

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK PADA AKADEMI KEPERAWATAN RUMKIT TKT. III TELING MANADO SULAWESI UTARA

Rahmawati Sururama

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

Human Resource Management Higher education emphasizes the intricate parts of the figure of a lecturer as an ordinary human and intellectual community group (educated) that can be elaborated in scientific and cultural studies (Arwildayanto, 2013). Based on the above problems the researcher took the title "Implementation of Human Resource Development Teachers at the Academy of Nursing Rumkit Tkt. III Teling Manado" so that future every lecturer can meet academic qualification standards in order to improve the quality of college.

Through the preliminary observations that have been carried out in the Academy of Nursing Tkt. III Teling Manado that the existing problems are still lack of permanent lecturers, educational qualifications and lecturer status that has not been in accordance with the competency standards of the existing lecturers as many as nine people but who qualify only three people, others have not studied S-2. This research is designed using qualitative descriptive research method. Data collection techniques and procedures in this study besides observation, interviews and documentation, this study also used triangulation data collection techniques. The focus of this research is the Implementation of Human Resource Development lecturer At Nursing Academy Rumkit Tkt. III Teling Manado ". The findings obtained: 1. Development brings changes in behavior toward specialization, differentiation and professionalism of teaching staff in the field of teaching, personal, social and professional. 2. Upaya maintain consistency of professional ability of educator done both by educator and institute of college iu herself, so that result optimally to improvement of professionalism of educator can sustainable

Keywords: *implementation, human resource development, educators*

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (Arwildayanto, 2013). Berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengambil judul “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado” agar kedepan setiap dosen dapat memenuhi standar kualifikasi akademik agar dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi.

Melalui observasi awal yang telah dilaksanakan di Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado bahwa permasalahan yang ada yaitu masih kurangnya dosen tetap , kualifikasi pendidikan dan status dosen yang belum sesuai dengan standar kompetensi yaitu dosen tetap yang ada sebanyak 9 orang tetapi yang memenuhi syarat hanya tiga orang, yang lainnya belum menempuh pendidikan S-2. Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini adalah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado”. Hasil temuan yang didapat: 1.Pengembangan membawa perubahan perilaku ke arah spesialisasi, diferensiasi dan profesionalisme tenaga pendidik dalam bidang pengajaran, personal,sosial dan professional. 2.Upaya menjaga konsistensi kemampuan profesionalan tenaga pendidik dilakukan baik oleh tenaga pendidik serta lembaga perguruan tinggi iu sendiri, sehingga hasil secara optimal terhadap peningkatan keprofesionalan tenaga pendidik dapat berkesinambungan

Kata kunci: implementasi, pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Manajemen SDM perguruan tinggi haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, yaitu perencanaan SDM, kesetaraan kesempatan bekerja, rekrutmen, pengembangan, budaya kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kompensasi, insentif, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan kerja yang kondusif dan lain-lainnya. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan kelangsungan perusahaan. Kualitas SDM dosen atau tenaga pendidik merupakan suatu jasa yang dihasilkannya dari pikirannya akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu perguruan tinggi. Bila perguruan tinggi memiliki reputasi dosen atau tenaga pendidik sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendikiawan yang berkualitas buruk, maka perkembangan dan kinerja perguruan tinggi itu akan berkurang

Program pengembangan SDM yang berhasil akan meningkatkan kemampuan karyawan/pegawai, lebih produktif dan bertahan lama dalam

organisasi atau perguruan tinggi tersebut. Mereka memiliki keyakinan sebagai bagian dari perusahaan/organisasi di mana mereka dapat meniti karier, dan ikut menciptakan tangga karier mereka sendiri. Oleh karena itulah baik langsung maupun tidak langsung tugas dan tanggung jawab pemimpin selain kinerja dari tim yang dipimpinnya juga ikut bertanggung jawab atas pengembangan mereka.

Akademi keperawatan khususnya Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang menciptakan kader-kader yang terampil dan siap bekerja pada institusi kesehatan, dalam pelaksanaan pendidikan dan praktek harus dituntun oleh dosen sebagai tenaga pendidik profesional.

Melalui observasi awal yang telah dilaksanakan di Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado bahwa permasalahan yang ada yaitu masih kurangnya dosen tetap, kualifikasi pendidikan dan status dosen yang belum sesuai dengan standar kompetensi yaitu dosen tetap yang ada sebanyak 9 orang tetapi yang memenuhi syarat hanya tiga orang, yang lainnya belum menempuh pendidikan S-2.

