

ANALISIS STRATEGI MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA (MAHASISWA DAN DOSEN) DI UNISKA BANJARMASIN

Normajatun*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang menggambarkan fenomena yang berasal dari database dan wawancara kepada Lembaga Penjaminan Mutu UNISKA Banjarmasin. Data yang telah dikumpulkan dari data base kemudian dikompilasi dan dianalisis secara deskriptif kemudian ditafsirkan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor strategis prioritas yang memerlukan perhatian yang serius dari lembaga untuk melakukan langkah strategis dalam mengelola sumber daya manusia (mahasiswa dan dosen) di UNISKA adalah meningkatkan kualitas lulusan dan peningkatan kualitas dosen melalui pendidikan gelar dan pendidikan non-gelar. Langkah strategis selanjutnya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan proses pembelajaran secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif, dan mengembangkan program pelatihan berbasis teknologi untuk semua fakultas dan menyediakan akses yang lebih luas ke internet bagi siswa untuk mendukung proses pembelajaran.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini menuntut perguruan tinggi untuk selalu siap menghadapi perubahan yang terjadi. Pemerintah menggariskan bahwa dalam sebuah proses akademik diselenggarakan harus mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, baik

dalam pengelolaan input, proses, maupun output yang dihasilkan. Input yang dilakukan harus sesuai dengan kaidah yang sudah ditentukan, sementara penyelenggaraan proses akademik banyak melibatkan unsur-unsur pendukung yang harus dicukupi keberadaannya sehingga keseimbangan proses akademik berjalan dengan baik, seperti dosen, fasilitas pembelajaran maupun sarana fisik pendukung lainnya secara berkesinambungan.

Dalam rangka menolong organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang strategis, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci (Dessler, 2010). SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi (Subekhi dan Jauhar, 2012). Dalam konteks peningkatan kualitas proses pembelajaran diutamakan peningkatan kualitas sumber daya manusianya terutama peningkatan mutu dosen, maka UNISKA Banjarmasin selalu berbenah. Dari segi kualifikasi dan kepangkatan dosen diberikan tunjangan bagi dosen untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi guna memenuhi tuntutan UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Untuk itu sampai dengan tahun 2013 ini tetap diprogramkan setiap fakultas memberikan kesempatan kepada dosen yang kualifikasi pendidikan S1 untuk melanjutkan ke jenjang S2 dan setiap tahun mengirim minimal 2 orang dosen untuk mengikuti jenjang S3.

* *Tenaga Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan*

Sedangkan dari segi kualitas mahasiswa peran serta UNISKA Banjarmasin sebagai lembaga pendidikan tinggi sangat penting dalam membekali para lulusannya dengan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang baik dan benar. Artinya lulusan yang dihasilkan tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (*hard skill*) tetapi juga mempunyai karakter yang kuat yang dicirikan dengan kemampuan untuk memahami dan mengaktualisasikan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, etika, kepribadian dan jiwa kepemimpinan serta semangat kewirausahaan (*soft skill*) yang diharapkan dapat menghantarkan bangsa Indonesia yang modern dan madani.

Strategi muncul karena organisasi memiliki sasaran yang akan dituju. Sasaran tentunya berorientasi pada keinginan masa depan yang ingin dituju oleh organisasi berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya. Sasaran merupakan hal yang penting karena sasaran dapat memberikan arah, memfokuskan usaha, menjadi pedoman rencana dan keputusan, dan membantu mengevaluasi kemampuan yang telah dicapai (Gaspersz, 2012). Munculnya strategi dalam organisasi merupakan kesadaran organisasi mengenai bagaimana, kapan dan dimana organisasi akan bersaing, melawan siapa dan untuk maksud apa (Amir, 2011). Agar strategi dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, maka strategi tersebut harus dikelola dengan baik. Pengelolaan strategi ini dilakukan dengan menggunakan manajemen strategis.

UNISKA Banjarmasin sebagai sebuah perguruan tinggi yang bergerak di bidang pendidikan, tentunya harus siap menghadapi tantangan, hambatan, peluang dan ancaman

yang muncul akibat adanya arus globalisasi. Untuk menghadapinya, maka UNISKA harus memiliki strategi yang tepat. Strategi ini perlu dibuat berdasarkan visi, misi, sasaran, kondisi internal dan eksternal yang dimiliki oleh UNISKA. Oleh karena itu, maka perlu adanya manajemen strategis yang baik. Strategi yang dimiliki sekarang tentunya harus dilakukan evaluasi secara terus menerus agar strategi yang dimiliki ini benar dan sesuai dengan perubahan kondisi internal dan eksternal institusi pada saat ini maupun pada masa yang akan datang.

Penelitian ditujukan untuk mengetahui gambaran lingkungan strategis (SWOT) sumber daya manusia, serta gambaran analisis strategis mengelola sumber daya manusia (Mahasiswa dan Dosen) UNISKA Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi/jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian (Wheelen dan Hunger, 2011). Drucker (dalam Hunger dan Wheelen, 2011). mengatakan strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*) dan taktik adalah mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing the things right*).

Dua hal penting yang dapat disimpulkan, yaitu:

1. Manajemen Strategik terdiri atas tiga proses:
 - a. Pembuatan Strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan organisasi, pengembangan alternatif-alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi.
 - b. Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan, kebijakan organisasi, memotivasi anggota dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan.
 - c. Evaluasi/Kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja individu dan organisasi serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.
2. Manajemen Strategis memfokuskan pada penyatuan/penggabungan aspek-aspek pemasaran, riset dan pengembangan, keuangan/akuntansi, operasional/produksi dari sebuah organisasi.

Dengan menggunakan manajemen strategis sebagai suatu kerangka kerja (*frame work*) untuk menyelesaikan setiap masalah strategis di dalam organisasi bisa memiliki gambaran menyeluruh atas organisasinya (Amir, 2011). Oleh karena itu pemecahan masalah dengan menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisa yang lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan.

Analisis SWOT

Dalam pengelolaan dan pengembangan suatu aktifitas memerlukan suatu perencanaan strategis, yaitu suatu pola atau struktur sasaran yang saling mendukung dan melengkapi menuju ke arah tujuan yang menyeluruh (Amir, 2011). Sebagai persiapan perencanaan, agar dapat memilih dan menetapkan strategi dan sasaran sehingga tersusun program-program dan proyek-proyek yang efektif dan efisien maka diperlukan suatu analisis yang tajam dari para pegiat organisasi. Salah satu analisis yang cukup populer di kalangan pelaku organisasi adalah Analisis SWOT (Gaspersz, 2012).

SWOT (singkatan bahasa inggris dari *strenghts, weakness, opportunities, dan threats*) adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis (Gaspersz, 2012). Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis SWOT membandingkan antara faktor-faktor eksternal yang merupakan peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dengan faktor-faktor internal yang merupakan kekuatan (*strenghts*) dan kelemahan (*weakneses*) (Hunger dan Wheelen, 2011). Maksud dari analisis SWOT ini ialah untuk meneliti dan menentukan bagaimana suatu organisasi dapat : di-optimalkan, dibenahi, dimanfaatkan dan diantisipasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan fenomena yang bersumber dari database dan wawancara kepada Lembaga Penjaminan Mutu UNISKA Banjarmasin mengenai lingkungan strategis Sumber Daya Manusia (Mahasiswa dan Dosen) UNISKA Banjarmasin.

