



9 772579 492036



GANESHA PRESS  
2018

# MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS **GANESHA**

ISSN : 2579 - 4922 VOLUME 2, NOMOR 2, NOVEMBER 2018

Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam  
Ika Agustina, S. Pd., M.Si

Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi  
Tantangan Atau Kebutuhan  
Fuad Gagarin, SE., MM

Aktualisasi Ekonomi Syariah Dalam Perekonomian Indonesia  
Dr. (C). H. Syafrudin Makmur, SH., MH

Analisis SWOT Implementasi Finansial Teknologi Terhadap  
Kemudahan Dan Resiko Penyediaan Dana Di Indonesia  
Fisy Amalia, SE., MMCAAE  
Ilin Safrina, M. Pd

Model Knowledge Sharing System Pada Administrasi Keuangan  
Menggunakan Cloud Computing  
(Studi Kasus SMK Nusantara 1 Ciputat)  
M. Tafsiruddin, S.Kom., M.Kom

Pengaruh Deregulasi Dan Teknologi Terhadap Bisnis UMKM  
Hj. Tuti Herawati, SE., MM

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)  
Diani Hafni Harahap, MM

Efektifitas Perlindungan Dan Penegakkan Hukum Atas Investor  
Dan Rekrutasi Bottom Line  
Idrisi Raliya Putra, SE., M. Acc

Peranan "Diagnostic Management" Dalam Suatu Organisasi  
Winna Sarikusumaningtyas, S.Ip., MM



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
**GANESHA - JAKARTA**

**MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)**  
**GANESHA - JAKARTA**  
Volume 2, Nomor 2, November 2018

**Diterbitkan oleh** : STIE GANESHA PRESS

**EDITORIAL**

**Penanggung Jawab** : Dr. Warsono, M.Pd

**Redaksi Pelaksana** : Fahri, SH., MM., MH  
Abdul Kohar, S.Pd., M.Pd  
Fuad Gagarin, SE., MM

**Editor** : Dr. Ir. Sugeng Prayetno, SE.,MM  
Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM

**Penyunting** : Hendra Permadi, ST, MM  
M. Tafsiruddin, M.Kom

**Mitra Bestari** : Dr. Erna Widodo, MM  
Achmad Mulyana, SE., MM

**Layout & Desain** : Devan Rizaldi, S.Kom

**Administrasi Umum** : Slamet Rudjito, SE., MM  
Amir Hamzah, SH.I., MM

**Alamat Redaksi :**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
GANESHA – JAKARTA  
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan  
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842  
Email : [majalah.ganesha@yahoo.com](mailto:majalah.ganesha@yahoo.com)  
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

**Penerbit :**

STIE GANESHA PRESS  
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan  
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

# Pengantar

Sidang Pembaca yang terhormat,

Pada volume kedua nomor kedua di bulan November tahun 2018 disajikan 9 artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, mencakup pokok-pokok persoalan ekonomi dan manajemen.

Artikel pertama membahas Koperasi Simpan Pinjam dalam perspektif ekonomi islam. Pada artikel kedua dibahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi apakah merupakan suatu tantangan dan kebutuhan. Aktualisasi ekonomi syariah dalam perekonomian dunia kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas Analisis SWOT implementasi Finansial Teknologi terhadap kemudahan dan resiko penyediaan dana di Indonesia. Artikel kelima mengulas Model *Knowledge Sharing System* Pada Administrasi Keuangan menggunakan *Cloud Computing* (Studi Kasus SMK Nusantara 1 Ciputat). Pengaruh deregulasi dan teknologi terhadap UMKM kami ulas diartikel ke enam. Artikel ketujuh membahas Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN), *Did Earnings Management Gone By Investor Protection?* kami ulas di artikel kedelapan. Terakhir sebagai penutup artikel kesembilan kami bahas mengenai peranan '*Diagnostic Management*' dalam suatu organisasi.

Sidang Pembaca yang terhormat,

Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

*Salam Redaksi*

**DAFTAR ISI**  
**MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS**  
**GANESHA**  
**Volume 2, Nomor 2, November 2018**

|                                                                                                                                                                             |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Pengantar dari Redaksi                                                                                                                                                      | i        |
| Daftar Isi .....                                                                                                                                                            | ii       |
| Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam<br>Ika Agustina, S.Pd., M.Si .....                                                                                    | x - xx   |
| Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Tantangan<br>Dan Kebutuhan<br>Fuad Gagarin Siregar, SE., MM.....                                                             | xx - xx  |
| Aktualisasi Ekonomi Syariah Dalam Perekonomian Dunia<br>Dr. (C). H. Syafrudin Makmur .....                                                                                  | xx - xx  |
| Analisis SWOT Implementasi Finansial Teknologi Terhadap<br>Dan Resiko Penyediaan Dana Di Indonesia<br>Fisy Amalia, SE., MMCAAE Dan<br>Iln Safrina, M.Pd .....               | xx - xx  |
| Model Knowledge Sharing System Pada Administrasi Keuangan<br>Menggunakan <i>Cloud Computing</i> (Studi Kasus SMK Nusantara 1<br>Ciputat)<br>M. Tafsirudin, S.Kom., MM ..... | xx - xx  |
| Pengaruh Deregulasi Dan Teknologi Terhadap Bisnis UMKM<br>Hj. Tuti Herawati, SE., MM .....                                                                                  | xx - xx  |
| Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana<br>Nusantara (YAN)<br>Diani Hafni Harahap .....            | xx - xx  |
| Did Earnings Management Gone By Investor Protection?<br>Idris .....                                                                                                         | xx - xx  |
| Peranan ' <i>Diagnostic Management</i> ' Dalam Suatu Organisasi<br>Winna Sarikusumaningtyas, S.Ip., MM .....                                                                | xx - xx  |
| Panduan Untuk Penulis .....                                                                                                                                                 | xx - xxx |

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI TANTANGAN DAN KEBUTUHAN**

Fuad Gagarin Siregar, SE., MM  
Dosen STIE Ganesha Jakarta

### **ABSTRAK**

Manajemen SDM perguruan tinggi menjadi sebuah konsep, fakta dan gagasan, suatu kelompok (*genus*), komunitas kampus maupun personal. Manajemen SDM perguruan tinggi lebih menekankan bagian-bagian yang rumit dari sosok seorang dosen sebagai manusia biasa maupun kelompok masyarakat intelektual (terpelajar) yang bisa dielaborasi dalam kajian ilmiah maupun kultural.

Kata kunci : Kampus, Dosen, Masyarakat Intelektual (terpelajar)

### **PENDAHULUAN**

Di dalam organisasi, korporasi dan institusi kerja faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting, termasuk di perguruan tinggi yang dikenal dengan profesi dosen. Manajemen SDM menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang dimana menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas institusi. Siagin (2008:1) mengajukan pertanyaan kenapa manajemen SDM memegang posisi strategis dalam gerak roda institusi?

### **PEMBAHASAN**

Penemuan jawaban yang bisa memuaskan semua pihak dalam konteks logis dan rasional bisa menggunakan berbagai pendekatan, baik politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administratif dan teknologikal. Dalam pendekatan politik dipahami bahwa manajemen SDM dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap manajemen SDM secara mikro dan makro. Dimana asset yang terpenting yang dimiliki suatu institusi adalah SDM. Pengamatan yang sering dilaporkan banyak pakar, menurut Siagian (2008;3) menyakini bahwa berbagai institusi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, setia meraih kemajuan yang sangat besar buat institusi dan pribadinya terbuka dengan lebar.

Pendekatan ekonomi yang juga memahami bahwa modal, mesin, metoda kerja dan bahan yang merupakan benda mati. Modal yang besar tidak dengan sendirinya menjadikan suatu institusi menjadi bonafid. Melainkan modal yang dimiliki oleh institusi hanya semakin besar dan berkembang bila dikelola secara tepat oleh manajemen yang tepat hanya mungkin dilakukan oleh manusia yang tidak saja ahli dan terampil dalam bidangnya masing-masing, akan tetapi juga memenuhi berbagai persyaratan non teknikal lainnya, seperti loyalitas, disiplin pribadi, dan institusional, dedikasi, kesediaan membawa kepentingan pribadi kepada kepentingan yang

lebih luas yaitu, kepentingan bersama dalam kelompok dan organisasi. Mesin yang canggih sekali hanya menjadi barang dan benda mati bila tidak digerakkan atau dijalankan oleh manusia. Ilustrasi ini juga berlaku di perguruan tinggi semegah dan secanggih apapun fasilitas dan bangunannya, tetapi tidak didukung SDM yang berkualitas yang dihasilkan melalui manajemen SDM perguruan tinggi profesional. Maka perguruan tinggi tersebut tidak akan berkembang dengan maksimal bahkan cenderung statis dan mempertahankan *status quo*.

