

Program Pengembangan SDM pada Direktorat Bisnis dan Komersialisasi UBD

Angga Rahmat Abadi¹, Andrian Noviardy²

Universitas Bina Darma, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: anggarhmd80@gmail.com, andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Article received: 01 Mei 2026, Review process: 12 Mei 2026

Article Accepted: 27 Mei 2026, Article published: 29 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the Human Resource Development (HRD) program at the Business and Commercialization Directorate of Universitas Bina Darma and identify the factors influencing its effectiveness. Human resource development is a crucial aspect in supporting the success of business and commercialization programs, as employee quality directly contributes to organizational productivity, innovation, and competitiveness. This research employed a descriptive qualitative method, with data collected through observation, interviews, and documentation. The research informants consisted of directors and employees involved in the implementation of HRD programs. The findings indicate that HRD programs have been implemented through various activities, including training, seminars, workshops, coaching, and mentoring. These programs have positively impacted employees' knowledge, skills, work attitudes, and overall performance. However, several challenges remain, such as limited budgets, restricted training time, and the suboptimal utilization of digital technology in the development process. In addition, program evaluation has not yet been conducted comprehensively and continuously. Therefore, a more targeted HRD strategy is needed, one that is based on organizational needs and supported by systematic evaluation to enhance employee competencies and ensure the sustainable success of Universitas Bina Darma's business and commercialization programs.

Keywords: Human Resource Development, Human Resource Development Program, Employee Competence, Business and Commercialization Directorate, Universitas Bina Darma.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis program pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Pengembangan SDM menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan program bisnis dan komersialisasi karena kualitas pegawai berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pimpinan dan pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, coaching, dan mentoring. Program tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta kinerja pegawai. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan

anggaran, waktu pelatihan yang terbatas, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital dalam proses pengembangan. Selain itu, evaluasi program belum dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terarah, berbasis kebutuhan organisasi, serta didukung oleh evaluasi yang sistematis agar mampu meningkatkan kompetensi pegawai dan mendukung keberhasilan program bisnis dan komersialisasi Universitas Bina Darma secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Program Pengembangan SDM, Kompetensi Pegawai, Direktorat Bisnis dan Komersialisasi, Universitas Bina Darma

PENDAHULUAN

Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma (UBD) merupakan unit strategis yang berperan sebagai penghubung antara dunia akademik dan dunia industri. Unit ini bertugas mengelola hasil penelitian, inovasi, serta mengoptimalkan nilai ekonomi dari produk intelektual yang dihasilkan sivitas akademika. Keberhasilan proses komersialisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai aktor utama dalam mentransformasikan pengetahuan menjadi nilai ekonomi (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Oleh karena itu, SDM yang kompeten menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, SDM di Direktorat Bisnis dan Komersialisasi UBD menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, mulai dari kemampuan administrasi, negosiasi bisnis, analisis pasar, pengelolaan kemitraan strategis, hingga pemanfaatan teknologi digital. Kebutuhan kompetensi tersebut menuntut SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Armstrong, 2020). Namun, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan, terutama dalam penguasaan teknologi digital, inovasi produk, dan strategi pemasaran modern. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan organisasi secara optimal.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta arus globalisasi semakin memperkuat pentingnya pengembangan SDM. Transformasi digital telah mengubah pola kerja organisasi, termasuk dalam aspek pemasaran, komunikasi, dan pengelolaan bisnis. SDM yang tidak mampu beradaptasi akan sulit bersaing di tengah perubahan yang cepat. Selain itu, perguruan tinggi kini tidak hanya berkompetisi dalam bidang akademik, tetapi juga dalam inovasi dan komersialisasi produk, sehingga membutuhkan SDM yang unggul dan kompetitif untuk menghadapi persaingan global (Robbins & Judge, 2022).

Pengembangan SDM dipandang sebagai investasi strategis yang berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi karena tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap, pola pikir, dan budaya kerja yang produktif. Secara teoritis, pengembangan SDM merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai melalui pelatihan, pendidikan, coaching, dan mentoring. Meskipun demikian, implementasinya sering menghadapi berbagai kendala seperti

keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan manajemen, rendahnya partisipasi pegawai, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas program yang dijalankan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh kesesuaian program dengan kebutuhan organisasi. Namun, kajian mengenai pengembangan SDM pada unit komersialisasi di perguruan tinggi masih relatif terbatas, padahal unit ini memiliki karakteristik unik yang memadukan fungsi akademik dan bisnis (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi aktual pengembangan SDM di Direktorat Bisnis dan Komersialisasi UBD, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, serta merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung keberhasilan program bisnis dan komersialisasi (Universitas Bina Darma, 2025).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang terjadi secara alami berdasarkan kondisi aktual di lapangan, khususnya terkait perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pengembangan SDM dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai dan keberhasilan program komersialisasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma Palembang. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait program pengembangan SDM. Informan terdiri atas pimpinan direktorat, staf yang terlibat dalam pelaksanaan program pengembangan SDM, serta pihak-pihak yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat mengenai kondisi yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui metode tersebut, diharapkan penelitian dapat menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai efektivitas program pengembangan SDM, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pusat Layanan Psikologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pusat Layanan Psikologi memerlukan perencanaan dan pengembangan SDM yang lebih terarah untuk lima tahun ke depan seiring meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan mental di lingkungan perguruan tinggi. Kebutuhan SDM yang diprioritaskan meliputi penambahan tenaga psikolog profesional, konselor pendidikan dan karier, staf administrasi berbasis digital, serta tenaga ahli asesmen psikologi online guna mendukung optimalisasi pelayanan. Upaya pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan sertifikasi psikolog dan konselor, workshop kesehatan mental berbasis digital, pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal, serta pelatihan penggunaan aplikasi asesmen psikologi modern. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2018) yang menyatakan bahwa organisasi perlu melakukan perencanaan SDM untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa depan. Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga mendukung pandangan Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM di Pusat Layanan Psikologi diarahkan pada transformasi layanan psikologi digital berbasis hybrid dan online, sehingga mampu menghasilkan pelayanan yang lebih profesional, adaptif, cepat, tepat, dan berkualitas sesuai kebutuhan masyarakat.

Laboratorium Teknik Sipil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Laboratorium Teknik Sipil memiliki peran penting sebagai pusat praktikum, penelitian, dan pengujian material yang mendukung kegiatan akademik. Dalam menghadapi perkembangan teknologi konstruksi dan digitalisasi laboratorium selama lima tahun ke depan, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan peralatan dan teknologi modern. Menurut Mathis & Jackson (2016), pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan SDM laboratorium meliputi tenaga laboran profesional, teknisi alat laboratorium modern, peneliti bidang struktur dan transportasi, serta operator perangkat lunak teknik sipil. Upaya pengembangan dilakukan melalui pelatihan penggunaan software teknik sipil, sertifikasi laboratorium konstruksi, pelatihan keselamatan kerja laboratorium, serta peningkatan kompetensi penelitian dan publikasi ilmiah. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi teknis merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi organisasi. Dengan strategi pengembangan SDM berbasis teknologi dan standar industri, Laboratorium Teknik Sipil diharapkan mampu menjadi pusat penelitian yang modern, berkualitas, serta mendukung kebutuhan akademik dan kerja sama eksternal.

c. Tax Center

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tax Center sebagai unit yang bergerak dalam bidang pendidikan perpajakan, pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat memerlukan penguatan sumber daya manusia untuk

menghadapi perkembangan sistem perpajakan digital dalam lima tahun mendatang. Sejalan dengan pendapat Handoko (2014) bahwa pengembangan SDM bertujuan memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai hasil yang optimal, Tax Center membutuhkan konsultan pajak bersertifikat, staf administrasi perpajakan digital, tenaga pelatih perpajakan, serta peneliti kebijakan perpajakan. Upaya pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan aplikasi perpajakan elektronik, sertifikasi brevet pajak, seminar regulasi perpajakan terbaru, dan pelatihan pelayanan publik perpajakan. Menurut Sutrisno (2019), peningkatan kompetensi pegawai dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan organisasi, sehingga pengembangan SDM di Tax Center diharapkan mampu meningkatkan kualitas konsultasi dan edukasi perpajakan bagi masyarakat melalui layanan perpajakan berbasis digital serta peningkatan profesionalisme tenaga kerja.

PASAS

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan pengembangan SDM lima tahun ke depan, PASAS sebagai unit pelatihan sertifikasi yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknologi dan administrasi diproyeksikan membutuhkan penambahan SDM seiring meningkatnya pentingnya sertifikasi kompetensi di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kebutuhan SDM pada unit ini mencakup instruktur sertifikasi profesional, administrator pelatihan digital, pengembang kurikulum pelatihan, dan tim evaluasi kompetensi peserta. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan sertifikasi internasional, peningkatan kemampuan teaching dan public speaking, pelatihan Learning Management System (LMS), serta pengembangan manajemen pelatihan berbasis teknologi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM PASAS difokuskan pada peningkatan kualitas sertifikasi nasional dan internasional guna meningkatkan daya saing peserta pelatihan.