Data yang telah berhasil dikumpulkan dari data base kemudian disusun dan dianalisis secara deskriptif selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN

Lingkungan Strategis Sumber Daya Manusia (Mahasiswa dan Dosen) UNISKA

1. Lingkungan Internal

a. Kekuatan (*strength*)

- 1) Minat mahasiswa memasuki Uniska masih tinggi.
- 2) Memiliki seorang Guru Besar/Profesor sesuai keahliannya.
- 3) Beberapa dosen sudah berkualifikasi S3 sesuai bidangnya, dan kualifikasi pendidikan S2 cukup memadai
- 4) Terdapat sarana dan prasarana akademik dan administrasi yang memadai dari segi jumlah dan kondisinya, termasuk laboratorium bahasa dan akses internet.
- 5) Dana cukup karena mahasiswa cukup, ditambah dana subsidi pemerintah dikelola oleh Yayasan, dana alumni dikelola Fakultas.

b. Kelemahan (*weakness*)

- 1) Masih ada beberapa dosen berada pada kualifikasi pendidikan S1 dan belum berpangkat akademik.
- 2) Pendukung pembelajaran seperti buku-buku penunjang, bahan ajar dan modul masih belum banyak, LCD proyektor dan ruang ber-AC masih terbatas.
- 3) Konsistensi subyek penelitian dan pengabdian masyarakat belum tinggi.
- 4) Pengelolaan data masih terpusat di fakultas
- 5) Bantuan Pemerintah masih bersifat insidental, serta bantuan alumni terbatas.

2. Lingkungan Eksternal

a. Peluang (*opportunities*)

- 1) Banyaknya kegiatan yang berskala nasional untuk menunjukkan kompetensi dan kreatifitas mahasiswa dalam bidang akademik dan non akademik.
- 2) Kesempatan dosen untuk studi lanjut sangat luas.
- 3) Makin beragamnya dana hibah bersaing dari pemerintah untuk peningkatan peralatan penunjang pendidikan.
- 4) Pemanfaatan teknologi untuk menambah informasi dan wawasan dosen dan mahasiswa.
- 5) Berkembangnya sistem manajemen mutu sebagai jaminan mutu pengelolaan prodi.

b. Tantangan/Ancaman (*threats*)

- 1) Persaingan yang ketat dengan PT. lain di Kal-Sel ataupun diluar Kalimantan dalam menentukan pilihan mahasiswa.

- 2) Mutu dosen (dalam hal pendidikan) PT lain terus berkembang.
- 3) Perkembangan teknologi yang cepat dan kemampuan SDM dalam penggunaan teknologi.
- 4) Pasar global menuntut lulusan yang dapat bersaing dengan lulusan PT lain baik nasional maupun internasional.
- 5) Tuntutan penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap dan representatif.

Analisis SWOT Sumber Daya Manusia (Mahasiswa dan Dosen) UNISKA

Setelah institusi mampu menilai situasinya dan meninjau strategi-strategi institusi yang tersedia, maka langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi cara-cara alternatif sehingga institusi dapat menggunakan kekuatan-kekuatan khususnya untuk menggunakan kesempatan atas peluang-peluang atau untuk menghindari ancaman dan mengatasi kelemahannya, dengan menggunakan Matrik SWOT. Matrik SWOT menggambarkan bagaimana manajemen dapat mencocokkan peluang-peluang dan ancaman-ancaman eksternal yang dihadapi suatu perusahaan tertentu dengan kekuatan dan kelemahan internalnya, untuk menghasilkan empat rangkaian alternatif strategi. Menurut Hunger dan Wheelen (2011), metode ini mengarah pada brainstorming untuk menciptakan strategi-strategi alternatif yang mungkin tidak terpikirkan oleh manajemen. Hal ini mendorong pimpinan untuk menciptakan baik strategi pertumbuhan maupun pengurangan.

Berdasarkan matriks swot dapat di lihat gambaran strategi di dalam mengoptimalkan