Begitu juga dalam pendekatan sosio kultural, saat ini semakin disadari bahwa harkat dan martabat SDM dosen harus diakui, dihormati dan bahkan dijunjung tinggi. Mengakui dan menghormati serta menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen memberikan makna kesempatan berkarya bagi dosen dengan segenap potensi yang dimilikinya. Artinya kini sudah umum diterima pendapat bahwa bagi seorang dosen mempunyai pekerjaan yang tetap dengan penghasilan yang wajar tidak lagi dilihat semata-mata sebagai usaha untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang bersifat kebendaan, akan tetapi kebutuhan sosio-psikologi yang pada puncaknya seorang dosen dalam teori Maslow ingin juga mencapai aktualitas dirinya menjadi dosen yang profesional melalui pendekatan budaya kerja merupakan sebuah tantangan sekaligus kebutuhan.

Manajemen SDM perguruan tinggi sebagai bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika. Salah satu tantangan (*challenge*) bagi manajer pendidikan tinggi khususnya manajemen SDM yakni menghadirkan profesi dosen profesional dimana *output* akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Sekaligus eksistensi dosen profesional menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut. Lalu muncul pertanyaan kritis, apa itu manajemen SDM perguruan tinggi?.

Meminjam konsep manajemen secara umum, manajemen SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Kajian manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah berevolusi mengkhususkan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi.

Manajemen SDM perguruan tinggi menjadi sebuah konsep, fakta dan gagasan, suatu kelompok (*genus*), komunitas kampus maupun personal. Manajemen SDM perguruan tinggi lebih menekankan bagian-bagian yang rumit dari sosok seorang dosen sebagai manusia biasa maupun kelompok masyarakat intelektual (terpelajar) yang bisa dielaborasi dalam kajian ilmiah maupun kultural.

Sumber daya manusia (*human resource*) adalah *the people who are ready willing, and able to contribute to organizational goals*. Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan *organizational goals* disini bukan hanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dunia industri, politik, pemerintahan, melainkan juga untuk perguruan tinggi, baik secara *scientific* maupun *cultural* yang dikenal dengan konsep manajemen SDM perguruan tinggi.

Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi menjadi ‘challenge’ sekaligus kebutuhan perguruan tinggi dan *stakeholdernya*. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih memfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus (*manage*) segenap potensi dosen maupun meminimalisirkan berbagai kekurangan yang dimilikinya. Sehingga pada akhirnya manajemen SDM perguruan tinggi mampu menampilkan profil dosen profesional sesuai dengan amanah yang dipikulnya, mengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen bukan sekedar saja pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dengan pengabdian kepada masyarakat.

Bila salah satu instrumen tri dharma perguruan tinggi tersebut diabaikan dosen, misalnya dosen dan perguruan tingginya semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pengajaran secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka dosen dan perguruan tinggi tidak akan memiliki gairah sebagai suatu lembaga penyelenggaraan pendidikan professional dan pada gilirannya akan berdampak pada budaya kerja dosen dan perguruan tinggi yang rendah.

Kehadiran atau kecerdasan manajemen SDM dosen memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa sumber daya manusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk *image* mutu lulusan maupun posisi ini diperkuat dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malah lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya.

Untuk itu SDM Perguruan Tinggi baik pada pimpinan level puncak sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan dosen profesional dengan melayani *all out*, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga *relationship*. Manajemen SDM perguruan tinggi juga bisa menjadi *generator* pembangkit semangat kerja dosen, mendampingi dosen untuk berani menghadapi dan mengisi kehidupannya agar lebih bernilai dan bermakna baik untuk dirinya, orang-orang disekitarnya dan lingkungan tempatnya ia berada, sehingga eksistensi dosen dimanapun ia berada tetap menjadi cahaya bagi alam sekitarnya (HRD Indonesia). Karena dosen dianggap masyarakat sebagai profesi yang mulia, profesi maha guru, profesi berbasis keilmuan, kecendekiawanan dan intelektualitas.

#### **A. Tantangan-Tantangan Dalam Manajemen SDM Perguruan Tinggi**

Siagian (2008;25-26) menyatakan bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi atau institusi manusia beraktivitas di masa depan termasuk di perguruan tinggi adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut manajemen yang semakin efisien, efektif dan produktif. Begitu juga harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa

mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasi lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan institusional.

Beberapa tantangan yang dihadapi manajemen SDM perguruan tinggi bisa dikategorikan dalam dua kontraksi yakni tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari lingkungan eksternal perguruan tinggi dimana berada.

Mengelaborasi berbagai tantangan internal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi tidaklah terlalu rumit, siagian (2008;55) menyatakan ada beberapa tantangan internal perguruan tinggi dalam manajemen SDM dosen, antara lain : 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estimasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, dan 5) rancangan bangun institusi dan tugas pekerjaan.

Alasan lainnya adalah manajemen SDM perguruan tinggi bisa memulai dari target apa yang akan dicapai perguruan tingginya, misalnya kebanyakan di Indonesia perguruan tinggi memiliki cita-cita menuju *world class university (WCU)*. Perguruan tinggi lainnya mungkin terdepan dalam teknologi, pelopor peradaban, sampai membentuk insan yang bertaqwa dan berkarakter.

Dari target dan capaiannya yang ingin diraih perguruan tinggi, turunan identifikasi tantangan ke depannya akan lebih mudah diurai, seperti yang dijelaskan Kusmantoro (Ketua Komisi D Norma dan Kajian Strategi, SA Institut Pertanian Bogor/IPB) bahwa perguruan tinggi yang memiliki cita-cita mencapai WCU, misal perguruan tinggi IPB, dan perguruan tinggi lainnya. Tantangan manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi tersebut kesulitan mengadopsi sistem nilai-nilai yang bertaraf *World Class University* untuk dikembangkan dengan sungguh-sungguh baik dalam instrumen legal sampai terbentuknya budaya berkualitas global (*global quality culture*). Budaya berkualitas global itu bisa diinventarisir diantaranya adalah etika akademik yang dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan kegiatan di bidang akademik.

Tantangan manajemen SDM perguruan tinggi yang mengedepankan target pembentukan insan yang bertaqwa dan berkarakter-perguruan tinggi tersebut harus dapat meletakkan basis yang kuat melalui pembangunan karakter dosen yang memiliki etika akademik dengan ciri-ciri rasional, objektif, dan normatif. Etika akademik tersebut harus menjadi unsur fundamental moralitas dalam menghadapi perkembangan sosial, ekonomi, politik, budaya dan iptek. Sehingga selain tanggung jawab individu yang mengutamakan kompetensi profesional, kejujuran, integritas dan obyektivitas sebagai institusi perguruan tinggi harus mampu mempertanggungjawabkan ke publik, hormat kepada martabat dan hak azasi manusia serta dapat menjadi sumber acuan budaya luhur bangsa Indonesia.

Tantangan-tantangan manajemen SDM perguruan tinggi, sekaligus menghadirkan kebutuhan untuk mencapai *World Class University* dengan cara :

1. Menjunjung tinggi nilai-nilai ilmiah, etika, estetika, prinsip kebenaran dan kejujuran ilmiah, sehingga tidak terjadi illegal *teaching*, plagiat intelektual;
2. Menjaga standar profesi dan standar ilmiah yang tinggi secara berkelanjutan setingkat dengan universitas kelas dunia;
3. Tidak melakukan diskriminasi dalam pelaksanaan kegiatan akademik;
4. Menciptakan lingkungan belajar mengajar yang berkualitas dan bertaraf internasional;
5. Mengembangkan dan menerapkan IPTEK yang bermanfaat bagi kesejahteraan bangsa dan seluruh umat manusia.
6. Menghormati hukum dan hak asasi manusia maupun tidak merusak lingkungan hidup dengan sewenang-wenang;
7. Mampu menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan bertaraf internasional (kusmantoro, 2008;1-3).

Nilai-nilai di atas penting untuk menjadi landasan bagi pembuatan kebijakan akademik dan terus dikembangkan melalui berbagai instrumen serta dilaksanakan secara komprehensif beserta jaminan mutu, pemantauan dan evaluasi sehingga menjadi budaya akademik di setiap perguruan tinggi. Pencapaian unsur-unsur tersebut menjadi tingkah laku dosen sangat menentukan kualitas perguruan tinggi menjadi institusi universitas bertaraf internasional yang dapat mensejahterakan segenap civitas akademiknya serta seluruh rakyat Indonesia dan umat manusia.

Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi bisa berinovasi melakukan perubahan lingkungan manajemen SDM. Dimana akuntabilitas unit manajemen SDM perguruan tinggi secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia usaha (bisnis) memasuki “departemen personalia” dalam struktur organisasinya. Dimana tugas utama departemen personalia mulai menunjukkan eksistensi ketika diberikan kewenangan mengambil alih tugas mempekerjakan, dan memberhentikan pekerja dari pengawas, menjalankan fungsi penggajian. Saat teknologi muncul manajemen SDM di dunia usaha sudah mulai memainkan peran yang lebih luas dalam pelatihan dan promosi karyawan. Munculnya peraturan serikat pekerja tahun 1930 juga menambah tantangan baru bagi manajemen SDM perguruan tinggi untuk tidak boleh bersikap diskriminatif.

Lingkungan yang cepat berubah di luar kampus turut menjadi tantangan dalam pencapaian kerja manajemen SDM perguruan tinggi. Globalisasi mengacu pada kecenderungan perguruan tinggi untuk memperbaiki ekspansi pasarnya. Hadirnya perguruan tinggi asing menjadi ancaman serius bagi kelangsungan perguruan tinggi dalam negeri. Lonceng kompetensi sudah dibunyikan, ini memberikan signal siap atau tidak siap warga kampus sudah bersaing dalam tataran global. Kondisi ini memaksa manajemen SDM perguruan tinggi eksis dan mampu meningkatkan pengetahuan, cara kerja dan komitmen kerja dosen yang ada diluar negeri.

## B. Kebutuhan Manajemen SDM Perguruan Tinggi

Pengembangan (*development*) dosen tampak menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu sumber daya manusia dosen (SDMD) perguruan tinggi melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir. Upaya-upaya seperti itu mesti bisa dihadirkan dalam manajemen SDM perguruan tinggi yang mampu memenuhi harapan publik (*stakeholder*) perguruan tinggi berdasarkan "*market-oriented*". Apalagi tantangan iklim kompetensi semakin menghangat di era globalisasi. Tantangan ini menghadirkan kebutuhan perguruan tinggi hanya memfokuskan dari masyarakat pengguna (*user*), masyarakat intelektual, dan masyarakat peminat pendidikan tinggi (calon mahasiswa). Oleh sebab itu keluwesan dan keleluasaan sistem kerja, budaya kerja dan struktur organisasi perguruan tinggi di evaluasi dan diperbaiki secara berkesinambungan dan masif.

Organisasi yang melakukan itu, tidak lain adalah manajemen SDM perguruan tinggi dengan demikian kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi yang kuat dan profesional tidak bisa dihindari. Fungsi manajemen SDM perguruan tinggi adalah *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, competition, continuity, security, bargaining, information* (Castetter, 1981;51).

Kinerja dari manajemen SDM perguruan tinggi adalah keberhasilan dalam melakukan pengembangan potensi dosen, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja personal dosen, maupun kelompok fungsional dosen. Hal ini selaras dengan pendapat Castetter (1982;275) menyatakan bahwa pengembangan harus dipandang sebagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan perseorangan maupun *group* agar mereka lebih bertanggung jawab dalam sistem yang dibentuk.

Parameter berkembangnya dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bukan hanya dilihat dari produktivitas pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Secara normatif ketiga hal itu juga bisa dilihat dari : a) jenjang pendidikan, b) jabatan fungsional. Untuk melihat itu secara obyektif, kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi menjadi hal yang tidak bisa dipungkiri. Manajemen SDM perguruan tinggi yang mesti memahami, bagaimana seorang dosen menjalankan kegiatan akademiknya sekaligus mengembangkan diri sesuai dengan fitrah tugas dan fungsinya dalam melaksanakan tri dharman perguruan tinggi.

Jadi fokus utama manajemen SDM perguruan tinggi adalah memberikan kontribusi pada suksesnya institusi perguruan tinggi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi kampus adalah dengan memastikan aktivitas SDM dosen mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Produktivitas SDM dosen diukur dari jumlah *output* kerja peningkatan tanpa henti pada produktivitas kerja terutama dalam kompetensi global. Produktivitas kerja dosen disebuah perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen SDM perguruan tinggi itu sendiri.

Kualitas SDM dosen merupakan suatu barang/jasa dihasilkannya dari tenaga dan pikirannya akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu perguruan tinggi. Bila perguruan tinggi memiliki reputasi dosen sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendekiawan yang kualitasnya buruk, perkembangan dan kinerja perguruan tinggi tersebut akan berkurang.

Sedangkan pelayanan SDM dosen sering kali terlibat pada proses produksi jasa yang diberikan pada *customer* perguruan tinggi. Manajemen SDM perguruan tinggi harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua *stakeholder* perguruan tinggi, tidak hanya pimpinan puncak, karena seringkali membutuhkan perubahan pada budaya perguruan tinggi, gaya kepemimpinan dan kebijakan SDM. Untuk mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM perguruan tinggi haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, diantaranya perencanaan dan analisis SDM, kesetaraan kesempatan kerja, rekrutmen, pengembangan budaya intensif, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan kerja yang kondusif dan lain-lainnya. Semua aktivitas-aktivitas SDM yang ada diperguruan tinggi. Intinya manajemen SDM perguruan tinggi harus mampu menghadirkan dosen berkualitas yang memiliki budaya kerja profesional.

### **C. Mengetahui Profesi Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi**

Dosen adalah seorang yang berprofesi sebagai pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mendidik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 dikatakan bahwa : “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Peraturan ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya sebagai seorang pendidik profesional perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang dilakukan dosen dikenal sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi.

Untuk melaksanakan tugas yang sangat kompleks tersebut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 45 dijelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian profesi dosen bisa dikategorikan sebagai pekerjaan khusus multi talenta dan keterampilan paripurna yang dilaksanakannya berdasarkan prinsip :

1. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
2. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
3. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;

4. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Tugas pokok dosen terdiri dari tiga tugas besar bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Disamping itu tugas pokok lainnya, seorang dosen berkewajiban dalam pengembangan kegiatan akademik, organisasi profesi dan partisipasi dalam perguruan tinggi tempat yang bersangkutan kerja. Biasanya di buku panduan akademik perguruan tinggi dijelaskan sebagai perguruan tinggi menginventarisir tugas-tugas dosen meliputi:

1. Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan sesuai dengan bidangnya masing-masing;
2. Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis sehingga mereka dapat mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya;
3. Membina mahasiswa dari segi intelektual sekaligus sebagai konselor;
4. Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya sekaligus juga mampu menciptakan sejumlah konsep teori dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiah;
5. Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi seminar (*peer group*), seminar, jurnal ilmiah atau kegiatan pameran dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan atau kesenian;
6. Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian dan pelayanan pada masyarakat;
7. Melaksanakan kerja dalam tim dengan pihak lain di dalam manajemen akademik untuk pencapaian visi universitas;
8. Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar; (BPMA-UI, 2007;5)

## **PENUTUP**

Meminjam maksud buku SPMA-UI dinyatakan bahwa dosen profesional adalah dosen yang bekerja berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyuguhkan karya terbaik (*best practice*) secara terus-menerus tanpa batas (*infinite searching for excellence*) sesuai dengan profesinya. Profesionalisme seorang dosen bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu, tetapi juga dituntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, dosen profesional memunyai peran bukan hanya ganda melainkan multi, yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahlian, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan

kepuasan civitas akademiknya sebagai *stakeholders* perguruan tingginya. Pelanggan utama dosen adalah mahasiswa.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seorang dosen yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) berhak atas profesinya, antara lain :

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Begitu juga dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seorang dosen mempunyai kewajiban, antara lain;

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## DAFTAR PUSTAKA

Ansharullah, A. dan kawan-kawan, *Pentingnya pengembangan dosen dalam meningkatkan proses belajar mengajar di perguruan tinggi, presented in a seminar and workshop entitled; Improving Teaching and Learning in Higher Education; Indonesian-Australia Experience*, Malang: Brawijaya University, 16-18 January 1996.

Badan Penjamin Mutu Akademik UI, 2007, *Pedoman Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia*, Jakarta: UI Press.

- Depdiknas RI. *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi*, Jakarta: Dirjen Dikti Depdiknas RI.
- Hasri, Salfen. (2004), *Manajemen Pendidikan; Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*, Makasar: Yayasan Pendidikan Makasar.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999) *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rosyada, Dede. (2007), *Paradigma Pendidikan Demokratis; Sebuah Metode Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Kencana-Preada Media Group.
- Soehendro, Bambang. (1996), *Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang*, Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti.
- Siagian, Sondang, P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujak, Abi. (1990), *Kepemimpinan Manajer*, Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, Sarlito. (a) *Budaya Kerja PNS*, <http://www.visi-online.com/visimag.php?art.id=37>, Diakses tanggal 16 Maret 2004