

## Pengembangan Model Pengelolaan SDM berorientasi Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan (Studi pada Universitas Mbojo Bima)

**Rifai \***

\* Universitas Mbojo Bima, Indonesia

[stisiprifai@gmail.com](mailto:stisiprifai@gmail.com)

**Haeril**

Universitas Mbojo Bima, Indonesia

[Haeril.terminator@gmail.com](mailto:Haeril.terminator@gmail.com)

\*Corresponding Author

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi tantangan serta potensi yang terkait dengan pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima, Nusa Tenggara Barat. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi pada level kampus di Universitas Mbojo Bima. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini menyoroti pentingnya seleksi staf pengajar dan karyawan yang memiliki komitmen terhadap pendidikan karakter, pengembangan program pendidikan yang mencakup aspek karakter dan nilai-nilai moral, integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum, pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa, serta evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam menjaga kualitas dan relevansi program pendidikan karakter. Dari temuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia dan memperkuat karakter serta moralitas generasi muda.

**Kata Kunci:** *Pengembangan, SDM, Administrasi, Pendidikan, Karakter.*

**Abstract:** *This research aimed to explore and identify the challenges and potentials associated with the development of a human resource management (HRM) model oriented towards character education at Mbojo Bima University, West Nusa Tenggara. This research utilized a qualitative descriptive method involving observation, interviews, and documentation at the campus level of Mbojo Bima University. The findings and discussions of this research highlighted the importance of selecting teaching staff and employees who are committed to character education, developing education programs that encompass character and moral values, integrating character values into the curriculum, developing policies and procedures that support the formation of student character, as well as evaluating and improving the quality and relevance of character education programs. It is expected that the findings of this research will contribute significantly to improving the quality of higher education in Indonesia and strengthen the character and morality of the younger generation.*

**Keywords:** *Development, HRM, Administration, Education, Character.*

### Pendahuluan

Pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pendidikan karakter menjadi sangat penting dalam konteks administrasi pendidikan di perguruan tinggi (Lengnick-Hall et al., 2011) (Tayeb, 2005). Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan nilai-nilai moral mahasiswa, karena mereka adalah tempat di mana para mahasiswa menghabiskan banyak waktunya dalam pembelajaran dan pengembangan diri (Paadi, 2014) (Özçelik & Ferman, 2006). Sebagai pusat pendidikan tinggi, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan mahasiswanya menjadi individu yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan etika kerja yang baik (Chlivickas, 2015) (Ren et al., 2018). Dalam hal ini, pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter menjadi kunci dalam mendukung tujuan pendidikan perguruan tinggi (Fajana et al., 2011) (Dhiraj et al., 2020).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di perguruan tinggi adalah penilaian dan seleksi staf pengajar dan karyawan (Gill, 2018) (Beardwell & Claydon, n.d.). Pemilihan staf pengajar dan karyawan yang memiliki komitmen terhadap pendidikan karakter akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi mahasiswa (Лифшиц & Lifshits, 2017) (Huemann et al., 2007). Dengan memiliki staf yang memiliki karakter yang baik, perguruan tinggi dapat menjadi tempat yang inspiratif bagi mahasiswa dalam membentuk karakter mereka (Szelağowska, 2018) (Mijatović et al., 2020).

Selain itu, pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di perguruan tinggi juga melibatkan pengembangan program-program pendidikan yang mencakup aspek karakter dan nilai-nilai moral (Idrus et al., 2023) (Llorens & Battaglio, 2010). Perguruan tinggi harus memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran yang digunakan memperhatikan nilai-nilai karakter (Mahoney & Deckop, 1986) (Aycan et al., 2007). Selain itu, perguruan tinggi juga harus memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin moral di masyarakat (Aycan et al., 2007) (Boxall, Peter., Purcell & Wright, 2007).

Selanjutnya, pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di perguruan tinggi juga mencakup pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa (Zhou & Zheng, 2023) (Truss et al., 1997). Kebijakan dan prosedur tersebut harus mempromosikan nilai-nilai karakter dalam kegiatan sehari-hari di perguruan tinggi (Hayton, 2003) (Keegan & Boselie, 2006). Hal ini meliputi pengembangan sistem penghargaan dan sanksi yang sesuai dengan nilai-nilai karakter, sehingga mahasiswa dapat memahami konsekuensi dari tindakan mereka (Muflihini, 2019).

Kemudian pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di perguruan tinggi juga membutuhkan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan. Evaluasi tersebut harus mencakup pemantauan dan penilaian terhadap efektivitas program-program pendidikan karakter yang telah diterapkan, serta penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi program-program tersebut. Dengan melakukan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter yang mereka terapkan dapat memberikan dampak positif dan signifikan dalam membentuk karakter mahasiswa.

Dalam konteks ini, Universitas Mbojo Bima memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan bahwa mahasiswanya tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang baik. Pentingnya pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima juga terkait dengan peran perguruan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswanya untuk menjadi pemimpin moral di masyarakat (Hariatih dan Sukardi, 2022).

Pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berorientasi pada pendidikan karakter menjadi semakin penting dalam konteks administrasi pendidikan di Universitas Mbojo Bima. Universitas Mbojo Bima adalah salah satu perguruan tinggi yang bertujuan untuk mencetak generasi muda yang unggul dalam segi akademik, serta memiliki karakter yang kuat dan etika kerja yang baik. Namun, dalam menghadapi tantangan modern seperti persaingan global dan kemajuan teknologi, pengembangan model pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima menghadapi beberapa tantangan.

Salah satu tantangan utama adalah pemilihan dan pelatihan staf pengajar dan karyawan yang kompeten dan berintegritas tinggi. Pembentukan tim pengelola yang berkualitas dan berkomitmen dalam menerapkan nilai-nilai karakter menjadi kunci dalam proses ini. Namun, dalam konteks Universitas Mbojo Bima, mencari staf pengajar dan karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai karakter yang ingin ditanamkan pada mahasiswa mungkin menjadi sulit karena adanya persaingan antarperguruan tinggi dalam merekrut tenaga pendidik dan karyawan yang berkualitas.

Tantangan lainnya adalah integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum dan metode pengajaran. Kurikulum di Universitas Mbojo Bima harus mampu memadukan pembelajaran akademik dengan pembentukan karakter yang kuat. Namun, dalam beberapa kasus, kurikulum dan metode pengajaran masih terfokus pada aspek akademik dan mungkin kurang memperhatikan aspek karakter.

Selain itu, pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa juga menjadi tantangan tersendiri. Pihak administrasi Universitas Mbojo Bima harus

merancang kebijakan yang mempromosikan nilai-nilai karakter dalam kegiatan sehari-hari di kampus. Hal ini dapat meliputi pembentukan sistem penghargaan dan sanksi yang sesuai dengan nilai-nilai karakter, serta upaya untuk meningkatkan hubungan antara universitas, mahasiswa, dan masyarakat.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk memahami tantangan dan potensi pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima, Nusa Tenggara Barat. Dalam konteks tersebut, tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi hambatan dan kendala yang dihadapi oleh universitas dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berfokus pada pengembangan karakter mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi dan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan tersebut, serta memperkuat kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter.

Dengan memahami tantangan dan potensi pengembangan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang administrasi pendidikan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu universitas dalam mengidentifikasi kebijakan dan praktik yang dapat memperkuat pendidikan karakter di lingkungan pendidikan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi institusi pendidikan lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pembentukan karakter mahasiswa. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia, serta memperkuat karakter dan moralitas generasi muda.

## **Metode**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Mbojo Bima dari bulan September hingga Desember 2023. Lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui purposive sampling, adapun subyek/informan dalam penelitian ini adalah Kepala-Kepala Bagian, dan enam Program studi di Universitas Mbojo Bima. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi (observation), wawancara (interview), dan dokumentasi (documentation). Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif, teknik terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Idrus, 2009).

