
PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LULUSAN PERGURUAN TINGGI: STUDI EMPIRIS PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Muhammad Nur Aflah Akbar¹, Sayyida Nabeela Nurmezhiya Qosyasyh², Yholanda Azahhra³, Nur Aini Syahfitri⁴, Rony Edward Utama⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Muhammadiyah Jakarta

aflahakbar73@gmail.com¹, nbilanurmezhiya245@gmail.com²,

yholandaazzahra245@gmail.com³, na6110718@gmail.com⁴, r.edwardutama@umj.ac.id⁵

Abstract

This study aims to analyze the role of human capital in improving graduate quality at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Jakarta (FEB UMJ). The human capital referred to includes lecturer competence, support from educational staff, training and seminar implementation, and the use of technology in the learning process. This study used a descriptive quantitative approach with a survey technique using a Likert-based questionnaire. A total of 26 active students in their third to seventh semesters participated in the study. The results showed that the majority of respondents assessed aspects of human capital, such as the curriculum, critical thinking skills, lecturer competence, and campus communication, as being quite effective. Sixty-one-five percent stated that the curriculum met the needs of the workplace, while 73% assessed that lecturers possessed adequate professional competence. However, several aspects, such as lecturer participation in training and the reward system for academic and non-academic staff, still require strengthening. This research contributes to the development of higher education policy, particularly in optimizing human resource management to increase graduate competitiveness in the workplace.

Keywords: Human Capital, Graduate Quality, Higher Education, Lecturer Competence, FEB UMJ.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan kualitas lulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta (FEB UMJ). Human capital yang dimaksud mencakup kompetensi dosen, dukungan tenaga kependidikan, pelaksanaan pelatihan dan seminar, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik survei melalui kuesioner berbasis skala Likert. Sebanyak 26 mahasiswa aktif semester 3 hingga 7 menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai aspek-aspek human capital seperti kurikulum, kemampuan berpikir kritis, kompetensi dosen, dan komunikasi kampus telah berjalan cukup baik. Sebanyak 61,5% menyatakan kurikulum telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sementara 73% menilai dosen memiliki kompetensi profesional yang memadai. Namun, beberapa aspek seperti partisipasi dosen dalam pelatihan serta sistem penghargaan terhadap staf akademik dan non-akademik masih memerlukan penguatan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan

pendidikan tinggi, khususnya dalam optimalisasi pengelolaan SDM untuk meningkatkan daya saing lulusan di dunia kerja.

Kata Kunci : Human Capital, Kualitas Lulusan, Perguruan Tinggi, Kompetensi Dosen, FEB UMJ.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu investasi utama dalam pengembangan sumber daya manusia atau human capital yang berperan penting dalam mencetak lulusan berkualitas dan berdaya saing tinggi. Human capital sendiri merujuk pada nilai ekonomi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki individu yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk perguruan tinggi. Dalam konteks perguruan tinggi, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, pengelolaan dan pengembangan human capital menjadi kunci utama untuk meningkatkan mutu lulusan agar mampu memenuhi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Perubahan lingkungan pendidikan yang cepat, meningkatnya tuntutan pasar kerja, serta persaingan antar perguruan tinggi menuntut adanya strategi pengelolaan human capital yang efektif. Hal ini meliputi peningkatan kompetensi dosen dan tenaga pendidik, motivasi kerja, kepemimpinan yang baik, serta iklim organisasi yang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, human capital tidak hanya berperan sebagai aset organisasi tetapi juga sebagai faktor strategis dalam menciptakan nilai tambah bagi lulusan yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana peran human capital dalam meningkatkan kualitas lulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan tinggi yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan daya saing lulusan di pasar kerja.

Pendahuluan ini menggabungkan konsep human capital, urgensi pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi, dan fokus penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMJ dengan dukungan referensi dari kajian terkait.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan model hubungan sebab-akibat. Lokasi penelitian berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta dan dilaksanakan pada 26 Juni 2025.

Responden terdiri dari 26 mahasiswa semester 3 hingga 7, yang dipilih berdasarkan kesesuaian dengan tujuan studi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui formulir digital menggunakan skala Likert 4 poin, dengan item pertanyaan yang menilai persepsi mahasiswa terhadap kurikulum, dosen, pelatihan, fasilitas, hingga komunikasi dan penghargaan terhadap tenaga pendidik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif berupa tabulasi frekuensi dan persentase.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk sehingga dapat ditarik Kesimpulan (Sugiono, 2019). Menurut Suriani et al. (2023), populasi di definisikan sebagai keseluruhan objek atau subjek

Pada penelitian ini populasi yang diterapkan adalah Mahasiswa Tingkat terakhir (semester 3 sampai 7) sebanyak 50 sampai 100 orang. Populasi ini dipilih karena dianggap relevan dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan peneliti. Pemilihan populasi ini juga berdasarkan pada pertimbangan bahwa tim memiliki informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait interaksi variabel yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis persepsi 26 mahasiswa aktif FEB UMJ terhadap elemen-elemen human capital yang diterapkan di lingkungan kampus, yang berkontribusi terhadap kualitas lulusan. Data diperoleh melalui kuesioner daring dan diolah secara deskriptif dalam bentuk tabulasi frekuensi dan persentase.

