

## PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MEMBANGUN KEUNGGULAN BERSAING PERGURUAN TINGGI SWASTA

*Syamsul Ma'arif*

Email: [sm.gamagroup@yahoo.com](mailto:sm.gamagroup@yahoo.com)

STAI Luqman Al Hakim Surabaya

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen keunggulan bersaing pada perguruan tinggi swasta dan menganalisis peran *human capital* sebagai strategi membangun keunggulan bersaing sebuah perguruan tinggi. Jenis penelitian yang digunakan *library research*. Sumber data penelitian ini diperoleh dari buku, artikel, dan jurnal yang menjadi referensi pendukung pada penelitian. Pengumpulan data penelitian melalui metode dokumentasi dimana data yang diambil berasal dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Untuk teknik analisis data yang digunakan ialah *content analysis*. Temuan berdasarkan hasil penelitian bahwa elemen-elemen keunggulan bersaing perguruan tinggi swasta antara lain: dosen dan staf, mahasiswa dan lulusan, sarana dan prasarana, kurikulum dan pembelajaran. Untuk mewujudkan keunggulan bersaing, maka perlu optimalisasi peran *human capital* melalui 4 komponen strategi *human capital*, yaitu: tim eksekutif yang efektif, pemimpin yang memberikan hasil, posisi kunci yang *excellence*, dan kinerja armada-kerja. Jika kinerja pada masing-masing komponen strategi adalah *excellent*, organisasi tersebut akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

**Kata kunci: Human Capital, Keunggulan Bersaing, Perguruan Tinggi Swasta.**

### PENDAHULUAN

Keberadaan Perguruan Tinggi swasta (PTS) di Indonesia memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing bangsa. Dunia usaha, pemerintah dan masyarakat memerlukan ilmu pengetahuan baru yang berbasis teknologi informasi, bioteknologi serta ilmu-ilmu multidisiplin lainnya, sehingga menuntut setiap perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan mereka akan ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih tinggi. Dalam perkembangannya, perlu dipahami jika keberadaan PTS dihadapkan pada kondisi persaingan sebagaimana entitas bisnis pada umumnya. Kondisi tersebut memaksa salah satu mekanisme perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan tersebut adalah dengan menampilkan keunggulan maupun sumberdaya yang dimiliki (Constantin, 2005).

Jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) lebih banyak jika dibandingkan

Perguruan Tinggi Negeri (PTN), ada sekitar 4.200 PTS yang keberadaannya tidak bisa dipandang sebelah mata. Namun, memang tidak bisa dipungkiri jika fenomena “Negeri minded” masih melekat kuat pada masyarakat untuk menentukan pilihan kuliahnya, tak ayal bagi PTS menjadi sebuah ancaman dalam keberlangsungan keberadaan layanan pendidikan untuk menentukan pilihan untuk kuliah. Selanjutnya terjadilah persepsi dikotomis pandangan dan opini masyarakat memosisikan lulusan perguruan tinggi negeri (PTN) lebih unggul ketimbang perguruan tinggi swasta (PTS), meskipun faktanya saat ini hal tersebut tidaklah selalu benar. Kondisi ini semakin diperparah ketika Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga mendirikan PTS sehingga menggerus potensi 'pasar' calon mahasiswa untuk PTS. PTS konvensional juga menghadapi persaingan baru; perusahaan-perusahaan swasta besar milik para konglomerat juga mendirikan PTS sehingga endowment (sumbangan atau wakaf dari alumni dan berbagai perusahaan) yang merupakan sumber utama di luar biaya kuliah (*tuition fee*) juga berkurang drastis.

