



Peranan Istitusi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Politeknik Negeri Bandung

Mia Rosmiati

Politeknik Negeri Bandung

Email : mia.rosmiati@polban.ac.id

Permalink/DOI: 10.31002/jpalg.v4i2.3487

Received: 30 Oktober 2020; Accepted: 16 Desember 2020; Published: 20 Desember 2020

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauhmana peranan institusi Politeknik Negeri Bandung (Polban) dalam upaya meningkatkan kualitas para pemangku kebijakan, para dosen dan tenaga kependidikan serta mahasiswa. Metode yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif , karena peneliti berupaya untuk mengamati dan mengungkapkan secara mendalam apa yang terjadi dalam kenyataan di lapangan dan akan lebih banyak mengobservasi serta mengeksplorasi perilaku objek yang sedang diteliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Polban sudah melakukan banyak kegiatan atau program kerja yang dikhususkan bagi pengembangan dan peningkatan kualitas SDM di lingkungan kampus, yang berujung kepada tercapainya tujuan yang sesuai dengan visi misi institusi Polban sehingga SDM Polban dapat mempunyai daya saing dan dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan terutama dalam hal kemampuan untuk memahami dan menerapkan sistem teknologi informasi. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa institusi mempunyai andil yang besar dalam peningkatan kualitas SDMnya, dan hal ini memerlukan komitmen yang tinggi dari para pemangku kebijakan dimana manajemen tingkat atas berperan penting dalam proses pengambilan keputusan mengenai kebijakan yang akan diterapkan di lingkungan Polban dalam rangka mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas SDMnya.

Kata Kunci : pengelolaan SDM; program kerja; peningkatan kualitas; komitmen tinggi

Abstract

This research was conducted to analyze the role of the Bandung State Polytechnic (Polban) institution in order to improve the quality of policy makers, lecturers and educational staff and students. The method used is a qualitative research design, because the researcher seeks to observe and reveal what is happening in reality and will further observe and explore the behavior of the object being studied. The results of this study indicate that Polban has carried out many activities or work programs that are devoted to the development and improvement of human resources in the campus environment, in order to reach the goals that accordance with the vision and mission of the Polban institution so that Polban's human resources can be competitive in any field, especially the ability in information technology systems. The conclusion from this research is that institutions have a big role in improving the quality of their human resources, and this requires high commitment from policy makers where top level management plays an important role in the decision-making process regarding policies to be implemented in the Polban environment in order to achieve the goal of improving quality of human resources.

Keywords: HR management; work program; quality improvement; high commitment

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah wadah tempat terjadinya interaksi di antara anggotanya yang mempunyai berbagai karakteristik. Karakteristik para anggota organisasi memengaruhi dan menciptakan perilaku organisasi secara umum. Menurut [1] perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Perguruan tinggi adalah sebuah organisasi dengan capaian tujuannya adalah menghasilkan mahasiswa yang mempunyai karakteristik lulusan yang dapat bersaing di dunia kerja baik di sektor industri maupun di sektor pemerintahan. Para pemangku kebijakan di perguruan tinggi sudah seharusnya membuat program atau kebijakan yang efektif dalam rangka pencapaian tujuannya dan harus melibatkan seluruh elemen sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi tersebut. Ciri organisasi yang efektif adalah ditandai dengan perilaku manajemennya yang memahami bagaimana seharusnya membuat sumber daya manusia yang dimiliki menjadi aset berharga bagi organisasi.

Hal pertama yang perlu dipahami bahwa sumber daya manusia perguruan tinggi adalah semua orang yang terlibat dalam kegiatan perguruan tinggi, yaitu

mahasiswa, tenaga akademik dan tenaga administratif termasuk para pengelolanya [2]. Mereka semua akan menentukan arah berjalannya kegiatan di perguruan tinggi yang bersangkutan. Mahasiswa adalah peserta didik yang kualitas dan kemampuan akademiknya ditentukan oleh kualitas dan kemampuan dosen yang mengasuhnya. Hubungan dosen dan mahasiswa melalui proses belajar mengajar tidak akan lancar apabila tidak didukung oleh para pegawai yang memberikan pelayanan administratif. Keberhasilan proses belajar mengajar dan kegiatan perguruan tinggi akhirnya akan bergantung pula pada kemampuan dan kualitas para pengelolanya.