## **Hasil dan Pembahasan**

Pendidikan tinggi adalah tempat di mana mahasiswa tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan akademis tetapi juga membentuk karakter dan nilai-nilai moral mereka (Muflihah, 2019). Oleh karena itu, pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pendidikan karakter sangat penting di perguruan tinggi. Model pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter memungkinkan perguruan tinggi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pembentukan karakter mahasiswa (Nurkholis et al., 2020). Ini berarti bahwa staf pengajar dan karyawan harus dipilih berdasarkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai karakter yang ingin ditanamkan pada mahasiswa (Mamahit et al., 2013).

Untuk itu dalam membahas hasil penelitian ini, peneliti membatasi beberapa sub pembahasan antarlain tentang, kuliatas Seleksi Staf Pengajar dan Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan, Integrasi Nilai-nilai Karakter dalam Kurikulum, Pengembangan Kebijakan dan Prosedur, serta upaya Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan.

### **Seleksi Staf Pengajar dan Karyawan**

Seleksi Staf Pengajar dan Karyawan merupakan proses krusial dalam menciptakan SDM berorientasi Pendidikan Karakter di Universitas Mbojo Bima. Proses ini bukan sekadar memilih kualifikasi terbaik secara akademis, tetapi juga memastikan bahwa staf pengajar dan karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai karakter yang ingin ditanamkan pada mahasiswa.

Universitas Mbojo Bima telah melakukan proses seleksi dengan pendekatan holistik, yang mencakup evaluasi dari berbagai aspek, termasuk kualifikasi akademis, pengalaman kerja, nilai-nilai karakter, serta keterampilan dan kemampuan interpersonal. Hal ini penting untuk memastikan

bahwa staf pengajar dan karyawan tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan mampu membentuk karakter mahasiswa.

Selain itu proses seleksi juga dilakukan dengan wawancara yang mendalam. Wawancara ini tidak hanya bertujuan untuk menilai kualifikasi dan pengalaman calon staf, tetapi juga untuk menilai kesesuaian mereka dengan nilai-nilai karakter yang diinginkan oleh Universitas Mbojo Bima. Wawancara juga memberikan kesempatan bagi calon staf untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap pendidikan karakter. Kemudian selain kemampuan akademis, calon staf juga dievaluasi berdasarkan sikap dan etika kerja mereka. Hal ini dilakukan melalui penilaian terhadap reputasi dan referensi kerja mereka, serta melalui tes atau simulasi situasi yang dirancang untuk mengukur sikap dan etika kerja calon staf. Hal ini penting untuk memastikan bahwa staf pengajar dan karyawan memiliki integritas dan moralitas yang tinggi.

Kemudian dalam proses seleksi Universitas Mbojo Bima melibatkan komite seleksi yang terdiri dari berbagai pihak, termasuk dosen, dan staf administrasi. Keberagaman komite seleksi ini membantu memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara inklusif dan memperhatikan berbagai perspektif dan kepentingan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa calon staf yang dipilih benar-benar mampu mendukung pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima.

Dari penjelasan diatas Universitas Mbojo Bima telah menetapkan kriteria seleksi yang jelas dan terukur untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara objektif dan transparan. Kriteria seleksi ini mencakup persyaratan pendidikan, pengalaman, serta nilai-nilai karakter yang diharapkan dari calon staf. Hal ini memastikan bahwa calon staf yang dipilih benar-benar memiliki kompetensi dan komitmen yang dibutuhkan untuk mendukung pendidikan karakter di universitas.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan Pengembangan menjadi bagian penting dalam upaya Universitas Mbojo Bima untuk menciptakan SDM berorientasi Pendidikan Karakter. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa staf pengajar dan karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pendidikan karakter di universitas.

