

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks perkembangan ekonomi modern saat ini yang semakin menempatkan pengetahuan sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan organisasi, pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi aspek strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi (Mebratie et al., 2025). Organisasi perlu untuk mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif dan terarah agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis dan penuh persaingan, maka dari itu pentingnya penempatan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kompetensi, pengetahuan dan keahliannya sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut (Asriyanti et al., 2024).

Dalam konteks Perguruan Tinggi, dimana dosen sebagai pelaksana tridharma memegang peranan strategis dalam menentukan kualitas akademik dan kinerja institusi secara keseluruhan (Mebratie et al., 2025). Kualitas layanan suatu institusi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Mitra et al., 2023). Oleh karena itu, perguruan tinggi memerlukan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terstruktur dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu memiliki keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Dalam lingkungan Pendidikan Tinggi, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif meliputi serangkaian kebijakan dalam memperoleh,

mengembangkan dan mempertahankan dosen yang berkualitas guna mendukung pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan (Gupta, 2021). Dua praktik yang menentukan dan mendukung praktik manajemen sumber daya manusia tersebut adalah rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan. Praktik rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh dosen yang sesuai dengan kebutuhan institusi serta pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi akademik dan profesional dosen.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi merupakan fondasi awal untuk memperoleh dosen yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif yaitu rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara fair, sesuai dengan kompetensi dan berbasis merit akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja organisasi (Manneh & Adesopo, 2022). Selanjutnya, efektivitas pengelolaan SDM juga ditentukan oleh keberlanjutan program pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan serta manajemen karir yang terstruktur (Muhamad, 2023).

Pengembangan kompetensi dosen melalui program pelatihan yang berkelanjutan diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas akademik dan profesionalisme dosen. Melalui pelatihan yang dirancang secara sistematis, individu dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Dalam penelitian Tafese Keltu, (2024) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Perguruan Tinggi Swasta memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Indonesia. Berdasarkan data PDDIKTI Kemdiktisaintek tahun 2025 Jumlah Perguruan Tinggi Swasta mencapai 2.813 PTS atau 63,7% dari total perguruan tinggi di Indonesia (<https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/statistik>).

Meskipun jumlahnya lebih dominan dari Perguruan Tinggi Negeri, Perguruan Tinggi Swasta masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas institusi, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan capaian kinerja institusional yang menuntut perguruan tinggi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan pendidikan tinggi (ChaaCha, 2024).

Perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat berada di bawah pembinaan LLDIKTI Wilayah X yang merupakan satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Berdasarkan data LLDIKTI Wilayah X hingga Desember 2025, terdapat 103 perguruan tinggi swasta aktif yang terdiri atas 73 perguruan tinggi swasta di Provinsi Sumatera Barat dan 30 perguruan tinggi swasta di Provinsi Jambi. Banyaknya jumlah perguruan tinggi swasta tersebut sehingga banyak memunculkan tantangan terutama dalam pengelolaan institusi karena tingginya tingkat persaingan. Maka dari itu, pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja institusi yang berkelanjutan.

Menurut Ramaditya et al. (2022), banyak PTS mengalami kesulitan dalam menyusun struktur tata kelola yang adaptif, menjalankan sistem manajemen kinerja berbasis hasil, dan mengintegrasikan kebijakan akademik dengan strategi institusi. Perguruan tinggi swasta dituntut tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu mengelola perubahan, akuntabilitas, serta transparansi dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya Poornima & Ashokan (2025) menjelaskan bahwa banyak Perguruan Tinggi swasta kesulitan mempertahankan dosen berkualitas (*talent retention*), minimnya sistem pengembangan karir serta keterbatasan sistem penghargaan dan kompensasi yang kompetitif.

Berbagai permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta masih menghadapi berbagai kendala, khususnya pada fungsi rekrutmen dan seleksi dosen sebagai tahap awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam praktiknya, proses rekrutmen dan seleksi dosen seringkali tidak dilakukan secara sistematis dan transparan melainkan lebih bersifat administratif sehingga dosen yang diperoleh tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan (Huisman & Stensaker, 2022; Ramaditya et al., 2022). Kondisi ini menyebabkan kesenjangan antara kompetensi dosen yang dimiliki dengan tuntutan standar akademik yang semakin tinggi.