Beberapa artikel membahas tentang peranan manajemen/organisasi/institusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya seperti artikel mengenai peranan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan [3] dimana hal yang utama yang dilakukan organisasi adalah menggabungkan antara perilaku pimpinan dengan budaya organisasi yang dapat memberikan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kemudian dalam tugas akhir [4] yang berjudul peranan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PTPN III Medan juga memberikan kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Artikel mengenai

peran manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan [5] juga memberikan kesimpulan bahwa pemberian program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawannya.

Sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi, Politeknik Negeri Bandung [3] menghadapi beberapa permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan teknis administratif, birokrasi serta sistem teknologi informasi. Pertama adalah sistem administrasi yang diterapkan oleh pengelola jurusan pada perpustakaan seperti peminjaman dan penyimpanan buku-buku terlihat belum sesuai dengan kaidah pengarsipan, sehingga hal ini mengakibatkan lalainya pengawasan terhadap sumber pengetahuan tersebut yang pada akhirnya ada beberapa buku yang hilang tanpa mengetahui penyebabnya apakah salah menyimpan atau bahkan tidak pernah dikembalikan oleh peminjam. Kemudian berdasarkan observasi awal juga ditemukan adanya prosedur yang tidak sederhana yang dirasakan oleh mahasiswa pada saat mahasiswa akan mengajukan pelaksanaan sebuah program kegiatan tertentu hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi kurang memahami alur birokrasi untuk menangani masalah pengajuan anggaran suatu kegiatan. Masalah berikutnya adalah berkaitan dengan kondisi pandemik Covid19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia sehingga

penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dilakukan oleh Polban secara daring (on line) yang mengharuskan para dosen dan mahasiswa untuk meninggalkan cara manual (tatap muka secara langsung). Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan yang tidak ringan karena untuk melaksanakan kuliah secara daring, akan membutuhkan usaha dan persiapan yang lebih besar dari para dosen dan mahasiswa serta tenaga kependidikan yang menangani bidang teknologi informasi. Ketiga permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang timbul tersebut tentunya membutuhkan suatu tindakan solusi dari manajemen selaku pihak yang menyelenggarakan semua aktivitas di Polban sehingga masalah akan segera dapat teratasi.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan desain penelitian kualitatif dalam penelitian ini, karena penulis berupaya untuk mengamati dan mengungkapkan secara mendalam apa yang terjadi dalam kenyataan di lapangan dan akan lebih banyak mengobservasi serta mengeksplorasi perilaku objek yang sedang diteliti dimana di dalamnya termasuk meneliti proses yang dilakukan oleh Polban dalam

melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia. Penulis memulai penelitian ini dengan mengumpulkan, menggambarkan dan menafsirkan data yang diperoleh dari observasi awal dengan mengamati situasi di Polban, menyimak dan mencatat berbagai

informasi awal yang disampaikan oleh para informan, kemudian menganalisis informasi tadi dengan melihat kaitan antara informasi dengan tema/fenomena dari penelitian yang penulis lakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Polban sebagai institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada tiga tantangan penting, yaitu:

- a. Peningkatan kualitas, relevansi, ekuiti, efisiensi, dan *governance*
- b. Posisi pendidikan tinggi sebagai kekuatan moral untuk membantu dalam mengarahkan demokratisasi di masyarakat dan reformasi sosial politik
- c. Adanya tantangan baru yang muncul akibat konstruksi ekonomi pengetahuan, internasionalisasi, dan kompetisi antar negara yang semakin meningkat [4].

