

## **UPAYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENGURUS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWADI PERGURUAN TINGGI SE-KABUPATEN BREBES**

**Slamet Bambang Riono dan Wahyu Wibowo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setabudi (UMUS) Brebes

Email: sbriono@umus.ac.id dan wahyuwibowo@umus.ac.id

### **Abstrak**

*Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti memperoleh gambaran bahwa pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Brebes, belum mempunyai kesadaran arti pentingnya pelatihan dan pengembangan kemampuan dan kepemimpinan manajerial yang akan memberikan bekal sikap, pengetahuan dan keterampilan manajerial organisasi bagi mahasiswa khususnya yang aktif berorganisasi. Mereka lebih bersikap pragmatis untuk kegiatan lapangan sebelum dibekali dengan Keterampilan Manajerial Mahasiswa (KMM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan pengembangan SDM pada pengurus BEM, serta tahap-tahapan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi manajerial pengurus BEM. Fokus masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah tentang **model** atau langkah-langkah strategis atau upaya pelatihan dan pengembangan para pengurus BEM untuk meningkatkan kemampuan manajerialnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif (field research) dan bersifat deskriptif kualitatif. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, angket dan observasi. Untuk mengecek keabsahan data, digunakan metode triangulasi data dan triangulasi sumber.*

**Kata Kunci:** *Pelatihan dan Pengembangan, Keterampilan Manajerial, SDM, BEM.*

### **Pendahuluan**

Sebuah organisasi akan berjalan dengan sehat jika dikelola dengan baik oleh pemimpin dan anak buahnya. Demikian pula dengan organisasi yang ada di Perguruan Tinggi yang dikenal dengan istilah BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa). Ketua dan pengurus BEM biasanya minimal berasal dari mahasiswa semester tiga. Mereka berasal dari berbagai latar belakang pengalaman sebelumnya di Sekolah Menengah Tingkat Atas. Mahasiswa yang terpilih sebagai ketua BEM dan pengurus adalah mahasiswa pilihan. Mereka dipilih melalui berbagai persyaratan akademik dan proses pemilihan yang selektif.

Pemimpin dan pengurus organisasi BEM yang baik tidak semata-mata karena faktor bawaan, akan tetapi juga karena diusahakan atau diupayakan. Latar sosial dan budaya seorang pemimpin menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan kepemimpinan, sehingga di tangan merekalah diharapkan kegiatan kemahasiswaan akan berjalan sesuai dengan Program Kerja yang direncanakan.

Pengalaman di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua program kerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh pengurus BEM. Kendala yang muncul, bisa berasal dari pihak *ekstern* maupun dari pihak *intern*. Dinamika organisasi dalam sebuah organisasi, tentunya bukan hanya peran kepemimpinan dalam roda perjalanannya. Akan tetapi membutuhkan banyak elemen lain yang harus mendukung. Diantaranya adalah tuntutan adanya *manajemen, administrasi, organisasi yang solid*.

Untuk itu mahasiswa perlu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan berupa KMM sebagai bekal sebelum mulai bekerja sebagai pengurus BEM. Diharapkan dengan bekal yang cukup, pengurus BEM lebih siap dalam mengelola kegiatan kemahasiswaan dan mampu mengubah keadaan organisasi menjadi lebih baik, sehingga mampu bersaing di era globalisasi.

Pelatihan memberi pembelajaran dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada saat sekarang, sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan pengurus BEM untuk tetap berjalan sesuai dengan perkembangan zaman. Aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM, memungkinkan munculnya potensi-potensi manajerial dari mahasiswa. Oleh karena itu, sebuah organisasi BEM yang para pengurusnya adalah mahasiswa yang baru dilantik, diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya, maka perlu adanya pelatihan terlebih dahulu.

Pelatihan dan pengembangan SDM para pengurus BEM diharapkan mampu menunjang eksistensi kepengurusan dalam melaksanakan kegiatan kemahasiswaan yang lebih maju dan berkembang. Dari uraian di atas, peneliti tertarik dengan adanya upaya pelatihan dan pengembangan SDM bagi pengurus BEM Perguruan Tinggi di wilayah Kabupaten Brebes.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi tentang pelatihan keterampilan manajerial bagi pengurus BEM dalam menjalankan peran organisasi di kampus.

2. Diharapkan dapat membantu memberikan wawasan dan keterampilan mahasiswa dalam mengkoordinasikan membina tim kerja dalam suatu organisasi,
3. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pelatihan dan pengembangan SDM.

### **Metode Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di enam Perguruan Tinggi yang berada di wilayah Kabupaten Brebes, yaitu 1) Universitas Muhadi Setiabudi, 2) Universitas Peradaban, 3) STIE Widya Manggalia, 4) AKBID YPIB, 5) STAI 6) AKBID Alhikmah Benda. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sekitar bulan April s.d. September tahun 2018.

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, karena dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metoda dan rancangan (*design*) tertentu dengan mempertimbangkan tujuan penelitian dan sifat masalah yang dihadapi.

