



Prosiding Seminar Nasional
Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi
30 Oktober 2019
President University

ISBN: 978-0-6486981-6-6

PEMBERDAYAAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI
MELALUI PROGRAM MAGANG DAN PENDAMPINGAN ONLINE

*EMPOWERING HIGHER EDUCATION HUMAN RESOURCES
THROUGH INTERNSHIP AND ONLINE MENTORING*

Salehuddin¹
Hamjah Bonso²
Irwan³
Samar⁴
Donald Samuel Slamet Santosa⁵
IISIP YAPIS Biak¹²³⁴
President University⁵
dsamuel@president.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dampak program Magang dan Pendampingan Online bagi pemberdayaan mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. Penelitian ini adalah penelitian tindakan (*action research*) dengan tindakan berupa magang penjaminan mutu dan pendampingan secara online. Tindakan dilakukan oleh Perguruan Tinggi pengasuh (President University) pada Perguruan Tinggi asuhan. Sedangkan dampak penelitian yang diharapkan adalah meningkatnya mutu SDM yang datanya berupa data kualitatif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, studi dokumenter, dan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk selanjutnya divalidasi dengan teknik triangulasi sumber dan teknik. Data yang telah divalidasi dianalisis dengan teknik analisis komponensial model *Spradley*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang dan pendampingan online efektif dalam memberdayakan mutu SDM Perguruan Tinggi dalam hal: (1) Pembentukan kesadaran tentang pentingnya mutu dan penjaminan mutu di Perguruan Tinggi; (2) Pengembangan budaya mutu di Perguruan Tinggi setempat; dan (3) Kesanggupan untuk mementor Perguruan Tinggi lain di sekitarnya.

Kata Kunci: Magang, Pendampingan Online, Pemberdayaan Mutu

Abstract

The purpose of this study is to analyze the impact of the Online Internship and Assistance program for empowering the quality of Human Resources in Higher Education. This research is an action research with action in the form of quality assurance internship and online mentoring. The action was taken by the Caregiver College (President University) at the College of care. While the expected impact of research is an increase in the quality of human resources whose data are in the form of qualitative data. Data were collected by interview technique, documentary study, and Focus Group Discussion (FGD) for further validation with source triangulation techniques and techniques. Validated data were analyzed using the Spradley model's compounding analysis technique. The results showed that the online internship and mentoring program was effective in empowering the quality of Higher Education HR in terms of: (1) Establishing awareness about the importance of quality and quality assurance in Higher Education; (2) Development of quality culture at the local tertiary institution; and (3) the ability to mentor other tertiary institutions in the vicinity.

Keywords: Internship, Online Assistance, Quality Empowerment



Pendahuluan

Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang sangat strategis bagi dunia pendidikan di Indonesia perlu memiliki mutu yang baik. Sebagai jenjang pendidikan formal terakhir yang dapat dijalani oleh masyarakat, kualitas atau mutu Perguruan Tinggi akan menentukan kualitas lulusannya. Dengan dimilikinya kualitas yang baik, maka lulusan Perguruan Tinggi, termasuk output dan outcomenya juga akan baik.

Supaya Perguruan Tinggi memiliki mutu yang baik, maka penjaminan mutu menjadi keharusan bagi Perguruan Tinggi. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, mutu pendidikan tinggi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang Ditetapkan oleh Perguruan Tinggi. Berdasarkan pengertian tersebut, tampak bahwa Perguruan Tinggi perlu terlebih dahulu menetapkan standarnya, yang terdiri dari Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang Ditetapkan oleh Perguruan Tinggi. Standar tersebut kemudian dijalankan, dan kemudian diaudit untuk diketahui kesesuaian antara standarnya dengan pelaksanaannya. Ketika kesesuaian berada pada tingkat yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa Perguruan Tinggi memiliki mutu yang baik.

Standar yang telah ditetapkan perlu dijalankan dengan baik oleh orang-orang yang ada di dalam Perguruan Tinggi, supaya mutu Perguruan Tinggi menjadi baik. Dengan kata lain, Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi menjadi penentu baik tidaknya kualitas Perguruan Tinggi. Untuk itulah maka SDM Perguruan Tinggi perlu memiliki budaya mutu yang baik, dan menjalankan standar-standar yang telah ditetapkan.

Kenyataan yang ditemui di lapangan menunjukkan kondisi yang berbeda dengan idealisme tersebut. Kenyataan ini ditemukan di salah satu Perguruan Tinggi swasta di Papua. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa SDM yang ada belum menjalankan dengan baik standar-standar yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada rendahnya mutu Perguruan Tinggi tersebut.

