

OTONOMI PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI PADA TUGAS-TUGAS POKOK PENGELOLA DAN WAKTU KERJA (Studi Kasus di STKIP PGRI Sumenep)

¹Asmoni

asmoni@stkipgrisumenep.ac.id

Abstract

The research focus of the study 1. What are the main tasks in the scope of work managers STKIP PGRI Sumenep, 2. use of working time by the manager in STKIP PGRI Sumenep. Research shows that exposure Based on the data that has been submitted adapuan principal tasks manager in STKIP PGRI Sumenep used to analyze the workload. The basic job description at the level of the leadership, the leadership, academic executive, executive administration, academic support and administrative penunjang have differences. The difference lies in the authority and responsibility in the organizational structure. Responsible leadership, elements of leadership helps leaders, implementers academic perform academic functions, perform administrative executive and administrative functions at the support element. The use of working time management in STKIP PGRI Sumenep. Weekday used to work is 5 days with daily allocation of work for 8 hours.

Keywords: Autonomy, Business, and Working Hours

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah 1. Mengidentifikasi tugas-tugas pokok pengelola di lingkup STKIP PGRI Sumenep, 2. Menghitung penggunaan waktu kerja oleh pengelola di lingkup STKIP PGRI Sumenep, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan paparan data yang telah disampaikan adapuan tugas-tugas pokok pengelola di STKIP PGRI Sumenep digunakan untuk menganalisis beban kerja. Adapun uraian tugas pokok pada level pimpinan, unsur pimpinan, pelaksana akademik, pelaksana administrasi, penunjang akademik dan penunjang administrasi memiliki

¹ STKIP PGRI Sumenep

perbedaan. Perbedaan tersebut yaitu terletak pada wewenang dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi. Pimpinan yang bertanggung jawab, unsure pimpinan membantu pimpinan, pelaksana akademik melaksanakan fungsi akademik, pelaksana administrasi melaksanakan fungsi administrasi serta pada unsur penunjang. Penggunaan waktu kerja pengelola di STKIP PGRI Sumenep. Hari kerja yang digunakan untuk bekerja adalah 5 hari kerja dengan alokasi tiap hari kerja selama 8 jam.

Kata Kunci: *Otonomi, Pengelola, dan Waktu Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan di samping untuk menciptakan masyarakat terpelajar (*educated people*), juga untuk investasi manusia (*human investment*). Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) juga disebut sebagai *human capital* yang dapat meningkatkan proses produksi baik secara kualitatif maupun kuantitatif.²

Saat ini otonomi pendidikan tinggi menjadi pokok bahasan yang berimplikasi nasional dalam rentang waktu jauh ke depan, adalah juga karena pelajaran yang telah dipetik dari kekayaan pengalaman masa lalu. Disadari bahwa problematic kehidupan berbangsa telah memasuki tahap baru yang di dalamnya banyak hal bukan saja baru dan berbeda, tetapi adakalanya justru bertentangan dengan apa yang telah terwujud di masa lalu.

Fenomena yang sama-sama disadari bahwa walaupun terbukti dimana pendidikan tinggi senantiasa merintis dan memantapkan kemajuan kehidupan, pada saat yang sama disadari juga bahwa dari

² Tilaar, H.A.R. 1999. *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia: Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Cet. 1. Bandung: Remaja Rosdakarya.

waktu ke waktu pendidikan tinggi memerlukan penataan baru. Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan telah di keluarkannya UU No. 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi. Upaya tersebut penting dilakukan karena sistem pendidikan itu sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman, tidak bisa mengakomodasi dengan cepat, sehingga terkesan mengalami suatu problematik keterlambatan pendidikan, apalagi bila dikaitkan dengan pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan globalisasi. Selain itu, cakupan isi pasalnya masih bernuansa sentralistis, yang tentu hal ini sudah tidak sejalan dengan semangat reformasi yang menginginkan demokratisasi di segala bidang kehidupan.

Paradigma baru pendidikan tinggi pada dasarnya bertumpu pada tiga tungku utama, yakni otonomi (*autonomy*) atau kemandirian, akuntabilitas (*accountability*) atau pertanggungjawaban, dan jaminan mutu (*quality assurance*). Otonomi pengelolaan pendidikan tinggi perlu diberdayakan seoptimal mungkin guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat menguasai IPTEK dan seni itu sendiri melalui penelitian, sehingga perguruan tinggi mempunyai kebebasan untuk berkembang dan bersaing secara wajar.

Pemberlakuan desentralisasi pendidikan mengharuskan diperkuatnya landasan dasar pendidikan yang demokratis, transparan, efisien dan melibatkan partisipasi masyarakat daerah. Muctar Buchori menyatakan pendidikan merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan manusia, karena pendidikan berfungsi sebagai pengembang pengetahuan, ketrampilan, nilai dan kebudayaan.

Berdasarkan uraian di atas dalam pengelolaan otonomi di STKIP PGRI Sumenep dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang ingin

dikaji, yaitu tentang apa saja tugas-tugas pokok pekerjaan pengelola di lingkup STKIP PGRI Sumenep? Dan bagaimana gambaran penggunaan waktu kerja oleh pengelola di STKIP PGRI Sumenep?

PEMBAHASAN

Dengan keluarnya Surat Keputusan Mendikbud Nomor 070/0/1985 tanggal 18 Pebruari 1985, berdirilah STKIP PGRI Sumenep secara mandiri dengan menyelenggarakan Diploma III Program Studi Kurikulum dan Teknologi Pendidikan; dan sejak tahun 1994 menyelenggarakan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia status terdaftar serta pada tahun 2000 terakreditasi dengan SK BAN PT Nomor: 23/BAN-PT/AK-IV/2000 di bawah rintisan Yayasan Pendidikan Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi (YPLP PT) PGRI Sumenep.

Pada tahun 2009 STKIP PGRI sumenep melakukan pengembangan dengan perpanjangan ijin penyelenggaraan dari Kementerian Pendidikan Nasional Nomor 1117/D/T/K-VII/2009 program S-1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, dan sedang mengajukan ijin pada program (S-1 Pendidikan Matematika, program S-1 Pendidikan Bimbingan dan Konseling dan program S-1 Pendidikan Jasmani kesehatan dan Rekreasi).

STKIP PGRI Sumenep dalam menyelenggarakan pendidikan berpedoman pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, serta peraturan perundangan lain yang berlaku.

STKIP PGRI Sumenep, adalah Sebagai satu-satunya lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Kabupaten

Sumenep berperan serta dalam mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Kontribusi yang disumbangkan STKIP PGRI Sumenep adalah terbinanya keberlangsungan tatanan Pendidikan bangsa Indonesia di tengah-tengah arus globalisasi yang melanda bangsa-bangsa di dunia.

Sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan di bawah naungan PGRI yang berada di Kabupaten Sumenep, STKIP PGRI Sumenep memiliki sejumlah kekuatan. Kekuatan itu dapat dilihat dari fokus garapan, personal, kurikulum, prasarana dan sarana yang dimiliki serta keberadaan mahasiswa sebagai rawinput utama .

Bidang garapannya terfokus pada bidang pendidikan yang khusus mencetak dan melahirkan tenaga guru pada jenjang strata sarjana; dan dengan difokuskannya konsentrasi penyelenggaraan dan pengelolaannya pada bidang keguruan dan ilmu pendidikan dimungkinkan hasil garapannya lebih memadai merupakan bentuk kekuatan penting dari STKIP-PGRI Sumenep.

Makna keberadaan STKIP PGRI Sumenep dalam fungsi strategisnya adalah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta ikut bertanggung jawab untuk menyediakan dan mengusahakan pembentukan guru profesional melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Muara dari kegiatan ini secara makro akan berdampak kepada terjaganya eksistensi bangsa di tengah perubahan sosial budaya, ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang semakin cepat.

Meskipun masa depan sulit diprediksi, tampaknya pada masa mendatang akan terjadi berbagai perkembangan dan perubahan sangat

cepat dalam hampir semua aspek kehidupan. Masyarakat modern di era globalisasi ditandai perubahan radikal. Pesatnya kemajuan iptek, tergusurnya nilai-nilai kemanusiaan, melubernya informasi dari berbagai saluran, dan meningkatnya persaingan tajam dalam kegiatan usaha sektor barang dan jasa; merupakan pertanda jaman yang patut diantisipasi kalangan perguruan tinggi.

Kemampuan mencetak sumber daya manusia unggul yang dapat bersaing baik di tingkat lokal, nasional, regional maupun global, dengan cara mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui terobosan-terobosan inovatif dari kalangan perguruan tinggi menjadi keniscayaan. Kemampuan perguruan tinggi melahirkan manusia yang menguasai IPTEK, terampil dan mampu mengembangkan iptek sangat dibutuhkan, jika ingin memenangkan persaingan. Bila di era kesejagatan ini diharapkan menjadi pemain bukan penonton, maka sumber daya manusia profesional harus dibangun dan terbangun melalui institusi pendidikan tinggi.

Pendidikan Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan semakin ditempatkan pada posisi strategis. Sejalan dengan kewenangan pendidikan yang diserahkan kepada Kabupaten Kota, institusi pendidikan tinggi bidang pendidikan dan keguruan, kian dibutuhkan. Dengan adanya otonomi pendidikan di era otonomi daerah tersebut dibutuhkan tenaga-tenaga profesional di bidang pendidikan, terutama guru yang berada di lini terdepan dalam penyelenggaraan satuan pendidikan persekolahan.

Adapun tugas-tugas pokok pengelola di STKIP PGRI Sumenep dapat digambarkan sebagai berikut: Unsur tugas pokok merupakan bagian terkecil dari tugas- tugas pokok. Adapun uraian tugas pokok pada

level pimpinan, unsur pimpinan, pelaksana akademik, pelaksana administrasi, penunjang akademik dan penunjang administrasi memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut yaitu terletak pada wewenang dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi. Pimpinan yang bertanggung jawab, unsur pimpinan membantu pimpinan, pelaksana akademik melaksanakan fungsi akademik, pelaksana administrasi melaksanakan fungsi administrasi serta pada unsur penunjang.

Penggunaan waktu kerja pengelola di STKIP PGRI Sumenep meliputi hal-hal sebagai berikut: Hari kerja yang digunakan untuk bekerja adalah 5 hari kerja dengan alokasi tiap hari kerja selama 8 jam.

Organisasi perlu menetapkan identifikasi atau uraian suatu pekerjaan dan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut.³

Sejalan dengan analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas- tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.⁴

Dari analisis pekerjaan kan tergambaran deskripsi dari uraian pekerjaan menggambarkan tugas-tugas, tanggung jawab, syarat-syarat kerja, dan kegiatan pekerjaan utama. Uraian pekerjaan beragam dalam

³ Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.

⁴ Rivai, H. V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

hal tingkat kerincian isi.⁵ Dikarenakan di STKIP PGRI Sumenep uraian tugas-tugas pokok pengelola dalam tiap tingkatan hanya terdapat perbedaan yang terletak pada wewenang dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi yang seolah-olah pimpinan yang bertanggungjawab sepenuhnya maka perlu dilakukan identifikasi tugas-tugas pokok yang dapat memberikan gambaran tugas secara rinci dan merupakan satu kesatuan pertanggungjawaban yang holistic.

Kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Dengan arti bahwa sebenarnya kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah.

Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah

⁵ Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT.Ghalia Indonesia, Jakarta.

dibanding kapasitas karyawan itu sendiri. Moekijat,⁶ menyatakan bahwa prosedur yang sering digunakan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan adalah dengan menganalisis pengalaman

Penggunaan waktu kerja dilakukan dengan metode *work sampling*. Penggunaan metode *work sampling*, seperti yang dinyatakan oleh Barnes, bertujuan untuk mengetahui persentase seorang karyawan menggunakan jam kerja mereka untuk bekerja dan tidak bekerja. Penggunaan waktu kerja di STKIP PGRI Sumenep bukan sebagai pekerjaan utama namun dianggap sebagai tambahan pekerjaan yang dalam hal ini terjadi pada pimpinan dikarenakan tugas utama di Dinas Pendidikan di Kabupten Sumenep.

Untuk peningkatan manajemen akademik dan kelembagaan dan untuk mengefektifkan ketelibatan pimpinan perguruan tinggi serta meningkatkan kemanfaatan berbagai kerjasama Pimpinan di STKIP PGRI Sumenep sebaiknya merujuk pada Surat Edaran Dirjen Dikti no. 2705/D/T/1998, tidak boleh bertentangan dengan UU Guru dan Dosen 14 Tahun 2005 yaitu kualifikasi dosen minimal S2 dan PP dosen 37 Tahun 2009 yaitu tidak sedang dalam pembebasan tugas sebagai dosen, Permendikbud no. 33 tahun 2012 tentang pengangkatan pimpinan, dengan menambah persyaratan misalnya harus berstatus dosen tetap di STKIP PGRI Sumenep. Dalam arti yang menjadi pimpinan adalah orang-orang yang betul bekerja dan hanya bekerja untuk pengembangan dan pembangunan STKIP.

Di samping itu, Menurut Moekijat,⁷ analisis pekerjaan atau *job analysis* terdiri atas dua kata yaitu *job* dan *analysis*. *Job* diterjemahkan

⁶ Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*. CV. Mandar Maju, Bandung.

⁷ Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*. CV. Mandar Maju, Bandung.

sebagai pekerjaan atau jabatan dan *analysis* berasal dari kata kerja bahasa Inggris yaitu *to analyze* yang berarti memisahkan atau menguraikan pekerjaan ke dalam bagian-bagian atau unsur-unsur pekerjaan yang disebut *tasks* (tugas-tugas).

Istilah-istilah yang berhubungan dengan pekerjaan atau *job* diantaranya adalah *element* (unsur), dan *task* (tugas). Istilah-istilah dalam analisis pekerjaan perlu untuk dibedakan agar analisis pekerjaan dapat dibicarakan secara jelas.⁸

1) *Element* (unsur)

Kesatuan paling kecil yang digunakan dalam kebanyakan analisis pekerjaan atau suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu disebut unsur atau elemen. Contohnya adalah mengeluarkan kertas dari laci meja adalah unsur dari tugas mempersiapkan suatu kuliah.

2) *Task* (tugas)

Tugas dapat didefinisikan sebagai komponen dari suatu pekerjaan. Tugas dapat pula diartikan sebagai gabungan dari dua unsur (*element*) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap. Misalnya tugas-tugas untuk pekerjaan mengajarkan mata kuliah terdiri dari membuat ikhtisar mata kuliah, mempersiapkan kuliah, dan menilai ujian.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data dan pembahasan di atas dapatlah disimpulkan bahwa tugas-tugas pokok pengelola Pengelola STKIP PGRI Sumenep Tugas pokok tenaga pengelola Sekolah Tinggi adalah

⁸ Ibid

melaksanakan pengelolaan akademik, admimistrasi, kemahasiswaan dan hubungan kerja sama dengan pihak lain. Tugas utama Tenaga pengelola Sekolah Tinggi disesuaikan dengan kedudukan dan jabatan struktural yang dimiliki meliputi: pimpinan, unsur pimpinan, pelaksana akademik, administrasi, dan penunjang serta staf pelaksana administrasi. Pengelola yang bekerja di STKIP PGRI Sumenep bekerja 5 hari kerja dalam seminggu dari hari Senin hingga Jum'at. Adapun jam kerja pengelola per hari yaitu 8 jam kerja yaitu sejak pukul 08.00 s/d 16.00.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT.Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Rivai, H. V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Tilaar, H.A.R. 1999. *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia: Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Cet. 1. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang. Republik Indonesia. No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.