Berbagai upaya dalam menghadapi persaingan telah dilakukan oleh lembaga pendidikan tinggi. Dalam menghadapi persaingan di tengah era global dan ekonomi digital ini merupakan tantangan yang harus diraih dan dijadikan sebuah peluang untuk mendukung pengembangan dan kemajuan pendidikan tinggi Indonesia (Aminah, 2022). Kondisi persaingan yang semakin ketat dewasa ini menjadikan perguruan tinggi untuk terus memacu dirinya beradaptasi dan berinovasi terhadap perubahan lingkungan agar tetap survive dan eksis dalam perjalanan pengembangan jasa pendidikan. Upaya yang harus dilakukan perguruan tinggi adalah mengamati dan mensiasati trend yang sedang terjadi di luar perguruan tinggi yaitu kemajuan pesaing dan kebutuhan pelanggan calon mahasiswa (Nasution & Rapon, 2018). Di era globalisasi saat ini, setiap bangsa berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas pendidikannya demi mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dalam lingkup nasional atau internasional. Semangat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia ini tampak dengan munculnya banyak lembaga pendidikan di Indonesia, tidak terkecuali lembaga-lembaga tingkat perguruan tinggi di Indonesia. Munculnya banyak perguruan tinggi tersebut terkadang tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas lembaga sehingga banyak menimbulkan problematika. Berbagai problematika perlu diatasi agar perguruan tinggi mampu bersaing

membangun prestasi dengan lembaga-lembaga perguruan tinggi lainnya. Dengan adanya strategi bersaing, maka seluruh civitas akademik akan lebih terpacu untuk mengembangkan perguruan tinggi tersebut lebih serius (Kurniadi & Biyanto, 2022). Mungkin ini sulit, tetapi meraih dan mempertahankan keunggulan kompetitif merupakan persyaratan, bukan suatu opsi (Madjir, 2013).

Keunggulan dalam persaingan sangat ditentukan oleh strategi manajemen SDM. Dengan strategi SDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan/ organisasi diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan/ organisasi (Farchan, 2018). Pada prinsipnya, *human capital* menjadi salah satu bagian dari aktivitas manajemen *human resource* atau SDM. Melalui *human capital*, perusahaan mampu mengangkat sumber daya manusianya pada tingkat, derajat, atau level yang lebih tinggi ketimbang menjadi sekadar sumber daya biasa (Sarreta, 2021). *Human capital* menjadi salah satu sumber kekuatan yang menjadi aset tidak berwujud yang dalam organisasi untuk memenangkan persaingan dengan para kompetitor (Becker, 1964). Meningkatkan manajemen Perguruan tinggi dengan baik dan mempunyai keunggulan kompetitif, maka perlu untuk menerapkan peran human capital dalam manajemen perguruan tinggi (Djatola & Hilal, 2021).

Keberlangsungan sebuah organisasi yakni perguruan tinggi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila dikelola (*manage*) dengan baik pula, ini disebabkan karena manajemen dan organisasi adalah satu kesatuan yang saling melengkapi. Posisi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan utama karena keberhasilan dalam pendidikan didasari pada pengelolaan sumber daya manusia (Sangsurya et al., 2021). Namun faktanya, *human capital* khususnya di perguruan tinggi dinilai masih rendah sebagaimana pernyataan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) bahwa saat ini dosen di Indonesia masih kurang kompetitif, karena masih banyak dosen di lulusan program sarjana S1. Hal itu tentu sangat bertentangan dengan UU No 12 tahun 2012 dimana program pendidikan sarjana (S1) wajib memiliki dosen yang berkualifikasi minimum lulusan program magister (S2) atau sederajat. Program magister wajib memiliki dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor S3) atau sederajat. Jumlah dosen aktif di kampus negeri ataupun swasta di Indonesia

berkisar 282 ribu dosen. Dosen yang masih bergelar S1 kurang lebih sebanyak 39 ribu. Dosen lulusan S2 mendominasi dengan jumlah 189.627 orang. Dosen yang sudah S2 kompetitifnya tergolong masih rendah. Masalah kualitas pendidikan bukan sekadar rendahnya kompetensi dosen, tetapi juga buruknya manajemen perguruan tinggi (CNN Indonesia, 2018).

Penelitian terdahulu tentang peran *human capital* untuk membangun keunggulan bersaing PTS belum pernah dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu meneliti tentang *human capital* di perguruan tinggi dikaitkan dengan mutu pendidikan (Djatola & Hilal, 2021), keunggulan bersaing perguruan tinggi (Chen & Cheng, 2019; Merici & Seseli, 2018; Nurcahyati 2015); selanjutnya penelitian terdahulu tentang *human capital* yang dikaitkan dengan keunggulan bersaing namun obyek penelitian yang diselidiki ialah UKM (Djampagau et al., 2018), institusi pemerintahan (Rachmawati & Wulani, 2007), dan perusahaan (Anastasiu et al., 2020; Madjir, 2013).

Berdasarkan ulasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen keunggulan bersaing pada perguruan tinggi swasta dan menganalisis peran *human capital* sebagai strategi membangun keunggulan bersaing sebuah perguruan tinggi. Penelitian ini penting sebagai acuan pengelolaan *human capital* agar dapat menjadi aset berharga yang dimiliki oleh perguruan tinggi swasta, serta dapat menjadi rekomendasi bagi lembaga pendidikan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan keunggulan bersaing melalui optimalisasi peran *human capital*.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini ialah *library research* dimana peneliti hanya memaparkan data berupa kata-kata maupun uraian tertulis, sehingga data yang diperoleh berupa kutipan-kutipan yang memberikan gambaran mengenai peran *human capital* dalam meningkatkan keunggulan bersaing perguruan tinggi swasta. Sumber data penelitian ini diperoleh dari buku, artikel, dan jurnal yang menjadi referensi pendukung pada penelitian ini. Pengumpulan data penelitian melalui metode dokumentasi dimana data yang diambil berasal dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Untuk teknik analisis data yang digunakan ialah *content analysis* atau disebut sebagai kajian isi. Teknik ini digunakan peneliti untuk menarik kesimpulan yang

replikatif dan sah dari data berdasarkan konteksnya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Swasta**

Keunggulan bersaing mempunyai tujuan untuk menentukan posisi yang menguntungkan dan berkelanjutan (*profitable dan suistanable position*) terhadap kekuatan-kekuatan yang menentukan persaingan. Keunggulan bersaing juga merupakan keutamaan dari suatu kinerja perusahaan atau organisasi dalam persaingan pasar (Akimova, 2000). Organisasi harus berkemampuan untuk menciptakan produk yang berbeda dalam rangka mendapatkan keunggulan bersaing (Ibrahim *et al.* 2015). Keunggulan bersaing juga merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing dan mungkin perusahaan dapat mengungguli mereka secara konsisten. Adapun keunggulan bersaing yang dikaji dalam penelitian ini berfokus pada obyek perguruan tinggi swasta. Sebagaimana tujuan pertama dalam penelitian, maka selanjutnya diuraikan elemen-elemen yang menjadi pembentuk keunggulan bersaing di lingkungan perguruan tinggi swasta berdasarkan hasil studi dokumen dari beberapa artikel yang berkaitan.

Persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat menuntut pihak pengelola PTS untuk berlomba-lomba agar tetap unggul dari kompetitor. Terdapat beberapa elemen keunggulan bersaing di PTS, salah satunya ialah melalui elemen kualitas dosen (Kurniadi & Biyanto, 2022; Minggu & Seseli, 2018), kualitas mahasiswa yang menempuh pendidikan, dan publikasi jurnal terakreditasi (Minggu & Seseli, 2018). Dalam rangka menciptakan lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Salah satu ujung tombak dalam menciptakan keunggulan adalah kurikulum. Selain itu, terdapat elemen sistem *boarding school*. Pengembangan keunggulan kompetitif dalam hal kurikulum dan peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu upaya yang sejalan dengan pengembangan sistem *boarding school* kampus. Dengan kurikulum yang sesuai dan tenaga-tenaga pengajar yang berkualitas, maka sistem *boarding* juga akan mengalami peningkatan kualitas. (Kurniadi & Biyanto, 2022).

