KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA OPERATOR PANGKALAN DATA PENDIDIKAN TINGGI DI LLDIKTI WILAYAH XVI

TESIS

SRI RAHAYU MODJO
NIM. D04422013

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2024

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era informasi digital saat ini telah mengalami perkembangan yang signifikan dan telah memasuki zaman industri generasi keempat, yang dikenal sebagai Industri 4.0. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, yang menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi individu yang selalu siap belajar dan bekerja keras dengan semangat tinggi, sehingga potensi mereka dapat berkembang secara maksimal. Saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi yang terus berlangsung. Untuk memastikan kelangsungan dan daya saing perusahaan, dominasi teknologi saja tidaklah cukup tanpa dukungan dari SDM yang kompeten.

Peran sumber daya manusia sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun sebuah organisasi memiliki modal, metode, dan mesin, namun hasil yang optimal tidak dapat tercapai tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Menurut Winarno & Perdana (2015), salah satu karakteristik penting yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kompetensi, yang digunakan untuk mengukur perilaku dan kinerja mereka. Oleh karena itu, investasi dalam SDM dianggap sebagai investasi terpenting bagi perusahaan. SDM yang handal akan mampu menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di pasar global yang kompetitif ini.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan membantu menciptakan keselarasan antara kinerja individu dengan tujuan perusahaan. Penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan beban` kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan akan membantu mengurangi stres kerja dan mendukung kinerja yang optimal. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka berkontribusi secara maksimal dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dengan mengoptimalkan pengelolaan SDM, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa investasi dalam teknologi informasi tidak hanya berfokus pada infrastruktur teknis, tetapi juga pada

kemampuan dan kompetensi SDM yang dapat menjadikan teknologi tersebut bermanfaat secara maksimal dalam meningkatkan pelayanan publik dan efisiensi operasional.

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang diperlukan untuk mengoperasikan perusahaan tidak bisa dilihat secara terpisah, tetapi harus dipandang sebagai satu kesatuan yang sinergis. Dalam hal ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan kreativitas (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi ini sangat memengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Tidak peduli seberapa majunya teknologi, seberapa luasnya akses informasi, seberapa besar modal, atau seberapa memadainya bahan yang tersedia, tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berdaya, suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Untuk mendukung penerapan teknologi informasi di instansi pemerintah, banyak yang berlomba-lomba membangun program-program untuk memanfaatkan teknologi informasi terkini. Mulai dari pengadaan perangkat keras, pemanfaatan perangkat lunak, hingga rencana kerja lainnya telah dilakukan. Namun, seringkali hal ini dilakukan tanpa mempertimbangkan dukungan dari SDM pengelola. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting dalam konteks ini, terutama mengingat berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini mendorong setiap instansi pemerintah untuk melakukan pengembangan kompetensi dan memanfaatkan SDM yang ada secara maksimal. Selain itu, kebijakan pemerintah juga menjadi landasan penting dalam pengelolaan SDM, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, khususnya dalam Pasal 163b yang menekankan pentingnya menyeimbangkan pengembangan karir PNS dengan kebutuhan instansi.

Berkaitan dengan kompetensi SDM, dalam Surah Al-An’am ayat 135 Allah telah berfirman yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اعْمَلُوْا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ عَامِلٌۚ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِۗ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ

Artinya: “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.

Dari ayat diatas, menuntut kita agar berkerja dengan penuh kesungguhan, apik dan bukan asal. Bekerja sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan, ayat ini juga mengandung pesan tentang tanggung jawab pribadi untuk bertindak sesuai keyakinan, peringatan tentang konsekuensi di akhirat, dan penegasan bahwa kezaliman tidak akan membawa kesuksesan.

Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) adalah sistem yang digunakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia untuk mengelola data pendidikan tinggi secara nasional. Sistem ini berperan penting dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pendidikan tinggi, termasuk dalam hal akreditasi program studi, penyusunan anggaran, dan pemetaan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Peran operator PDDIKTI di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) sangat krusial dalam memastikan data yang dimasukkan ke dalam sistem tersebut akurat, lengkap, dan tepat waktu. Operator PDDIKTI di LLDIKTI bertanggung jawab dalam melakukan pengumpulan, validasi, verifikasi, dan pelaporan data pendidikan tinggi dari seluruh perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Mengingat pentingnya tugas ini, kompetensi sumber daya manusia (SDM) operator PDDIKTI menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi PDDIKTI.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi atau biasa disingkat dengan LLDIKTI yang mengkoordinir seluruh perguruan tinggi yang berada di Wilayah XVI (enam belas) yang terdiri dari Provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Dengan tugas yang ada tersebut tentunya lembaga ini tugas yang sangat amat berat dalam menjalankannya. Kegiatan yang bersifat akademik yang dilakukan oleh lembaga ini adalah memastikan bahwa seluruh perguruan tinggi yang berada diwilayahnya mampu memberikan laporan

akademik secara cepat dan komprehensif. Seluruh laporan yang masuk ke LLDIKTI ini semuanya melalui proses input yang dilakukan oleh para operator perguruan tinggi yang kemudian operator yang berada di Kantor LLDIKTI akan melakukan pengecekan dan evaluasi atas laporan yang dimasukkan tersebut.