Meskipun memiliki mutu yang belum sesuai harapan, namun adanya semangat yang ada di dalam diri orang-orang yang menjadi bagian dari Perguruan Tinggi perlu mendapatkan apresiasi. Untuk itulah, maka perlu dilakukan pemberdayaan bagi SDM yang ada di Perguruan Tinggi. Dengan adanya pemberdayaan, diharapkan SDM dapat memiliki budaya mutu yang baik, mampu menjalankan standar-standar yang ada, dan akhirnya berdampak pada peningkatan mutu Perguruan Tinggi.

Guna mewujudkan SDM yang memiliki budaya mutu, perlu dilakukan upaya-upaya yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Dalam konteks ini, Perguruan Tinggi diasuh oleh Perguruan Tinggi lain yang telah mendapatkan akreditasi A dalam hal Akreditasi Institusi, Dari berbagai cara



atau upaya yang ada, penelitian ini membatasi diri pada magang dan pendampingan online. Hal ini dilakukan karena adanya kondisi di mana jarak antara PT Pengasuh dengan PT Asuhan cukup jauh, sehingga kegiatan magang akan meminimalisir biaya, demikian pula pendampingan yang dilaksanakan secara online.

Bertolak dari kondisi tersebut, maka penelitian ini mengangkat tema “Pemberdayaan Mutu Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Melalui Program Magang dan Pendampingan Online”.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian tindakan (*action research*) dengan tindakan berupa magang penjaminan mutu dan pendampingan secara online. Desain tindakan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi desain posttest only design. Dalam desain ini, penelitian melakukan tindakan (berupa magang dan pendampingan online) untuk kemudian dianalisis dampaknya. Tindakan dilakukan oleh Perguruan Tinggi pengasuh (President University) pada Perguruan Tinggi asuhan (IISIP YAPIS Biak). Sedangkan dampak penelitian yang diharapkan adalah meningkatnya mutu SDM yang datanya berupa data kualitatif.

Sebagai penelitian kualitatif, maka perlu adanya satuan analisis dan satuan pengamatan dalam penelitian (Moleong, 2010). Dalam penelitian ini, satuan analisis yang dimaksud adalah keberdayaan SDM Perguruan Tinggi asuhan. Sedangkan satuan pengamatan penelitian ini adalah SDM di PT Asuhan. Dalam penelitian ini, sumber data berupa sumber primer, yang didekati dengan teknik purposive dan snowball. Pada teknik purposive, peneliti akan mencari sumber yang dianggap paling memahami data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan dalam teknik snowball, peneliti akan menambah sumber data, khususnya pada pihak-pihak yang terkait dengan data-data sebelumnya.

Data dampak dari tindakan dikumpulkan dengan teknik wawancara, studi dokumenter, dan Focus Group Discussion (FGD). Untuk itulah maka penelitian ini mengembangkan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman studi dokumenter, dan pedoman Focus Group Discussion (FGD). Khusus untuk pedoman wawancara dan FGD instrumen berupa daftar pertanyaan yang bersifat terbuka. Dengan adanya daftar pertanyaan yang bersifat terbuka, maka peneliti dapat menambah pertanyaan jika diperlukan, sesuai dengan jawaban awal yang disampaikan oleh responden, apabila dirasa masih diperlukan data-data pendukung.

Data-data yang terkumpul selanjutnya divalidasi dengan teknik triangulasi sumber dan teknik (Sugiyono, 2011). Pada triangulasi sumber, data yang terkumpul dari sumber yang satu diperiksa kebenarannya pada sumber yang lain. Sedangkan pada triangulasi teknik, data yang diperoleh melalui satu teknik tertentu diperiksa kebenarannya melalui teknik yang lain. Hal ini dilakukan supaya diperoleh data yang benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



Data yang telah divalidasi dianalisis dengan teknik analisis komponensial model Spradley (Spradley, 2007). Pemberdayaan SDM di PT asuhan akan berupa komponen-komponen tertentu, di mana menurut para sumber data, terjadi perbaikan atau kemajuan pada komponen-komponen tersebut. Pada mulanya, penelitian ini akan mulai dengan banyak komponen, untuk kemudian direduksi berdasarkan data yang terkumpul.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini berupa bentuk tindakan yang dilaksanakan, dan hasil atau variabel dampak yang diperoleh dari adanya tindakan tersebut. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, tindakan yang dilakukan berupa magang dan pendampingan online. Sedangkan dampak dari tindakan berupa keberdayaan SDM di PT Asuhan. Berikut hasil dari pelaksanaan tindakan dan dampak tersebut.