Ekuitas merek juga menjadi salah satu elemen keunggulan bersaing perguruan tinggi, karena konsumen akan memutuskan perguruan tinggi pilihan

dengan mempertimbangkan bahwa perguruan tinggi memiliki atribut ekuitas merek yang menjadi kelebihan dibandingkan perguruan tinggi lainnya. Ekuitas merek berkaitan dengan akreditasi, kualitas layanan, dan kualitas pendidikan (Harwani, 2017). Pengetahuan juga menjadi elemen keunggulan bersaing, dimana dalam dunia pendidikan, sistem kerjanya diindikasikan dari input proses-output berupa *intangible asset* yaitu sumber daya manusia dan apa yang dimilikinya (pengetahuan/*knowledge*) (Askolani *et al.*, 2018).

Perkembangan revolusi industri 4.0 dan keadaan pandemi covid-19 yang memaksa disrupti pendidikan jauh lebih cepat, niscaya kebijakan pendidikan tinggi pun harus disesuaikan dengan kondisi tersebut dengan melakukan perubahan kebijakan dan program yang terkait dengan sumber daya iptek pendidikan tinggi, kelembagaan, pembelajaran dan kemahasiswaan, serta riset dan pengembangan juga inovasi. Perguruan tinggi pun harus menjawab tantangan dari relevansi pendidikan dan pekerjaan, dimana yang dibutuhkan saat ini adalah perlu disesuaikan dengan perkembangan era dan IPTEK dengan tetap memberikan perhatian kepada aspek humanities. Pasar kerja membutuhkan kombinasi berbagai skills yang berbeda dengan yang selama ini diberikan oleh sistem pendidikan tinggi (Marmolejo, World Bank, 2017).

Perguruan Tinggi Swasta tentunya memiliki strategi yang harus direncanakan, dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik harus terutama difokuskan kepada proses intinya (*core process*), yaitu mencakup pengajaran (*teaching*), penelitian (*research*), dan pelayanan (*service*) (Indrajit dan Djokopranoto, 2006). Semuanya itu dimaksudkan untuk merespon perubahan global, baik berupa tuntutan cara atau skill kerja baru, perkembangan teknologi pengajaran maupun penelitian, dan ilmu yang perkembangannya sudah pada level lompatan kuantum, dan lain-lain.

Sekarang ini mutu Perguruan Tinggi Swasta pun mampu bersaing dengan mutu Perguruan Tinggi Negeri. Harus diakui memang, kondisi nyata yang membuat masyarakat lebih percaya dan cenderung memilih PTN seperti ITB, UI, UGM, UNPAD dan PTN lainnya. Sebuah fenomena persepsi yang harus diantisipasi dikarenakan hal ini keadaan ini tentunya berdampak langsung bagi daya tahan PTS terutama dalam hal kegiatan pengelolaan dan pengembangannya. Sehingga pengelolaan dan pengembangan perguruan tinggi menjadi keharusan dengan

penerapan prinsip-prinsip manajemen modern yang berbasis mutu atau kualitas.

Penerimaan calon mahasiswa, beberapa PTS saat ini tidak asal menerima mahasiswa. Beberapa PTS sudah menerapkan metode seleksi dalam menerima calon mahasiswa, metode seleksinya pun dilakukan ketat seperti nilai rapor dan kemampuan bahasa Inggris. Mencermati sistem tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya PTS juga mementingkan kualitas calon mahasiswa mereka, dan harapannya mampu menyesuaikan diri dengan metode pembelajaran di PTS yang memang juga berkualitas. Sebagian besar PTS yang telah melaksanakan penerimaan calon mahasiswa baru dengan seleksi ketat, tidak lain karena hal ini dipertimbangkan agar PTS mampu menghasilkan input yang bagus dalam pembelajaran di perkuliahan terkait *learning outcomes*. PTS pun terus melakukan perbaikan-perbaikan terutama pada *learning outcomes*, tuntutananya harus bisa mengolah bahan 'input' yang bagus itu sedemikian rupa. Kebijakan yang mulai diterapkan salah satunya dengan mendatangkan dosen tamu dari luar negeri atau membuat program “*Dual Degree*”, meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris kepada mahasiswa mereka sebagai persyaratan skripsi, tesis dan disertasi, pertukaran mahasiswa dengan perguruan tinggi luar negeri dan magang diluar negeri.

