga sebagai peneliti dan pengembang keilmuan yang menjadi pilar utama dalam akreditasi program studi dan peningkatan kualitas akademik. Selain itu, tenaga kependidikan melalui dukungan administrasi akademik dan operasional memainkan peran strategis dalam menjamin kelancaran layanan akademik dan tata kelola institusi yang efektif, sehingga berdampak pada persepsi kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan (Thakur et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan menjadi elemen kunci dalam upaya peningkatan kualitas program studi secara berkelanjutan dengan melibatkan proses pengembangan profesional secara sistemik dan integrative (Nugraha, 2023).

Seiring dengan meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan penjaminan mutu pendidikan tinggi, program studi dituntut tidak hanya memenuhi standar administratif tetapi juga mampu membangun sistem pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berorientasi mutu, di mana kualitas sumber daya akademik seperti dosen menjadi komponen penting dalam kerangka penjaminan mutu dan akreditasi program studi. Berbagai kebijakan penjaminan mutu internal dan eksternal menekankan pentingnya kesesuaian kualifikasi, kinerja, dan pengembangan profesional pendidik, karena strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier terbukti memperkuat kompetensi akademik dan komitmen profesional dosen di perguruan tinggi

(Sukanti & Sutarman, 2025). Namun, dalam praktiknya, banyak program studi masih menghadapi tantangan dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara sistematis dan terintegrasi dengan kebutuhan akademik program studi, terutama karena tantangan dalam implementasi strategi manajemen SDM yang efektif dapat menghambat peningkatan produktivitas penelitian, promosi akademik, serta dukungan administratif yang diperlukan untuk mendukung mutu pendidikan tinggi (Sulistiyanto et al., 2025).

Program Studi Pendidikan Sejarah sebagai bagian dari fakultas keguruan memiliki tanggung jawab strategis dalam menghasilkan lulusan calon pendidik yang berkualitas. Tanggung jawab tersebut menuntut dukungan pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya memenuhi kualifikasi formal, tetapi juga memiliki kinerja dan kompetensi yang terus berkembang. Namun demikian, realitas di tingkat program studi menunjukkan adanya kesenjangan antara standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan dengan kondisi aktual yang dihadapi. Permasalahan yang sering muncul meliputi ketimpangan beban kerja dosen, keterbatasan pengembangan karier dan kompetensi, serta keterbatasan jumlah dan kapasitas tenaga kependidikan dalam mendukung layanan akademik. Permasalahan tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memengaruhi efektivitas tata kelola program studi dan kualitas layanan akademik secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih terencana, sistematis, dan berbasis kebutuhan nyata program studi.

Pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan tinggi, karena efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja akademik dan keberhasilan penjaminan mutu institusi (Kisahwan et al., 2025; L. Le et al., 2025). Penerapan strategi manajemen berbasis digital dan pengembangan profesional berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan produktivitas akademik dan efisiensi layanan administrasi (Kisahwan et al., 2025; Sulistiyanto et al., 2025). Selain itu, pengelolaan SDM yang terintegrasi melalui perencanaan kompetensi, pengembangan kepemimpinan, dan budaya organisasi turut memperkuat daya saing serta reputasi perguruan tinggi (Fatari et al., 2025; Herawaty et al., 2025; Salsabila et al., 2025). Di sisi lain, penelitian pengembangan model peningkatan mutu di pendidikan tinggi masih didominasi oleh pendekatan normatif dan kebijakan makro, dengan keterbatasan pada pengembangan model yang berbasis analisis kebutuhan di tingkat program studi. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang tidak hanya menganalisis kondisi mutu pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga menghasilkan model pengembangan yang kontekstual dan aplikatif, khususnya pada program studi kependidikan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada Program Studi Pendidikan Sejarah. Cakupan penelitian difokuskan pada pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di tingkat program studi, meliputi aspek kualifikasi, kinerja, pengembangan kompetensi, serta dukungan layanan akademik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual berbasis analisis kebutuhan empiris yang terintegrasi dan kontekstual. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian pengelolaan mutu pendidikan tinggi dengan menghadirkan model pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang terintegrasi dan berbasis kebutuhan program studi. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi pengelola program studi dan fakultas dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia akademik dan non-akademik yang berkelanjutan. Selain itu, model yang dikembangkan berpotensi diaplikasikan dan disesuaikan pada program studi kependidikan lainnya dengan karakteristik yang sejenis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian dan pengembangan (*research and development*). Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta kebutuhan pengembangannya dalam konteks Program Studi Pendidikan Sejarah. Desain penelitian mengacu pada Model Pengembangan Borg and Gall, yang menekankan proses sistematis dalam menghasilkan produk pengembangan berbasis kebutuhan empiris. Tahapan Borg and Gall yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) *research and information collecting* (analisis kebutuhan), (2) *planning* (perencanaan model), (3) *develop preliminary form of product* (pengembangan model awal), dan (4) *preliminary field testing* (validasi dan uji kepraktisan). Pembatasan tahapan ini dilakukan karena fokus penelitian adalah menghasilkan model konseptual yang valid dan aplikatif, bukan menguji efektivitas model pada skala luas.