Permasalahan serupa juga ditemukan pada aspek pelatihan dan pengembangan dosen. Program pelatihan di sejumlah Perguruan Tinggi Swasta masih lebih

berorientasi pada pemenuhan kebutuhan administratif dan belum sepenuhnya didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) yang sistematis. Pelatihan yang hanya bersifat formalitas tanpa adanya evaluasi dari implementasi hasil pelatihan sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dosen (Poornima & Ashokan, 2025). Akibatnya, pengembangan karier akademik dosen berjalan lambat, yang tercermin dari rendahnya capaian jabatan fungsional dosen di PTS. Berdasarkan data LLDIKTI Wilayah X hingga Desember 2025, distribusi jabatan akademik dosen PTS di Sumatera Barat masih belum seimbang, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 1.1. Komposisi Jabatan fungsional Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat

No	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Guru Besar	17
2	Lektor Kepala	139
3	Lektor	2186
4	Asisten Ahli	740
5	Tenaga Pengajar	565

Sumber: LLDIKTI Wilayah X, 2025

Dari data tersebut menunjukkan bahwa dari total 3.647 dosen Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat, komposisi jabatan akademik masih sangat didominasi oleh Lektor sebesar 59,9% dan Asisten Ahli sebesar 20,3% sementara hanya 3,8% dosen yang mencapai Lektor Kepala dan 0,5% yang mencapai Guru Besar.

Fenomena tersebut juga sejalan dengan kondisi Perguruan Tinggi Swasta Tingkat nasional. Berdasarkan Buku Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2025, dari total 169.638 dosen di Indonesia, sebagian besar masih berada pada jenjang jabatan akademik Asisten Ahli dan Lektor, masing-masing sebesar 26,22% dan 41,42%. Sementara itu, proporsi dosen yang telah mencapai jabatan akademik yang lebih tinggi, yaitu Lektor Kepala dan Guru Besar, hanya sebesar 7,03% dan 1,65%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karier akademik dosen masih menjadi tantangan dalam pendidikan tinggi di Indonesia.

Kondisi rendahnya jabatan akademik dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal. Hal ini juga terlihat dari pencapaian akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat. Akreditasi tidak hanya menunjukkan tingkat pemenuhan standar pendidikan tinggi, tetapi juga menggambarkan kualitas tata kelola institusi, kompetensi dosen, serta efektivitas sistem penjaminan mutu perguruan tinggi (Pratiwi & Kusumah, 2024).

Berdasarkan data LLDIKTI Wilayah X, di Provinsi Sumatera Barat terdapat 2 perguruan tinggi swasta dengan akreditasi unggul, 10 perguruan tinggi swasta dengan akreditasi baik sekali, 57 perguruan tinggi swasta dengan akreditasi baik, dan 3 perguruan tinggi swasta yang baru terakreditasi. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat masih berada pada kategori akreditasi baik, sedangkan jumlah perguruan tinggi dengan akreditasi unggul masih

relatif terbatas. Distribusi status akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

1.2 Tabel distribusi status akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat

No	Status Akreditasi	Jumlah PTS
1	Unggul	2
2	Baik Sekali	10
3	Baik	57
4	Terakreditasi	3

Sumber: LLDIKTI Wilayah X, 2025

Fenomena tersebut juga sejalan dengan kondisi perguruan tinggi di tingkat nasional. Berdasarkan Buku Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2025, dari total 2.391 perguruan tinggi Swasta di Indonesia, hanya 116 perguruan tinggi yang memperoleh akreditasi unggul, sedangkan sebagian besar masih berada pada kategori akreditasi baik sebanyak 1.535 perguruan tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu dan kinerja perguruan tinggi masih menjadi tantangan, baik di tingkat nasional maupun daerah.

Sejalan dengan diberlakukannya Permendiktisaintek Nomor 39 Tahun 2025 dimana orientasi penjaminan mutu pendidikan tinggi dari yang dulunya untuk pemenuhan standar nasional, maka sekarang menuju orientasi pada dampak, relevansi, dan daya saing global. Dalam kerangka regulasi tersebut, IAPT 4.1 yang ditetapkan melalui PerBAN-PT Nomor 35 Tahun 2025 yang merupakan instrumen akreditasi

resmi BAN-PT. IAPT 4.1 menetapkan kriteria penilaian yang berpusat pada empat kriteria utama, yaitu Budaya Mutu, Relevansi, Akuntabilitas, dan Diferensiasi Misi (CRAM- *Culture, Relevance, Accountability, Mission*).

Dalam regulasi tersebut, evaluasi kinerja perguruan tinggi tetap menempatkan aspek sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama penilaian, yang mencakup kualifikasi akademik dosen, jabatan fungsional, rasio dosen terhadap mahasiswa, serta produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian akreditasi dan kinerja perguruan tinggi. Dengan demikian, pencapaian standar akreditasi perguruan tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah dosen yang dimiliki, tetapi juga oleh efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karier dosen yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Perguruan tinggi dengan capaian akreditasi yang lebih tinggi umumnya didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur serta tata kelola institusi yang lebih efektif dibandingkan perguruan tinggi dengan akreditasi yang lebih rendah. Oleh karena itu, praktik manajemen sumber daya manusia dan tata kelola institusi menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja perguruan tinggi.