Language Center

Language Center berperan sebagai pusat pengembangan kemampuan bahasa asing bagi mahasiswa dan masyarakat umum yang semakin dibutuhkan dalam era globalisasi. Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) bahwa kemampuan komunikasi merupakan salah satu kompetensi utama dalam mendukung efektivitas organisasi, pengembangan SDM pada Language Center perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kebutuhan SDM di unit ini meliputi pengajar bahasa asing profesional, staf administrasi akademik, koordinator program internasional, dan pengelola laboratorium bahasa. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pengembangan SDM dilakukan melalui sertifikasi pengajar bahasa internasional, pelatihan metode pembelajaran modern, pelatihan komunikasi lintas budaya, serta peningkatan kemampuan teknologi pembelajaran bahasa. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kualitas

pembelajaran bahasa berbasis digital dan penguatan kerja sama internasional guna mendukung daya saing lembaga di masa mendatang.

Microsoft Office

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Unit Microsoft Office memiliki peran penting sebagai pusat pelatihan aplikasi perkantoran dan sertifikasi kompetensi digital yang akan semakin dibutuhkan dalam lima tahun mendatang seiring perkembangan teknologi administrasi modern. Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, sehingga pengembangan kompetensi digital menjadi prioritas utama. Untuk mendukung hal tersebut, kebutuhan SDM yang diperlukan meliputi trainer Microsoft Office bersertifikat, staf administrasi pelatihan, pengembang modul digital, dan teknisi laboratorium komputer. Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan Microsoft Office terbaru, sertifikasi trainer resmi, pengembangan media pembelajaran interaktif, serta pelatihan teknologi pembelajaran digital. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kemampuan digital mahasiswa dan masyarakat agar memiliki daya saing yang lebih tinggi di dunia kerja modern.

Career Coaching

Dalam lima tahun ke depan, Career Coaching diperkirakan akan semakin dibutuhkan untuk membantu mahasiswa dan alumni mempersiapkan diri menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Menurut Armstrong (2018), pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karier secara efektif. Oleh karena itu, kebutuhan SDM pada bidang ini meliputi career coach profesional, konsultan pengembangan diri, staf administrasi karier, serta trainer soft skill dan interview kerja. Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan coaching dan mentoring, sertifikasi career development, pelatihan komunikasi dan public speaking, serta pengembangan kompetensi digital career platform. Dengan strategi tersebut, pengembangan Career Coaching diarahkan untuk meningkatkan kualitas lulusan yang siap kerja dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap kebutuhan industri.

Laboratorium Sport Massage

Laboratorium Sport Massage merupakan unit yang bergerak dalam bidang pelatihan terapi olahraga, layanan kesehatan fisik, dan pengembangan keterampilan sport massage yang berperan dalam mendukung kesehatan masyarakat melalui pencegahan cedera, pemulihan kondisi fisik, dan peningkatan kebugaran. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan dan kebugaran menyebabkan kebutuhan tenaga profesional di bidang terapi olahraga semakin meningkat. Oleh karena itu, laboratorium memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan olahraga. Menurut (Nawawi, 2016), pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme

tenaga kerja agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Kebutuhan SDM laboratorium meliputi terapis sport massage profesional, instruktur pelatihan massage, staf administrasi layanan, serta peneliti bidang kesehatan olahraga yang saling mendukung dalam pelaksanaan pelayanan dan kegiatan pelatihan.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Laboratorium Sport Massage melaksanakan berbagai program pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja. Program yang dijalankan meliputi sertifikasi terapis profesional, pelatihan teknik terapi modern, pelatihan pelayanan pelanggan (customer service), serta pengembangan penelitian kesehatan olahraga melalui seminar, workshop, dan kegiatan penelitian. Selain itu, tenaga kerja juga diberikan kesempatan mengikuti pengembangan profesi berkelanjutan melalui seminar nasional, pelatihan berbasis kompetensi, serta kerja sama dengan lembaga kesehatan dan organisasi profesi terkait. Berbagai kegiatan tersebut bertujuan untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan praktis, memperkuat kemampuan profesional, serta mempersiapkan tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan dan persaingan di bidang kesehatan olahraga yang semakin kompetitif.

B-Medea

B-Media merupakan unit yang berperan dalam bidang media, publikasi, dokumentasi, dan penyebaran informasi untuk mendukung promosi serta membangun citra positif Universitas Bina Darma. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola komunikasi dari media konvensional menuju media digital sehingga menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Menurut (Kotler & Keller, 2016), media digital menjadi sarana penting dalam membangun komunikasi organisasi dengan masyarakat karena mampu menjangkau audiens secara luas, cepat, dan interaktif. Oleh karena itu, kebutuhan SDM B-Media diarahkan pada posisi strategis seperti content creator profesional, editor video dan desainer grafis, staf media sosial, serta teknisi multimedia yang mendukung proses produksi, publikasi, dan distribusi informasi universitas.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, B-Media merancang berbagai program pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan kreativitas. Program yang dilaksanakan meliputi pelatihan digital marketing, desain grafis, editing video, broadcasting, fotografi, videografi, serta manajemen media sosial guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola dan mengoptimalkan media digital. Selain pelatihan internal, pengembangan kompetensi juga dilakukan melalui seminar, workshop, sertifikasi profesi, dan kolaborasi dengan praktisi industri kreatif maupun media digital. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan meningkatkan wawasan, kreativitas, serta kemampuan adaptasi SDM terhadap perkembangan teknologi dan tren komunikasi digital yang terus berubah sehingga mampu mendukung efektivitas strategi branding dan komunikasi universitas.