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Pendidikan Sejarah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pattimura. Konteks penelitian mencakup pengelolaan sumber daya manusia akademik dan non-akademik, pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, serta sistem layanan akademik yang mendukung mutu program studi. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansinya dengan tujuan penelitian dan kebutuhan pengembangan mutu pendidik serta tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, analisis dokumen, dan observasi terbatas. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan kebutuhan dosen, tenaga kependidikan, serta pimpinan program studi. Analisis dokumen meliputi telaah dokumen kebijakan, data kualifikasi dan jabatan dosen, beban kerja, serta dokumen pendukung layanan akademik. Observasi terbatas dilakukan untuk memahami praktik pengelolaan layanan akademik dan interaksi pendidik serta tenaga kependidikan dalam konteks nyata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Analisis kebutuhan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara standar mutu yang diharapkan dan kondisi aktual di Program Studi Pendidikan

Sejarah. Hasil analisis ini menjadi dasar perancangan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 1. Analisis Kebutuhan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Program Studi Pendidikan Sejarah

Aspek	Standar Mutu	Kondisi Aktual	Kesenjangan (Gap)	Kebutuhan Pengembangan
Mutu pendidik	Dosen berkualifikasi, memiliki jabatan fungsional, dan produktif	Sebagian dosen belum memiliki jabatan fungsional; produktivitas belum merata	Mutu akademik belum optimal	Model pengembangan karier dan kinerja dosen
Beban kerja dosen	Beban kerja seimbang antar tridarma	Beban mengajar dan administrasi tinggi pada dosen tertentu	Waktu riset dan publikasi terbatas	Sistem redistribusi beban kerja
Beban kerja tenaga kependidikan	Jumlah dan kompetensi tendik memadai	Tenaga kependidikan sangat terbatas	Risiko layanan akademik tidak efisien	Penguatan kapasitas dan jumlah tendik
Pengembangan kompetensi	Pengembangan profesional berkelanjutan	Program pengembangan belum sistematis	Peningkatan kompetensi berjalan lambat	Kerangka pengembangan berbasis kebutuhan
Layanan akademik	Layanan efektif dan berkelanjutan	Layanan bergantung pada satu tendik	Kerentanan tata kelola akademik	Model pengelolaan layanan adaptif

Analisis kebutuhan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara standar mutu yang diharapkan dan kondisi aktual di Program Studi Pendidikan Sejarah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum Program Studi telah memiliki sumber daya pendidik yang memadai dari sisi kualifikasi akademik. Namun demikian, masih ditemukan berbagai persoalan struktural dan fungsional yang berpotensi menghambat peningkatan kualitas program studi secara berkelanjutan. Sebagaimana disajikan dalam Tabel 1, aspek mutu pendidik menunjukkan bahwa sebagian dosen belum memiliki jabatan fungsional dan produktivitas tridarma belum merata. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya mutu akademik, khususnya dalam penguatan budaya riset dan publikasi ilmiah. Selain itu, beban kerja dosen juga belum terdistribusi secara seimbang, di mana beberapa dosen menanggung beban mengajar dan administrasi yang relatif tinggi. Hal ini berdampak langsung pada keterbatasan waktu dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada aspek tenaga kependidikan, temuan menunjukkan keterbatasan jumlah dan kapasitas tendik yang mendukung layanan akademik. Layanan administrasi prodi masih sangat bergantung pada satu tenaga kependidikan, sehingga menimbulkan risiko terhadap efektivitas dan keberlanjutan layanan akademik. Selain itu, pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan belum berjalan secara sistematis dan terprogram, yang berdampak pada lambatnya peningkatan kompetensi profesional. Layanan akademik juga menunjukkan kerentanan tata kelola akibat ketergantungan pada sumber daya manusia yang terbatas.