Selanjutnya untuk meningkatkan mutu selain akreditasi yang kerap menjadi indikator di perguruan tinggi, kualitas PTS pun dapat diukur dari sejumlah variabel. Antara lain dari kemampuan akademik lulusan dan kemampuan tambahan mereka setelah menyelesaikan pendidikan di PTS. Data menunjukkan jika lulusan PTS pun memiliki daya saing dengan mereka yang menuntaskan pendidikan di PTN sehingga ini yang akan membentuk persepsi publik bahwa kemampuan kedua universitas tersebut tak jauh berbeda. Selain itu, tidak terlepas dari bekal kompetensi yang diberikan PTS kepada mahasiswa mereka ketika di bangku kuliah. Bekal kompetensi tersebut biasanya disesuaikan dengan program studi dan kebutuhan industri. Misalnya, saat ini dengan perkembangan teknologi informasi yang kian maju, kebutuhan lulusan dengan skill menguasai teknologi informasi di beberapa perusahaan sangat dibutuhkan. Selanjutnya, beberapa universitas swasta tersebut sudah melengkapinya dengan ketersediaan fasilitas dan anggaran dana bagi tiap fakultas.

## **2. Peran Human Capital dalam membangun keunggulan bersaing**

*Human capital* didefinisikan sebagai satu kesatuan unik dari keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sebuah organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis elemen yang paling penting dari perencanaan sumber daya manusia, yang kemudian menentukan dalam pengembangan rencana terpadu pengelolaan sumber daya manusia sekarang dan masa depan (Assen et al., 2009). *Human capital* menjadi salah satu sumber kekuatan yang menjadi aset tidak berwujud yang dalam organisasi untuk memenangkan persaingan dengan para kompetitor (Becker, 1964).

Tingginya persaingan dalam keunggulan bersaing tergantung *Human capital* sebagai sumber kekuatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pendidikan yang memiliki pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, kemampuan dan kreativitas yang tinggi (Carter & Scarbrough, 2001). Dalam dunia pendidikan, semua Perguruan tinggi berlomba-lomba dalam bersaing dalam meningkatkan mutu pendidikan, terlebih pada tenaga pengajarnya sebagai sumber kekuatan dalam menciptakan lulusan yang baik dalam organisasi pendidikannya. Semakin tinggi pula daya saing di perguruan tinggi tersebut, sehingga SDM yang bermutu akan menciptakan lulusan-lulusan yang kompetitif dibandingkan lulusan-lulusan di perguruan tinggi lainnya (Roza, 2007).

*Human capital* dapat dikatakan sumber daya manusia yang berkualitas, manakala Kualitas yang harus dimiliki oleh dosen (pengajar) yang menjadi hal utama peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi (Rabiah, 2019). Dalam hal ini dosen dituntut untuk dapat berkomitmen dalam mengajar, karena menjadi hal utama untuk pencapaian tujuan tersebut (Rusmini, 2015), karena banyak dosen yang ada di di Perguruan Tinggi yang tidak memberikan komitmen secara penuh kepada perguruan tinggi (Indriyanti, 2017).

Organisasi pendidikan dapat memiliki mutu pendidikan baik jika didukung dengan adanya Dosen-dosen yang berkompeten dan adanya prasarana yang memadai dalam meningkatkan mutu pendidikan (Arwildayanto, 2012), pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi menjadi efektif apabila setiap pengambil kebijakan ikut berperan aktif dalam mengarahkan perbaikan tersebut (Primayana, 2016; Sinambela, 2017). Maka daripada itu pimpinan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan dapat dikatakan baik terletak pada modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas organisasi pendidikan (Dwi et al., 2008).

Upaya menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif adalah kompetensi inti perusahaan. Perusahaan dinilai lebih baik daripada pesaing, baik oleh pelanggan sekarang maupun pelanggan potensial. *Human Capital Management* merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja orang yang memegang peranan penting dalam organisasi. *Human Capital Management* yang sukses adalah ketika suatu perusahaan dapat menyatakan bahwa anggota organisasinya lebih baik daripada pesaing dalam melaksanakan peranannya menambah nilai terbanyak bagi pelanggan dan pemegang saham (Madjir, 2013)

Visi *human capital* adalah menciptakan suatu definisi sukses yang dapat diukur. Adapun komponen-komponen strategi adalah rencana yang menggambarkan bagaimana mencapai visi tersebut. Visi dapat dicapai bila memiliki empat komponen, yaitu: (1) Tim eksekutif yang efektif, (2) Pemimpin yang memberikan hasil, (3) Excellent posisi kunci dan (4) Kinerja Armada Kerja dilaksanakan dengan baik (lihat Tabel 1). Jika semua komponen tersebut dilaksanakan dengan baik, organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui SDM yang ada.

**Tabel 1. Komponen Strategi Human Capital**

<b>Komponen-Komponen Strategi</b>	<b>Rasional</b>
Tim Eksekutif yang efektif	Tim eksekutif harus secara terus menerus meningkatkan nilai yang dihasilkan mereka untuk organisasi yang lebih luas.
	Para pemimpin harus menyesuaikan semua

Para pemimpin yang memberikan hasil	aktivitas untuk mencapai rencana bisnis dan meningkatkan kapabilitas organisasi yang memungkinkan kinerja tinggi
Posisi kunci yang excellence	Mereka yang berada pada posisi manajemen yang paling penting untuk pelanggan dan pemegang saham, harus dapat dipercaya menyampaikan kinerja yang lebih baik daripada tandingan mereka dalam organisasi pesaing
Kinerja Armada-Kerja	Organisasi harus memiliki struktur, sistem, dan kultur untuk memungkinkan kinerja besar. Kinerja besar berarti produktivitas yang lebih baik dari pesaing.

Sumber: Bradley W.Hall, *"The New Human Capital Strategy"*(2008),p.52 .

Empat komponen ini memberentuk Human Capital Strategy, dan apabila kinerja pada masing-masing komponen strategi adalah *excellence*, organisasi tersebut dapat memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui SDM yang ada. Pemahaman dan pemeriksaan yang mendalam dan metode-metode untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing komponen strategi tersebut, merupakan yang terpenting dalam membawa kesuksesan perusahaan dalam mencapai *competitive advantage*.

## **KESIMPULAN**

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi dan ekonomi digital ini merupakan tantangan dan peluang untuk mendukung pengembangan dan kemajuan pendidikan tinggi Indonesia. Kondisi tersebut menjadikan perguruan tinggi khususnya swasta dituntut untuk terus memacu dirinya untuk meraih keunggulan bersaing. Perguruan tinggi swasta sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki elemen-elemen sebagai tolak ukur keunggulan dalam bersaing dengan kompetitornya, antara lain: kualitas dosen, kualitas mahasiswa, publikasi jurnal terakreditasi, kurikulum, sistem *boarding school*, akreditasi, kualitas layanan, dan kualitas pendidikan, sumber daya iptek