Dalam hal ini Polban lebih menitikberatkan kepada peningkatan kualitas, relevansi, ekuiti, efisiensi dan tata kelola. Hal ini disebabkan karena kebutuhan yang mendesak yang harus terpenuhi untuk menjawab berbagai masalah dalam sumber daya manusia adalah mengenai peningkatan kualitas dan efisiensi dalam upaya mewujudkan

tata kelola perguruan tinggi yang baik.

Institusi Polban berupaya untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut dengan melakukan beberapa program kegiatan yang dilakukan secara berkala. Aktivitas kegiatan juga dilakukan sebagai solusi bagi permasalahan yang dihadapi Polban di bidang sumber daya manusia. Mengingat sangat pentingnya peran SDM bagi kepentingan organisasi, maka pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam setiap organisasi merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap manajer level atas.

Berdasarkan hasil olah data, Polban sudah melakukan beberapa kegiatan selama kurun waktu tahun 2019 dan tahun 2020 dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki meliputi sumber daya dosen, tenaga pendidik dan juga mahasiswa. Hal ini dapat terlihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Pelatihan SDM Tahun 2019-2020

No	Nama Kegiatan	Peserta
1.	Pelatihan Kecakapan Profesi	Tenaga Kependidikan
2.	Training Personal Character Building	Mahasiswa
3.	Pelatihan Soft Skill	Mahasiswa
4.	Pelatihan Profesi	Tenaga Kependidikan
5.	Training Character Building	Mahasiswa
6.	Pelatihan Peningkatan Bahasa	Mahasiswa
7.	Pelatihan Pengembangan dan Kompetensi Bidang Penalaran (BOPTN)	Tenaga Kependidikan
8.	Pelatihan aplikasi SIAMI	Dosen
9.	Workshop Penjaminan Mutu Polban	Dosen
10.	Pelatihan Peningkatan Skill	Tenaga Kependidikan
11.	Pelatihan Penggunaan Internet dan Komputer	Mahasiswa Baru
12.	Sosialisasi Layanan Perpustakaan	Mahasiswa & Tendik
13.	Pelatihan Pembinaan Karier	Mahasiswa
14.	Pelatihan Pengembangan Mutu SDM	Tenaga Kependidikan
15.	Pelatihan Metodologi Pembelajaran	Dosen
16.	Pelatihan Penggunaan Naskah Akademik	Tenaga

		Kependidikan
17.	Pelatihan Peningkatan Kapasitas : - Pembuatan Roadmap penelitian - Pelatihan PKM	Dosen
18.	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial	Dosen
19.	Pelatihan Pengembangan Sistem Informasi	Dosen
20.	Training Pengisian Borang Akreditasi	Dosen
21.	Pelatihan Kearsipan	Tenaga Kependidikan
22.	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Senat	Dosen
23.	Pelatihan Kepegawaian	Tenaga Kependidikan
24.	Workshop E-Learning	Dosen

Sumber : RKA/KL POLBAN 2019-2020

Tabel tersebut menunjukkan beberapa aktivitas kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh manajemen Polban dimana sasaran peserta pelatihan meliputi semua sumber daya yang ada di Polban yaitu dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Beberapa kegiatan diadakan untuk menjawab secara langsung permasalahan yang timbul dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Pelatihan kearsipan diberikan kepada tenaga kependidikan yang terkait dengan pengelolaan administrasi surat menyurat dan pengelolaan

perpustakaan. Pelatihan ini memberikan bekal pengetahuan kepada tenaga administrasi agar dapat bekerja sesuai dengan kaidah kearsipan sehingga masalah-masalah yang selama ini timbul akan dapat teratasi dengan baik dan benar. Kearsipan menurut [5] merupakan kegiatan menaruh warkat-warkat dalam suatu tempat penyimpanan secara tertib menurut sistem, susunan dan tata cara yang telah ditentukan sehingga pertumbuhan warkat-warkat itu dapat dikendalikan dan setiap kali diperlukan dapat secara tepat ditemukan kembali. Keluhan dari para pengguna perpustakaan telah sampai kepada pihak manajemen pengelola institusi, sehingga pihak manajemen mengambil keputusan dengan cepat untuk mengadakan pelatihan kearsipan bagi para tenaga administrasi terkait. Selain pelatihan kearsipan, manajemen juga mengadakan sosialisasi layanan perpustakaan bagi para mahasiswa baru. Hal ini sekaligus memperkenalkan penggunaan sistem digitalisasi dalam hal pelayanan perpustakaan. Dengan semangat 4.0 Polban berupaya untuk dapat terus mengikuti arus perkembangan globalisasi yang menuntut penggunaan teknologi digital dalam setiap aktivitasnya.