Universitas Mbojo Bima memiliki program pelatihan yang berkelanjutan untuk staf pengajar dan karyawan. Program ini mencakup berbagai topik, termasuk pendidikan karakter, etika kerja, keterampilan interpersonal, dan manajemen konflik. Program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf dalam mendukung pendidikan karakter di universitas. Program pelatihan yang berkelanjutan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Universitas Mbojo Bima untuk menciptakan SDM berorientasi Pendidikan Karakter. Program pelatihan ini dilaksanakan secara teratur dan mencakup berbagai topik yang relevan dengan pendidikan karakter. Program pelatihan ini juga mencakup berbagai metode pembelajaran aktif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan permainan peran. Pendekatan ini memungkinkan staf untuk lebih terlibat dalam proses pembelajaran dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Hal ini juga membantu staf untuk memahami secara lebih baik konsep dan prinsip yang ada di balik pendidikan karakter, serta bagaimana menerapkannya dalam praktik sehari-hari. Program pelatihan ini juga memanfaatkan keahlian dan pengalaman dosen dan tenaga ahli yang terkait dengan pendidikan karakter. Dosen dan tenaga ahli ini memberikan materi pelatihan yang berkualitas tinggi dan memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta pelatihan. Hal ini memastikan bahwa peserta pelatihan mendapatkan materi yang relevan dan berkualitas tinggi serta dapat memahami konsep dan prinsip yang ada di balik pendidikan karakter.

Selain itu, Universitas Mbojo Bima juga mengadakan Pelatihan Khusus untuk Pendidikan Karakter. Selain program pelatihan umum, Universitas Mbojo Bima juga menyelenggarakan pelatihan khusus untuk pendidikan karakter. Pelatihan ini mencakup materi yang berkaitan dengan nilai-nilai karakter yang diinginkan oleh universitas, serta bagaimana menerapkannya dalam interaksi sehari-hari dengan mahasiswa. Pelatihan ini membantu staf pengajar dan karyawan untuk memahami lebih baik pentingnya pendidikan karakter dan bagaimana mereka dapat berperan dalam mendukungnya.

Selain itu Universitas Mbojo Bima, juga mewajibkan para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti Pelatihan AA dan Pekerti untuk mendukung pendidikan karakter di universitas. Kedua program ini saling terkait dan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk membantu staf pengajar dan karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai karakter di dalam dan di luar kelas. Pelatihan AA terutama fokus pada penguatan dasar-dasar akademik, sedangkan Pekerti lebih menekankan pada aspek-aspek moral dan etika dalam pendidikan. Salah satu contoh kaitannya

adalah dalam konteks pembelajaran akademik. Pelatihan AA membantu staf pengajar untuk memahami dan menerapkan standar akademik yang tinggi, termasuk keterlibatan aktif dalam pembelajaran, penilaian yang adil, dan evaluasi berkelanjutan. Sementara itu, Pelatihan Pekerti membantu staf pengajar untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai karakter dalam pembelajaran, seperti integritas, tanggung jawab, dan kerjasama. Selain itu pelatihan AA juga membantu staf pengajar untuk memahami dan menerapkan praktik pengajaran yang efektif, sementara Pelatihan Pekerti membantu staf pengajar untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai karakter dalam interaksi sehari-hari dengan mahasiswa.

### **Integrasi Nilai-nilai Karakter dalam Kurikulum**

Integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum adalah langkah penting dalam upaya Universitas Mbojo Bima untuk menciptakan SDM berorientasi pendidikan karakter. Kurikulum di universitas ini dirancang untuk mempromosikan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kerjasama, dan kreativitas.

Kurikulum di Universitas Mbojo Bima mencakup mata kuliah yang secara khusus dirancang untuk mempromosikan nilai-nilai karakter. Mata kuliah ini mencakup topik-topik seperti etika, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi. Kurikulum juga mencakup mata kuliah yang membantu mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan mengatasi konflik.

Pentingnya desain kurikulum yang komprehensif tidak dapat dipandang sebelah mata dalam konteks pendidikan tinggi, terutama ketika mempertimbangkan pembentukan karakter. Ini bukan hanya tentang memasukkan nilai-nilai karakter ke dalam materi pembelajaran, tetapi juga tentang memastikan bahwa keseluruhan pengalaman pendidikan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembentukan karakter yang kuat. Dengan kurikulum yang komprehensif dirancang untuk memenuhi tuntutan kebutuhan mahasiswa secara menyeluruh. Ini mencakup tidak hanya aspek akademis, tetapi juga aspek karakter dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia nyata. Kurikulum ini mencakup mata kuliah yang mendukung pembentukan karakter, seperti etika, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal. Kurikulum yang komprehensif membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pembentukan karakter mahasiswa. Ini dilakukan dengan memadukan nilai-nilai karakter ke dalam kurikulum, serta mengintegrasikan metode pengajaran yang mempromosikan pembentukan karakter, seperti pendekatan pembelajaran aktif dan proyek-proyek luar kelas.