Kompetensi SDM operator PDDIKTI mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis terkait penggunaan sistem informasi PDDIKTI, pemahaman terhadap regulasi dan kebijakan pendidikan tinggi, hingga kemampuan analisis data dan komunikasi. Selain itu, dalam era digital yang berkembang pesat, operator PDDIKTI juga dituntut memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi informasi terbaru, serta keterampilan dalam mengelola data secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu ada pegawai yang mampu dan berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan operator tersebut. Saat ini Operator LLDIKTI berjumlah 11 orang terdiri dari: Operator Akun Master 1 orang, Operator Dosen 2 orang, Operator perubahan data manusia dan perubahan data mahasiswa jenis keluar 1 orang, Operator Validator Tracer Studi 1 orang, Operator Validator RPL LLDIKTI 1 orang, Operator Validator Statuta 1 orang, Operator PDDIKTI Read Only 2 orang dan Operator Validator Pelaporan 2 orang. Dari jumlah operator yang ada tersebut, rata-rata berumur 40 tahun keatas dan sebagian adalah sebagian besar tidak berlatar belakang pendidikan sarjana komputer tetapi mempunyai keahlian dasar komputer hal ini yang membuat pekerjaan itu lambat selesai. Selain itu dikarenakan para operator yang ada bukan bekerja dalam bidang pengelolaan data secara digital, maka kelemahan yang ada bahwa para operator tersebut harus membutuhkan waktu yang lama untuk beradapatasi dengan pekerjaan yang dilakukan di LLDIKTI Wilayah XVI.

Operator PPDIKTI yang bertugas di LLDIKTI Wilayah XVI memiliki tugas dan fungsi yakni: 1) Mengumpulkan data pendidikan tinggi dari perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Data yang dikumpulkan mencakup data mahasiswa, dosen, kurikulum, sarana dan prasarana, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, 2) Melakukan verifikasi dan validasi data yang dikirimkan oleh perguruan tinggi untuk memastikan akurasi, kelengkapan, dan konsistensi data yang akan dimasukkan ke dalam sistem PDDIKTI, 3) Menginput dan memperbarui data yang

telah diverifikasi dan divalidasi ke dalam sistem PDDIKTI sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku, 4) Memberikan pendampingan dan pelatihan kepada perguruan tinggi di wilayah kerjanya terkait penggunaan sistem PDDIKTI dan penyusunan data yang benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 5) Melakukan koordinasi dengan perguruan tinggi di wilayah kerjanya untuk memastikan data yang diperlukan oleh PDDIKTI dikumpulkan dan diunggah tepat waktu, 6) Membuat laporan dan melakukan monitoring terhadap proses pengumpulan, verifikasi, dan validasi data untuk memastikan data yang diinput ke dalam sistem PDDIKTI telah memenuhi standar yang ditetapkan, dan 7) Mengelola dan memelihara sistem informasi yang digunakan untuk mendukung tugas dan fungsi PDDIKTI, termasuk melakukan troubleshooting jika terjadi masalah teknis.

Selain tugas yang diurai diatas, operator PDDikti di LLDIKTI memiliki fungsi diantarnya: 1) Berfungsi sebagai penghubung antara perguruan tinggi di wilayah kerjanya dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, khususnya terkait dengan pengelolaan data pendidikan tinggi, 2) Berperan sebagai fasilitator dan memberikan dukungan teknis kepada perguruan tinggi dalam hal pengelolaan data, serta membantu memecahkan masalah yang mungkin muncul selama proses pengumpulan dan penginputan data, 3) Memastikan kualitas data yang diinput ke dalam sistem PDDIKTI melalui proses verifikasi dan validasi yang ketat, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk perencanaan dan pengambilan keputusan, dan 4) Berfungsi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi perguruan tinggi dalam mengelola data pendidikan tinggi secara efektif dan efisien melalui pelatihan dan workshop yang relevan. Dengan tugas dan fungsi yang begitu banyak tersebut tentunya dibutuhkan operator yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dia kerjakan.

Berdasarkan hal yang diuraikan tersebut diatas, maka perlu dilakukan kajian yang lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian **"Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan urian latar belakang diatas, maka masalah yang didapatkan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1) Operator sebagai pengolah data tidak sesuai dengan bidang ilmunya;
2) Operator belum memahami Sistem Manajemen Basis Data (DBSM), karena tidak dibekali bimtek PDDikti;
3) Operator tidak dibekali dengan bimtek etika kerja dan etika berkomunikasi.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka adapun fokus masalah dalam penelitian ini adalah melihat lebih jauh tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Operator PDDikti di LLDIKTI Wilayah XVI.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara luas baik secara teoritis mapun praktis yang antara lain:

1) Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

2) Manfaat Praktis

   a. Untuk Peneliti

      Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan serta memperdalam kajian terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

   b. Untuk LLDIKTI Wilayah XVI

      Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan sumbangan kepada pihak-pihak terlibat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

c. Untuk masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dan ikut andil dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.