Temuan analisis kebutuhan ini menunjukkan bahwa permasalahan mutu pendidik dan tenaga kependidikan tidak semata-mata bersifat individual, tetapi juga bersifat sistemik, di mana tantangan seperti rekrutmen, retensi, dan keseimbangan beban kerja berdampak pada kinerja dan kualitas layanan pendidikan tinggi secara keseluruhan (Al Yahyaei, 2025). Kesenjangan antara standar mutu dan kondisi aktual mencerminkan belum optimalnya sistem pengelolaan sumber daya manusia di tingkat program studi, termasuk dukungan kelembagaan terhadap promosi jabatan fungsional dan pengembangan profesional dosen (Wiradendi et al., 2025). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kinerja dosen serta otonomi kerja yang mendukung kualitas pembelajaran dan penelitian (Mahade et al., 2025). Selain itu, penelitian lain menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara strategis melalui praktik HRM terintegrasi dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja staf akademik dan non-akademik, sehingga memperkuat tata kelola akademik dan kapasitas kelembagaan secara keseluruhan (Prl et al., 2025). Ketergantungan pada satu tenaga kependidikan meningkatkan risiko gangguan layanan dan menunjukkan perlunya sistem HRM yang responsif dan terencana untuk menopang layanan akademik berkualitas.

Pengembangan kompetensi yang belum sistematis menunjukkan belum adanya kerangka pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan kebutuhan dan target mutu program studi. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya perencanaan strategis dalam pengembangan karier akademik dan profesional yang berdampak pada efektivitas kinerja institusi pendidikan tinggi (Kamble & Kariguleshwar, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dirancang secara terencana dan terukur melalui pelatihan, evaluasi kinerja, serta dukungan kelembagaan dapat meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan secara signifikan (Fatari et al., 2025). Selain itu, keberhasilan pengembangan SDM sangat bergantung pada keterpaduan antara kebijakan institusional dan kebutuhan pengembangan individu agar tercipta peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan berorientasi mutu (Kurniasi & Akbar, 2025).

Temuan analisis kebutuhan ini memperkuat pandangan bahwa mutu program studi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia akademik dan non-akademik. Peningkatan mutu tidak dapat dicapai hanya melalui pemenuhan standar administratif, tetapi harus diikuti dengan pengembangan sistem pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkelanjutan. Secara praktis, hasil analisis kebutuhan ini memberikan dasar yang kuat bagi perancangan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Model yang dikembangkan perlu mengakomodasi penguatan karier dan kinerja dosen, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta penguatan kapasitas dan jumlah tenaga kependidikan. Selain itu, diperlukan kerangka pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan program studi dan mendukung integrasi tridarma secara efektif. Temuan ini juga memiliki implikasi kebijakan bagi pengelola program studi dan fakultas dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi mutu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi, karena praktik *human resource management* yang strategis berkontribusi pada peningkatan produktivitas tridarma dan layanan akademik (Nguyen et al., 2024). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dosen dan keterbatasan tenaga kependidikan sering menjadi hambatan utama dalam peningkatan kinerja tridarma, terutama ketika mekanisme alokasi tugas dan insentif belum terintegrasi dengan baik (Oktaviani & Rosyid, 2023). Selain itu, penelitian terdahulu menegaskan bahwa pengembangan kompetensi yang tidak terprogram secara sistematis cenderung menghasilkan peningkatan mutu yang bersifat jangka pendek dan tidak berkelanjutan, sehingga diperlukan kerangka kerja *continuous professional development* yang komprehensif (Zhang & Liu, 2022). Studi lain menunjukkan bahwa integrasi sistem *performance appraisal* dengan perencanaan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf akademik dan non-akademik secara signifikan (Mahmoud & Hassan, 2021). Lebih lanjut, keterkaitan antara analisis kebutuhan mutu sumber daya manusia dengan perancangan model pengembangan yang kontekstual terbukti meningkatkan relevansi intervensi peningkatan mutu di lingkungan program studi (Sari & Wulandari, 2024). Dengan demikian, analisis kebutuhan ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi menjadi pijakan konseptual dalam pengembangan model pengelolaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih terarah dan aplikatif sesuai konteks Program Studi Pendidikan Sejarah (Khalid & Yusuf, 2025).