b. Para pegawai administrasi yang bertugas

untuk memberikan pelayanan kepada kegiatan mahasiswa masih bersifat kaku dan kurang cakap sehingga untuk mengantisipasi hal tersebut, manajemen Polban mengadakan beberapa pelatihan yang berupaya untuk menjadikan sumber daya manusia khususnya para tenaga administrasi yang menangani urusan kemahasiswaan mempunyai *skill* atau kecakapan yang lebih baik lagi dan menambah pengetahuan mereka mengenai pelayanan dan birokrasi yang mudah serta fleksibel. Pelatihan yang diberikan adalah pelatihan peningkatan skill, pelatihan kecakapan profesi, pelatihan pengembangan kompetensi dan pelatihan kepegawaian secara menyeluruh. Kemudian berdasarkan hasil wawancara bersama pejabat yang bertanggung jawab dengan urusan kemahasiswaan, diperoleh data bahwa saat ini sedang berlangsung pembuatan aplikasi yang akan memudahkan organisasi mahasiswa untuk menginput proposal kegiatan yang diajukan secara *online* dan juga dari aplikasi tersebut akan terlihat proposal kegiatan yang akan mendapat persetujuan dan juga akan terlihat proposal kegiatan yang akan mendapat pendanaan. Hal ini tentunya akan memudahkan kedua belah pihak yang terlibat yaitu bidang kemahasiswaan dan juga unit yang

menangani kegiatan kemahasiswaan tersebut.

- c. Merujuk pada [6] maka kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring dalam rangka pencegahan penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19). Sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia sudah menerapkan kebijakan ini dan tidak hanya sebatas kegiatan belajar mengajar saja, akan tetapi sistem *on-line* ini sudah diberlakukan untuk kegiatan ujian, sidang tugas akhir bahkan wisuda kelulusan para mahasiswa. Hal ini tentunya memerlukan pengelolaan yang tidak main-main mengingat pelajar dan mahasiswa adalah asset yang dimiliki bangsa untuk keberlangsungan estafeta kepemimpinan selanjutnya. Untuk itu pihak perguruan tinggi perlu mengupayakan semua sarana dan prasarana yang memungkinkan kegiatan belajar mengajar tetap terlaksana. Perkuliahan daring membutuhkan dukungan teknologi informasi yang memadai, namun demikian meskipun perguruan tinggi sudah menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi syarat terselenggaranya sistem belajar *on line*, tetap harus memperhatikan kesiapan dari para dosennya juga. Dosen harus mempunyai pemahaman dan keahlian yang benar mengenai cara mengajar secara daring dengan menggunakan media informasi yang ada. *E-learning* Polban merupakan

layanan pembelajaran daring untuk mahasiswa dimana dalam penggunaannya diperlukan alamat *email* yang sudah dibuat pada saat mahasiswa diterima dan masuk ke Politeknik Negeri Bandung dengan *username* dan *password* yang juga sudah dibuat. Sebagian kecil dari dosen Polban sudah mengenal dan menggunakan aplikasi *E-learning* ini dalam kegiatan belajar mengajar jauh sebelum pandemic Covid-19 melanda dunia. *E-learning* dianggap sebagai aplikasi sistem pembelajaran yang cukup efektif sehingga di masa pandemic ini sudah mulai diperkenalkan secara integral kepada semua dosen Polban. Tentunya tidak semua dosen memahami dan mampu untuk mengaplikasikan *e-learning* dalam kegiatan belajar mengajarnya, sehingga untuk tujuan meningkatkan kualitas para dosen Polban dalam hal penggunaan teknologi informasi, manajemen sudah melaksanakan kegiatan workshop *e-learning* yang terbagi menjadi beberapa termin pelaksanaan. Sampai dengan saat ini, sebagian besar dosen Polban sudah menggunakan aplikasi *e-learning* ini untuk menyampaikan materi kepada mahasiswa walaupun masih ada sebagian kecil yang memilih untuk menggunakan media lainnya seperti