Kegiatan magang dan pendampingan secara online dilakukan dengan strategi tertentu. Kegiatan magang merupakan kegiatan permulaan dari tindakan yang diberikan. Magang dilakukan dengan mendatangkan SDM kunci dari PT Asuhan ke perguruan tinggi pengasuh. Dalam hal ini, terdapat 3 orang yang mengikuti magang penjaminan mutu, di mana mereka terdiri dari unsur Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), Gugus Kendali Mutu (GKM), dan Auditor Mutu Internal (AMI). Kegiatan magang dilakukan selama 10 hari kerja (2 minggu) di Universitas Presiden. Setelah mengikuti magang selama 2 minggu, ketiga orang kemudian kembali ke PT Asuhan, dan menjalankan hal-hal yang telah diperoleh selama pelaksanaan magang, yaitu perbaikan mutu Perguruan Tingginya. Dalam melaksanakan perbaikan mutu tersebut, mereka mendapatkan pendampingan yang dilaksanakan secara online dari PT Pengasuh selama 3 bulan. Berikut ini adalah detail dari kedua kegiatan atau treatment tersebut.

1. Magang.

Kegiatan magang yang diikuti oleh 3 unsur dari PT Asuhan bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan-pengetahuan dasar tentang penjaminan mutu. Dalam hal ini, pengetahuan yang dimaksud mencakup pengetahuan dalam penyusunan standar mutu, serta penjaminan mutu di aras Universitas, aras Fakultas, dan aras Program Studi. Selain itu, ada pula materi tentang audit mutu (penilaian mengenai kesesuaian antara standar yang dimiliki dengan pelaksanaannya). Selain itu, magang juga memberikan pembekalan mengenai akreditasi Institusi dan akreditasi program studi versi 9 kriteria. Magang dilakukan dengan strategi penyampaian materi yang dilanjutkan dengan diskusi, serta workshop (penyusunan langsung dokumen-dokumen terkait) melalui metode pembelajaran aktif (*active learning*).



2. Pendampingan Online

Pendampingan online dilaksanakan setelah peserta menjalani magang, dan kembali ke kampus asuhan. Pendampingan dilaksanakan secara online dengan menggunakan media email dan whatsapp (WA). Kegiatan magang yang dilakukan membekali peserta dengan kemampuan menyusun standar. Selanjutnya penyusunan standar yang sebenarnya dilakukan di Perguruan Tinggi asuhan, dengan pendampingan secara online oleh Perguruan Tinggi pengasuh.

Tindakan tersebut dilaksanakan selama 3 bulan, yang terdiri dari 2 minggu kegiatan magang, serta pendampingan online selama 10 minggu. Hasil dari tindakan tersebut adalah terberdayakannya mutu SDM Perguruan Tinggi dalam hal-hal berikut ini.

1. Terbentuknya kesadaran tentang pentingnya mutu dan penjaminan mutu di Perguruan Tinggi. Dengan adanya tindakan yang dilakukan, SDM di PT Asuhan menjadi memahami bahwa hakikat mutu adalah kesesuaian antara pelaksanaan dan standar. Hal inilah yang kemudian dipahami dan dijadikan acuan oleh PT Asuhan. PT Asuhan melihat bahwa konsep mutu adalah hal yang sebenarnya dapat diraih (*achievable*). Oleh karena itu, guna meningkatkan kesesuaian antara standar dengan realisasi, PT asuhan berupaya untuk menetapkan standar yang dapat dicapai (*achievable*).
2. Pengembangan budaya mutu di Perguruan Tinggi setempat. Setelah standar disusun dan ditetapkan, SDM di PT asuhan berupaya melaksanakan standar tersebut sebagaimana mestinya. Pendamping dari PT pengasuh senantiasa mengawal pelaksanaan ini, sehingga diharapkan pelaksanaan dapat sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan pelaksanaan ini dibantu oleh Gugus Kendali Mutu yang ada di PT asuhan. Gugus Kendali Mutu inilah yang berkoordinasi dengan pengasuh terkait dengan pelaksanaan standar. Adanya standar yang sederhana membuat SDM di PT asuhan merasa ringan dalam menjalankan standar, sehingga kesenjangan antara standar dengan pelaksanaan dapat diminimalisir.
3. Kesanggupan untuk mementor Perguruan Tinggi lain di sekitarnya. Setelah berhasil melaksanakan standar dengan baik, maka PT asuhan memiliki kesenjangan antara standar dengan pelaksanaan yang rendah. Dengan kata lain, PT asuhan memiliki mutu yang baik. Dengan adanya strategi-strategi peningkatan mutu yang telah dimiliki ini, maka PT asuhan siap untuk mementor PT lain di sekitarnya. PT asuhan memiliki kepercayaan diri dengan dasar baiknya hasil audit mutu internal.