,membenahi, memanfaatkan, dan mengantisipasi berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi strategi mengelola sumber daya manusia (mahasiswa dan dosen) pada Universitas islam Kalimantan. Misalnya strategi yang dilakukan untuk memakai/mengoptimalkan kekuatan (*strenght*) dengan memanfaatkan peluang (*opportunity*) adalah dengan meningkatkan kualitas lulusan dan meningkatkan kinerja mengajar dosen dengan pembuatan buku, modul dan bahan ajar lainnya. Kemudian menanggulangi kelemahan (*weakness*) dengan memanfaatkan peluang (*opportunity*) adalah dengan memperbanyak buku referensi, bahan ajar dan modul dan mengusahakan penyediaan media pembelajaran untuk mendukung pembelajaran, melengkapi LCD proyektor, dan ruang kelas ber-AC untuk semua fakultas. Selanjutnya stategi dilakukan dengan memakai kekuatan (*strenght*) untuk mengatasi tantangan/ancaman (*threaths*) misalnya adalah dengan meningkatkan proses pembelajaran secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif, mengupayakan kreasi dan inovasi bahan ajar sehingga menjadi menarik bagi mahasiswa. Demikian pula untuk memperkecil kelemahan (*weakness*) dan menghindari tantangan/ancaman (*threaths*) adalah dengan melakukan dialog dengan instansi pendidikan atau stockholder terhadap kebutuhan lulusan. mempersiapkan lulusan yang sesuai dengan standar kompetensi prodi yang diperlukan oleh dunia kerja, dan seterusnya.

Asumsi Strategis Sumber Daya Manusia (Mahasiswa dan Dosen) UNISKA

Dari analisis SWOT selanjutnya dilakukan asumsi strategis mengelola sumber daya manusia (mahasiswa dan dosen) pada Universitas Islam Kalimantan. Di dalam asumsi strategis menunjukkan urutan pilihan faktor-faktor strategis yang menjadi prioritas yang menuntut institusi untuk melakukan tindakan strategis di dalam mengelola sumber daya manusia (mahasiswa dan dosen) pada UNISKA. Yang pertama adalah meningkatkan kualitas lulusan dan meningkatkan kualitas dosen melalui pendidikan bergelar dan non gelar. Disamping itu meningkatkan proses pembelajaran secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif, serta menyusun program pelatihan berbasis teknologi untuk dosen dan menyediakan akses internet yang lebih luas bagi mahasiswa untuk menunjang proses pembelajaran.

Tindakan strategis selanjutnya yang perlu dilakukan institusi adalah meningkatkan peranan tim kerja dosen untuk memperoleh dana kompetitif, mengupayakan kreasi dan inovasi bahan ajar sehingga menjadi menarik bagi mahasiswa, di samping itu meningkatkan pengembangan karir dosen dengan memotivasi dosen untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional, memotivasi dosen untuk meneruskan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 dengan memberikan beasiswa sesuai dengan kebutuhan prodi, mempersiapkan lulusan yang sesuai dengan standar kompetensi program studi yang diperlukan oleh dunia kerja, dan seterusnya sesuai urutan pilihan yang ada dalam tabel asumsi strategis tersebut.

KESIMPULAN

Melihat dan mengkaji dari hasil asumsi strategis dari berbagai komponen SWOT, maka dapat diinterpretasikan bahwa UNISKA masih mampu bersaing dan tetap eksis di kota Banjarmasin khususnya dan Kalimantan Selatan umumnya dengan tidak lupa memperbaiki faktor internal dan mewaspadai faktor eksternal terutama faktor tantangan/ancaman.

Mengingat seluruh program studi yang ada di UNISKA mempunyai kecukupan tenaga edukatif serta sistem manajemen yang baik, maka upaya strategis yang perlu dilakukan ke depan meningkatkan kualitas lulusan serta harus menampilkan prasarana dan menyediakan sarana yang lebih menarik serta mengembangkan program studi yang lebih unggul agar dapat menarik minat calon mahasiswa baru di kemudian hari dengan biaya yang relatif terjangkau.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq, 2011, Manajemen Strategik, Konsep dan Aplikasi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary, 2010, Manajemen SDM, Jakarta, Indeks.
- Gaspersz, Vincent, 2012, All-in-one, Strategic Management, Cetakan pertama, Jakarta, Penebar Swadaya.
- Hunger, J. Davis, dan Wheelen, Thomas L, 2011, Manajemen Strategis, Yogyakarta, Andi.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Muhammad, 2012, Pengantar Manajemen SDM, Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher.