

Pengembangan sumber daya manusia berbasis otonomi di PTN-BH: Kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik perguruan tinggi dibawah otonomi penuh lembaga pemerintahan berbadan hukum

Ellisya Coryna Hadi

Produk Studi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: corynaaenech@gmail.com

Kata Kunci:

teori; strategi; otonomi; implementasi; faktor kewenangan

Keywords:

theory; strategy; autonomy; implementation; authority factors

ABSTRAK

Seiring perkembangan tiap tahun selalu terjadi problematika di kampus-kampus negeri. Akses pembelajaran yang kurang efektif menjadi perdebatan para mahasiswa, mengenai siapa yang dipertanggung jawabkan. Pembuatan artikel ini dituliskan untuk mengungkap kualifikasi dan kompetensi yang ada pada dosen pendidik. Isu-isu yang mengguncangkan para mahasiswa, tentunya mengundang kepenasaranan terhadap badan hukum Indonesia. Sebagai anak hukum yang tentunya sadar akan hukum, perlu sekali kita mengkritisi masalah-masalah yang terjadi, terutama dalam pengajarannya. Sempat saya baca mengenai SDM itu seperti apa, yang

dapat dikembangkan untuk sistem produksi. Penelitian mengenai SDM sebagai tenaga pendidik di PTN-BH ini diangkat karena ketidakpuasan para mahasiswa yang tidak mendapat hak sepenuhnya sebagai mahasiswa. Pembelajaran hanya mengandalkan kehadiran, pembelajaran yang monoton dan penyalahgunaan wewenang dosen terhadap mahasiswanya, tentunya dari kualifikasi diatas terdorong untuk melakukan penelitian ini yang berdasar pada hasil kualifikasi para mahasiswa dan metode kuantitatif. Beberapa perguruan tinggi sudah terlihat untuk mencoba memanfaatkan modal intelektualnya. Tertarik kesimpulan bahwasannya Kebijakan mengenai PTN-BH ditekankan kembali dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Struktur organisasi diluar empat unsur tersebut diserahkan kepada kebijakan dan kebutuhan masing-masing PTN-BH, dengan demikian mengakibatkan terbukanya keberagaman. Penilaian Perilaku Kerja dan Penilaian Tujuan Kerja PNS digabungkan dalam evaluasi prestasi kerja PNS.

ABSTRACT

Along with developments, problems always occur on state campuses every year. Access to learning that is less effective becomes a debate among students about who is responsible. The making of this article was written to reveal the qualifications and competencies that exist in teaching lecturers. Issues that have shaken the students, of course, invite criticism of Indonesian legal entities. As legal children who are certainly aware of the law, it is very necessary for us to criticize the problems that occur, especially in teaching. I had read about what HR is like, which can be developed for a production system. This research on human resources as teaching staff at PTN-BH was raised because of the dissatisfaction of students who did not receive full rights as students. Learning only relies on attendance, monotonous learning and abuse of lecturers' authority over students. Of course, the qualifications above are motivated to carry out this research which is based on the results of student qualifications and quantitative methods. Several universities have been seen trying to utilize their intellectual capital. It is interesting to conclude that the policy regarding PTN-BH was re-emphasized



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

with the enactment of Government Regulation Number 4 of 2014 concerning the Implementation of Higher Education and Management of Higher Education. The organizational structure outside of these four elements is left to the policies and needs of each PTN-BH, thereby resulting in the opening up of diversity. The Assessment of Work Behavior and the Assessment of Work Objectives of PNS are combined in evaluating the work performance of PNS.

Pendahuluan

Pelatihan adalah cara untuk menangani masalah yang tumbuh di mata publik, responsif dan wajib ke daerah lokal yang lebih luas, mendorong tingkat penalaran dan budaya daerah setempat, memberikan penemuan baru yang bermanfaat dan melayani kepentingan masyarakat, dan negara. Pada umumnya, peningkatan sifat pendidikan negara Indonesia telah diperjuangkan oleh arsitek utama mulai dari awal kebebasan pada tahun 1945. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, telah dinyatakan bahwa salah satu tujuan didirikannya pemerintahan negara Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pembuatan artikel ini dituliskan untuk mengungkap kualifikasi dan kompetensi yang ada pada dosen pendidik. Isu-isu yang mengguncangkan para mahasiswa, tentunya mengundang kepenahsaranan saya terhadap badan hukum Indonesia. Sebagai anak hukum yang tentunya sadar akan hukum, perlu sekali kita mengkritisi masalah-masalah yang terjadi, terutama dalam pengajarannya. Sempat saya baca mengenai SDM itu seperti apa, yang dapat dikembangkan untuk sistem produksi.

Penelitian mengenai sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik di PTN-BH ini diangkat karena ketidakpuasan para mahasiswa yang tidak mendapat hak sepenuhnya sebagai mahasiswa. Pembelajaran yang hanya mengandalkan kehadiran, pembelajaran yang monoton dan penyalahgunaan wewenang dosen terhadap mahasiswanya, tentunya dari kualifikasi diatas terdorong untuk melakukan penelitian ini yang berdasar pada hasil kualifikasi para mahasiswa dan metode kuantitatif.

Rumusan Masalah

Seiring perkembangan tiap tahun selalu terjadi problematika di kampus-kampus negeri. Akses pembelajaran yang kurang efektif menjadi perdebatan para mahasiswa, mengenai siapa yang dipertanggung jawabkan, apakah badan hukumnya atau dosen pengajarnya.

Sumber daya manusia yang kita lihat ini nyatanya merupakan suatu kuantitas yang sangat penting, yang tentunya harus dimiliki oleh tiap-tiap lembaga sebagai syarat pengembangan. Ada seorang ahli Mathis and Jakson mengatakan bahwa SDM adalah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi yang disertai tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan sesuai keinginan. Teori diatas menggaris bawahi bahwasannya adanya SDM guna alat untuk suatu rancangan guna mencapai sebuah tujuan. Lalu teori

pengembangan SDM seperti apa yang dikembangkan di lembaga perguruan tinggi saat ini.

Adanya strategi pengembangan SDM tentulah penting, tidak hanya terfokus pada suatu kuantitas saja. Tapi sadarkah kita lemahnya pendidikan yang ada di Indonesia nyatanya menjadi boomerang dalam negeri sendiri. Ketidak kondusifan para pengajar dalam memberikan pengetahuan pada yang di didik tentunya membawa kekacauan yang akan merusak struktural dalam kependidikan tersebut. Bagaimana penanganan seperti ini bisa lekas terselesaikan.

Pengembangan SDM di PTN-BH tentunya sudah harus terbekali, lalu masih dibuat pertanyaan oleh sebagian mahasiswa dikemanakan pembekalan tersebut apakah sudah teralisasi dengan baik ataukah malah sebaliknya.

Apa-apa saja yang menjadi faktor kewenangan otonom dalam mendorong kemajuan SDM di PTN-BH. Terbilang sedikit yang tahu kewenangan yang seharusnya bertanggung jawab dalam pengolahannya. Maka dari itu pendidikan pengajaran sangat penting untuk dapat diterapkan.

Pembahasan

SDM adalah elemen utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari asosiasi, baik organisasi maupun perusahaan. Selain itu, SDM juga merupakan komponen yang mempengaruhi perkembangan suatu kelompok. Orang adalah berbagai aset dari aset yang berbeda, karena orang memiliki keterampilan penalaran, sentimen, dan cara berperilaku yang berbeda, oleh karena itu kapasitas besar dalam aset manusia diperlukan sehingga SDM diawasi dengan tepat dan mahir. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam 19 rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu lembaga apapun bentuk serta tujuan nya, manusia mengelola dan merawat lembaga saat mereka menjalankan misi mereka, yang didasarkan pada berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi manusia adalah gerakan perhitungan penting dari setiap jenis fondasi atau asosiasi. Eksekutif adalah proses masalah yang berbeda dalam tingkat perwakilan, karyawan, karyawan, direktur dan pekerja lain untuk dapat membantu pelaksanaan asosiasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Anggraini, 2019).

Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang seharusnya dicapai oleh seorang pegawai dalam menerapkan fungsinya sesuai tanggung jawab yang teramanahkan. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi -fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui

seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama - sama yang dijadikan sebagai acuan.

Evaluasi pelaksanaan kerja pegawai pemerintah merupakan proses penilaian yang efisien yang diselesaikan oleh pejabat survei terhadap fokus kerja perwakilan dan perilaku kerja pegawai pemerintah sesuai (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Alasan penilaian adalah untuk menilai pameran pegawai pemerintah, yang dapat memberikan arahan kepada dewan untuk menilai eksekusi unit dan eksekusi yang umumnya otoritatif. Penilaian Perilaku Kerja dan Penilaian Tujuan Kerja PNS digabungkan dalam evaluasi prestasi kerja PNS. Penilaian pelaksanaan pekerjaan terdiri dari dua komponen, yaitu SKP (target kerja yang representatif) dan Perilaku Kerja dengan bobot evaluasi masing-masing komponen SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Konsekuensi dari evaluasi pelaksanaan kerja pegawai pemerintah digunakan sebagai alasan untuk berpikir (Anggraini, 2019).