pendidikan tinggi, kelembagaan, pembelajaran dan kemahasiswaan, serta riset dan pengembangan juga inovasi, relevansi pendidikan dan pekerjaan, pengajaran (*teaching*), penelitian (*research*), dan pelayanan (*service*), manajemen modern yang berbasis mutu atau kualitas, proses seleksi dalam menerima calon mahasiswa, *learning outcomes* (kemampuan akademik lulusan dan kemampuan tambahan) disesuaikan dengan program studi dan kebutuhan industri. Untuk mewujudkan keunggulan bersaing berdasarkan elemen-elemen di atas, maka perlu optimalisasi peran *human capital* oleh pihak perguruan tinggi swasta. Adapun komponen-komponen strategi *human capital* untuk membangun keunggulan bersaing pada perguruan tinggi swasta, yaitu: tim eksekutif yang efektif, pemimpin yang memberikan hasil, posisi kunci yang *excellence*, dan kinerja armada-kerja. Jika kinerja pada masing-masing komponen strategi adalah *excellent*, organisasi tersebut akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aminah, S. (2022). Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus Universitas Mercu Buana Jakarta). *Tesis*. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Akimova, I. (2000). Development of market orientation and competitiveness of Ukrainian Firms. *European Journal of Marketing*, 34(9/10), 1128–1148
- Anastasiu, L., Gavri, O., & Maier, D. (2020). Is Human Capital Ready for Change? A Strategic Approach Adapting Porter's Five Forces to Human Resources. *Sustainability*, 12(6), 1-20.
- Arwildayanto, D. M. P., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Assen, M. F., Berg, G., & Pietersma, P. (2009). *Key management models: the 60+ models every manager needs to know*. FT Prentice Hall.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital Theory*. Columbia, New York.
- Carter, C., & Scarbrough, H. (2001). Towards a second generation of KM? The people management challenge. *Education+Training*.
- Chen, Y. G. & Cheng, J. N. (2019). A Study Investigating Teachers' Competitiveness-

- Michael Porter's Five Forces Model as Theoretical Basis. *Academy of Educational Leadership Journal; Arden*, 23(2), 1-18.
- CNN Indonesia. (2018, Mei 08). *Banyak Dosen Lulusan S1, Menteri Nasir Akui Kurang Kompetitif*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180507174050-20-296361/banyak-dosen-lulusan-s1-menteri-nasir-akui-kurang-kompetitif>
- Djampagau, H. R. D., Salim, U., & Wijayanti, R. (2018). The Relationship of Human Capital, Innovation, and Corporate Performance (A Study of Small and Medium Rattan Businesses in Palu City Central Sulawesi Province). *KnE Social Sciences*.
- Djatola, H. R. & Hilal, N. (2021). Peran Human Capital sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141-155.
- Dwi, M., Astri, P., & Susanto, A. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10 (1), 11–21. <https://doi.org/10.9744/jak.10.1.PP.11-21>
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(1), 42-52.
- Ibrahim, Ridwan dan Ina Primiana. 2015. Influence Of Strategic Competitive Advantage On Cooperation Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(4): 1-18
- Indriyanti, A. (2017). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi. *Prima Ekonomika*, 8 (1), 74–85.
- Kurniadi, M. D. & Biyanto, B. (2022). Strategy to Build Competitive Advantage of Islamic Higher Education at an University in Surabaya. *Academia Open*, 6, 6-13.
- Madjir, S. (2013). Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan. *Jurnal Kompetitif*, 2(1), 1-11.
- Merici M. A. & Seseli, E. I. (2018). Strategi Keunggulan Bersaing Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Kupang. *Bisnis dan Ekonomi. Jurnal Fakultas Ekonomi*

*Universitas Kristen Artha Wacana Kupang*, 25(2), 112–36.

- Nasution, L. & Rapono, M. (2018). Strategi Dalam Menghadapi Persaingan Perguruan Tinggi di Propinsi Sumatera Utara Melalui Analisis SWOT Studi Kasus UMN Al Washliyah Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 9-24.
- Nurchayati, I. G. (2015). Penerapan Model Strategi Keunggulan Bersaing Berorientasi Lingkungan Pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*. 4(2), 1–13.
- Priyana, I. (2016). *Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Human Capital Perusahaan (Studi Kasus pada PT SIMNU di Bandung)*. UNPAS.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67.
- Rachmawati, D. & Wulani, F. (2007). Peranan Human Capital untuk Meningkatkan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 17(3), 262-282.
- Roza, P. (2007). Pendidikan dan mutu manusia. *Jurnal Sosioteknologi*, 6(12), 303–308.
- Rusmini. (2015). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kependidikan Islam LAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 11–24.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Sarreta, I. R. (2021, April 21). *Jadikan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Berharga dengan Human Capital, Ini Penjelasannya*. <https://www.cermati.com/artikel/jadikan-sumber-daya-manusia-sebagai-aset-berharga-dengan-human-capital-ini-penjelasannya>
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis*, 2(4), 579–596.