

AKTUALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI “X” DI KOTA AMBON

Abdul Haris Tamalene¹

¹Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ambon

Email: buanoharis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan secara deskriptif praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan tinggi X di kota Ambon yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, analisa pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara tidak terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia pada institusi pendidikan tinggi X di kota Ambon sudah diterapkan secara baik sesuai prosedur yang ditetapkan (SOP).

Kata Kunci : MSDM, Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Analisa, Deskripsi, Pekerjaan

ABSTRACT

This study aims to explain descriptively the practices of human resource management in higher education institutions X in Ambon City which include planning, recruitment and selection, job analysis and job descriptions. This study is a qualitative study with data collection techniques, namely unstructured interviews. The results showed that the practice of human resource management in the higher education institution X in Ambon City had been implemented well according to established procedures (SOP).

Keywords: HRM, Planning, Recruitment, Selection, Job Analysis, Description

PENDAHULUAN

Sumber daya alam yang melimpah tidaklah mungkin dibiarkan begitu saja tanpa ada yang mengelolanya. Keberlangsungan sumber daya alam sangatlah tergantung dari sumber daya manusia yang mengelolanya. Dibutuhkan sumber daya manusia yang andal dan memiliki skill dibidangnya sehingga pengelolaan sumber daya alam dapat menghasilkan devisa bagi lingkungan sekitar, daerah dan Negara secara keseluruhan. Sumber daya manusia adalah factor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan manajemen operasionalnya. Bagaimana cara SDM mengelola semuanya itu yang kita sebut manajemen sumber daya manusia (HRM) yang mengandung maksud bahwa keputusan dan tindakan manajemen mempengaruhi sifat hubungan antara perusahaan dan karyawan (Beer *et al*, 1984). Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat efektif dalam faktor penentuan keberhasilan perusahaan dan telah menjadi kunci utama dalam perusahaan. Dengan pengelolaan yang benar, keuntungan yang mungkin didapatkan oleh perusahaan dari sumber daya manusia yang berkualitas dapat dimaksimalkan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan (Leman, 2014).

Pada umumnya praktek manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi berbeda-beda. Industri yang berbeda juga memiliki manajemen SDM yang berbeda pula. Perbedaan itu mencakup perencanaan, prosedur perekrutan SDM, cara analisa pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Manajemen yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga suatu organisasi dirasa perlu untuk memiliki standar yang cukup dalam menciptakan sumber daya manusia yang mumpuni dibidangnya mengingat industrialisasi saat ini telah memasuki revolusi industry 4.0 yang mengharuskan sumber daya manusia harus memperbarui diri dengan ketrampilan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup agar mampu bersaing dan berdaya guna. Dalam dunia pendidikan tinggi, para tenaga pengajar diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu dan pemikirannya dengan baik dengan tidak hanya berfokus pada mentoring tetapi juga penguasaan teknologi yang menunjang proses belajar. Salah satu penunjang proses pembelajaran juga tergantung pada tenaga dosen atau para pegawai lembaga pendidikan tersebut yang menjalankan setiap operasional lembaga.

Berdasarkan data yang ada, Universitas yang ada di Indonesia tidak cukup baik jika dibandingkan dengan Universitas terkemuka yang ada di dunia. Peringkat terbaik diwakilkan oleh Universitas Indonesia, namun hanya berada di ranking 763 dunia saja. Hanya ada 3 universitas yang masuk ke dalam 1000 terbaik. Sebagai perbandingan, Singapura memiliki universitas yang masuk ke dalam 30 besar universitas terbaik dunia, yaitu *National University of Singapore*. Sementara *Universiti Sains Malaysia* masuk peringkat ke 520. Faktor yang difokuskan adalah SDM (Dosen) baik dari jumlah, kualitas, kualifikasi dan sebagainya. Sebelum melihat hasil output seperti jumlah dosen, jumlah penelitian, kualifikasi dosen ada baiknya melihat input dari universitas untuk mencapai output tersebut seperti anggaran, tata kelola, rekrutmen. Melihat fakta yang ada, faktor-faktor input pada universitas masih tidak ideal untuk mendapatkan output yang ideal, sekalipun untuk universitas negeri. Universitas harus melakukan pembenahan untuk meningkatkan output yang ideal agar universitas mampu bersaing dengan universitas di dalam ataupun diluar negeri (Prasetyo et al.,2017).

KERANGKA TEORETIK

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja yang membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Biasanya SDM dikelola oleh sebuah divisi bernama Human Resource Department(HRD)/ Divisi Sumber Daya Manusia, adalah bagian atau departemen dari perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sering disebut pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja sering disebut performance management, gaji sering disebut kompensasi dan benefit.

Salah satu tugas dari divisi SDM adalah menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Divisi SDM menjadi departemen yang sangat penting untuk memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan SDM.

Peran SDM di Institusi Pendidikan Tinggi

Disini peran universitas sangat besar untuk menghasilkan produk terbaik. Dosen merupakan faktor utama dalam sebuah proses kegiatan belajar mengajar dalam universitas. Oleh karena itu pengembangan karir dosen harus diperhatikan, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dosen harus menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu: pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Purba, 2014). Pemerintah dan universitas menghabiskan anggaran yang cukup besar untuk peningkatan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi, biaya penelitian, seminar, publikasi ilmiah. Sehingga diharapkan akreditasi dsari universitas menjadi semakin meningkat dan reputasinya menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya reputasi sebuah universitas, secara tidak langsung universitas tersebut semakin dipandang baik di dalam ataupun di luar negeri dan dapat meningkatkan daya saing universitas tersebut. Untuk menjalankan program yang baik, diperlukan dosen yang memiliki mutu baik juga sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik. Pengembangan karir dosen menjadi sangat penting.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Zikmund (2006) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik dari sebuah populasi atau fenomena. Oleh karena itu jenis penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan praktek penerapan sumber daya manusia di lembaga pendidikan X. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan menggunakan metode wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur. Sugiyono (2013) menjelaskan wawancara semi-terstruktur ini termasuk dalam kategori in- depth interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

Sumber Data yang digunakan meliputi Sumber data primer adalah informasi tentang praktek penerapan sumber daya manusia, yaitu analisa pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi. Sumber data sekunder adalah company profile dari situs resmi institusi yang diteliti. Teknik penentuan Narasumber menurut Sugiyono (2013) mengatakan, dalam penelitian kualitatif, populasi dikenal dengan istilah situasi sosial dan sampel dikenal dengan istilah narasumber. Teknik penentuan narasumber yang peneliti gunakan adalah teknik purposive sampling, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Narasumber yang digunakan oleh peneliti adalah Narasumber 1 adalah Kabag Akademik dan sudah bekerja di lembaga pendidikan tinggi X selama 12 tahun. Narasumber 2 adalah Kabag Kepegawaian X dan sudah bekerja di selama 15 tahun. Narasumber 3 adalah Senior lecturer insitusi pendidikan X, sudah bekerja selama 17 tahun.

Dalam penelitian ini peneliti menguji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton, 1987 dalam Moleong, 2013; p. 330). Cross-check dilakukan dengan mencocokkan jawaban dari ketiga narasumber dengan pimpinan salah satu departemen yang ada di lembaga tersebut.

Moleong (2009) menafsirkan proses analisis data dalam tiga tahapan utama, yaitu: Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dan memeriksa seluruh data yang telah

dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber diantaranya : *Reduksi data*, yakni identifikasi satuan (unit) yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Reduksi data dilakukan melalui abstraksi data, yaitu merangkum keseluruhan data yang ditemukan dengan tetap menjaga originalitas inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang didapat dari hasil penelitian. Selanjutnya ringkasan data tersebut akan dikelompokkan atau dikategorisasikan dan dilihat keterkaitan antar kategori satu dengan yang lain sesuai dengan kerangka berpikir yang dibangun oleh penulis. Proses ini akan diakhiri dengan melakukan uji keabsahan terhadap data-data tersebut. *Penafsiran data*. Pada tahapan ini akan digunakan metode tertentu untuk mendapatkan teori substantif dari hasil pengolahan data.

DISKUSI

Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen dan staf pegawai di lembaga pendidikan X, diungkapkan beberapa hal terkait manajemen sumber daya manusia dalam lembaga tersebut dilihat dari prosedur berikut ini :

Proses Seleksi dan Rekrutmen

Screening CV dan dokumen pendukung sesuai persyaratan, Tes seleksi, jika lolos, memanggil untuk interview, kalau diterima akan mengikuti beberapa tahapan terkait pengangkatan sebagai staf pengajar maupun pegawai. Ada pola lain, yakni kandidat yang lolos screening dihubungi untuk interview. Kalau mereka lolos seleksi mereka akan berproses sesuai UU kepegawaian. Dengan demikian pada segmen ini, proses seleksi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan X adalah tes masuk dan screening dokumen. Para narasumber menyatakan hal yang sama mengenai proses seleksi yang terjadi, proses seleksi ini masih termasuk dalam SOP recruitment yang telah ditetapkan oleh institusi. Untuk memperoleh tenaga kerja yang qualified, lembaga pendidikan tinggi X perlu untuk melakukan proses recruitment. Berdasarkan informasi para informan penelitian, proses perekrutan dilakukan secara formal dengan mengacu pada persyaratan atau kualifikasi yang telah ditentukan institusi tersebut. Adapun kualifikasi untuk dosen minimal S2 (master) dan untuk pegawai minimal D3.

Job Analysis

Job analysis memuat informasi mengenai tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, akuntabilitas, indikator pencapaian, keterlibatan sumber daya manusia. Pada job analysis, kabag kepegawaian akan melakukan evaluasi terhadap suatu jabatan. Sebagai contoh menganalisa jabatan dosen dan pegawai melalui laporan kinerja tiap semester dan akan *diappraisal* oleh kabid Akademik untuk Analisis Pekerjaan. Penilaian terhadap analisis pekerjaan ini antara lain Penilaian dilakukan tiap 6 bulan atau satu semester, Appraisal untuk pegawai juga demikian dan Penilaian kinerja di pakai untuk mengukur keberhasilan.

Berdasarkan informasi dari narasumber, peneliti mendapat informasi bahwa, lembaga pendidikan tinggi X ini melakukan analisa pekerjaan secara reguler, yaitu satu tahun dua kali. Analisa pekerjaan ini dilakukan untuk meminimalisir kekurangan-kekurangan yang ada dan menjadi tolak ukur pengembangan SDM kedepan. Dari proses penilaian kinerja SDM di lembaga pendidikan tinggi X ini akan dapat mengidentifikasi kebutuhan pegawai dan dosen yang akan meningkatkan kinerja masing-masing departemen dilihat dari segi dan jenis pekerjaannya. Narasumber lain menambahkan keuntungan lain dari performance appraisal, yaitu identifikasi performa kerja

Job description

Hasil wawancara tentang job description diuraikan dibawah ini. Informasi Identifikasi Tugas, Kewajiban, Situasi dan Kondisi serta Pertanggung Jawaban atas Pekerjaan Mereka. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, diketahui bahwa lembaga pendidikan X ini memiliki deskripsi pekerjaan yang sudah terbagi-bagi dalam masing-masing departemen dan disusun oleh tiap departemen yang ada di organisasi di lembaga pendidikan X. Deskripsi pekerjaan itu diuraikan sesuai dengan tanggung jawab posisi dan jabatan dalam departemen.

SOP Perusahaan yang Diterapkan tenaga pengajar dan staf pegawai dalam Melakukan Pekerjaan dipahami sebagai berikut : Narasumber 1: SOP menjadi penuntun agar kami mengetahui apa yang harus dikerjakan, Narasumber 2: Tergantung kebijakan departemen, Narasumber 3: SOP sangat penting dan sangat efektif. Deskripsi pekerjaan yang sudah disusun oleh tiap-tiap departemen atau jurusan menjadi patokan pimpinan departemen untuk menyusun SOP yang akan menjadi pedoman dosen dan pegawai yang bekerja dalam departemen. SOP yang telah disusun tersebut oleh narasumber dinilai sangat efektif dan efisien, karena SDM tidak akan mengalami kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

Deskripsi Pekerjaan Berjalan

Para narasumber memberikan berbagai pendapatnya mengenai deskripsi pekerjaan yang sedang berjalan. Masing masing narasumber mengatakan : Narasumber 1: Sesuai dengan kebutuhan tiap departemen, Narasumber 2: Deskripsi pekerjaan berjalan sesuai kebutuhan mereka. Narasumber 3: Tergantung bidang yang ditangani dan background pendidikan bidang yang ditangani. Gambaran dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh departemen telah disusun berdasarkan kebutuhan dan peran departemen dalam lembaga pendidikan X. Perumusan Bentuk Tanggung Jawab SDM atas Pekerjaan Masing-masing akan dievaluasi oleh pimpinan tiap-tiap departemen.

Planning

Perencanaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan ini bertujuan agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien. Menurut narasumber yang telah di wawancara, lembaga pendidikan tinggi X sudah melakukan praktek planning.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Informan memberikan opininya sebagaimana berikut , Narasumber 1: Berupa dana untuk pengembangan SDM melalui pelatihan,keikutsertaan dalam berbagai seminar nasional dan internasional, Narasumber 2: Berupa persiapan alokasi dana untuk staff. Narasumber 3: Tentu saja ada. Kami mengadakan rapat perencanaan terkait anggaran untuk pengembangan SDM kami termasuk juga mendanai beberapa penelitian dan publikasi bagi dosen.

KESIMPULAN

Telah diuraikan bahwa, penelitian ini bertujuan hendak menjelaskan secara rinci bagaimana praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dilakukan. Pada lembaga pendidikan tinggi X di kota Ambon yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, analisa pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sebenarnya menampilkan kompleksitas tertentu. Persoalan itu akan dilihat dari sudut pandang penelitian kualitatif, dimana akan menyoroti bagaimana sudut pandang informan, dalam arti pegawai yang bekerja di lembaga X ini ketika menjalani proses rekrutmen dan menjalani hubungan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia pada institusi pendidikan tinggi X di kota Ambon sudah diterapkan secara baik sesuai prosedur yang ditetapkan (SOP). Dengan demikian pengelolaan pegawai dalam lembaga ini dilaksanakan sesuai dengan patokan yuridis yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Leman.Sutommy. 2014. *Studi Deskriptif Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan SMA X*. Jurnal Agora Vol 2 No 1.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, Dkk. 2017. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 5 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Pada Universitas Di Kota Semarang)*. Journal of Business.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zikmund, W. G. (2003). *Business Research Methods*. Ohio: Thomson South-Western.