Pandangan perbaikan pembangunan yang terletak pada manfaat relatif dengan tergantung lebih pada aset reguler dan pekerjaan sederhana, seperti yang sekarang dimulai menghadapi pergeseran menuju perbaikan yang lebih menekankan kebesaran serius. Berbagai jalan, termasuk pendidikan, dapat dimanfaatkan dalam upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan ini adalah cara untuk bekerja pada sifat SDM yang menggarisbawahi lebih banyak pada pengaturan karakteristik mendasar, seperti kepercayaan diri dan pengabdian, karakter, pengetahuan, disiplin, imajinasi, dll.

Karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain digambarkan dengan adanya komponen kreatifitas dan efisiensi diakui dengan konsekuensi dari pekerjaan atau pelaksanaan yang baik secara eksklusif atau dalam pertemuan. Masalah ini akan diselesaikan apabila SDM dapat menunjukkan konsekuensi dari pekerjaan yang bermanfaat secara bijaksana dan memiliki informasi, kemampuan, dan kapasitas yang umumnya dapat diperoleh melalui sekolah. Oleh karena itu, pelatihan adalah salah satu jawaban untuk bekerja pada sifat SDM (Mufid, 2016).

Kreativitas dan produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil kerja atau kinerja individu atau kelompok, adalah karakteristik yang menentukan dari sumber daya manusia berkualitas tinggi dan rendah. Masalah ini akan diselesaikan jika SDM dapat menunjukkan pengaruh dari pekerjaan yang bermanfaat dengan baik dan memiliki informasi, kemampuan, dan kapasitas yang umumnya dapat diperoleh melalui ajaran. Adapun konsep dari pengembangan sumber daya manusia dimana suatu program untuk bekerja pada sifat SDM melalui pelatihan akan memberikan keuntungan untuk yayasan sebagai efisiensi, tekad, kemampuan kerja, kesehatan, dan kemampuan beradaptasi kelembagaan dalam mengharapkan iklim, baik dari dalam maupun dari luar instansi yang bersangkutan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu terdapat pengembangan makro dan pengembangan mikro. Dari strategi pengembang SDM dilakukannya pengambil keputusan dan pencetus rancangan

pendidikan yang dimana tentunya dilakukan oleh pemerintah. Metode ini memiliki ekstensi yang luas dan umum, yang berarti bahwa itu tidak dilakukan oleh satu atau beberapa orang, tetapi mencakup area lokal secara keseluruhan. Metodologi yang diusulkan terdiri dari tiga bagian utama, khususnya tujuan, dasar, dan prioritas dalam tindakan.

Lalu untuk strategi pengembangan sumber daya manusia dari pengembangan mikro nya sendiri memiliki upaya untuk bekerja meningkatkan SDM, kita dapat mengatakan bahwa jika motivasi di balik peningkatan sumber daya manusia, terbatas pada upaya untuk meningkatkan penciptaan dan pergantian peristiwa keuangan, kemudian, pada saat itu, dapat dikatakan bahwa informasi itu permintaan dapat dibatasi pada informasi tentang jenis utama, dan, yang mengejutkan, dalam beberapa disiplin hanya, tetapi jika apa yang tersirat dalam pengembangan SDM, adalah memahami seluruh individu untuk menggantikan tugas Khilafah.

Kebijakan perguruan tinggi sebagai Badan Hukum (PTN-BH) merupakan salah satu contoh kebijakan pemerintah yang mendiskriminasi masyarakat berpenghasilan rendah di perguruan tinggi. Hasil analisis, Perguruan Tinggi di Indonesia dilihat dari bentuk akademik, politeknik, sekolah institut atau universitas, dan antaranya jenis-jenis perguruan tinggi tersebut terdapat kebijakan yang berasal dari pemerintah atau yang dikenal sebagai PTN-BH. Penyebutan pertama kali PTN-BH pada ayat (1) pasal 65 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi: “Pelaksanaan kemerdekaan pendidikan lanjutan dapat diberikan secara khusus berdasarkan penilaian eksekusi oleh pendeta kepada PTN dengan menerapkan Contoh Administrasi Moneter Kantor Bantuan Publik atau dengan membentuk unsur PTN yang sah untuk menciptakan pendidikan Lanjutan yang berkualitas”. Kebijakan mengenai PTN-BH ditekankan kembali dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Mubarak, n.d).