Tabel 1. Rekapitulasi Respon Mahasiswa Berdasarkan Butir Pertanyaan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Setuju (%)
1	Kurikulum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	0	2	18	6	61,5%
2	Mahasiswa diberi kesempatan mengikuti pelatihan/seminar	1	4	16	5	57,7%
3	Pembelajaran mendorong pemikiran kritis mahasiswa	0	2	15	9	69,2%
4	Dosen memiliki kompetensi akademik & profesional memadai	0	3	14	9	73,1%
5	Dosen aktif mengikuti pelatihan/pengembangan kompetensi	0	5	16	5	53,8%
6	FEB UMJ mendukung kegiatan magang/praktik kerja	1	4	14	7	53,8%
7	Tenaga kependidikan mendukung proses akademik secara profesional	2	3	16	5	61,5%
8	Teknologi pembelajaran memudahkan transfer ilmu	0	3	16	7	69,2%
9	Komunikasi antara mahasiswa-dosen-tendik berjalan baik	1	3	15	7	65,4%
10	Fasilitas pembelajaran di FEB UMJ sudah memadai	0	5	17	4	57,7%
11	FEB UMJ memberikan penghargaan terhadap kinerja dosen dan staf	0	6	16	4	53,8%

Keterangan:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju
- Persentase “Setuju” dihitung dari (S + SS) / Total Responden

Interpretasi Hasil

1. Kurikulum dan Pembelajaran

Mayoritas responden (61,5%) merasa bahwa kurikulum yang diterapkan sudah sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Proses pembelajaran juga dinilai mendorong pemikiran

kritis (69,2%), yang merupakan aspek penting dalam pengembangan soft skills mahasiswa.

2. **Kompetensi dan Pelatihan Dosen**

Sebanyak 73,1% mahasiswa menilai dosen memiliki kompetensi akademik dan profesional yang baik. Namun, hanya 53,8% yang mengetahui bahwa dosen aktif mengikuti pelatihan pengembangan diri. Ini menunjukkan perlu adanya sosialisasi yang lebih baik terkait kegiatan dosen.

3. **Dukungan terhadap Magang dan Fasilitas**

Sebagian besar responden (53,8%) merasa kampus mendukung program magang, meskipun masih ada mahasiswa yang merasa belum optimal. Fasilitas pembelajaran juga dinilai memadai oleh 57,7% responden.

4. **Peran Tenaga Kependidikan dan Teknologi**

Sebanyak 61,5% mahasiswa merasa tenaga kependidikan mendukung proses akademik secara profesional. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga dinilai membantu oleh 69,2% responden.

5. **Komunikasi**

Komunikasi antara dosen, mahasiswa, dan tendik dinilai baik oleh 65,4% responden. Namun, hanya separuh dari responden yang menyadari adanya sistem penghargaan untuk dosen dan staf pendukung, menunjukkan perlunya transparansi kebijakan tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dari 26 responden mahasiswa aktif FEB UMJ, dapat disimpulkan bahwa implementasi human capital di lingkungan fakultas telah memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap persepsi mahasiswa mengenai kualitas lulusan. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek seperti kurikulum, kompetensi dosen, dukungan teknologi, dan komunikasi institusional.

1. Relevansi Kurikulum dengan Dunia Kerja

Sebagian besar mahasiswa (61,5%) merasa kurikulum telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip Outcome-Based Education (OBE) yang menekankan capaian pembelajaran berbasis kompetensi dan kebutuhan industri. Temuan ini memperkuat pendapat Mankiw (2018) bahwa pendidikan tinggi perlu menghasilkan lulusan

yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga siap beradaptasi dengan dunia kerja yang dinamis.

2. Kompetensi Dosen dan Pengembangan Profesional

Dosen dinilai memiliki kompetensi akademik dan profesional yang memadai oleh 73,1% responden. Ini menunjukkan keberhasilan fakultas dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar yang sesuai kualifikasi. Namun, hanya 53,8% yang menyadari partisipasi dosen dalam pelatihan lanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa walaupun pengembangan SDM dilakukan, transparansi dan eksposur terhadap aktivitas tersebut masih kurang. Becker (1993) menekankan bahwa investasi pada peningkatan kualitas individu, dalam hal ini dosen, merupakan fondasi dari teori human capital yang berdampak pada performa institusi.