Dengan kurikulum yang komprehensif sehingga membantu mahasiswa untuk lebih siap menghadapi tantangan dunia nyata, di mana karakter yang kuat sering kali menjadi kunci kesuksesan. Kurikulum ini mencakup mata kuliah yang membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dan beretika. Selain itu juga membantu mahasiswa untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai aspek kehidupan, termasuk nilai-nilai karakter.

Yang tidak kalah penting, upaya mempraktekkan metode pengajaran di Universitas Mbojo Bima yang dirancang untuk mempromosikan pembentukan karakter. Misalnya, pendekatan pembelajaran aktif, seperti diskusi kelompok dan studi kasus, membantu mahasiswa untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai karakter dalam situasi dunia nyata.

### **Pengembangan Kebijakan dan Prosedur**

Penerapan Pengembangan Kebijakan dan Prosedur merupakan salah satu langkah penting dalam upaya menciptakan SDM berorientasi Pendidikan Karakter di Universitas Mbojo Bima. Pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung pendidikan karakter memastikan bahwa nilai-nilai karakter menjadi bagian integral dari kehidupan kampus dan memberikan dukungan yang kuat bagi mahasiswa dalam membentuk karakter mereka.

Salah satu langkah pertama dalam penerapan pengembangan kebijakan dan prosedur adalah pembentukan kebijakan yang jelas dan terukur. Kebijakan ini mencakup pedoman yang diperlukan untuk mempromosikan pendidikan karakter di universitas, serta prosedur yang harus diikuti oleh staf pengajar dan karyawan dalam mendukung pendidikan karakter. Pembentukan Kebijakan Pendidikan Karakter merupakan langkah awal yang krusial dalam upaya Universitas Mbojo Bima untuk menciptakan SDM berorientasi Pendidikan Karakter. Proses ini melibatkan pembuatan kebijakan dan pedoman yang jelas dan terukur yang mendukung pembentukan karakter yang baik di kalangan mahasiswa. Kebijakan ini mencakup pedoman tentang nilai-nilai karakter yang diinginkan, seperti integritas, tanggung jawab, dan kerjasama, serta prosedur yang harus diikuti oleh staf pengajar dan karyawan dalam mendukung pendidikan karakter. Dengan demikian, pembentukan kebijakan

pendidikan karakter memastikan bahwa nilai-nilai karakter menjadi bagian integral dari kehidupan kampus dan memberikan dukungan yang kuat bagi mahasiswa dalam membentuk karakter mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya Penerapan Pengembangan Kebijakan dan Prosedur, pertama Universitas Mbojo Bima mengupayakan Penetapan prosedur penilaian yang mencakup evaluasi nilai-nilai karakter, selain penilaian akademis. Misalnya, selain ujian dan tugas, mahasiswa juga dinilai berdasarkan bagaimana mereka menunjukkan nilai-nilai seperti tanggung jawab dan kerjasama dalam proyek-proyek kelompok dan aktivitas luar kelas. Kedua, membentuk sistem penghargaan dan sanksi yang menegaskan pentingnya nilai-nilai karakter dalam kehidupan kampus. Misalnya, mahasiswa yang menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai karakter bisa mendapatkan penghargaan khusus atau diangkat sebagai contoh bagi yang lain, sementara pelanggaran terhadap nilai-nilai karakter bisa mendapatkan sanksi disiplin. Kemudian ketiga, menetapkan komitmen staf pengajar dan karyawan untuk mendukung pendidikan karakter di universitas. Ini bisa berupa pelatihan reguler untuk staf, serta penetapan standar perilaku profesional yang mencakup nilai-nilai karakter. Misalnya, staf pengajar diharapkan untuk menjadi contoh yang baik bagi mahasiswa, baik dalam kelas maupun dalam interaksi sehari-hari. Keempat, dengan embentuk kemitraan dengan pihak eksternal, seperti lembaga sosial atau perusahaan, yang memiliki komitmen terhadap pembentukan karakter. Misalnya, kerja sama dengan organisasi sukarela untuk proyek-proyek sosial yang mempromosikan nilai-nilai karakter, atau pelibatan perusahaan dalam kegiatan seperti mentoring atau magang, yang membantu mahasiswa mempraktikkan nilai-nilai karakter di dunia kerja.

### **Evaluasi dan Tantangan Peningkatan Berkelanjutan**

Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan merupakan langkah penting dalam menghadapi tantangan dan mengembangkan model pengelolaan SDM berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima. Proses evaluasi memungkinkan universitas untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari model pengelolaan SDM yang ada, sementara peningkatan berkelanjutan memastikan bahwa model tersebut terus ditingkatkan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan karakter.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Universitas Mbojo Bima sejak tahun 2022 telah memulai sebuah proyek yang menarik, yakni pengembangan pendidikan karakter yang bersifat berkelanjutan. Proyek ini merupakan bagian dari upaya Universitas Mbojo Bima untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diorientasikan pada penciptaan lulusan yang memiliki karakter yang kuat. Evaluasi proyek ini menunjukkan beberapa pencapaian signifikan dan tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitasnya.

Pertama, dari segi pencapaian, Universitas Mbojo Bima telah berhasil membangun kesadaran dan komitmen kolektif untuk mengintegrasikan karakter dalam pendidikan tinggi. Dalam berbagai aspek kegiatan akademik, karakteristik seperti integritas, disiplin, keberanian, kerjasama, dan inovasi telah menjadi bagian integral dari pengalaman belajar mahasiswa. Ini tercermin dalam berbagai kegiatan mulai dari kurikulum hingga kegiatan ekstrakurikuler.

Kedua, Universitas Mbojo Bima telah menunjukkan dedikasi yang signifikan dalam membangun ekosistem pendidikan karakter yang berkelanjutan. Mereka telah menanamkan nilai-nilai karakter dalam sistem pengajaran, manajemen kampus, pembinaan dosen, dan pembelajaran mahasiswa. Selain itu, Universitas Mbojo Bima telah bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan eksternal untuk memperluas dampak program pendidikan karakter mereka.

Ketiga, Universitas Mbojo Bima telah mengembangkan kerangka penilaian dan pelaporan yang sistematis untuk mengukur efektivitas program pendidikan karakter. Dengan menggunakan metode yang sesuai, dan dapat melacak perkembangan mahasiswa dalam mencapai kompetensi karakteristik yang telah ditentukan. Evaluasi tersebut memberikan wawasan yang berharga bagi Universitas Mbojo Bima dalam memperbaiki program mereka.

Namun, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi agar program ini dapat berkelanjutan dan terus meningkatkan kualitasnya. Pertama, Universitas Mbojo Bima perlu terus mengembangkan dan memperkuat jejaring dengan komunitas pendidikan dan bisnis lokal untuk mendukung pendidikan karakter. Ini termasuk membangun kemitraan yang kuat dengan berbagai lembaga dan organisasi yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pendidikan karakter. Kedua, harus memperhatikan keberlanjutan finansial program ini. Pada dasarnya, pendidikan karakter tidak boleh dipisahkan dari sumber daya finansial yang memadai. Hal ini memerlukan perencanaan keuangan yang jelas dan terstruktur, serta strategi penggalangan dana yang efektif untuk memastikan

keberlanjutan jangka panjang. Ketiga, perlu terus meningkatkan pemahaman dan komitmen dosen dan staf dalam pendidikan karakter. Dosen dan staf merupakan agen utama yang mengimplementasikan dan mendukung program ini, oleh karena itu, UMB harus menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk mereka agar dapat berperan secara efektif. Selain itu juga perlu terus memperkuat dukungan dari berbagai pihak termasuk pemerintah, industri, dan masyarakat. Program ini harus dilihat sebagai tanggung jawab bersama dan Universitas Mbojo Bima harus terus berkomunikasi dan berinteraksi dengan pemangku kepentingan eksternal agar dapat memperluas dampak program ini.

Keempat, evaluasi dan pengembangan program pendidikan karakter harus menjadi proses berkelanjutan yang melibatkan partisipasi dari seluruh komunitas kampus. Ini akan memastikan bahwa program tersebut terus berkembang dan diperbarui sesuai dengan perubahan dan kebutuhan yang terus berubah. Dengan terus memperkuat peran dan kontribusi program ini terhadap pembangunan karakter individu dan masyarakat. Ini tidak hanya melibatkan evaluasi kuantitatif, tetapi juga pemahaman kualitatif yang mendalam tentang dampak program tersebut terhadap perkembangan karakter mahasiswa dan kontribusinya terhadap masyarakat.

Dalam mengatasi tantangan tersebut, Universitas Mbojo Bima perlu memastikan bahwa pendidikan karakter tidak hanya menjadi inisiatif yang terisolasi, tetapi menjadi bagian integral dari identitas dan budaya kampus. Hal ini membutuhkan kerja sama yang kuat dan komitmen yang berkelanjutan dari seluruh komunitas kampus, serta dukungan yang berkesinambungan dari pemangku kepentingan eksternal. Dengan demikian, Universitas Mbojo Bima dapat membangun fondasi yang kuat untuk pengelolaan SDM yang berorientasi pada pendidikan karakter, yang akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan mahasiswa dan masyarakat secara keseluruhan.

## **Simpulan**

Dalam rangka untuk mengembangkan model pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima, Nusa Tenggara Barat, penelitian ini telah mengidentifikasi sejumlah tantangan dan potensi yang relevan. Temuan menunjukkan bahwa seleksi staf pengajar dan karyawan yang memiliki komitmen terhadap pendidikan karakter, pengembangan program pendidikan yang mencakup aspek karakter dan nilai-nilai moral, integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum, pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung pembentukan karakter mahasiswa, serta evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam menjaga kualitas dan relevansi program pendidikan karakter adalah faktor penting yang perlu diperhatikan. Melalui penerapan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini, diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas dan relevansi program pendidikan karakter di Universitas Mbojo Bima, yang pada gilirannya dapat berkontribusi positif terhadap pengembangan karakter dan moralitas generasi muda.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian hingga penulisan artikel ini, terutama para Kepala-Kepala Bagian, dan Pimpinan pada enam Program studi di Universitas Mbojo Bima yang menjadi responden penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para anggota dewan redaksi Jurnal Pendidikan Karakter yang menerima hingga menerbitkan artikel ini.

## **Referensi**

- Aycan, Z., Al-Hamadi, A. B., Davis, A., & Budhwar, P. (2007). Cultural orientations and preferences for HRM policies and practices: The case of Oman. *International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 11–32. <https://doi.org/10.1080/09585190601068243>
- Beardwell, J., & Claydon, T. I. M. (n.d.). *MANAGEMENT*.
- Boxall, Peter., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *Human Resource Management*. <http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/bitstream/handle/123456789/4204/Oxford%2520Handbook%2520of%2520Human%2520Resource%2520Management.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHLIVICKAS, E. (2015). Human Resources in the Public Sector: Development Priorities Under Conditions of Interantionalization. *Žmogiškųjų Išteklių Vadyba Viešajame Sektoriuje: Raidos Prioritetai Internacionalizacijos Sąlygomis.*, 3/4(47/48), 8–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=116257999&site=ehost-live&scope=site>

- Dhiraj, A., Joshi, M., & Kumar, A. (2020). Human resource management and character building: Route to business sustainability. *International Journal of Business and Globalisation*, 25(3), 332–348. <https://doi.org/10.1504/IJBG.2020.109024>
- Fajana, S., Owoyemi, O., Elegbede, T., & Gbajumo-Sheriff, M. (2011). Human Resource Management Practices in Nigeria. *Journal of Management and Strategy*, 2(2). <https://doi.org/10.5430/jms.v2n2p57>
- Gill, C. (2018). Don't know, don't care: An exploration of evidence based knowledge and practice in human resource management. *Human Resource Management Review*, 28(2), 103–115. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.06.001>
- Hariatih dan Sukardi. (2022). Etika Pelayanan Publik pada Kantor Imigrasi. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 5(1), 62–74.
- Hayton, J. C. (2003). Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance. *Human Resource Management*, 42(4), 375–391. <https://doi.org/10.1002/hrm.10096>
- Huemann, M., Keegan, A., & Turner, J. R. (2007). Human resource management in the project-oriented company: A review. *International Journal of Project Management*, 25(3), 315–323. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.10.001>
- Idrus, S., Suharyanto, S., Herlina, R. L., Sekarningtyas, H., & Mas'ud, M. I. (2023). Initiating a New Model in Compatible Human Resource Management in the Era of the Industrial Revolution 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 59–72. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23638>
- Keegan, A., & Boselie, P. (2006). The lack of impact of dissensus inspired analysis on developments in the field of human resource management. *Journal of Management Studies*, 43(7), 1491–1511. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00638.x>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Llorens, J. J., & Battaglio, R. P. (2010). Human resources management education in a changing world: Reassessing public human resources management education. *Review of Public Personnel Administration*, 30(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0734371X09351828>
- Mahoney, T. A., & Deckop, J. R. (1986). Evolution of Concept and Practice in Personnel Administration/Human Resource Management (PA/HRM). *Journal of Management*, 12(2), 223–241. <https://doi.org/10.1177/014920638601200206>
- Mamahit, S., Paendong, M. S., & Langi, Y. A. . (2013). Tingkat Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pelayanan Universitas Sam Ratulangi Menggunakan Analisis Faktor. *Jurnal Ilmiah Sains*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.35799/jis.13.1.2013.2007>
- Mijatović, M. D., Uzelac, O., & Stoiljković, A. (2020). Effects of human resources management on the manufacturing firm performance: Sustainable development approach. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 11(3), 205–212. <https://doi.org/10.24867/IJIEM-2020-3-265>
- Muflihin, M. H. (2019). Model Approach to Development Human Resources in Higher Education. *International Conference of Moslem Society*, 1, 112–123. <https://doi.org/10.24090/icms.2016.1831>
- Nurkholis, A., Samsugi, S., Fitratullah, M., Permatasari, B., Widodo, T., & Meilisa, L. (2020). Pelatihan Customer Service Untuk Tenaga Kependidikan Smkn 2 Kalianda. *Journal of Technology and Social for Community Service (JTSCS)*, 2(2), 167–172. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknoabdimas>
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72–91. <https://doi.org/10.1177/1534484305284602>
- Paadi, K. (2014). Perceptions on Employability Skills Necessary To Enhance Human Resource Management Graduates Prospects of Securing a Relevant Place in the Labour Market. In *European Scientific Journal* (Vol. 7881, Issue August). <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=b06ea569d9377ced77055924f5525ba33ad75ef7#page=141>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Szelągowska-Rudzka, K. (2018). Human Resources Management in Higher Education Institutions in Poland. *Management*, 22(1), 208–225. <https://doi.org/10.2478/manment-2018-0015>
- Tayeb, M. H. (2005). International Human Resource Management A Multinational Company <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka>

Perspective. *Oxford University Press*, 1–238.

Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., MCGovern, P., & Stiles, P. (1997). Soft and hard models of human resource management: A reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1), 52–73. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00042>

Zhou, Q., & Zheng, X. (2023). Socially responsible human resource management and employee green behavior at work: the role of learning goal orientation and moral identity. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–35. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2192358>

Лифшиц, А., & Lifshits, A. (2017). Human resource management: theory and practice. *Human Resource Management: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.12737/1711-1>