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi hanya mengatur bahwa struktur PTN-BH terdiri dari sekurang-kurangnya organisasi PTN Badan Hukum paling sedikit terdiri atas:

- a. Majelis wali amanat sebagai unsur penyusun kebijakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a yang menjalankan fungsi penetapan, pertimbangan pelaksanaan kebijakan umum dan pengawasan nonakademik;
- b. Pemimpin Perguruan Tinggi sebagai unsur pelaksana akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b, yang menjalankan fungsi Pengelolaan Perguruan Tinggi dan bertanggung jawab kepada majelis wali amanat; dan
- c. Senat akademik yang menjalankan fungsi penetapan kebijakan, pemberian pertimbangan, dan pengawasan di bidang akademik.
- d. Dewan penyalut atau nama lain yang menjalankan fungsi pertimbangan nonakademik dan fungsi lain yang ditetapkan dalam Statuta. Frasa “paling sedikit terdiri dari” dalam Pasal diatas mengakibatkan legalitas struktur organisasi dalam PTN-Badan Hukum yang tegas diakui secara hukum adalah keempat unsur saja.

terbuka kemungkinan adanya struktur organisasi PTN Badan Hukum selain empat unsur tersebut, sesuai dengan kebutuhan dan proyeksi pengembangan PTN Badan Hukum tersebut ke depan. Struktur organisasi diluar empat unsur tersebut diserahkan kepada kebijakan dan kebutuhan masing-masing PTN-BH, dengan demikian mengakibatkan terbukanya keberagaman struktur organisasi yang berbeda-beda antara satu PTN-BH dengan PTN-BH lainnya.

Pengimplementasian yang dilakukan para pemberi kebijakan PTN-BH ini seharusnya dilakukan pengembangan pada produk-produk riset, inovasi kreatif, modal intelektual, hak cipta, dan lain sebagainya. Terlihat di PTN-BH saat ini terlihat sangat kurang dalam pengimplementasiannya.

Membahas permasalahan PTN-BH membuat banyak pertanyaan para mahasiswa akakn kualifikasi tenaga pendidik yang dirasa kurang dalam pengajarannya, pemaparan materi yang kurang bisa dinalar. Perlu kita pahami sangat penting bagi kita untuk dapat tahu kebijakan-kebijakan seperti apa yang harus dikembangkan oleh para SDM sebagai tenaga pendidik terutama.

SDM adalah elemen utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari asosiasi, baik organisasi maupun perusahaan. Selain itu, SDM juga merupakan komponen yang mempengaruhi perkembangan suatu kelompok. Orang adalah berbagai aset dari aset yang berbeda, karena orang memiliki keterampilan penalaran, sentimen, dan cara berperilaku yang berbeda, oleh karena itu kapasitas besar dalam aset manusia diperlukan sehingga SDM diawasi dengan tepat dan mahir. Evaluasi pelaksanaan kerja pegawai pemerintah merupakan proses penilaian yang efisien yang diselesaikan oleh pejabat survei terhadap fokus kerja perwakilan dan perilaku kerja pegawai pemerintah sesuai (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011).

Kreativitas dan produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil kerja atau kinerja individu atau kelompok, adalah karakteristik yang menentukan dari sumber daya manusia berkualitas tinggi dan rendah. Masalah ini akan diselesaikan jika SDM dapat menunjukkan pengaruh dari pekerjaan yang bermanfaat dengan baik dan memiliki informasi, kemampuan, dan kapasitas yang umumnya dapat diperoleh melalui ajaran. Kebijakan perguruan tinggi sebagai Badan Hukum (PTN-BH) merupakan salah satu contoh kebijakan pemerintah yang mendiskriminasi masyarakat berpenghasilan rendah di perguruan tinggi. Hasil analisis, Perguruan Tinggi di Indonesia dilihat dari bentuk akademik, politeknik, sekolah institut atau universitas, dan antaranya jenis-jenis perguruan tinggi tersebut terdapat kebijakan yang berasal dari pemerintah atau yang dikenal sebagai PTN-BH.

Kesimpulan dan Saran

Beberapa perguruan tinggi sudah terlihat untuk mencoba memanfaatkan modal intelektualnya. Tertarik kesimpulan bahwasannya Kebijakan mengenai PTN-BH ditekankan kembali dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Struktur organisasi diluar empat unsur tersebut diserahkan kepada kebijakan dan kebutuhan masing-masing PTN-BH, dengan demikian mengakibatkan terbukanya

keberagaman struktur organisasi yang berbeda-beda antara satu PTN-BH dengan PTN-BH lainnya. Penilaian Perilaku Kerja dan Penilaian Tujuan Kerja PNS digabungkan dalam evaluasi prestasi kerja PNS.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Diana Sekar. (2019). Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi . Volume 6 Nomor 2
- Mubarok, Ruma (n.d). Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal el-Hikmah Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang*
- Mufid dan Wahyuningtyas. (2016). Pemetaan Kebutuhan Sdm Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) Dan Mutu Layanan Perpustakaan Di Pusat Perpustakaan Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. *Libraria* , Vol. 4, No. 2
- Otonomi Pengelolaan Sumber Daya Manusia PTN-BH. (2017). Kartika Widya Utama, *Masalah - Masalah Hukum*, Jilid 46 No. 1, Halaman 92-99