Jika ditinjau dari Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan, serta dosen program diploma tiga dan program diploma empat harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) yaitu S-2.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengambil judul “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado” supaya ke depan setiap dosen dapat memenuhi standar kualifikasi akademik agar dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi.

FOKUS PENELITIAN

Fokus penelitian ini adalah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado”.

PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik melalui pendidikan pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado
2. Bagaimana Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik melalui pelatihan pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik melalui pendidikan pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado
2. Untuk mengetahui Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik melalui pelatihan pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado

TINJAUAN PUSTAKA

IMPLEMENTASI

Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2008: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2003: 7) mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar

sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang beranjak ke luar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih panjang.

DOSEN SEBAGAI TENAGA PENDIDIK

Adapun yang dimaksud dengan Dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah sebagai berikut: Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen atau guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Selain kualifikasi akademik, dosen ataupun guru harus memiliki kompetensi, profesional, kepribadian dan sosial. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jelaslah bahwa tenaga pendidik khususnya dosen mempunyai posisi yang sangat penting dalam membina, mendidik para mahasiswa sehingga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, meskipun kita tahu bahwa pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik tidak hanya di dapatkan dari perguruan tinggi saja tetapi ada juga dari luar lembaga pendidikan tinggi seperti pada lingkungan keluarga, diharapkan kesemuanya itu dapat saling berkesinambungan dalam hal mendidik putra-putri bangsa agar bisa sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa.

Pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

METODOLOGI PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain dengan menggunakan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, menurut Sugiyono (2010) bahwa penelitian

deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci.

DATA DAN SUMBER DATA

Menurut Miles dan Huberman (1992: 2) menyatakan sumber data dalam penelitian kualitatif adalah manusia dan bukan manusia. Manusia merupakan informan yang akan digali, sedangkan non manusia berupa dokumen-dokumen kegiatan, pelaksanaan manajemen, dan sarana prasarana yang menunjang.

Data yang akan dipakai dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan sekunder.

► **Data Primer**

Tabel 1
Informan Penelitian

No	Sumber Data	Kode Informan	Keterangan Identitas
1	Pimpinan Kampus	DR	Direktur
		WD 1	Wakil Direktur I
		WD 2	Wakil Direktur II
2	Pejabat Struktural	KB	Ka.BAUK
		KPM	Ka. Unit Penjaminan Mutu
3	Dosen Tetap	DT 3.1	Dosen Tetap 1 (FH)
		DT 3.2	Dosen Tetap 2 (NYP)
		DT 3.3	Dosen Tetap 3 (MBM)
4	Dosen Tidak Tetap	DTT 4.1	Dosen Tidak Tetap 1 (TS)
		DTT 4.2	Dosen Tidak Tetap 2 (MFW)
		DTT 4.3	Dosen Tidak Tetap 3 (MW)
5	Mahasiswa	MHS 1	(JM)
		MHS 2	(RL)
		MHS 3	(FF)
		MHS 4	(WL)
6	Mantan Pejabat	MD 1	Mantan Direktur (MM)
		MD 2	Mantan Direktur (F)

Sumber: Data Penelitian Tahun 2016

► **Data Sekunder**

Studi pustaka, dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

TEKNIK DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Teknik dan prosedur pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada apa yang dikembangkan oleh Strauss dan Corbin (1990: 57) melalui beberapa prosedur, yaitu: pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean terpusat (*axial coding*), dan pengkodean terpilih (*selective coding*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado sangat mendukung tenaga dosen dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dengan mengikutsertakan para dosen dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang ataupun keahlian serta memfasilitasinya, lembaga pun sangat merespon para dosen dalam melanjutkan pendidikan dengan adanya bantuan pendidikan yang telah masuk dalam perencanaan keuangan lembaga. Jika dilihat dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bagian Kedua tentang Hak dan Kewajiban dosen Pasal 51 ayat 1 point d menyatakan bahwa dosen memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam undang-undang tersebut juga menyatakan pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier, serta satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen.

Menurut Mursidi (2010) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi. Program pengembangan Sumber Daya Manusia harus menjadi unsur paling penting dalam pengembangan sebuah lembaga citra akademis suatu lembaga pendidikan tinggi akan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, beserta karya-karya keilmuan yang dihasilkan sebagai sumbangan untuk masyarakat maupun pengembangan bidang ilmu masing-masing.

Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya karier dan prestasi, perlu direncanakan secara sistematis, selaras dengan perjalanan institusi yang sesuai dengan prestasi dan minat individual, serta memperhatikan peluang-peluang yang ada dalam lingkungan dan bidang ilmu masing-masing.

Kenyataan menunjukkan bahwa pengembangan karier dan prestasi jarang direncanakan secara sistematis, sehingga seringkali hanya berkembang secara acak dan konsekuensinya pengembangan karier dan prestasi sering tidak menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya. Akhirnya tujuan lembaga maupun individu sulit atau bahkan tidak dapat tercapai.

Wawancara dengan direktur, mantan direktur serta para pejabat yang terkait pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado di dapatkan bahwa lembaga pendidikan ini atau Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado sangat memperhatikan para tenaga pendidik dalam rangka pengembangan potensi, keprofesionalan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, dengan cara, yaitu:

- a. Memfasilitasi para tenaga pendidik dalam rangka mengikuti kegiatan pelatihan seperti seminar, *workshop* dan pelatihan-pelatihan lain yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang tentunya sesuai dengan keahlian ataupun kompetensi yang dimiliki.
- b. Lembaga atau dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dalam setiap kesempatan selalu mengikutsertakan para tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan seperti seminar, *workshop* dan pelatihan-pelatihan lain yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang tentunya sesuai dengan keahlian ataupun kompetensi yang dimiliki.
- c. Memberikan bantuan dana pendidikan kepada para tenaga pendidik yang akan ataupun sedang melanjutkan pendidikan.
- d. Selalu memberikan dukungan kepada para tenaga pendidik, baik dari segi moril maupun spiritual untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya agar tujuan dari lembaga akan sesuai dengan yang dicita-citakan atau di harapkan.

Proses mencapai tujuan organisasi seperti yang telah diuraikan di atas diperlukan standar pengukuran keberhasilan yang harus dicapai baik oleh sumber daya manusia secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dosen sebagai salah satu komponen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tinggi perlu diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2006: 109), investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk

memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi lebih berguna.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Sinambela, 2012: 117).

Dharma dan Akib (2004) mengemukakan bahwa setiap orang diharapkan agar lebih kreatif dalam berpikir dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya pelatihan serta kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, maka seorang karyawan diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Nwachukwu (1988) dalam Nkebem (2009), pelatihan sebagai upaya organisasi yang bertujuan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan dasar yang diperlukan untuk pelaksanaan efisien pekerjaan.

Menurut Hamalik (2007: 10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan ditentukan sebagai proses yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang lebih besar, sehingga dianggap sebagai elemen penting untuk mengelola kinerja karyawan (Lawler: 1993 dalam Elnaga dan Imran: 2013). David (2006) dalam Elnaga dan Imran (2013) juga menyebutkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga memperdalam kemampuan berpikir dan kreativitas dalam rangka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif.

Hal senada juga dikemukakan oleh Agus Styoro Cahyo Wibowo dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknisi pada PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Area Bojonegoro", yaitu semakin tinggi pelatihan yang dilakukan, maka kinerja karyawan bagian teknisi pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro akan meningkat. Pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan yang ada di PT PLN (Persero) dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Para tenaga pendidik yang ada di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dari hasil wawancara mengatakan bahwa:

- a. Pelatihan-pelatihan yang sudah di ikuti baik seminar, workshop dan lain sebagainya yang berhubungan dengan keahlian ataupun kompetensi yang ada dirasakan sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalan mereka sebagai tenaga pendidik.
- b. Bantuan dana pendidikan dari lembaga dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado yang diberikan kepada tenaga pendidik yang akan atau sedang melanjutkan pendidikan sangat bermanfaat bagi para tenaga pendidik dalam hal menambah biaya pendidikan mereka.

Menurut Notoatmodjo (2009: 22) bahwa "Terdapat dua macam tujuan pelatihan, yakni Tujuan umum merupakan rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut dan Tujuan khusus merupakan rincian kemampuan yang dirumuskan dalam kemampuan khusus." Sementara itu, menurut Mangkunegara (2003: 52) tujuan pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Sedangkan untuk Metode Pelatihan menurut Notoatmodjo (2009: 23), terbagi menjadi dua yaitu pelatihan di luar pekerjaan (*off the job training*) dan pelatihan di dalam pekerjaan (*on the job training*).

(1) Pelatihan di Luar Tugas (*Off the Job Training*)

Pelatihan dengan menggunakan metode *off the job training* ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan ke luar sementara dari pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar sebagaimana lazimnya.