Guna mempertajam hasil penelitian tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan hasil penelitian. Wiyono (2009) menyatakan bahwa salah satu masalah SDM Perguruan Tinggi dalam



hal penjaminan mutu adalah kurangnya profesionalisme. Untuk itulah maka pemberdayaan SDM penting untuk dilakukan. Pemberdayaan SDM tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk salah satunya adalah magang (seperti pada penelitian ini).

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, tindakan yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah magang. Selama ini telah banyak penelitian yang membahas tentang program magang. Penelitian yang dilakukan oleh Septiana, Fathoni, dan Minarsih (2016) misalnya menyatakan bahwa magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Sama dengan hasil penelitian ini, adanya program magang juga berpengaruh pada kesiapan kerja SDM PT asuhan untuk melanjutkan pekerjaannya. Pekerjaan selanjutnya inilah yang kemudian didampingi secara online.

Akibat dari adanya perbedaan etnis yang ada dalam program magang, maka strategi komunikasi menjadi hal yang sangat penting. Komunikasi antar budaya menjadi konsep yang kemudian diterapkan dalam penelitian tindakan ini. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Yunus dan Irwan (2018) di mana komunikasi antar budaya merupakan hal yang strategis supaya program magang dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini membuktikan bahwa dengan strategi komunikasi tersebut, magang membuahkan hasil seperti yang diharapkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nulampau (2019) menunjukkan bahwa rendahnya kinerja sebagian SDM di PT disebabkan oleh tidak dimilikinya kemampuan. Oleh karena itu, tindakan yang berupa magang bertujuan untuk memberikan peserta dengan kemampuan yang dibutuhkan, untuk kemudian diterapkan dalam pekerjaan, dengan disertai oleh pendampingan secara online.

Budaya mutu yang menjadi salah satu focus dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan dari berbagai perspektif, termasuk perspektif antropologi. Sejak tahun 1974, Koentjaraningrat telah menyatakan bahwa budaya terbentuk dari pembentukan mindset seseorang. Mindset inilah yang kemudian membentuk cara berperilaku. Perilaku yang diulang-ulang menjadi kebiasaan, dan kebiasaan yang mendarah daging menjadi budaya. Pada proses yang dilakukan dalam penelitian ini, mindset mutu dibentuk pada saat magang, sedangkan perilaku, kebiasaan dibentuk pada saat pulang ke PT asuhan, dan pembentukan keduanya dikawal melalui pendampingan online, supaya pada akhirnya menjadi budaya mutu.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa program magang dan pendampingan online efektif dalam memberdayakan mutu SDM Perguruan Tinggi dalam hal: (1) Pembentukan kesadaran tentang pentingnya mutu dan penjaminan mutu di Perguruan Tinggi; (2) Pengembangan budaya mutu di Perguruan Tinggi setempat; dan (3) Kesanggupan untuk mementor Perguruan Tinggi lain di sekitarnya.



Prosiding Seminar Nasional
Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi
30 Oktober 2019
President University

ISBN: 978-0-6486981-6-6

Daftar Pustaka

- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama
- Moleong J.L. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya
- Nulampau, N. E. 2019. Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi dan Strategi Peningkatannya (Perspektif Gaya Kepemimpinan). *Ecodunamika*, Vol. 2 (2)
- Pemerintah Indonesia, 2016, *Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1462, Biro Hukum dan Organisasi Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
- Septiana, N. E., Fathoni, A., Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Magang Kerja, Minat dan Orientasi, Spesialisasi keahlian Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Journal of Management*. Vol 2 (2)
- Spradley, P. J. 2007. *Metode Etnografi*. Tiara Wacana
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta
- Wiyono, M. 2009. Profesionalisme Dosen Dalam Program Penjaminan Mutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 16 (1)
- Yunus, M. R., Irwan. 2018. Komunikasi Antar Budaya di Lingkungan IISIP YAPIS Biak Papua (Studi Tentang Komunikasi Antar Budaya Antara Mahasiswa Etnis Makassar Dengan Etnis Papua Semester II). *Gema Kampus*, Vol 13 (2)