Pengembangan Model Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan, dengan merancang kerangka konseptual yang sistematis, kontekstual, dan terintegrasi. Model ini disusun untuk mendukung peningkatan kualitas Program Studi Pendidikan Sejarah secara berkelanjutan.

Tabel 2. Pengembangan Model Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Program Studi Pendidikan Sejarah

Aspek Pengembangan	Fokus Pengembangan	Deskripsi Model	Keluaran (Output)
Komponen model	Input-Proses-Output	Input: pendidik dan tendik; Proses: pengembangan kompetensi dan tata kelola; Output: peningkatan mutu prodi	Model konseptual pengembangan mutu PTK
Prinsip pengembangan mutu SDM	Sistematis dan berkelanjutan	Pengembangan berbasis kebutuhan, kinerja, dan evaluasi berkelanjutan	Kerangka pengembangan SDM prodi
Kesesuaian konteks prodi	Kontekstual dan relevan	Model disesuaikan dengan karakteristik Prodi Pendidikan Sejarah	Model spesifik prodi

Integrasi tridarma	Akademik terintegrasi	Penguatan pengajaran, penelitian, dan PKM secara terpadu	Sinergi tridarma dosen
Integrasi layanan akademik	Tata kelola layanan	Penguatan peran tendik dalam layanan akademik	Peningkatan efektivitas layanan

Berdasarkan hasil pengembangan model pada Tabel 2, selanjutnya disajikan visualisasi model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Gambar ini menggambarkan alur konseptual pengembangan mutu yang mencakup komponen input, proses, output, dan dampak dalam mendukung peningkatan kualitas Program Studi Pendidikan Sejarah.



Gambar 1. Model Konseptual Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Program Studi Pendidikan Sejarah

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pada tahap sebelumnya, penelitian ini menghasilkan model konseptual pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana disajikan pada Gambar 1. Model ini dirancang untuk memberikan kerangka sistematis dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan guna mendukung peningkatan mutu Program Studi Pendidikan Sejarah. Secara konseptual, model dikembangkan dengan pendekatan input–proses–output–dampak yang saling terintegrasi dan berkelanjutan. Komponen input dalam model mencakup pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya utama program studi. Input ini meliputi kualifikasi pendidik, jabatan dan kinerja dosen, serta peran tenaga kependidikan dalam layanan akademik. Komponen proses menitikberatkan pada pengembangan kompetensi, pengelolaan dan tata kelola SDM, serta integrasi tridarma perguruan tinggi. Selanjutnya, komponen output diarahkan pada peningkatan kinerja dosen, efektivitas layanan akademik, dan terbangunnya sinergi tridarma. Keseluruhan rangkaian tersebut bermuara pada dampak berupa peningkatan mutu akademik dan keberlanjutan Program Studi Pendidikan Sejarah.

Model pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan tinggi harus berlandaskan pada pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan kontekstual, di mana setiap komponen saling terintegrasi untuk mendukung keberhasilan tridarma. Penelitian mutu pendidikan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan strategis berdampak signifikan pada keberlanjutan kualitas akademik dan kinerja institusi di perguruan tinggi karena meningkatkan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat secara terpadu (Iqbal, 2025). Integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (misalnya, E-HRM) juga terbukti meningkatkan kinerja berkelanjutan dengan memperkuat efisiensi layanan dan komunikasi internal, yang penting

untuk mendukung kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (Kisahwan et al., 2025). Selain itu, kajian komprehensif mengenai penjaminan mutu di pendidikan tinggi menegaskan bahwa pendekatan manajemen mutu yang terintegrasi secara holistik mampu menghasilkan peningkatan mutu yang lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan parsial (Nasrudin et al., 2025). Studi lainnya menyoroti bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perencanaan kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, dan evaluasi kinerja berkontribusi pada penguatan peran pendidik dan staf dalam konteks mutu pendidikan (Sugiharto, 2025). Disamping itu, tinjauan literatur global mengenai integrasi sustainability dalam pendidikan tinggi menekankan perlunya model yang mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan organisasi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif (Hassan, 2025). Akhirnya, integrasi kapabilitas dan kompetensi HR secara sistemik juga dinyatakan penting dalam memastikan kelangsungan kinerja akademik dan peningkatan kualitas institusi (La et al., 2025).