Pada umumnya metode *off the job training* ini mempunyai dua macam teknik, yaitu teknik presentasi informasi dan teknik simulasi. Hal ini sebagaimana yang dirumuskan oleh Notoatmodjo (2009: 24) yang memberikan penjelasan pada kedua macam teknik ini, bahwa:

”Teknik presentasi informasi ialah menyajikan informasi, yang tujuannya memperkenalkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta dalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk ke dalam teknik ini adalah:

- a) Ceramah biasa, dimana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta dan peserta pelatihan pasif mendengarkan
- b) Teknik diskusi, dimana informasi yang akan disajikan disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Teknik permodelan perilaku (*behavior modeling*), ialah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam *video*.
- d) Teknik magang adalah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan.

Sedangkan ”Teknik simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya”. Dengan demikian, maka apabila para peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencakup:

- a) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pelatihan diberikan suatu studi kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara

para peserta pelatihan. Metode ini sangat cocok untuk para peserta manajer dan administrator yang akan mengembangkan keterampilan dalam memecahkan masalah-masalah.

- b) Permainan peran (*role playing*). Dalam cara ini para peserta diminta untuk memainkan (berperan), bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan itu.
- c) Teknik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada para peserta pelatihan. Dengan kata lain, peserta pelatihan diberi suatu "Basket" atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang harus diatasi.

(2) Pelatihan di Dalam Tugas (*On the Job Training*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan-penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor yang telah berpengalaman (pegawai senior). Para pegawai senior yang bertugas untuk membimbing pegawai baru diharapkan memperlihatkan contoh-contoh pekerjaan yang baik, dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkret, yang akan dikerjakan oleh pegawai baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir. Oleh Notoatmodjo (2009: 26) menjelaskan beberapa keuntungan yang diperoleh dari penerapan metode *on the job training* antara lain:

- 1) Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus
- 2) Para *trainee* sekaligus berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkret.
- 3) Memberikan praktek aktif bagi para *trinee* terhadap pengetahuan yang dipelajari.
- 4) Para *trainee* belajar sambil berbuat atau bekerja dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

Menurut Mangkunegara (2003: 62) "Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini infomal, observasi sederhana dan mudah serta praktis."

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai baru hanya mengamati pekerjaan lain yang sedang dikerjakan oleh pegawai lama sebagai supervisor yang memberikan pelatihan, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Sehingga memberikan pengetahuan secara praktis akan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diemban. Selain itu, terlihat bahwa aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam formatnya.

Seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa semua lembaga pendidikan tinggi berlomba-lomba untuk mencapai *world class university*, dengan begitu berbagai upaya dilakukan oleh semua lembaga pendidikan dengan menghadirkan tenaga pendidik yang mempunyai sumber daya manusia yang handal, berkompetensi, professional dan mempunyai produktivitas yang tinggi.

Lembaga pendidikan dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dari hasil wawancara dengan direktur dan jajarannya selalu mengupayakan memotivasi para tenaga pendidik dalam meningkatkan keprofesionalan, produktivitas dan kompetensinya. Upaya-upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan ini yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado adalah dengan memberikan penghargaan, promosi jabatan atau peningkatan status, mengikutsertakan para tenaga pendidik ke dalam kegiatan pengembangan yaitu pelatihan seperti workshop, seminar dan lain sebagainya.

Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan/pelatihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada sumber daya manusia tersebut. Namun, motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu motivasinya tinggi, sedangkan pada saat atau situasi lain motivasinya rendah. Demikian pula orang yang tadinya bermotivasi tinggi, pada suatu saat dan situasi tertentu bisa saja rendah. Sebaliknya orang yang biasanya motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi (Widodo, 2015).

Mengingat masalah motivasi sumber daya manusia ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan atau lembaga pendidikan yang dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado, dan masalah pembinaannya juga tidak mudah, maka sudah seyakinya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan para dosen yaitu mereka mengatakan bahwa memang benar bahwa lembaga pendidikan dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado sangat mendukung mereka dalam meningkatkan kompetensi, keprofesionalan dan kinerja para tenaga pendidik, dengan memberikan penghargaan, promosi jabatan serta peningkatan status, para tenaga pendidik. Di samping itu pula para tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan keprofesionalan, kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik, lembaga pendidikan yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado di setiap kesempatan selalu mengikutsertakan para tenaga pendidik dalam kegiatan-kegiatan pengembangan yaitu pelatihan-pelatihan, seminar, workshop yang berhubungan dengan keahlian, kompetensi serta bidang tugas yang di emban.

Selanjutnya juga mereka para tenaga pendidik mengatakan dalam wawancara tersebut bahwa motivasi yang ada untuk meningkatkan keprofesionalan, kinerja, kompetensi mereka tidak hanya datang dari lembaga saja tetapi hal tersebut datang juga dari diri mereka sendiri. Jadi para tenaga pendidik yang ada di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado mempunyai kesadaran diri yang tinggi dalam rangka meningkatkan keprofesionalan, kinerja, kompetensi yang ada di diri mereka sendiri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar yang diselenggarakan oleh pihak-pihak yang terkait yang sesuai dengan bidang keahlian, kompetensi yang ada, meskipun tidak di fasilitasi oleh lembaga. Hal tersebut dilakukan karena mereka para tenaga pendidik merasa bahwa manfaat yang didapat bukan hanya untuk lembaga pendidikan atau Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado itu sendiri dalam hal menghasilkan output yang handal dari hasil transfer ilmu dari mereka para tenaga pendidik ke mahasiswa, tetapi manfaat juga dirasakan di diri mereka sendiri para tenaga pendidik dengan merasakan kepuasan karena bisa mengimplementasikan apa yang mereka dapatkan dari pelatihan tersebut kepada mahasiswa serta bisa memberikan yang terbaik untuk lembaga.

Menurut Widodo (2015: 187) bahwa dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan atau dalam hal ini

tenaga pendidik yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Jadi motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan hanya janji dan sekedar keinginan saja.

Motivasi diri (*Self-motivation*) memegang peranan penting, orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri seseorang.

Peningkatan produktivitas, keprofesionalitas, kinerja dari para pegawai yang dalam hal ini tenaga pendidik adalah salah satu tugas dari lembaga pendidikan dalam hal ini melalui keefektifitas seorang pemimpin dari lembaga itu sendiri. Menurut Abbas (2008: 62) Kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang menentukan terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi, kepemimpinan yang efektif yaitu sikap seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain (stafnya) untuk bekerja lebih keras dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, serta merubah perilaku anggota organisasi sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dilihat dari hasil (*output*) yang diperoleh dari kegiatan sebuah organisasi. Kriteria yang dijadikan ukuran untuk menilai kepemimpinan yang efektif adalah hasil kerjasama dan prestasi kelompok yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tetapi bisa juga menjamin para stafnya bekerja dengan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dapat diidentifikasi dengan sejumlah kemampuan pemimpin untuk melakukan (Abbas, 2008), yaitu:

1. Kemampuan melakukan koordinasi
2. Kemampuan penyelesaian konflik
3. Kemampuan membangun komunikasi
4. Kemampuan memotivasi dan menggerakkan staf
5. Kemampuan membina staf
6. Kemampuan membina hubungan kerja

Tujuan dari Pendidikan itu sendiri menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman

dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Berikut adalah simpulan mengenai pengembangan tenaga pendidik yang di dapat pada temuan penelitian dari hasil wawancara pada informan:

- Temuan 1
Adanya dukungan lembaga. Dengan adanya dukungan dari lembaga dalam hal pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan kepada tenaga pendidik maka otomatis output dari lembaga akan berdaya guna yang tinggi, dan mampu bersaing dalam era globalisasi terutamadalam bidang kesehatan.
- Temuan 2
Meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dosen. Dengan diikutsertakannya para tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia berarti tenaga pendidik juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- Temuan 3
Meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditunjukkan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
- Temuan 4
Meningkatkan fleksibilitas. Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga pendidik , maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi
- Temuan 5
Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja tenaga pendidik serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

- Temuan 6

Kepuasan dari mahasiswa. Dengan adanya kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia kepada tenaga pendidik tentunya akan meningkatkan produktivitas, kinerja, *intelegency* maka dalam proses transfer ilmu di kelas akan lebih mudah dimengerti, dipahami serta dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi bagi mahasiswa, dengan begitu mahasiswa akan merasa puas dengan apa yang diberikan dosen dalam perkuliahan.