Kinerja perguruan tinggi mencerminkan tingkat keberhasilan institusi dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang terlihat dari kualitas pembelajaran,

produktivitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta capaian akreditasi institusi. Dalam konteks perguruan tinggi swasta, peningkatan kinerja menjadi penting karena berkaitan dengan daya saing dan keberlanjutan institusi. Namun dalam praktiknya, banyak perguruan tinggi swasta masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja, terutama yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, rendahnya produktivitas penelitian, serta belum optimalnya pengembangan kompetensi dosen yang berdampak terhadap kualitas layanan pendidikan dan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan (Pratiwi & Kusumah, 2024).

Keterkaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja perguruan tinggi tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh kondisi dan sistem organisasi yang melingkupinya. Pada perguruan tinggi swasta, tata kelola perguruan tinggi (*university governance*) dipandang sebagai faktor penting yang dapat menentukan efektivitas implementasi kebijakan sumber daya manusia. Tata kelola perguruan tinggi berkaitan dengan mekanisme pengelolaan institusi dalam proses pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta hubungan dengan para pemangku kepentingan. (Yudianto et al., 2021) . Penerapan tata kelola yang baik menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi, sehingga mampu menciptakan sistem pengelolaan yang terarah dan berkelanjutan (Risanty & Kesuma, 2019).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014, perguruan tinggi swasta diselenggarakan oleh badan penyelenggara berbadan hukum yang dalam praktiknya

umumnya berbentuk yayasan. Kondisi tersebut menyebabkan tata kelola perguruan tinggi swasta memiliki karakteristik yang lebih kompleks karena melibatkan hubungan kewenangan antara yayasan dan pimpinan institusi dalam proses pengambilan keputusan strategis. Efektivitas koordinasi dan pembagian kewenangan antara kedua pihak menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi kebijakan institusi, termasuk praktik manajemen sumber daya manusia.

Pentingnya tata kelola dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi semakin menguat seiring meningkatnya tuntutan terhadap mutu pendidikan, produktivitas penelitian, akuntabilitas publik, dan daya saing lulusan. Awwad et al. (2023) menjelaskan bahwa perkembangan pendidikan tinggi yang semakin kompleks menuntut perguruan tinggi untuk terus memperbaiki sistem pengelolaan dan model governancenya agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik dewan pengawas (*Board of Trustees*) memiliki hubungan dengan kualitas pendidikan tinggi dan luaran penelitian ilmiah, sehingga tata kelola dipandang sebagai instrumen penting dalam menjaga mutu institusi dan mendukung pencapaian tujuan akademik.

Hal serupa juga terlihat dari penelitian Bahari et al. (2026) yang menunjukkan bahwa *Good University Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja universitas. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola, seperti transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas, mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan, kepercayaan pemangku kepentingan, pengelolaan risiko, serta kualitas

layanan akademik yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perguruan tinggi. Dengan demikian, tata kelola tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai faktor strategis yang menentukan efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Secara konseptual, model *university governance* yang dikembangkan oleh Mejía Zambrano et al. (2026) menempatkan proses administrasi, otonomi universitas, keterlibatan pemangku kepentingan, dan sistem akuntabilitas sebagai komponen utama tata kelola perguruan tinggi. Sementara itu, Bahari et al. (2026) menjelaskan bahwa Good University Governance dibangun atas prinsip-prinsip tata kelola yang menekankan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, serta keterlibatan pemangku kepentingan sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Berdasarkan kedua perspektif tersebut, penelitian ini memandang tata kelola perguruan tinggi sebagai suatu konstruk yang tidak hanya menekankan prinsip-prinsip *Good University Governance*, tetapi juga mekanisme pengelolaan yang mampu menjamin terciptanya pengambilan keputusan yang transparan, akuntabel, partisipatif, adil, bertanggung jawab, serta memberikan ruang otonomi bagi perguruan tinggi.

Berdasarkan perspektif *Resource-Based View* (RBV), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang mampu menjadi sumber keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Namun, keberadaan sumber daya yang berkualitas saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja organisasi yang unggul. Organisasi juga memerlukan kapabilitas dalam mengoordinasikan, mengintegrasikan, serta

memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar mampu memberikan nilai tambah secara berkelanjutan. Dalam konteks perguruan tinggi, tata kelola diposisikan sebagai kapabilitas organisasi (*organizational capability*) yang mengarahkan pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia agar berlangsung secara transparan, akuntabel, partisipatif, dan selaras dengan visi serta tujuan strategis institusi. Oleh karena itu, tata kelola perguruan tinggi diduga berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh praktik rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perguruan tinggi.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa tata kelola perguruan tinggi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja institusi. Namun, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya masih memposisikan tata kelola sebagai variabel yang memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja perguruan tinggi. Dalam konteks Perguruan Tinggi Swasta, tata kelola memiliki karakteristik tersendiri karena melibatkan peran Yayasan dalam mekanisme pengambilan keputusan ataupun pengelolaan Perguruan Tinggi. Kondisi tersebut tentu saja dapat memengaruhi efektivitas implementasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terutama rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan yang berdampak terhadap capaian kinerja Perguruan Tinggi.

Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perguruan tinggi dalam konteks

perguruan tinggi swasta di Indonesia, terutama dengan memasukkan tata kelola perguruan tinggi sebagai variabel moderasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis atau organisasi non-pendidikan, sehingga hasilnya belum tentu sepenuhnya relevan untuk konteks pendidikan tinggi.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian dalam mengkaji secara lebih spesifik bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan, memengaruhi kinerja perguruan tinggi, serta bagaimana peran tata kelola perguruan tinggi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji **“PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI DENGAN TATA KELOLA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI SUMATERA BARAT)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini Adalah sebagai berikut:

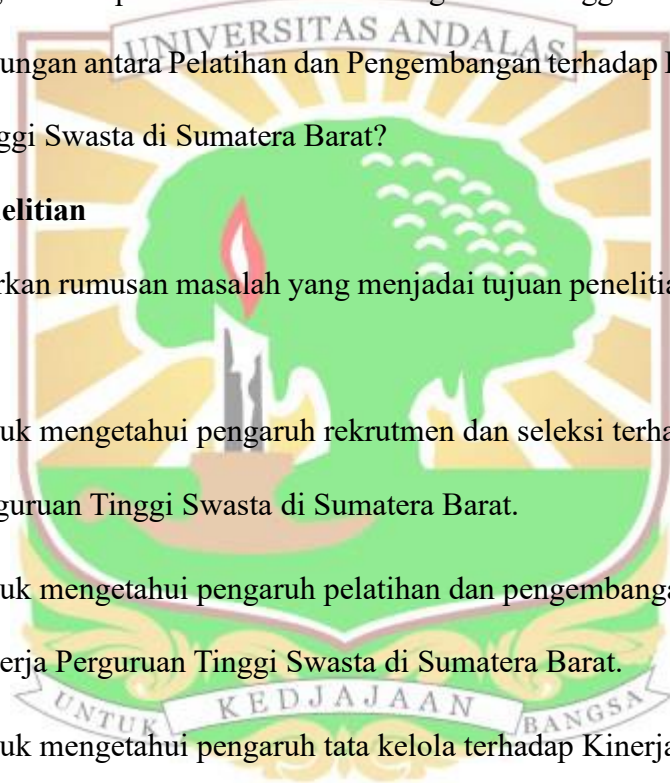
1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh Tata Kelola Perguruan Tinggi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat?
4. Bagaimana peran Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam memoderasi hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat?
5. Bagaimana peran Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam memoderasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadai tujuan penelitian Adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh tata kelola terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui peran tata kelola Perguruan Tinggi dalam memoderasi hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.



5. Untuk mengetahui peran Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam memoderasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam memperkaya literatur ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam kajian Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terutama rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan dan Kinerja Perguruan Tinggi dengan memasukkan Tata Kelola Perguruan Tinggi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menjelaskan bahwa efektivitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya ditentukan oleh kualitas kebijakan yang direncanakan tetapi juga ditentukan oleh Tata Kelola Perguruan Tinggi tempat kebijakan diimplementasikan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian yang lebih luas terkait tata kelola dan Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor Pendidikan Tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pemangku kepentingan dalam pengelolaan perguruan tinggi swasta. Bagi pimpinan perguruan tinggi swasta, hasil penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang dan mengevaluasi praktik fungsi sumber daya manusia lebih efektif, sehingga kebijakan pengelolaan dosen yang diambil tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan terintegrasi mulai dari perencanaan kebutuhan hingga pengembangan kompetensi, sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan.

Bagi yayasan sebagai Badan Penyelenggara penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pentingnya kualitas tata kelola dalam mendukung efektivitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mendorong terciptanya sistem pengelolaan yang lebih transparan, akuntabel, dan profesional. Selanjutnya, bagi dosen, penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif karena sistem penilaian kinerja yang objektif, serta peluang pengembangan karier yang lebih jelas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Tata Kelola sebagai Variabel Moderasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini, disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi literasi tentang teori-teori yang menjelaskan terkait variabel-variabel penelitian terdiri dari landasan teori penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan, desain operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diolah menggunakan aplikasi pengolahan data.

BAB V: KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran dalam penelitian.