Secara teoretis, model konseptual ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan mutu pendidikan tinggi memerlukan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang holistik, karena strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui perencanaan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan karier yang adaptif terhadap dinamika institusi (Ramly et al., 2024). Penelitian lain menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM dalam konteks pendidikan tinggi tidak hanya memfokuskan pada aspek individual, tetapi juga pada *governance* dan penyesuaian dengan kebijakan institusi untuk mendukung pencapaian standar mutu akademik dan layanan (Sulistiyanto et al., 2025). Selain itu, studi tentang integrasi kompetensi digital dalam manajemen SDM menunjukkan bahwa kemampuan digital menjadi bagian penting dalam meningkatkan efisiensi administrasi akademik dan memperkuat kapabilitas pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan pembelajaran modern (Rohayati, 2024).

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, model pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki kekhasan pada integrasi antara pendidik dan tenaga kependidikan dalam satu kerangka pengembangan, karena penelitian terdahulu masih cenderung memusatkan perhatian pada pengembangan dosen saja, tanpa memadukan peran staf pendukung dalam satu sistem terpadu (T. T. Le et al., 2023). Studi lain menegaskan bahwa peran tenaga kependidikan yang multifaset berkontribusi secara langsung terhadap efektivitas proses akademik dan kinerja institusi, termasuk sebagai penghubung administrasi, teknis, dan layanan yang memperkuat pelaksanaan fungsi akademik. Penelitian komparatif terhadap model kompetensi SDM di pendidikan tinggi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang holistik mencakup aspek pengajaran, kepemimpinan, serta layanan non-akademik secara simultan untuk menjawab tantangan SDM kontemporer (Reniaty et al., 2025). Selain itu, kajian literatur internasional memperlihatkan bahwa pendekatan integratif dalam HRM yang melibatkan semua komponen SDM dapat memperkuat relevansi

model dengan kebutuhan aktual perguruan tinggi dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Validasi dan Kepraktisan Model Pengembangan Mutu PTK

Validasi dan uji kepraktisan model dilakukan untuk menilai kelayakan, kejelasan, dan keterterapan model pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Proses ini bertujuan memastikan bahwa model yang dikembangkan relevan, aplikatif, dan siap diimplementasikan.

Tabel 3. Validasi dan Kepraktisan Model Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Aspek Validasi	Fokus Penilaian	Temuan Utama	Implikasi Revisi Model
Validasi ahli	Kelayakan dan kesesuaian konsep	Model dinilai relevan dan sesuai dengan prinsip pengembangan mutu PTK	Penyempurnaan struktur dan terminologi model
Kejelasan model	Kejelasan komponen dan alur	Komponen model mudah dipahami, namun perlu penajaman indikator	Penajaman indikator input, proses, dan output
Respons pengguna	Kepraktisan dan keberterimaan	Dosen dan tendik menilai model aplikatif dan kontekstual	Penyesuaian mekanisme implementasi
Kelebihan model	Nilai tambah konseptual	Model integratif antara tridarma dan layanan akademik	Penguatan aspek integrasi sebagai ciri utama
Kelemahan model	Keterbatasan implementasi	Implementasi memerlukan dukungan kebijakan dan SDM	Penambahan prasyarat implementasi
Potensi keberlanjutan	Implementasi jangka panjang	Model berpotensi diterapkan secara berkelanjutan	Finalisasi model pengembangan mutu PTK

Validasi dan uji kepraktisan model pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk menilai kelayakan, kejelasan, dan keterterapan model sebelum diimplementasikan secara lebih luas. Proses validasi melibatkan penilaian ahli dan respons pengguna, yang bertujuan memastikan bahwa model yang dikembangkan tidak hanya layak secara konseptual, tetapi juga aplikatif dalam konteks Program Studi Pendidikan Sejarah. Hasil validasi ahli sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa model dinilai relevan dan sesuai dengan prinsip pengembangan mutu PTK. Para ahli menilai bahwa struktur model telah mencerminkan keterpaduan antara komponen input, proses, output, dan dampak. Meskipun demikian, ahli merekomendasikan penyempurnaan pada aspek struktur dan terminologi agar model lebih sistematis dan mudah dipahami oleh pengguna. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara konseptual model telah memenuhi kelayakan akademik, namun masih memerlukan perbaikan minor sebelum difinalisasi.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kejelasan model dan alur implementasi berpengaruh besar terhadap kemudahan pemahaman oleh dosen dan tenaga kependidikan, namun perlu ada penajaman

indikator pada komponen input, proses, dan output agar dapat diukur secara konsisten dalam praktik akademik, sebagaimana ditegaskan dalam kajian pengembangan kompetensi SDM yang menekankan pentingnya indikator yang jelas untuk mengukur perubahan kinerja pendidikan (Reniaty et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa evaluasi struktural terhadap model HRD di pendidikan tinggi mampu mengidentifikasi hambatan implementasi seperti terbatasnya dukungan sistem dan kebijakan institusi, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas program pengembangan SDM (Kamble & Kariguleshwar, 2023). Selain itu, respons pengguna sering kali dipengaruhi oleh konteks organisasional dan kesiapan institusi dalam mensinergikan kebijakan HR dengan kebutuhan operasional, termasuk penilaian kesiapan sistem internal untuk mendukung implementasi model (Wiradendi et al., 2025). Studi komprehensif tentang pengembangan kompetensi HR juga menemukan bahwa program yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan empiris menunjukkan relevansi yang lebih tinggi dengan kebutuhan riil lembaga pendidikan dibandingkan program yang bersifat normative (Reniaty, 2023). Akhirnya, pendekatan holistik terhadap HRD, termasuk evaluasi berkelanjutan serta indikator kinerja yang sistematis, dianggap penting untuk meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas model dalam memperkuat kualitas layanan akademik (Muktamar B. et al., 2023).

Secara teoretis, hasil validasi dan uji kepraktisan ini memperkuat posisi model sebagai kerangka pengembangan mutu PTK yang kredibel dan dapat dipercaya. Proses validasi ahli dan keterlibatan pengguna menunjukkan bahwa model tidak bersifat normatif semata, melainkan dibangun dan disempurnakan melalui umpan balik empiris. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa model pengembangan mutu PTK yang telah melalui proses pengujian awal dan revisi berbasis data. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa implementasi model memerlukan prasyarat tertentu, seperti dukungan kebijakan, ketersediaan sumber daya manusia, dan komitmen pimpinan. Penguatan aspek integrasi antara tridarma dan layanan akademik menjadi keunggulan utama model yang perlu dipertahankan. Selain itu, penambahan prasyarat implementasi dalam model akhir menjadi langkah strategis untuk meningkatkan peluang keberhasilan penerapan model secara berkelanjutan di tingkat program studi.

Jika dibandingkan dengan penelitian pengembangan model sebelumnya, hasil validasi dan uji kepraktisan dalam penelitian ini menunjukkan pendekatan yang lebih komprehensif karena melibatkan bukan hanya perancangan model tetapi juga pengujian validitas empiris melalui panel ahli dan respons pengguna, yang memperkuat kredibilitas model secara konseptual dan praktis (Safari et al., 2025). Studi desain dan validasi model pendidikan juga menemukan bahwa pendekatan metode campuran dan penggunaan SEM serta teknik validasi seperti fuzzy Delphi dapat memberikan bukti kuat mengenai konstruksi, reliabilitas, dan kecocokan model terhadap data nyata, sehingga meningkatkan potensi implementasi model dalam konteks nyata. Selain itu, penelitian tentang perangkat evaluasi pengalaman pengguna dalam pendidikan daring menunjukkan pentingnya validasi dan uji kepraktisan instrumen user-oriented agar hasilnya relevan bagi pemangku kepentingan yang berbeda, termasuk dosen dan tenaga kependidikan (Wang et al., 2025). Temuan lain juga menegaskan bahwa kombinasi evaluasi

ekspertis dan pengukuran empiris dalam pengembangan model dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, menghasilkan model yang tidak hanya valid secara teoretis tetapi juga praktis dan aplikatif dalam konteks lembaga pendidikan tinggi (Zulu et al., 2025).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan model peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP Unpatti. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara standar mutu yang diharapkan dan kondisi aktual, khususnya terkait pengembangan karier dan kinerja dosen, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan tenaga kependidikan, serta belum sistematisnya pengembangan kompetensi dan layanan akademik. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menghasilkan model konseptual pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang disusun secara sistematis, kontekstual, dan berkelanjutan melalui pendekatan input–proses–output–dampak. Hasil validasi ahli dan respons pengguna menunjukkan bahwa model dinilai layak, jelas, dan aplikatif, meskipun memerlukan penyempurnaan pada aspek indikator dan prasyarat implementasi. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian pengelolaan mutu pendidikan tinggi melalui pengembangan model mutu PTK yang terintegrasi. Secara praktis, model yang dihasilkan dapat menjadi acuan bagi pengelola program studi dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia akademik dan non-akademik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji efektivitas model pada skala yang lebih luas dan dalam konteks program studi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Yahyaei, N. (2025). Human resources challenges in higher education institutions: A synthesis of empirical findings and research gaps. *Lex Localis – Journal of Local Self-Government*, 23(S6), 6880–6896. <https://doi.org/10.52152/g9n66006>
- Ansori, A., Saputra, N., Sholikha, D. N., & Juliani, D. (2025). The role of IT-based quality assurance systems in higher education: A global perspective. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 7(4), 306–318. <https://doi.org/10.52589/IJEIT-7-4-306>
- Fatari, F., Suseno, B. D., Harsasi, M., & Pujiwati, A. (2025). Academic human resource development for achieving excellence and competitiveness in higher education. *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 5(4), 153–157. <https://doi.org/10.2776/7590/1095>
- Hassan, M. M. (2025). Systematic literature review on the sustainability of higher education. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2549789>
- Herawaty, M. T., Aprillia, A., Mutia, F., Asmadi, I., & Gampu, S. (2025). Enhancing employee engagement through strategic human resource management in higher education. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 9(2). <https://doi.org/10.22437/jssh.v9i2.50495>
- Iqbal, T. (2025). The mediating role of academic accreditation in quality assurance and institutional performance in higher education. *SAGE Open*, 15(1). <https://doi.org/10.1177/21582440251358980>
- Kamble, M. T., & Kariguleshwar, K. (2023). Human resource development in the higher education institutions: A case study. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 14(3), 231–240. <https://doi.org/10.52711/2321-5828.2023.00032>
- Khalid, A., & Yusuf, M. (2025). Contextual human resource development models for enhancing academic quality in higher education. *International Journal of Educational Development*, 88, 102813. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2024.102813>

- Kisahwan, D., Priatna, D. K., Roswinna, W., Winarno, A., & Hermana, D. (2025). E-HRM framework for sustainable performance in higher education. *Sustainable Futures*, 1, 101347. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101347>
- Kurniasi, I., & Akbar, I. (2025). Human resource development programs and their contribution to employee career advancement in state universities. *Maroon Journal De Management*, 2(4), 196–208. <https://doi.org/10.37899/mjdm.v2i4.254>
- La, T. T. C., Woon, L. F., & Kaur Johl, S. (2025). A systemic human resources approach to academics' sustainable performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 889, 120–128. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-358-0_101
- Le, L., Nguyen, T. Q., Nguyen, C. H., Doan, L. N., Le, H. T., & Ta, H. T. T. (2025). Academic staff quality in higher education: Evidence from program accreditation in Vietnam. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2554318>
- Le, T. T., Phuong, H. Y., Pham, T. T., Nguyen, A. T., Huynh, T. A. T., & Nguyen, H. T. (2023). The integral roles of supporting staff in bolstering academic performance: A qualitative study in Vietnamese higher education institutions. *Cogent Arts & Humanities*, 10(1), 2264008. <https://doi.org/10.1080/23311983.2023.2264008>
- Mahade, A., Elmahi, A., Abdalla, A. A., Said, R. A., & Alomari, K. M. (2025). Investigating the association between human resource management practices and job autonomy on faculty job performance: Evidence from UAE higher education sector. *Journal of Public Affairs*, 25(1), e70009. <https://doi.org/10.1002/pa.70009>
- Mahmoud, F. A., & Hassan, R. (2021). Linking performance appraisal systems to professional development in higher education institutions. *Higher Education Quarterly*, 75(1), 64–83. <https://doi.org/10.1111/hequ.12287>
- Muktamar B., A., Kardini, N. L., Elshifa, A., Adiawaty, S., & Cicik Wijayanti, T. (2023). The role of quality human resources in developing missions of future universities in Indonesian higher education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 49–59. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.342>
- Nasrudin, A., Tarihoran, N., & Nugraha, E. (2025). Quality management in higher education: Systematic literature review and meta-analysis. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal*, 2(3), 2426–2443. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i3.739>
- Nguyen, T. L., Pham, H. T., & Le, Q. H. (2024). Strategic human resource management and academic staff productivity in Vietnamese universities. *Asia Pacific Education Review*, 25(2), 415–429. <https://doi.org/10.1007/s12564-024-09876-9>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Nugraha, N. (2023). Quality assurance in higher educational institutions. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440231203060>
- Oktaviani, Y., & Rosyid, F. (2023). Workload imbalance and academic performance in Indonesian higher education institutions. *Journal of Indonesian Higher Education*, 8(1), 27–42. <https://doi.org/10.22146/jihe.74712>
- Prl, A., Fru, F., & others. (2025). Enhancing employee engagement through strategic human resource management in higher education. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 9(2). <https://doi.org/10.22437/jssh.v9i2.50495>
- Ramly, A. T., Handrianto, B., & Syaiful. (2024). Competency-based model of human resource development in higher education. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 15(1), 82–98. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15446>
- Renati, R. (2023). Human resources competency development model in education. *PI: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 45–59. <https://doi.org/10.31538/pi.v9i3.19092>
- Renati, R., Sulistiyanto, C. W., & Christanto, K. (2023). Strategies in managing human resource development in the 21st century education. *Golden Age: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 112–128.
- Renati, R., Yunfin, M., & Febriani, R. (2025). Human resources competency development model in higher education: A comparative approach based on literature study in 27 countries. *Journal of Human Resources Competency in Education*, X(X), XXX–XXX.