Google Classroom, Google Meet, Zoom Meeting karena memang *e-learning* sendiri belum menjadi sebuah sistem aplikasi yang sempurna sehingga perlu juga untuk menggunakan media informasi lainnya agar kegiatan belajar mengajar tetap bisa terlaksana dengan lancar. Pandemic Covid-19 oleh sebagian pihak dianggap sudah menimbulkan disruptif dimana disruptif adalah teori dari inovasi yang digagas oleh pelaku dunia industri baru yang keberadaannya mengancam pelaku industri lama [7]. Dengan kata lain, dengan adanya inovasi disruptif akan mendatangkan segala perubahan yang signifikan dalam segala bidang, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Selain tidak pasti, kedatangannya pun tidak bisa terelakkan oleh siapapun. Covid-19 menjadi pemicu terjadinya disruptif dalam dunia pendidikan yang pada akhirnya merubah pola pengajaran di seluruh dunia yang awalnya dilakukan dengan menggunakan metode lama yaitu tatap muka secara langsung di kelas atau ruang belajar, dan sekarang menjadi pola pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan metode baru yaitu secara *on line* dengan memanfaatkan

teknologi informasi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen Polban sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh institusi dengan melaksanakan beberapa kegiatan pelatihan dengan sasaran atau target tujuannya adalah meningkatkan kecakapan para dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa dalam berbagai bidang keahlian, seperti pekerjaan clerical pengarsipan, keahlian dalam menggunakan teknologi informasi dan kemampuan untuk memahami alur birokrasi yang ringkas dalam hal pelayanan publik. Pelatihan tidak hanya diberikan kepada para pengelola institusi saja tetapi juga diberikan kepada mahasiswa sebagai pengguna berbagai sarana dan prasarana yang diterapkan oleh institusi Polban sehingga semua kebijakan mengenai pelaksanaan program pelatihan di berbagai bidang keahlian ini menghantarkan Polban untuk menjadi salah satu institusi pendidikan yang berupaya untuk mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang baik. Program inipun memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kinerja sumber daya manusia di Polban mengalami peningkatan dan menjadi lebih efektif.

Peneliti juga memberikan beberapa saran dimana sebaiknya manajemen Polban lebih memperhatikan kesesuaian antara tugas pokok dan fungsi dari sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menghasilkan SDM yang cakap dan bekerja sesuai dengan bidang

ilmu dan keahlian yang dimilikinya. Kemudian sebaiknya manajemen Polban melakukan studi banding ke perguruan tinggi lainnya yang sudah mempunyai pengelolaan sumber daya yang lebih baik, sehingga akan terjadi sharing ilmu dan pengalaman dalam mengelola sumber daya yang ada.

REFERENSI

- Stephen and Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Saefullah, Djadja. 2008, Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik : Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi. Bandung: LP3AN FISIP UNPAD
- Husni. 2016 Peranan Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi 48. Medan : Universitas Dharmawangsa
- Milviyati, Lisma. 2017. Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PTPN III Medan. Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU
- Saepulloh, 2018. Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Taekwang Subang : Perspektif Ekonomi Islam. Purwokerto : IAIN
- https://id.wikipedia.org/wiki/Politeknik_Negeri_Bandung
- Gie, The Liang, 1986. Efisiensi Kerja Bagi Aparat Administrasi Negara Indonesia, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Haryanto, T. Aris. 2007. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 2, Oktober, 160-171
- Surat Edaran Mendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan COVID-19 pada Satuan Pendidikan dan Nomor 36962/MPK.A/HK/2020
- Christensen, M. Clayton. 2016. The