3. Pembelajaran Kritis dan Dukungan Magang

Responden menyatakan bahwa proses pembelajaran mendorong pemikiran kritis (69,2%) dan didukung oleh peluang magang (53,8%). Ini mengindikasikan bahwa fakultas telah mulai mengintegrasikan pembelajaran aktif dan kerja praktik sebagai bagian dari penguatan kompetensi mahasiswa. Temuan ini konsisten dengan studi Marimuthu et al. (2009) yang menyatakan bahwa experiential learning merupakan bagian integral dari pengembangan human capital.

4. Peran Tenaga Kependidikan dan Teknologi Pembelajaran

Tenaga kependidikan juga dinilai mendukung proses akademik secara profesional (61,5%), menunjukkan bahwa aspek administratif turut berperan dalam proses pendidikan. Selain itu, 69,2% mahasiswa mengakui bahwa penggunaan teknologi pembelajaran (seperti LMS, Zoom, atau Google Classroom) memudahkan proses transfer ilmu. Ini mendukung gagasan Tan (2014) bahwa digitalisasi adalah komponen baru dalam pembangunan human capital abad ke-21.

5. Komunikasi dan Sistem Penghargaan

Tingkat komunikasi antara mahasiswa, dosen, dan tendik dinilai baik oleh 65,4% responden. Namun, hanya sekitar 53,8% yang mengetahui sistem penghargaan bagi dosen dan staf pendukung. Hal ini mengindikasikan pentingnya transparansi dan penguatan budaya

apresiasi di lingkungan kampus, sejalan dengan konsep motivational capital dalam manajemen SDM.

Implikasi

Penelitian ini memberikan gambaran penting bahwa human capital dalam konteks pendidikan tinggi tidak hanya terbatas pada kemampuan intelektual dosen, tetapi juga mencakup sistem pelatihan, teknologi, komunikasi organisasi, dan penghargaan yang membangun semangat kerja seluruh sivitas akademika.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa human capital memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta (FEB UMJ). Berdasarkan persepsi 26 mahasiswa aktif semester 3 hingga 7, aspek-aspek seperti kesesuaian kurikulum, kompetensi dosen, proses pembelajaran yang mendorong pemikiran kritis, penggunaan teknologi, serta komunikasi antar elemen kampus telah dinilai berjalan cukup baik.

Namun demikian, terdapat beberapa area yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, seperti kurangnya informasi mengenai partisipasi dosen dalam program pelatihan dan minimnya eksposur terhadap sistem penghargaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan sistem pengelolaan SDM secara menyeluruh, tidak hanya pada kompetensi akademik, tetapi juga dalam hal profesionalisme, motivasi, dan keberlanjutan pembelajaran.

Secara teoritis, penelitian ini mendukung teori human capital yang dikemukakan oleh Becker, yang menyatakan bahwa investasi pada sumber daya manusia akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja dan kualitas institusi. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan fakultas dan universitas dalam menyusun strategi peningkatan mutu lulusan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain:

1. **Penguatan Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM**
Fakultas perlu menyusun dan menyosialisasikan program pelatihan berkelanjutan bagi dosen dan tendik, serta memastikan hasilnya diketahui oleh mahasiswa sebagai bentuk akuntabilitas publik.
2. **Perluasan Akses terhadap Kegiatan Praktik dan Magang**
Diperlukan kemitraan lebih luas dengan dunia industri agar setiap mahasiswa memperoleh kesempatan magang yang relevan dan berkualitas.
3. **Digitalisasi dan Inovasi Pembelajaran**
Teknologi pembelajaran yang sudah baik perlu ditingkatkan dari sisi efektivitas dan ketersediaan fasilitas, seperti akses e-learning, e-library, dan media interaktif lainnya.
4. **Sistem Apresiasi dan Penghargaan yang Transparan**
Fakultas perlu membangun sistem penghargaan berbasis kinerja yang terbuka, sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusi dosen dan tenaga kependidikan.
5. **Peningkatan Kualitas Komunikasi Institusional**
Penting untuk membangun kanal komunikasi dua arah yang aktif antara mahasiswa, dosen, dan tendik, baik secara formal melalui forum akademik maupun secara digital melalui platform kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Mankiw, N. G. (2018). *Principles of economics* (8th ed.). Cengage Learning
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. *The Journal of International Social Research*, 2(8), 265–272.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, A., Halim, A., & Yuliani, R. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap mutu lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 12(1), 55–65.

Tan, J. P. (2014). Human capital and education: The path to sustainable growth. *Asian Development Review*, 31(2), 93–113. https://doi.org/10.1162/ADEV_a_00034