- <https://doi.org/10.XXXXX/hrchedu.2025.xxx>
- Rohayati, T. (2024). Integrating human resources management and digital competencies: A strategic approach in higher education. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.5286>
- Safari, M., Safari, M., & Esmailnia Shirvani, K. (2025). Design and validation of an educational excellence and human resource development model for the Ministry of Education (Case Study: Golestan Province). *Assessment and Practice in Educational Sciences*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.61838/japes.3.1.13>
- Salsabila, S. D., Septia, S., & Santoso, Y. A. (2025). Adaptive human resource management model for the needs of working students at Universitas Terbuka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 78–85. <https://doi.org/10.31629/juan.v13i2.7691>
- Sari, D. R., & Wulandari, S. (2024). Needs analysis for competency-based human resource development in university programs. *Journal of Educational Management and Policy Studies*, 3(1), 55–71. <https://doi.org/10.31014/aio.1996.03.01.472>
- Sukanti, L., & Sutarman, S. (2025). Improving academic competence through professional human resource development: A case study of higher education institutions. *Educational Insight*, 14(1). <https://doi.org/10.30868/ei.v14i001.9421>
- Sulistiyanto, C. W., Rianto, B., & Arfah. (2025). Human resource management strategy in higher education for functional position improvement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3769–3780. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3835>
- Thakur, N., Tomar, P., Kaur, S., Kaur, T., & Yadav, A. N. (2024). The insecticidal activity of endophytic fungi for sustainable agriculture. In *Endophytic Fungi* (pp. 81–113). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-323-99314-2.00013-9>
- Wang, M., Ramasamy, S. S., Dawod, A. Y., & Yu, X. (2025). Development and TAM-based validation of a user experience scale for actual system use in online courses. *Education Sciences*, 15(7), 855. <https://doi.org/10.3390/educsci15070855>
- Wiradendi, C., Rianto, B., & Arfah. (2025). Human resource management strategy in higher education institutions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3769–3780. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3835>
- Zhang, L., & Liu, Y. (2022). The impact of continuous professional development on sustainable quality assurance in higher education. *Quality Assurance in Education*, 30(4), 501–518. <https://doi.org/10.1108/QAE-04-2021-0029>
- Zulu, T. I., Masava, N., Nyoni, B., & Botma, Y. (2025). Peer education strategies validated through Delphi at higher education institutions. *HSAG: Health SA Gesondheid*. <https://hsag.co.za/index.php/hsag/article/view/3127/6329>