Cisco Networking Academy Program

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan pengembangan SDM lima tahun ke depan pada Cisco Networking Academy Program, diketahui bahwa unit ini berperan dalam pengembangan kompetensi digital mahasiswa melalui pelatihan jaringan komputer dan teknologi informasi. Seiring meningkatnya transformasi digital dan ancaman keamanan siber, kebutuhan SDM yang diperlukan meliputi instruktur jaringan komputer, administrator laboratorium jaringan, teknisi keamanan siber, dan staf administrasi pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Laudon & Laudon (2018) yang menyatakan bahwa teknologi informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi modern, sehingga pengembangan SDM di bidang teknologi informasi perlu dilakukan secara berkelanjutan. Upaya pengembangan SDM dilakukan melalui sertifikasi Cisco internasional, pelatihan cyber security, pelatihan cloud computing dan networking, serta peningkatan kompetensi teknologi informasi terkini. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM difokuskan pada peningkatan kualitas lulusan yang kompetitif, profesional, dan siap menghadapi perkembangan dunia digital yang terus berkembang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan pengembangan SDM pada seluruh unit Direktorat Bisnis dan Komersialisasi, dapat diketahui bahwa setiap unit memiliki kebutuhan kompetensi yang berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Namun secara umum, seluruh unit membutuhkan peningkatan kemampuan digital, komunikasi, pelayanan profesional, dan penguasaan teknologi. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi harus dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja. Pengembangan SDM juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. SDM yang kompeten akan mampu meningkatkan efektivitas kerja, inovasi, serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam lima tahun ke depan, Direktorat Bisnis dan Komersialisasi diharapkan mampu membangun sumber daya manusia yang unggul, profesional, adaptif, dan kompetitif melalui berbagai program pengembangan yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, workshop, seminar, pendampingan kerja, serta evaluasi kompetensi secara berkala guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan SDM yang terarah juga akan membantu pegawai dalam menghadapi perubahan teknologi, dinamika dunia kerja, serta tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Selain itu, peningkatan kompetensi pegawai diharapkan mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang inovatif, produktif, dan berorientasi pada hasil. Dengan adanya pengembangan SDM yang sistematis, setiap unit kerja dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara lebih efektif serta

memberikan kontribusi yang maksimal dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis universitas secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Program pengembangan SDM pada Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma secara umum telah berjalan cukup baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Pengembangan tersebut mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan kerja (skill), sikap kerja (attitude), dan kemampuan teknologi (digital competency). Melalui program ini, pegawai mengalami peningkatan pemahaman mengenai sistem kerja, prosedur administrasi, pelayanan, serta kegiatan bisnis dan komersialisasi. Selain itu, kemampuan dalam penggunaan teknologi, pengelolaan administrasi, komunikasi kerja, pengelolaan data, serta pelaksanaan tugas operasional juga semakin meningkat. Dari sisi sikap kerja, program ini turut mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, etika kerja, dan profesionalisme pegawai. Program pengembangan SDM juga membantu pegawai beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja sehingga lebih siap menghadapi sistem kerja berbasis digital. Meskipun demikian, pelaksanaan program pengembangan SDM masih menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitasnya. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan waktu pelatihan akibat tingginya aktivitas kerja pegawai, perbedaan tingkat kemampuan dan pemahaman pegawai, keterbatasan fasilitas dan anggaran, serta pesatnya perkembangan teknologi yang menuntut penyesuaian program secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi dan kesadaran sebagian pegawai dalam mengikuti program pengembangan masih perlu ditingkatkan karena belum seluruh peserta mampu menerapkan hasil pelatihan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. Kurangnya evaluasi program secara menyeluruh juga menjadi kendala karena organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengukur tingkat keberhasilan program dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai secara lebih spesifik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada pimpinan dan seluruh staf Direktorat Bisnis dan Komersialisasi Universitas Bina Darma yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, serta dukungan selama proses penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma, kedua orang tua, keluarga, sahabat, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi, dan doa sehingga penyusunan laporan ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda.

DAFTAR RUJUKAN

Dewi, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 120–130.

- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The Dynamics of Innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123.
- Universitas Bina Darma. (2025). Profil Universitas Bina Darma. Universitas Bina Darma.
- Universitas Bina Darma. (2025). Sejarah Universitas Bina Darma. Universitas Bina Darma.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems*. Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Putra, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Penerbit Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Edition). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.