Secara garis besar, tahapan-tahapan yang ditempuh dalam melaksanakan penelitian ada tiga tahap, yaitu:

1. Tahap Perencanaan
  - a. Merumuskan Masalah
  - b. Menyusun Rencana Penelitian
  - c. Mengadakan Studi Pendahuluan
  - d. Merumuskan Sampel Penelitian
2. Tahapan Pelaksanaan
  - a. Materi, Topik dan Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM
  - b. Upaya Pelatihan dan Pengembangan KMM.
  - c. Laporan Penelitian

Populasi adalah sebagai keseluruhan obyek penelitian (Suharsimi Arikunto 2009:115). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pengurus BEM PT di wilayah Kabupaten Brebes yang sudah dilantik sebagai pengurus organisasi harian BEM.

Secara ilmiah, penelitian perlu menentukan jumlah sampel dan jumlah populasi yang ada secara *representative* (dianggap mewakili), teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak. Cara ini ditempuh dengan maksud bahwa setiap populasi

memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2005:95) mengemukakan bahwa “Sebagai acuan-ancuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek di dalam populasi diambil seluruhnya.” Dari keterangan di atas berarti, apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar diambil antara 25 sampai 30% atau lebih.

Ada enam kampus di Kab. Brebes yaitu 1) Universitas Muhadi Setiabudi, 2) Universitas Peradaban, 3) STIE Widya Manggalia, 4) AKBID YPIB, 5) STAI 6) AKBID Alhikmah Benda. Selanjutnya masing-masing kampus diambil 5 mahasiswa pengurus BEM untuk diikuti dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan manajerial mahasiswa, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 30 orang.

Jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam. Data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dicatat dan dikumpulkan untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005:55). Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis, misalkan dari biro statistik, majalah, keterangan-keterangan dan publikasi lainnya (Marzuki, 2005:55). Dalam mendapatkan data penulis melakukan dengan metode wawancara, observasi, studi dokumentasi, skala sikap dan kuesioner/angket.

#### 1. Wawancara

Satu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan tujuan (Sutrisno Hadi, 2000:193) metode ini dipakai untuk mendatangkan data yang menyatakan tentang upaya peneliti pada beberapa sumber yang dianggap representative.

#### 2. Observasi

Metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku, dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Suharsimi Arikunto, 2005:115). Dalam penelitian ini diadakan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang ada, sehingga penelitian ini mendapatkan data yang diperlukan.

### 3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mencatat dokumen-dokumen yang ada di tempat penelitian dilaksanakan.

### 4. Kuesioner/Angket

Bentuk kuesioner diberikan kepada responden dengan tujuan agar responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan temasentral penilaian ini. Selanjutnya kuesioner disebar dan diberikan bobot sesuai jawaban dan tingkat kepentingan model Skala Likert menurut Sugiono (2007:86). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Data yang akan diambil mengenai kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM dan kegiatan organisasi kampus.

## Hasil dan Pembahasan

Materi pelatihan dan pengembangan manajerial berupa KMM. Adapun kisi-kisi materinya adalah 1) Pengembangan Bidang Kemahasiswaan, 2) Potensi Mahasiswa 3) Etika Diskusi Ilmiah, 4) Hakikat Organisasi, 5) Klasifikasi Masalah Organisasi, 6) Pengukuran Kinerja Organisasi.

No	Materi	Topik	Metode	Waktu (Jam)
1.	Pengembangan Diri	1. <i>Self Development</i> 2. Profesi, Profesional dan Profesionalisme 3. <i>Management Figure</i> 4. <i>Developing Manajerial Potentiality</i> 5. <i>Operating Working Potentiality</i>	Ceramah Tanya Jawab Pelatihan	10
2.	Etika Berorganisasi	1. <i>Situational Instruction</i> 2. <i>Pola Defense Mechanism</i> 3. <i>Interpersonal Communication</i> 4. <i>Push Pull Join Tie</i>	Ceramah Tanya Jawab Pelatihan	8
4.	Kinerja Organisasi	1. <i>Formulating Job Description</i> 2. <i>Situational Instruction</i> 3. <i>Idea Counter Treatment</i> 4. <i>In Out Information</i> 5. <i>Task Mechanism</i>	Ceramah Tanya Jawab Pelatihan	10
5.	Pengukuran Kinerja Organisasi	1. <i>Constructive Evaluatif Analists</i> 2. <i>In Moment in Decision</i> 3. <i>SWOT</i>	Ceramah Tanya Jawab Pelatihan	4
				32

Gambar Materi, Topik dan Metode KMM

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai bentuk dari implementasi Pelatihan dan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut.

#### 1. Tahapan Pelatihan

Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi kemampuan yang diperlukan oleh

mahasiswa sebelum melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus BEM

2. Tahapan Pengembangan

Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi kemampuan lanjutan dalam meningkatkan keefektifan organisasi BEM baik pengembangan pribadi maupun kelompok, baik selama menjadi mahasiswa maupun sudah masuk dunia kerja.