- Temuan 7

Adanya penghargaan dari atasan atau lembaga. Lembaga melalui pejabat yang berwenang senantiasa memotivasi para tenaga pendidik dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan, peningkatan status terhadap para dosen yang berprestasi

- Temuan 8

Adanya kemampuan, kesadaran dan kemandirian dari tenaga pendidik untuk mengembangkan atau meningkatkan keprofesionalannya tanpa menunggu dorongan dari lembaga

Proposisi:

1. *Pengembangan membawa perubahan perilaku ke arah spesialisasi, diferensiasi dan profesionalisme tenaga pendidik dalam bidang pengajaran, personal, sosial dan professional.*
2. *Upaya menjaga konsistensi kemampuan profesionalan tenaga pendidik dilakukan baik oleh tenaga pendidik serta lembaga perguruan tinggi itu sendiri, sehingga hasil secara optimal terhadap peningkatan keprofesionalan tenaga pendidik dapat berkesinambungan*

Dari uraian yang ada jelaslah bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan sangatlah penting dalam *input* dan *outputnya* sebuah perguruan tinggi yaitu dalam rangka meningkatkan potensi, produktivitas, efektivitas serta kreativitas dari tenaga pendidik sehingga apa yang didapat dari hasil pengembangan tersebut dapat di transfer dan berdaya guna bagi mahasiswa yang ada, serta dalam menggapai semuanya itu harus ada peran serta dari kedua belah pihak, baik dari lembaga pendidikan atau Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado, serta tenaga pendidik itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Pengembangan membawa perubahan perilaku ke arah spesialisasi, diferensiasi dan profesionalisme tenaga pendidik dalam bidang pengajaran, personal, sosial dan professional. Hal ini dilihat dari implementasi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik melalui pendidikan, yaitu:

- 1) Adanya dukungan lembaga, dengan adanya dukungan dari lembaga dalam hal pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan kepada tenaga pendidik maka otomatis output dari lembaga akan berdaya guna yang tinggi, dan mampu bersaing dalam era globalisasi terutamadalam bidang kesehatan;
- 2) Meningkatkan produktivitas tenaga pendidik, dengan diikutsertakannya para tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan berarti tenaga pendidik juga memperoleh tambahan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya, 3) Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif serta untuk mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Implementasi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik melalui pelatihan, yaitu:

- 1) Meningkatkan fleksibilitas, dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga pendidik , maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi;
- 2) Meningkatkan komitmen karyawan dengan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, tenaga pendidik diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja tenaga pendidik serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik;
- 3) Kepuasan dari mahasiswa, dengan adanya kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia kepada tenaga pendidik

tentunya akan meningkatkan produktivitas, kinerja, intelegency maka dalam proses transfer ilmu di kelas akan lebih mudah dimengerti, dipahami serta dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi bagi mahasiswa,

- 4) Adanya penghargaan dari atasan atau lembaga. Lembaga melalui pejabat yang berwenang senantiasa memotivasi para tenaga pendidik dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan, peningkatan status terhadap para dosen yang berprestasi,
- 5) Adanyakemampuan,kesadarandankemandirian daritenagapendidik untuk mengembangkan atau meningkatkan keprofesionalannya tanpa menunggu dorongan dari lembaga.

SARAN

1. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik hendaknya digunakan analysis kebutuhan organisasi agar dapat diketahui siapa saja yang perlu untuk dilatih atau diikutsertakan dalam suatu pelatihan sesuai dengan keahliannya.
2. Pendampingan dan motivasi bagi tenaga pendidik hendaknya dilakukan secara terus menerus agar para tenaga pendidik akan lebih meningkatkan kapasitas keprofesionalan dan kinerjanya.
3. Mendukung para tenaga pendidik dengan motivasi dan pendanaan dalam meningkatkan kualitas riset baik secara individu maupun kerjasama dengan institusi baik didalam maupun luar negeri

DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi (Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional)*, Bandung Alfabeta.
- Abbas Syahrial. 2008. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Penerbit Kencana, Jakarta
- Abdul Wahab, Solichin.2008. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan NegaraEdisi Kedua*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hamalik, O. 2007.*Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Milles. Matthew dan Huberman.A. Michael,1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku tentang Metode-metode baru*. Penerjemah Tjetjep Rohendi Rohidi,UI Press, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- . 2003. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Nurdin, Syaefuddin dan Usman, Basyiruddin, M. 2003. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo.E.Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Perundang-Undangan

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Disertasi dan Jurnal

- Agus Styoro Cahyo Wibowo, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknisi pada PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Area Bojonegoro, *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1, No.4, Edisi Juli 2013*
- Dharma, S dan Akib, H. 2004. Kreativitas Sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Usahawan (Online)*, (06): 29-36.
- Elnaga, A. dan Imran A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management (Online)*. 5 (4): 173-147.
- Nkebem, E. N. 2009. In-Service Training and Job Performance of Librarians in University Libraries in South Zone Nigeria. *Global Journal of Educational Research, (Online)*. 8 (1&2): 75-79.