3. Desain Pelatihan dan Pengembangan

Desain ini merupakan model pelatihan dan pengembangan yang akan diterapkan bagi pengurus BEM. Dilaksanakan selama tiga hari waktu efektif kegiatan

4. Penetapan Tujuan

Tujuan yang diharapkan agar pengurus BEM dalam melaksanakan program kerja secara efektif dan efisien.

5. Penetapan Metode dan Cara Penyampaian

Metode yang dipakai adalah ceramah, tanya jawab dan pelatihan. Juga menggunakan sistem DORA (*Do Observation Refektif Afektif*). Metode ini melatih mahasiswa untuk praktik, bertindak secara pragmatik.

6. Implementasi Program KMM

Kegiatan ini dilaksanakan pada pengurus BEM Perguruan Tinggi di Kab. Brebes. Semua pengurus BEM dikumpulkan untuk menyatukan visi misi organisasi sehingga bisa bertukar pikiran dalam melaksanakan program kerja.

Dari tabel variabel Kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 83% promosi jabatan pengurus BEM didasarkan pada prestasi mahasiswa. Bahwa prestasi mahasiswa baik akademik maupun non-akademik mempengaruhi kesempatan untuk menjadi pengurus BEM.

**Tabel 1.**  
**Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan**

	<b>Pelatihan</b>	<b>Pengembangan</b>
<b>Fokus</b>	Posisi mahasiswa saat ini	Pekerjaan yang akan datang
<b>Ruang Lingkup</b>	Mahasiswa secara individual	Kelompok kerja/organisasi
<b>Kerangka Waktu</b>	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
<b>Sasaran</b>	Memperbaiki kekurangan/kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja di masa yang akan datang
<b>Aktivitas</b>	Menunjukkan	Pembelajaran

/memperlihatkan

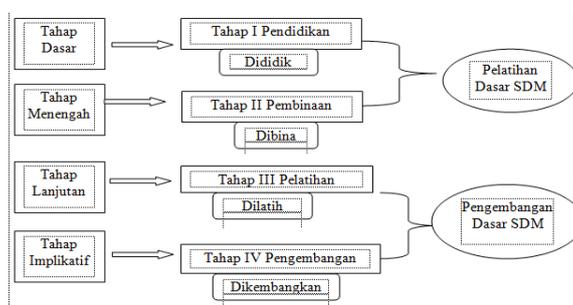
Dari tabel variabel Pelatihan SDM dapat disimpulkan bahwa 100% responden menyatakan bahwa pelatihan SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu jabatan, dan 100% responden menyatakan bahwa program pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia ke arah yang lebih kompeten dan profesional.

Dari tabel variabel Pengembangan dapat disimpulkan bahwa baru 70% responden yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pembinaan Sumber Daya Manusia, dan 63% responden yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu dirasa perlu diadakan adanya *workshop* atau pelatihan dan pengembangan SDM bagi pengurus untuk membekali kompetensi manajerialnya.

Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya melalui Pendidikan dan Pelatihan pada umumnya, namun dari fenomena di lapangan menunjukkan bahwa peserta didik perlu dibekali dengan Tahap Awal dengan Pendidikan SDM terlebih dahulu, selanjutnya ke Tahap Menengah yaitu Pembinaan SDM. Selanjutnya ke Tahap Lanjutan yakni Pelatihan SDM dan Tahap Implikatif ke Pengembangan SDM

### Kesimpulan

Konsep pelatihan dan pengembangan dilaksanakan di kampus Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Upaya pelatihan dan pengembangan SDM dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Tahapan Pelatihan, 2) Tahapan Pengembangan, 3) Desain Pelatihan dan Pengembangan, 4) Penetapan Tujuan, 5) Penetapan Metode dan Cara Penyampaian, dan Implementasi Program KMM.



Gambar Desain/Model KMM Pelatihan dan Pengembangan SDM

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa:

- a. Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya melalui Pendidikan dan

Pelatihan pada umumnya, namun dari fenaomena di lapangan menunjukkan bahwa peserta didik perlu dibekali dengan Tahap Awal dengan Pendidikan SDM terlebih dahulu, selanjutnya ke Tahap Menengah yaitu Pembinaan SDM. Selanjutnya ke Tahap Lanjutan yakni Peleatihan SDM dan Tahap Implikatif ke Pengembangan SDM

- b. Kegiatan workshop untuk berperan penting untuk membekali pengurus BEM tentang kemampuan manajerial.
- c. Kegiatan workshop atau diklat diperlukan untuk membentuk super tim manajemen yang kompeten dan profesional.

## BLIBIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2014 Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat / Jabatan Akademik Dosen*
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Moekidjat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2007 Tentang Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 Tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- Siswoyo, Dwi, dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia,
- Suwanto, M.Si, dkk. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hal. 117.
- Wulandari, Anna dan Heru Mulyanto. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung,