

Menapaki Jalan Berliku Menuju Pimpinan Unggul

editor

Eddy Yusuf | Muhammad Ihsan Zul | Leenawaty Limantara



MENAPAKI JALAN BERLIKU MENUJU PIMPINAN UNGGUL

KONTRIBUTOR

Adhe R. Saptadjie
Ana Nuril Achadiyah
Hilmi
Isnainny
Istianah Muslim
Jenny Elisabeth
Junardi
Maksum Ro'is Adin Saf
Onery Andy Saputra
Radix Rascalía
Reza Salima
Sigit Kurniawan
Siska Amelia Maldin
Wendy Suhendry
Yohana Lulu Widyasari

EDITOR

Eddy Yusuf
Muhammad Ihsan Zul
Leenawaty Limantara

DESAIN

Eko Wahyu Sentavito
Luh Aninda Ratna Dewi
Khairunnisa Farhana

PENERBIT

Universitas Pembangunan Jaya

ISBN : 978-623-7455-44-8 (PDF)

KATA PENGANTAR

Menapaki Jalan Berliku Menuju Pimpinan Unggul

Saat ini terdapat lebih dari 4000 institusi pendidikan tinggi yang tersebar di seluruh penjuru tanah air. Politeknik, sebagai salah satu bentuk institusi pendidikan tinggi di Indonesia, yang berjumlah 263 buah, dan di mana sebanyak 50% adalah politeknik swasta, masih mengalami tantangan yang serius dalam pengelolaan institusi. Sekitar 80% dari politeknik swasta tersebut masih terakreditasi C atau bahkan tidak terakreditasi berdasarkan sistem peringkat akreditasi nasional; dari segi demografi, politeknik yang kuat secara akademis masih terkonsentrasi di pulau Jawa dan Sumatera.

Tidak jarang dijumpai bahwa orang yang dipercayakan memimpin institusi tidak memiliki pelatihan dan pengalaman formal dalam konteks manajemen pendidikan tinggi. Hal ini berakibat perjuangan untuk mendorong transformasi institusi menjadi proses yang panjang dan berliku. ERICA, Empowering Polytechnic Leaders in Indonesia, diluncurkan dalam pusaran pergumulan untuk mempercepat peningkatan kapasitas para pemimpin tersebut yang pada gilirannya dapat mempercepat proses peningkatan kualitas politeknik di Indonesia. Berkumpul dalam naungan ERICA, para pimpinan Politeknik swasta yang berasal dari Jawa, Sumatera, dan Kalimantan, mengusung rancangan transformasi tata kelola, yang tersusun di dalam dokumen Project Action Plan. Rancangan ini digunakan untuk menjawab tantangan konkrit yang dihadapi di politeknik masing-masing.

Buku ini berisi kumpulan buah pemikiran pimpinan Politeknik swasta di Indonesia yang rindu akan terwujudnya perubahan internal yang fundamental untuk membawa institusi ke arah yang lebih baik. Tentunya perjuangan untuk mengubah sebuah paradigma tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Komitmen dan konsistensi menjadi bagian penting dalam metamorfosis institusi. Buku ini akan menjadi pengingat sekaligus titik awal perjuangan yang diluncurkan.

Editor

DAFTAR ISI

KONTRIBUTOR	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
Adhe R. Saptadjie Politeknik Bhakti Kartini <i>Optimalisasi Penggunaan LMS Ubiquitous Based Learning (UBL) Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Politeknik Bhakti Kartini</i>	5
Hilmi Politeknik Aceh <i>Digital Marketing Kampus untuk Keberlanjutan</i>	12
Isnainny Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi <i>Pencapaian Efektivitas Organisasi Melalui Nilai Pekerjaan (Job Value) dan Pengukuran Indeks Kinerja</i>	19
Istianah Muslim Politeknik Caltex Riau <i>Perencanaan Manajemen Keahlian dan Keterampilan serta Pemetaan Kepemimpinan dan Jenjang Karir Sumber Daya Manusia di Politeknik Caltex RiauUtama (KPI Measurement)</i>	25
Jenny Elisabeth Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia <i>Manajemen Mitra DUDIKA untuk Penerapan MBKM di Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia (WBI)</i>	33
Junardi Politeknik Tonggak Equator <i>Pembangunan Ekosistem Kewirausahaan di Politeknik Tonggak Equator</i>	39
Maksum Ro'is Adin Saf Politeknik Caltex Riau <i>Pengembangan "Smart Quality Mapping"; Instrumen Evaluasi Implementasi SPMI pada Perguruan Tinggi</i>	45
Onery Andy Saputra Politeknik Indonusa Surakarta <i>Kedekatan Dunia Industri dengan Politeknik Indonusa Surakarta (POLINUS)</i>	50
Radix Rascalía Politeknik Astra <i>Membangun Laboratorium Data Analitik Industri 4.0</i>	54
Ana Nuril Achadiyah Politeknik Unisma Malang <i>Peningkatan Kompetensi Dosen dan Mahasiswa Teknik Listrik Politeknik Unisma Malang (POLISMA)</i>	59

Reza Salima

Politeknik Indonesia Venezuela

Pengembangan Kurikulum Berbasis Outcome Based Education Berdasarkan Kebijakan Merdeka Belajar 63**Sigit Kurniawan**

Politeknik Jambi

Pengembangan Sistem E-Kinerja Lembaga LP2M Politeknik Jambi Untuk Mendukung Renstra Lembaga 69**Siska Amelia Maldin**

Politeknik Pariwisata Batam

Running "Grow With Us - SKA Hospitality Training Camp" for Vocational Tourism High School Teachers in Riau Islands Province 74**Wendy Suhendry**

Politeknik Tonggak Equator

Peningkatan Prestasi Mahasiswa 80**Yohana Dewi Lulu Widyasari**

Politeknik Caltex Riau

Pemetaan Usulan Pelatihan dan Sertifikasi di Jurusan Teknologi Informasi 86

OPTIMALISASI PENGGUNAAN LMS *Ubiquitous Based Learning* (UBL) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN di Politeknik Bhakti Kartini.

Adhe R. Saptadjie,
Politeknik Bhakti kartini, Bekasi,
saptadjie@poltekbhani.ac.id

Abstrak

Ubiquitous Based Learning (UBL) adalah LMS yang digunakan di Politeknik Bhakti Kartini, Kota Bekasi Jawa Barat, dibangun atas kerja sama dalam bidang R & D teknologi pendidikan dengan NSDevil Korea Selatan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran bagi mahasiswa dan dosen. Efektivitas dan efisiensi merupakan dua kata kunci mengapa Poltek Bhakti Kartini memilih UBL sebagai LMS yang diterapkan di kampus. Ketika pandemic Covid-19 merebak dan pemerintah memutuskan memberlakukan PSBB dan dilanjutkan dengan PPKM, maka pembelajaran daring menjadi pilihan yang tepat dan masuk akal. Penggunaan aplikasi Zoom dan Google Meet-pun meningkat. UBL sebagai sebuah LMS mempunyai potensi untuk dikembangkan fitur-fiturnya sehingga dalam proses belajar mengajar secara daring tidak perlu lagi menggunakan Zoom atau Google Meet sebagai platform tambahan. Oleh karena itu muncul ide untuk menambahkan fitur video call seperti layaknya Zoom dan fitur whiteboard seperti layaknya Google Meet yang secara langsung sudah tertanam dalam aplikasi UBL. Pengerjaan proyek penambahan fitur-fitur tersebut membutuhkan waktu sekitar 6 (enam) bulan yang dimulai sejak Desember 2021 sampai dengan Mei 2022, dikerjakan oleh para programmer senior dari Indonesia dan Korea.

Kata kunci: UBL, efektif, efisien.

1. Latar Belakang

Penuangan proyek penambahan fitur video call dan white board pada UBL ke dalam Project Action Plan (PAP) didasari pada latar belakang sebagai berikut :

1. Politeknik Bhakti Kartini adalah kampus baru yang didirikan pada tahun 2020.
2. Politeknik Bhakti Kartini memiliki LMS yang telah dibangun sejak tahun 2018 dengan nama Ubiquitous Based Learning (UBL)
3. Saat ini UBL belum digunakan secara maksimal untuk pembelajaran.
4. Fasilitas / fitur-fitur UBL perlu dikembangkan sesuai dengan tuntutan kebutuhan pembelajaran.

2. Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan PAP telah disusun secara sistematis meliputi 2 tahapan besar yaitu:

1. Tahap merancang konsep kerja sama R & D dengan mitra programmer UBL (PT Polaris Edu Partner-sebagai perwakilan dari NSDevill di Indonesia).
2. Tahap persiapan teknis dan implementasinya.

Untuk memastikan proyek ini berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, yaitu selesai maksimal pada bulan April 2022, maka tahap berikutnya adalah membuat time schedule yang berisi kegiatan yang lebih rinci dari dua fase besar tersebut di atas.

Rincian langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan time schedule tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Tahap merancang konsep kerja sama R & D dengan mitra programmer UBL

Pada tahap ini dilakukan 4 (empat) pekerjaan utama sebagai langkah awal sebelum memulai proyek penambahan fitur pada UBL yaitu :

- a. Pembentukan tim gugus tugas ;
- b. Melakukan analisis SWOT dan melakukan pemetaan UBL;
- c. Mengidentifikasi dan menentukan tujuan proyek;
- d. Mempersiapkan konsep dan pelaksanaan penandatanganan Nota Kesepahaman (MOU).

B. Tahap persiapan teknis dan implementasinya :

- Menentukan rancangan arsitektural penyematan fitur baru pada aplikasi UBL.
- Melaksanakan tinjauan teknis rancangan arsitektur UBL.
- Memulai pengembangan aplikasi UBL.
- Percobaan penggunaan aplikasi UBL versi baru yang sudah dikembangkan.
- Implementasi UBL versi baru sebagai aplikasi untuk pembelajaran.

Semua tahapan ini dipastikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Untuk menjamin ini, pengawasan langsung dilakukan oleh Direktur dan pelaksanaan proyek dipimpin langsung oleh Kepala Pusdatin (ICT) sebagai otoritas pemegang kewenangan yang berkaitan dengan IT.

3. Hasil

Proyek berjalan sekitar 7 (tujuh) bulan, terjadi perlambatan waktu sekitar 1 (satu) bulan dari waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya dikarenakan beberapa hal. Proyek mulai berjalan sampai dengan bulan Januari 2022 di mana proyek memasuki tahap pengembangan aplikasi sesuai dengan jadwal (on schedule). Pada tahap inilah terjadi perlambatan karena faktor-faktor internal dan eksternal.

Langkah awal adalah menetapkan jadwal kegiatan (time schedule) selama proyek berlangsung. Berikut ini adalah time schedule yang dimaksud :

NMT Project Action Plan-evaluation																																		
Bhakti Kartini (BHAKTI) Polytechnic																																		
Adhe R. Saptadje																																		
																																		
#	Main Task/Milestone	REMARK	2021								2022								2022								2022							
			Nov				Dec				Jan				Feb				March				April				May							
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1. Main Task 1																																		
A	Task 1. Formation of the task force team	done				15																												
B	Task 2. SWOT Mapping & analysis	done				16																												
C	Task 3. Identifying and setting goals	done				16																												
D	Preparing MOU and MOA concepts	done					24																											
E	Preparing MOU and MOA concepts	done					28																											
Milestone 1: ...																																		
2. Main Task 2																																		
A	Task 1. determine the architectural design of UBL & UBT applications	done					6																											
B	Task 2. carry out technical review of architectural designs of UBL & UBT	done										5																						
C	Task 3. start developing app	done											24																					
D	Application trial	done																							14			15						
E	Implementation application	on progress																											15					
Milestone 2: ...																																		

Hasil dari setiap tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan Tim Gugus Tugas : Pembentukan gugus tugas ini bertujuan agar proyek ini dilakukan oleh orang-orang yang tepat dengan kualifikasi yang sesuai dengan proyek. Ditetapkan melalui SK Direktur Nomor : 049/S.KEP/GT-UBL/POLTEK-BHANI/XI/2021 Tanggal 15 November 2021 tentang Tim Gugus Tugas Peningkatan Fitur UBL.



POLITEKNIK BHAKTI KARTINI
SK Mendikbud No.149/M/2020
Jl. Caringin No. 148 Rawalumbu - Kota Bekasi 17116 Telp : 021-82624738
Website : www.poltekbhani.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DIREKTUR POLITEKNIK BHAKTI KARTINI
Nomor : 049/S.KEP/GT-UBL/POLTEK-BHANI/XI/2021

TENTANG
TIM GUGUS TUGAS PENINGKATAN FITUR UBL

DENGAN RAHMAT ALLAH SUBHANAHU WA TA'ALA
DIREKTUR POLITEKNIK BHAKTI KARTINI

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka peningkatan fitur aplikasi UBL dan UBT untuk pembelajaran di Politeknik Bhakti maka dipandang perlu dibentuk Tim Gugus Tugas Peningkatan Fitur UBL di Politeknik Bhakti Kartini;
- b. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada point b, maka perlu penetapan Surat Keputusan Direktur Politeknik Bhakti Kartini.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
5. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 Tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi;
7. Satuta Politeknik Bhakti Kartini

Memperhatikan :

Pasal 6 tentang Pembentukan Tim Manajemen Operasional dalam Nota Kesepakatan Kerjasama Pembuatan Sistem U-Politeknik EIMS (Berbasis Teknologi U-Learning & UBT) Nomor NSD-PEPENS2019112-009

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK BHAKTI KARTINI TENTANG TIM GUGUS TUGAS PENINGKATAN FITUR UBL



POLITEKNIK BHAKTI KARTINI
SK Mendikbud No.149/M/2020
Jl. Caringin No. 148 Rawalumbu - Kota Bekasi 17116 Telp : 021-82624738
Website : www.poltekbhani.ac.id

Pertama : Susunan Tim Gugus Tugas Peningkatan Fitur UBL tertera pada lampiran 1 di Surat Keputusan ini;

Kedua : Tugas utama Tim Gugus Tugas adalah :

1. Meningkatkan fitur aplikasi UBL utk pembelajaran.
2. Meningkatkan efektifitas penggunaan UBL dalam pembelajaran.
3. Melaksanakan proyek peningkatan fitur secara efektif dan efisien sesuai jadwal yang ditetapkan.

Ketiga : Masa tugas Tim Task Force dimulai pada tanggal 15 November 2021 sampai tanggal 30 Mei 2022, dan dapat diperpanjang jika diperlukan;

Keempat : Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Keputusan ini, akan diatur dan ditetapkan dalam surat keputusan tersendiri;

Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di : Bekasi
Pada Tanggal : 15 November 2021

DIREKTUR POLITEKNIK BHAKTI KARTINI
apt. Drs. Adhe R. Saptadjie, M.M.
NIP : 1705001

Tembusan :

1. Ketua Yayasan Anel Bhakti
2. Para Wakil Direktur
3. Para Kaprodi
4. Arsip

2. Melakukan SWOT analysis dan melakukan mapping UBL

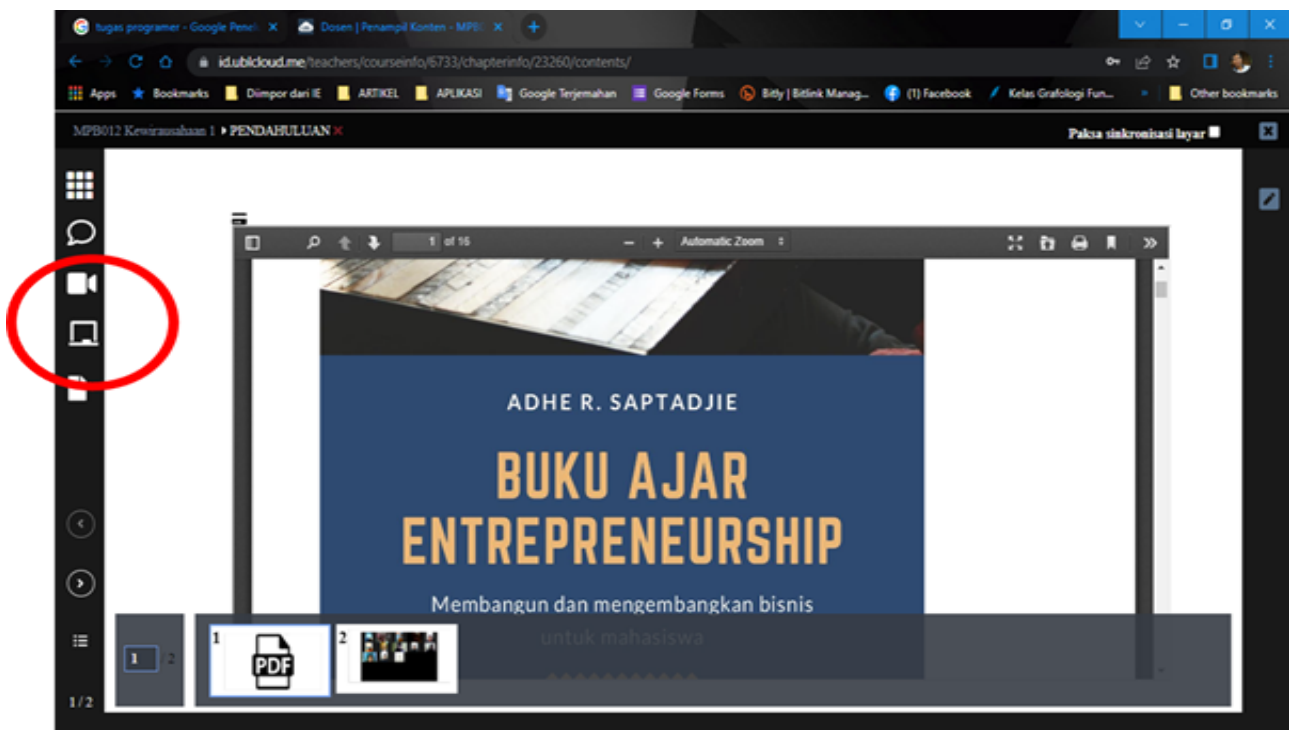
SWOT ANALYSIS UBIQUITOUS BASED LEARNING (UBL)

	STRENGTHS	WEAKNESSES
	1. UBL merupakan LMS generasi terbaru sebagai LMS. 2. Dibangun atas Kerjasama dengan perusahaan IT terkenal spesialis teknologi pendidikan di Korea Selatan. 3. Bentuk Kerjasama saling menguntungkan dalam R&D teknologi Pendidikan, sehingga kustomisasi dan pengembangan produk lebih terjamin. 4. Fitur-fiturnya banyak dan sangat membantu dalam manajemen akademik yang praktis dan efisien. 5. User friendly dalam pengoperasiannya baik oleh admin, dosen (user) dan mahasiswa.	1. Masih terpisah antara materi pembelajaran dengan fasilitas video call, sehingga masih menggunakan aplikasi zoom. 2. Belum adanya fasilitas "white board" sebagai media untuk menerangkan topik dan materi yang dibicarakan. 3. Programmer utama sbg pemilik program berada di Korea, sehingga jika ada perubahan yang mendasar dari aplikasi perlu waktu yang cukup lama. 4. LMS UBL baru pertama kali digunakan oleh PTS berbentuk politeknik, sehingga tidak ada bench marking di dalam negeri.
	OPPORTUNITIES	THREATS
	1. LMS UBL masih memungkinkan untuk dikembangkan menjadi lebih canggih. 2. Pengembangan & pemutakhiran LMS UBL sangat dimungkinkan dilakukan karena bagian dari kerjasama R & D.	1. Munculnya LMS-LMS yang dibuat oleh programmer Indonesia dengan harga yang lebih murah. 2. Munculnya LMS generasi baru dengan fitur yang lebih baik.
	STRATEGI S-O	STRATEGI W-O
	1. Terus mengembangkan penyempurnaan fitur UBL sesuai dengan perkembangan kebutuhan akademik. 2. Penambahan fitur secara berjenjang sesuai dengan skala prioritas. 3. Melakukan uji coba dan uji penerimaan aplikasi kepada dosen, tendik dan mahasiswa.	1. Penambahan fitur video call dengan platform Jit Si 2. Penambahan fitur White board 3. Melibatkan programmer internal (kampus) dan programmer eksternal dari Indonesia.

3. Belum banyak PTS di Indonesia yang menggunakan LMS UBL		
THREATS	STRATEGI S-T	STRATEGI W-T
1. Munculnya LMS-LMS yang dibuat oleh programmer Indonesia dengan harga yang lebih murah. 2. Munculnya LMS generasi baru dengan fitur yang lebih baik.	1. Terus Melakukan pengembangan fitur dan manfaat dengan lebih baik dan lebih cepat. 2. Menambahkan nilai tambah dari program ini supaya tidak hanya sekedar sebagai LMS	1. Meningkatkan kreativitas tim untuk terus mengkaji pemanfaatan UBL menjadi lebih optimal. 2. Melakukan komunikasi dan kordinasi intensif dengan stakeholder secara keseluruhan.

Tujuan proyek adalah meningkatkan kualitas UBL agar dapat memenuhi tuntutan pembelajaran dengan cara menyematkan aplikasi Video Call dan White Board pada UBL.

Kesepahaman (MOU) dengan PT Poleris Edu Partner sebagai representative dari NSDevil korea.



4. Tantangan dan Solusi

Secara keseluruhan proyek berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang disusun oleh tim. Tetapi kendala muncul ketika sampai pada tahap pengembangan produk, di mana programmer yang terlibat berasal dari Indonesia dan Korea. Karena perbedaan negara inilah terjadi sedikit tantangan yang menarik, yaitu pertama adanya perbedaan bahasa, kedua pihak programmer baik dari Indonesia maupun dari Korea, memiliki kelemahan dalam bahasa Inggris, sehingga sering kali terjadi perbedaan persepsi. Kedua masalah perbedaan waktu, hal ini menyebabkan terjadinya pengurangan jam efektif bekerja.

Kemudian kami mencari solusi untuk kedua masalah tersebut. Untuk masalah yang pertama solusi yang akhirnya disepakati adalah kedua belah pihak merekrut penerjemah yang bisa 3 (tiga) bahasa, Korea-Indonesia dan Inggris, dan dalam waktu kurang dari 7 (tujuh) hari, atas bantuan dari atase budaya dan bahasa di kedua kedutaan besar negara masing-masing, akhirnya tenaga penerjemah berhasil direkrut, masalah pertama terselesaikan.

Untuk masalah kedua, di mana terjadi perbedaan waktu 2 (dua) jam antara Jakarta-Dae-gu (Korea), maka disepakati kontak pekerjaan yang melibatkan dua belah pihak programmer harus diakhiri pukul 14.00 WIB atau 2 (dua) jam lebih awal dari jam kerja di Indonesia. Selebihnya jika masih ada pekerjaan yang bisa diselesaikan masing-masing, maka masing-masing tim akan mengerjakannya secara mandiri, dan disepakati virtual meeting dimulai antara pukul 11.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.

5. Kesimpulan

Proyek optimalisasi penggunaan UBT (LMS) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Politeknik Bhakti Kartini-Kota Bekasi dengan cara meningkatkan fitur pada UBL yaitu penyematan fasilitas Video Call dan fasilitas White Board berhasil dilaksanakan sesuai rencana yang disusun dalam PAP. Memang terjadi perlambatan waktu penyelesaian akibat adanya beberapa kendala teknis yang dihadapi oleh tim, tetapi secara keseluruhan proses dapat dilalui dengan baik, diterima oleh para user (dosen, mahasiswa, karyawan dan Manajemen) dan dapat dipresentasikan secara utuh pada pertemuan ERICA fase 2 di Pekanbaru ini.

6. Ucapan Terimakasih

Atas nama Manajemen dan seluruh sivitas akademika Politeknik Bhakti Kartini, saya mengucapkan terima kasih kepada Tim R & D Pusdatin dan tim R & NSDevil serta PT Polaris Edu Partner yang telah bekerja secara komprehensif menyelesaikan proyek ini sehingga tepat waktu dan berhasil meningkatkan kualitas LMS yang telah ada sesuai dengan tuntutan perkembangan proses pembelajaran.

Terimakasih yang tak terhingga juga kepada komite ERICA 2021-2022 yang telah memberikan kesempatan dan memberikan tantangan untuk mengembangkan kemampuan manajerial saya dalam menyelesaikan proyek ini ditengah-tengah kesibukan yang sama-sama penting, maka pelajaran yang diambil dari situasi ini adalah bagaimana kita berkomitmen terhadap setiap keputusan yang telah diambil. Khusus untuk 3 (tiga) orang mentor istimewa ERICA, Ibu Leenawaty Limantara, Ph.D. (Ibu Shinta) – Rektor Universitas Pembangunan Jaya, Bapak Eddy Yusuf, Ph.D. – Wakil Rektor 2 Universitas Pembangunan Jaya dan Bapak M. Ihsan Zul-Wakil Direktur Politeknik Caltex Riau, saya sampaikan terima kasih yang sangat dan mohon maaf yang dalam apabila dalam kita berinteraksi selama kegiatan ini terdapat hal-hal yang tidak berkenan.

Juga terima kasih yang tak terhingga atas dukungan pikiran, tenaga, waktu, perhatian dan dana kepada Ketua Yayasan Amal Bhakthi – Ibu Apt.Dra.Hj.Neneng D.Nurman, MARS, serta seluruh jajaran Manajemen, dosen, karyawan dan mahasiswa Politeknik Bhakti

7. Daftar Pustaka

- [1] KERIS : Development of teaching and learning model in ubiquitous learning environment, CR 2005-12 (2005)
- [2] Kim,R.: A study on the effect of u-learning integrated project studying program for improving self-directed learning ability. Unpublised master's dissertation, Chonnam National university (2007)
- [3] KERIS : Study on the development and application of a ubiquitous based classroom environment model.RR 2007-1 (2007).

Digital Marketing Kampus untuk Keberlanjutan

Hilmi,
Universitas Malikussaleh/ Politeknik Aceh, Banda Aceh,
Hilmi@unimal.ac.id/ Hilmi@politeknikaceh.ac.id

Abstrak

Hubungan masyarakat adalah sebuah bagian dari tatanan dalam institusi yang berperan melakukan kegiatan Internal Dan Eksternal dengan analisis SWOT. Analisis internal meliputi penilaian terhadap faktor kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness), sedangkan analisis eksternal mencakup elemen peluang (Opportunity) dan tantangan (Threats) (Kearns:1992). Analisis ini menghubungkan kepentingan sebuah institusi dengan dunia di luar institusi atau Masyarakat. Isu utama yang akan diselesaikan melalui kegiatan ini adalah “Digital Marketing Kampus untuk Keberlanjutan” Revolusi digital mempermudah pengiriman informasi digital secara cepat dan tepat. Kegiatan ini akan berimplikasi besar terhadap perkembangan institusi Politeknik Aceh khususnya untuk publikasi yang menggunakan media sosial seperti : Facebook, instagram, website, Fb Ads, dan design branding campus (pembuatan video animasi kampus), dan publikasi media online (koran Online). Hasil analisis proyek “Digital Marketing Kampus untuk Keberlanjutan” adalah branding, image, awareness dan reputasi kampus hasilnya berpengaruh positif menanamkan citra yang baik kepada masyarakat guna mempertahankan eksistensi (keberlanjutan) dan memperoleh dukungan dari masyarakat

Kata kunci: Digital marketing. Analisis SWOT, Hubungan Masyarakat.

1. Latar Belakang

Era revolusi industri dunia 4.0 adalah sebuah era di mana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala aktivitas menjadi tanpa batas (borderless) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (unlimited), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, termasuk di dalamnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta pendidikan tinggi. Nasir, M (2018) mengatakan bahwa tantangan revolusi industri 4.0 harus direspon secara cepat dan tepat oleh seluruh pemangku kepentingan di lingkungan Kementerian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemendiknas) agar mampu meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan global.

Perkembangan digital menjadi pemeran utama dan pemicu revolusi digital dengan memberikan banyak kemudahan tidak hanya dalam ilmu komunikasi tetapi meliputi hiburan, konektivitas dan pemasaran. Jejaring sosial berbasis website memberikan pelayanan kepada pengguna untuk melengkapi informasi dirinya secara digital, mengundang atau menerima pertemanan yang bergabung dalam situs secara real time (Musnaini, dkk:2020)

Pemasaran produk bertransformasi dengan menerapkan teknologi yang pada mulanya tradisional menjadi modern melalui digital marketing. Beberapa tools yang dikategorikan dalam digital marketing ialah media sosial, e-commerce, website, blog dan lain sebagainya karena sangat mudah diakses melalui perangkat telepon genggam memiliki peluang untuk dapat menjangkau dan memperkenalkan brand ataupun produk yang dimiliki.

Dalam penelitian (Kumar, Sharma, Vatawala, & Kumar, 2019) era digital saat ini setiap organisasi, perusahaan maupun institusi dituntut untuk melakukan penerapan secara digital. Beberapa tahun terakhir perkembangan digital teknologi di Indonesia semakin menunjukkan peran yang sangat penting. Salah satunya dapat dilihat banyaknya jumlah startup atau perusahaan rintisan. Tidak hanya Startup, Perguruan Tinggi ataupun politeknik negeri ataupun swasta dituntut untuk masuk ke dalam lingkungan digital, karena para mahasiswa ataupun calon mahasiswa yang merupakan mayoritas kalangan muda merupakan pengguna digital.

Berdasarkan data Kompasiana (2022), jumlah penduduk Indonesia (pada tahun 2022) adalah sebanyak 277,7 juta jiwa pada Januari 2022. Data menunjukkan bahwa populasi Indonesia meningkat sebesar 2,8 juta (+1,0 persen) antara tahun 2021 dan 2022. Pengguna media sosial ternyata didominasi oleh kalangan muda di bawah 25 tahun. Ini menunjukkan bahwa para institusi perguruan tinggi atau politeknik negeri dan swasta sangat wajib untuk ikut dalam era digital ini.

Persaingan ketat antara perguruan tinggi dalam merebut pasar mahasiswa baru sangat bergantung pada strategi marketing dari perguruan tinggi tersebut (Laura, 2015). Strategi dan analisis yang digunakan menjadi pilihan sukses atau tidaknya pemasaran suatu organisasi. Digital marketing atau pemasaran digital itu sendiri adalah upaya pemasaran atau promosi yang dilakukan melalui perangkat elektronik atau internet. Dalam implementasi tulisan ini menggunakan strategi digital marketing antara lain: (1) Search Engine Optimization (SEO), Optimasi SEO adalah strategi untuk meningkatkan visibilitas website di halaman mesin pencari Google, website mendapatkan peringkat yang tinggi di Google. Kata kunci yang sesuai menjadi relevan untuk meningkatkan pemeringkatan website di Google, (2) Iklan Berbayar Pay Per Click website juga dapat ditampilkan di posisi teratas Google menggunakan iklan PPC yang dapat mengatur target pelanggan seperti lokasi, usia, jenis kelamin, hobi, dan lain-lain sehingga iklan dapat dijangkau oleh target yang tepat, (3) social media marketing merupakan tren penggunaan media sosial, sebagai peluang untuk menjangkau lebih banyak seperti Tiktok, Facebook, Instagram, dan Youtube.

Di dalam buku Musnaini, dkk (2020) digital marketing adalah teknik atau alat yang digunakan untuk menjalankan pemasaran bisnis dan usaha, dan bukan sebuah bisnis yang bisa menghasilkan uang. Sedangkan, berikut beberapa cara kerja yang dilakukan strategi digital marketing yang efektif.

1. Mulai dari google untuk pemasaran digital marketing Google;
2. Media sosial sebagai lapak untuk bisnis Digital Marketing;
3. Memiliki konsep content marketing untuk membangun brand dan kepercayaan terhadap bisnis atau institusi perguruan tinggi;
4. Target pemasaran untuk mengkoordinasi beberapa situs dan tempat yang paling sering dikunjungi oleh pelanggan.

Di sisi lain dalam pengambilan keputusan, konsep menjadi hal yang paling penting juga dalam suatu organisasi atau institusi. Dalam proyek ini digunakan konsep Kotler & Amstrong (2004) yaitu media sosial merupakan sarana bagi konsumen untuk berbagi informasi berupa teks, gambar, audio, dan video dengan satu sama lain dan dengan konsumen dan sebaliknya. Media sosial adalah salah satu digital marketing yang banyak digunakan masyarakat dalam mencari informasi akan suatu hal. Pelaku bisnis dapat membantu dalam mendorong perubahan dalam menjualkan produk, terutama membantu dalam aktivitas yang dilakukan suatu organisasi untuk menjual dan menginformasikan produknya dengan cepat dan mudah melalui media sosial.

Dari hasil penjelasan diatas kami mencoba analisis yang berhubungan dengan digital marketing dan branding yang merupakan kelemahan dari Politeknik Aceh itu sendiri. Proyek ini bertujuan untuk membangun suatu konsep strategi ketepatan dalam memilih strategi digital marketing yang akan menanamkan citra positif kepada masyarakat guna mempertahankan eksistensi dan memperoleh dukungan dari masyarakat terhadap institusi Politeknik Aceh.

2. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan “Digital Marketing Kampus untuk Keberlanjutan” menggunakan metode kualitatif yang digunakan dalam pelaksanaann riset pasar; berdasarkan pemikiran ini, beberapa metode digunakan dalam proyek ini:

1. Metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (Natural Setting);
2. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif;
3. Proses penelitian bersifat seni.

3. Hasil

Hasil pelaksanaan proyek dapat dianalisis dengan analisis SWOT meliputi penilaian terhadap faktor kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness). Sementara, analisis eksternal mencakup elemen peluang (Opportunity) dan tantangan (Threaths)

Kekuatan (*Strength*)

- Letak geografis kampus ada di Ibukota Provinsi Aceh (di Kota Banda Aceh)
- Akreditasi kampus peringkat B
- Memiliki prestasi akademik dan non-akademik
- Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
- Memiliki prodi peringkat B
- Memiliki SDM lulusan kampus DN dan LN

Kelemahan (*Weakness*)

- Sistem akademik belum maksimal
- Inovasi proses pengajaran belum maksimal
- Kedisiplinan dosen dan pegawai rendah
- Belum maksimal TRIDARMA PT
- Tidak beremangat dan cenderung pesimis (trauma manajemen masa lalu)
- Kurangnya promosi ke masyarakat (hampir tidak ada publikasi)

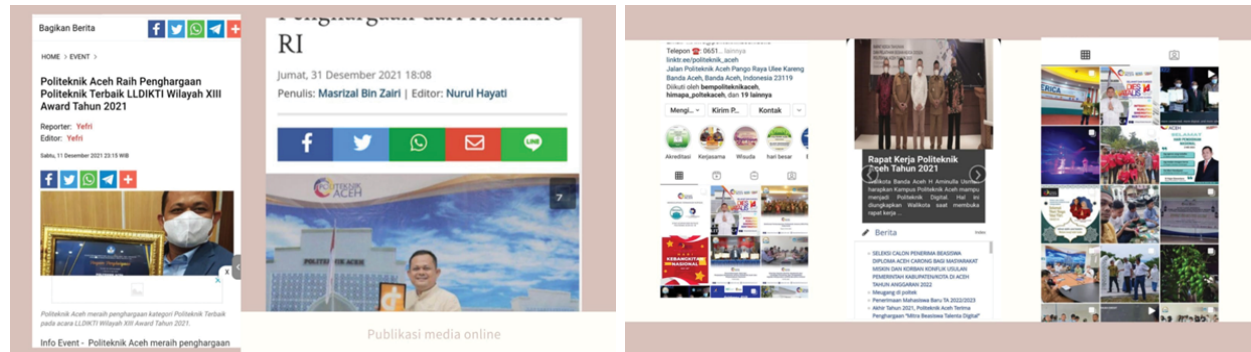
Peluang (*Opportunity*)

- Lokasi kampus di Ibukota Provinsi Aceh yaitu di Kota Banda Aceh
- Menjalin hubungan kerja sama dengan Pemda/Kementrian Ristekdikti/Industri di berbagai bidang
- Mengoptimalkan jalinan kerja sama dengan industri guna terjadinya link and match lulusan vokasi dapat terserap di dunia industri
- Hubungan kerja sama dengan lembaga perbankan
- Fasilitas media promosi sangat mendukung karena berada di pusat kota

Tantangan (*Threats*)

- Pesaing kampus lain terutama kampus vokasi
- Makin meningkatnya syarat kualifikasi bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor yang menggunakan teknologi modern
- Ketatnya persaingan dalam memasuki kesempatan kerja
- Persaingan yang sangat ketat dalam penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dengan adanya Lembaga-Lembaga PendidikanTinggi Vokasi baru
- Menjamurnya lembaga-lembaga pelatihan informal
- Era revolusi industri 4.0

Hasil Implementasi Strategi Digital Marketing Kampus Politeknik Aceh melalui Program komunikasi dan publikasi digital Politeknik Aceh untuk peningkatan adalah: branding, image, awareness dan reputasi kampus. untuk menanamkan citra positif kepada masyarakat guna mempertahankan eksistensi (keberlanjutan) dan memperoleh dukungan dari masyarakat.



4. Tantangan dan Solusi

Pain points :

Kondisi dalam pelaksanaan di awal memang sangat memprihatinkan, berita dan citra tentang kampus yang tersebar di media lokal dan daring masih terkait dengan “kesalahan masa lalu”, sehingga kepercayaan pihak luar terhadap Politeknik Aceh saat memulai masih dengan *branding* “negatif”.

Winning Point:

Prestasi dan publikasi kampus digencarkan khususnya di media daring sehingga citra negatif mulai tenggelam dengan hadirnya pemberitaan baru. Dan ini kami lakukan harus sustainable untuk menjaga citra positif yang sedang di bangun.

Challenge :

Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia menjadi tantangan utama yang dihadapi dan sangat mempengaruhi penyelesaian pelaksanaan program ini. Di samping hal-hal lain yang banyak mempengaruhi. Perlu dilakukan langkah yang inovatif serta efisiensi anggaran dan SDM agar kampanye *branding* Politeknik Aceh tetap berjalan sesuai rencana.

5. Kesimpulan

1. *Branding* untuk citra positif kampus (Kegiatan Mahasiswa, dosen dan civitas akademika) semakin meningkat;
2. Kerjasama multipihak (MOU) untuk menginformasikan Politeknik Aceh “ada” seperti kunjungan Kementerian, keikutsertaan kegiatan Kementerian, dan pendekatan kepada pihak yang mendukung Politeknik Aceh;
3. Pengembangan SDM untuk kehumasan ditingkatkan. Beberapa bentuk peningkatan kompetensi dilakukan dalam aspek penulisan *copywriting*, desain media sosial, pembuatan berita, penjadwalan, serta *event organizer*;
4. Jumlah mahasiswa yang mendaftar semester ini semakin meningkat di jalur umum;
5. Munculnya tawaran CSR dan hibah penelitian dari berbagai pihak;
6. Dapat kepercayaan dalam mengelola Beasiswa seperti Beasiswa BPSPDM Aceh, BI, Hibah Beasiswa kelapa sawit (tahap Pengumuman) dan lain-lain.

6. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Civitas akademika Politeknik Aceh terutama bidang kerjasama dan hubungan masyarakat, seluruh pemangku kepentingan, rekan dosen dan tendik yang telah mendukung dan melaksanakan strategi digital marketing kampus berkelanjutan dalam proses penyusunan desain dan membuat konten, membantu penyelesaian proyek PAP ini.

7. Daftar Pustaka

- [1] Musnaini, dkk (2020). Digital Marketing. Penerbit CV. Pena Persada.
- [2] Kumar, P. (2019). Digital mediation in business-to-business marketing: A bibliometric analysis. Industrial Marketing Management, 0019-8501. doi:<https://doi.org/10.1016/j.indmarman>.
- [3] Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). Prinsip-Prinsip PEMASARAN Principle of Marketing.
- [4] Laura, P. A. (2015). Understanding Students Needs For A More Effective Online Marketing In The Higher Education System. Annals of Faculty of Economics, 1278-1284.
- [5] Nasir, M. 2018. Pengembangan Iptek dan Pendidikan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0.<https://www.brin.go.id/pengembangan-ipitek-dan-pendidikan-tinggi-di-era-revolusi-industri-4-0-2>. Dikutip 25 Mei 2022.
- [6] Sugiyono, 2011. Metodologi Penelitian Kombinasi. Penerbit Alfabetha Bandung.

Pencapaian Efektivitas Organisasi Melalui Nilai Pekerjaan (*Job Value*) Dan Pengukuran Indeks Kinerja Utama (*KPI Measurement*)

Isnainny,
Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi, Bekasi,
isna.rama@gmail.com

Abstrak

Project Action Plan (PAP) ini bertujuan untuk memberikan solusi kepada pencapaian efektivitas organisasi di Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi. PAP memuat dua tasks: pertama yaitu pembaharuan nilai pekerjaan dengan menerbitkan deskripsi pekerjaan yang baru; kedua yaitu pengukuran indeks kinerja utama berdasarkan deskripsi pekerjaan yang baru yang pada akhirnya akan terbentuk system penilaian kinerja karyawan. Pain points (tantangan) dan winning points (dukungan) pada pelaksanaan PAP ini diidentifikasi dengan menggunakan analisis SWOT. Milestone task 1 dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan walaupun belum digunakan karena masih menunggu persetujuan tim internal dan eksternal. Milestone task 2 membutuhkan perpanjangan waktu sekitar 2,5 bulan untuk penyelesaiannya.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi, Job Value, KPI Measurement

1. Latar Belakang

Sasaran organisasi dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) yang disusun selama lima tahun. Beberapa rencana operasional yang dicanangkan untuk periode 2013 – 2017, masih muncul dan berada pada posisi pencapaian yang sama dengan poin sasaran pada periode perencanaan strategis periode 2018 – 2022 [1]. Hal ini menunjukkan bahwa tidak banyak perbaikan atau pencapaian target di setiap rencana operasional. Untuk itu, manajemen telah melakukan berbagai upaya agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

No.	PROGRAM STRATEGIS	INDIKATOR	CAPAIAN			TARGET
			2020	2021	2022	2022
1.	Pembuatan kebijakan, standar, juklak & pelaksanaannya terkait dengan system pengelolaan SDM	Ada dokumen system pengelolaan SDM	50%	50%	55%	100%
2.	Membangun system monev kinerja dosen dan tenaga kependidikan	Ada sistem baku				100%
3.	Pemetaan kompetensi karyawan	Dokumen hasil pemetaan				100%
4.	Peningkatan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan organisasi	Kepuasan karyawan dan atasan atas peningkatan kompetensi	Skala 2	Skala 2	Skala 2	Skala 3
5.	Pembuatan modul SDM disertai pangkalan data yang terintegrasi	Ada modul dan pangkalan data yang baik	25%	25%	25%	100%

Pada tahun 2017, pekerjaan Sumber Daya Manusia ditetapkan sebagai unit kerja langsung di bawah Wakil Direktur II, Umum & Keuangan.

Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang meliputi dosen dan tenaga kependidikan terhadap pelayanan institusi terutama dalam bidang sumber daya manusia masih jauh dari harapan mereka yaitu berada di skala 2 – 3 pada skala 4 [2], seperti yang ditunjukkan dalam

Indikator	Dosen	Tenaga Kependidikan
Pengembangan Kompetensi	2.9	2.4
Pengembangan Karir	2.82	2.28
Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah	2.57	-
Pengabdian Masyarakat	2.73	-
Tugas tambahan	2.87	2.98
Kesejahteraan	2.57	2.25

Dalam penelitian yang pernah dilakukan pada tahun 2018 yaitu tentang pengaruh struktur organisasi dan analisis pekerjaan terhadap efektivitas organisasi, menyatakan bahwa struktur organisasi dan analisis pekerjaan berpengaruh signifikan baik secara bersama-sama dan terpisah [3]. Menurunnya kepuasan karyawan secara terus menerus terhadap pelayanan institusi terutama menyangkut kesejahteraan karyawan, tentunya akan mengakibatkan turunnya loyalitas karyawan terhadap institusi dan pada akhirnya akan berujung kepada pengunduran diri. Hal ini dapat mengakibatkan turn over tinggi. Turn over tertinggi yang dialami oleh Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi terjadi dalam kurun 2 tahun terakhir ini.

Dengan merujuk latar belakang masalah tersebut di atas, hal yang paling kritis adalah turn over yang tinggi yang disinyalir diakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap kesejahteraan (compensation and benefit). Untuk itu Project Action Plan (PAP) yang urgent untuk dilaksanakan adalah bagaimana mengusahakan peningkatan kesejahteraan karyawan kepada Yayasan. Adanya tuntutan peningkatan kesejahteraan dari pihak karyawan, maka pihak Yayasan ingin mendapatkan sebuah ukuran yang objektif untuk memetakan korelasi antara upah dengan beban kerja, kinerja yang diberikan dan kompetensi yang mereka miliki. Untuk memenuhi hal tersebut, tentunya dibutuhkan profil karyawan, pemetaan kompetensi karyawan, nilai pekerjaan, dan penetapan indikator kinerja utama yang berujung kepada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.

Selanjutnya hasil dari task 1 berupa deskripsi pekerjaan yang baru ini menjadi dasar pengukuran indeks kinerja utama setiap karyawan (KPI didokumentasikan dan diformalkan). KPI yang berhasil didokumentasikan dan diformalkan ini akan disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada setiap karyawan dan dilakukan penandatanganan kontrak KPI. Untuk mendukung pelaksanaan KPI ini tentunya dibutuhkan dukungan petunjuk dan pelaksanaan yang lengkap dalam bentuk Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.

2. Metode Pelaksanaan

PAP ini dibagi dalam dua task yaitu task pertama mengidentifikasi ulang deskripsi pekerjaan dengan membandingkan deskripsi pekerjaan yang sudah terdokumentasi dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan secara aktual. Hal ini dilakukan dengan cara meminta seluruh karyawan untuk menuliskan semua pekerjaannya dan membuat rapat skala kecil per bagian. Selanjutnya menuliskan/mendeskripsikan kembali sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan grand design (Renstra/Renop),

Selanjutnya hasil dari task 1 berupa deskripsi pekerjaan yang baru ini menjadi dasar pengukuran indeks kinerja utama setiap karyawan (KPI didokumentasikan dan diformalkan). KPI yang berhasil didokumentasikan dan diformalkan ini akan disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada setiap karyawan dan dilakukan penandatanganan kontrak KPI. Untuk mendukung pelaksanaan KPI ini tentunya dibutuhkan dukungan petunjuk dan pelaksanaan yang lengkap dalam bentuk Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.

What are the main tasks?	What are the key activities?	Who are involved?	How long will it take?	Which resources, materials and support are needed?	What are the expected outputs?	What are the potential risks?	What are the main tasks?	What are the key activities?	Who are involved?	How long will it take?	Which resources, materials and support are needed?	What are the expected outputs?	What are the potential risks?
Task 1.1 To collect job descriptions from employees, what their main job and their ability to do it.	Meet a small group discussion with a certain employee	Mr. Director I, IB Manager, employees	Dec 2021		Job Analysis	The employee is not open and speak up or not knowing their main job and what the company require from them	Task 1.2 Create and design KPI's form for each employee	Determine main performance area for each employee and set up the indicator	Director, Mr. Director I, IB Manager, The Foundation	Mid Feb - Apr 2022	The (New) Job description, Employee's Interview	Completed Documented of KPI's from 10 reach	Budget Restrict
Task 1.2 Find out what is the main needs according to the strategy plan. Review and redesign job even re-structure if necessary.	Meet a small group discussion	Director, Mr. Director I, Mr. Director II, IB Manager, The Foundation	Jan 2022		Job Analysis	Reduction of institution needs actually and may a drop of new organizational structure	Task 2.1 To explain and communicate the KPI to employees	Meet with small group employee (individual basis)	Director, Mr. Director I, IB Manager, Employee	Apr 2022	KPI documented	KPI Agreement from Employee	Employee's retention
Task 1.3 Determine the result of job re-organization and make into for final documentation	Meet a small group discussion	Director, Mr. Director I, Mr. Director II, IB Manager	Feb 2022		The result of meeting a small group discussion and employee's interview record, questions and	A (New) Job Description accurately	Task 2.2 To set up of regulation as part of Performance and Appraisal Management	Meet with a small group	Director, Mr. Director I, IB Manager, The Foundation	Mar 2022		Finalized Performance and Appraisal Management	Management/Owner Support on Compensation/Reward Budget
Notes: The match between job description and strategy plan and operational plan													

3. Hasil

Pelaksanaan proyek ini tidak sepenuhnya berhasil namun sudah membuka jalan bagi kami untuk mengusulkan peningkatan kesejahteraan karyawan yang disambut baik oleh Yayasan. Namun terjadi kemunduran pelaksanaan dari target waktu yang sudah ditetapkan.

Untuk task 1, deskripsi pekerjaan yang baru sudah terdokumentasi namun menunggu persetujuan manajemen dalam pelaksanaannya. Untuk task 2, penetapan KPI baru mencapai 75%. Proses persetujuan pihak Manajemen internal dan Yayasan sedang bergulir pada saat penulisan naskah ini; diharapkan proses dapat rampung pada bulan Juli 2022 sehingga proses sosialisasi dapat dilakukan dan dikomunikasikan pada acara Dies Natalis Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi.

4. Tantangan dan Solusi

Melalui analisis SWOT yang mendukung pelaksanaan proyek ini, kita dapat mengetahui hal-hal yang menghambat (pain points) dan yang mendukung (winning points). Hal yang paling memberatkan untuk proyek ini adalah kurangnya dukungan dari manajemen internal untuk penerapan hasil dari Job Values dan KPI yang mengarah kepada penyesuaian remunerasi (kompensasi dan benefit) karena harus mempertimbangkan anggaran Poltek Kelapa Sawit CWE. Solusi yang diusulkan adalah mendorong manajemen internal berbicara kepada pihak Yayasan, dengan mempertimbangkan adanya keinginan pihak Yayasan untuk memperbaiki sistem pengelolaan SDM.

Walaupun proyek ini tidak selesai tepat pada linimasa PAP, proyek ini akan tetap berlanjut dengan memperpanjang waktu penyelesaian; diharapkan bulan Juli 2022 sudah mendapatkan persetujuan internal dan eksternal manajemen.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari Proyek ini adalah bahwa milestone task 1 terselesaikan/tercapai namun pelaksanaannya masih tertunda; sedangkan milestone task 2 membutuhkan perpanjangan waktu penyelesaiannya yaitu:

1. Pengukuran Indikator Kinerja Utama diharapkan akan selesai terdokumentasikan pada tanggal 3 Juli 2022;
2. Pengukuran Indikator Kinerja Utama ini akan disosialisasikan dan dikonfirmasi kepada pegawai dengan penandatanganan kontrak KPI tiap karyawan pada tanggal Dies Natalis Poltek Kelapa Sawit CWE yaitu tanggal 3 Agustus 2022;
3. Dengan adanya kontrak KPI diharapkan ada penyesuaian remunerasi;
4. Untuk mendukung pelaksanaan KPI ini, perlu ditinjau kembali beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan, khususnya petunjuk dan pelaksanaan sistem penilaian kinerja.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih ditujukan kepada:

1. DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) yang telah menyelenggarakan program Empowering Polytechnic Leaders in Indonesia (ERICA).
2. ERICA Committee 2022 yang telah memberikan bimbingan dalam pelaksanaan ERICA.
3. Direktur dan Tim Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru.
4. Rektor dan Tim Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan Banten.
5. Direktur dan Wakil Direktur II Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi yang telah memberikan saya kesempatan untuk mengikuti kegiatan ERICA.
6. Para Pimpinan Politeknik peserta ERICA yang telah berbagi pengalaman selama kegiatan Workshop ERICA.

7. Daftar Pustaka

- [1] S. Wibawa, "Sistem Rekrutmen dan Jenjang Karir Staf di Perguruan Tinggi Negeri," Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, 2010.
- [2] Manual Prosedur Proses Manajemen Kinerja Pegawai Politeknik Caktex Riau, 2017.
- [3] Rencana Strategis (Renstra) Institut Teknologi Sepuluh Nopember 2021-2025, Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2021.
- [4] Peraturan Kepegawaian Politeknik Caltex Riau Periode 2020-2022, 2020.

Perencanaan Manajemen Keahlian dan Keterampilan serta Pemetaan Kepemimpinan dan Jenjang Karir Sumber Daya Manusia di Politeknik Caltex Riau

Istianah Muslim,
Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru, Riau,
istianah@pcr.ac.id

Abstrak

Pengelolaan SDM merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh setiap institusi pendidikan, termasuk Politeknik Caltex Riau (PCR), karena SDM adalah organ penting yang performanya mempengaruhi kualitas lulusan dan perguruan tinggi secara keseluruhan. Keahlian dan keterampilan SDM yang ada di institusi pendidikan adalah identitas dari perguruan tinggi itu sendiri, dan setiap SDM membutuhkan aktualisasi diri yang ditunjukkan dengan jenjang karir di dalam perguruan tinggi tersebut. Untuk mencapai berbagai tujuan yang diharapkan tersebut, PCR perlu melakukan pembenahan dalam hal penataan dan pemetaan keahlian, keterampilan dan kemampuan kepemimpinan pada setiap SDM. Hal ini bertujuan agar dapat dilakukannya pemerataan kesempatan untuk pengembangan diri bagi pegawai, klasterisasi keahlian, otomatisasi pemberian rekomendasi orang-orang yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan dengan tugas tambahan dan proyeksi jenjang karir pegawai. Pada penelitian ini, dilakukan perancangan sistem informasi terintegrasi pengelolaan manajemen keahlian dan keterampilan dan pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir SDM yang dilakukan dengan perancangan model kerangka sistem pemetaan keahlian dan keterampilan dan pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir SDM di PCR. Penyelesaian penelitian ini dilakukan dengan pemanfaatan Project Action Plan (PAP). Hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan ini adalah terbentuknya profiling SDM di PCR dan terbentuknya model kerangka pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

Kata kunci: Jenjang Karir, Pemetaan Keahlian dan Keterampilan, Pengelolaan SDM

1. Latar Belakang

Sebagai institusi pendidikan yang bergerak di bidang jasa, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan dengan sangat baik mengingat pentingnya SDM untuk keberlangsungan institusi. SDM merupakan penggerak organisasi dan memegang peranan strategis [1]. Institusi akan terus berkembang jika orang-orang yang berada di dalamnya memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat diandalkan untuk pencapaian visi institusi tersebut. Setiap orang diharapkan terus mengembangkan diri baik dari sisi kemampuan, keterampilan, keahlian maupun kepemimpinan agar institusi tetap mampu kompetitif dan lulusan yang dihasilkan juga semakin baik [2].

Namun demikian, pengelolaan SDM bukan sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan oleh sebuah organisasi, termasuk Politeknik Caltex Riau (PCR). Bagaimana memastikan setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan memiliki jenjang karir serta dapat melakukan pemetaan keterampilan, keahlian dan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut menjadi tantangan dalam mengelola SDM. Manajemen juga harus memastikan bahwa setiap SDM harus memiliki pemahaman lengkap mengenai visi, misi, dan arah kebijakan institusi [3] dan memahami etika dan budaya kerja serta memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memastikan organisasi dapat terus maju dan berkembang.

Pada dasarnya, PCR telah memfasilitasi SDM-nya untuk berkembang menjadi lebih baik, memberi kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan keterampilan dan sertifikasi keahlian dan menunjukkan kemampuan kepemimpinan melalui berbagai kegiatan yang telah terencana dan ditetapkan institusi [4]. PCR juga berupaya untuk menduplikasi keahlian yang dimiliki seseorang kepada pegawai lainnya yang memiliki kemampuan yang sama agar keahlian tersebut tidak melekat pada 1 orang saja. Tujuannya agar suatu saat orang tersebut tidak dapat hadir secara langsung untuk berkontribusi karena satu dan lain hal, dapat digantikan dengan pegawai lain yang memiliki keahlian yang sama sehingga kinerja PCR tidak terganggu. Namun dalam pelaksanaannya, pelatihan dan sertifikasi dilakukan secara sporadis dan cenderung tidak terkontrol dalam penentuan fokus yang akan diikuti pegawai.

Selain itu, belum dilakukannya rekapitulasi pelaksanaan kegiatan tersebut secara terpusat sehingga menyulitkan manajemen untuk melakukan pemetaan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap SDM. Dalam hal kepemimpinan, hingga saat ini belum ada sarana yang dapat mengukur kemampuan kepemimpinan seseorang sehingga dalam penentuan pegawai yang mendapatkan beban tugas tambahan sebagai struktural dilakukan hanya dengan mengacu pada kinerja pegawai yang belum tentu kinerja bagus memiliki linearitas dengan kemampuan kepemimpinannya. Penentuan promosi dan jenjang karir juga masih menjadi kendala karena sulit memetakan keahlian manajemen pegawai.

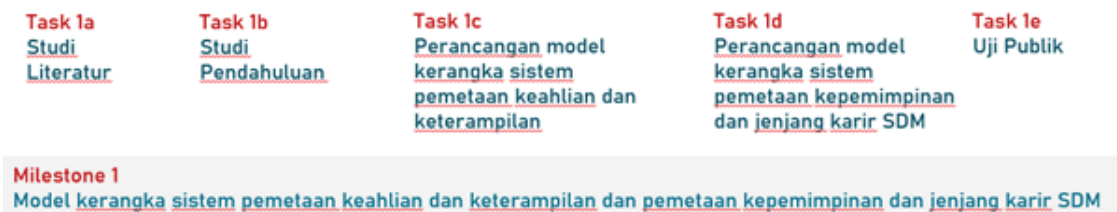
Berdasarkan masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, PCR perlu melakukan pembenahan dalam hal penataan dan pemetaan keahlian, keterampilan dan kemampuan kepemimpinan pada setiap SDM. Hal ini bertujuan agar dapat dilakukannya pemerataan kesempatan untuk pengembangan diri bagi pegawai, klasterisasi keahlian, otomatisasi pemberian rekomendasi orang-orang yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan dengan tugas tambahan dan proyeksi jenjang karir pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, perencanaan manajemen keahlian dan keterampilan serta pemetaan kepemimpinan SDM di PCR menjadi fokus dalam penyelesaian masalah ini yang diimplementasikan ke dalam perancangan sistem informasi yang mampu mengakomodir keseluruhan permasalahan tersebut. Sistem tersebut akan terintegrasi dengan sistem kepegawaian yang telah ada di PCR. Hal ini relevan dengan salah satu fokus kerja PCR pada tahun 2022 nantinya, yaitu penguatan SDM.

2. Metode Pelaksanaan

Dalam penyelesaian proyek ini, dilakukan 2 main tasks yang menghasilkan 2 capaian utama dalam pelaksanaannya yang diselesaikan dalam 11 key tasks. Adapun main task yang dilakukan adalah:

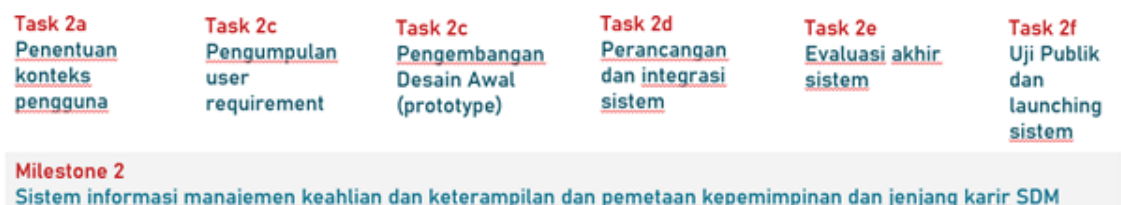
1. Perancangan model kerangka sistem pemetaan keahlian dan keterampilan dan pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir SDM. Tahapan ini sangat penting dilakukan karena model yang dihasilkan menjadi landasan utama dalam pengembangan sistem informasi terintegrasi pengelolaan SDM secara keseluruhan dan menjadi tahapan pertama dalam perencanaan manajemen keahlian dan keterampilan serta pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir sumber daya manusia khususnya di PCR.

Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan berbagai tahapan yang dimulai pada Bulan Desember 2021-Maret 2022, yang diuraikan pada gambar di bawah ini :



Keterlibatan tim riset, pimpinan terkait, Direktur, Wakil Direktur bidang Kepegawaian, Keuangan dan Umum, Kepala Bagian Kepegawaian, Kepala Badan Perencanaan, Pengembangan dan Penjaminan Mutu, dan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan, ketersediaan dokumen pengelolaan SDM yang berlaku saat ini, dan kelengkapan data yang dibutuhkan menjadi elemen penting dalam penyelesaian tahap ini.

2. Perancangan sistem informasi manajemen keahlian dan keterampilan dan pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir SDM. Kegiatan ini dilakukan dengan berbagai tahapan yang dimulai pada bulan Maret - July 2022, yang diuraikan pada gambar berikut ini:



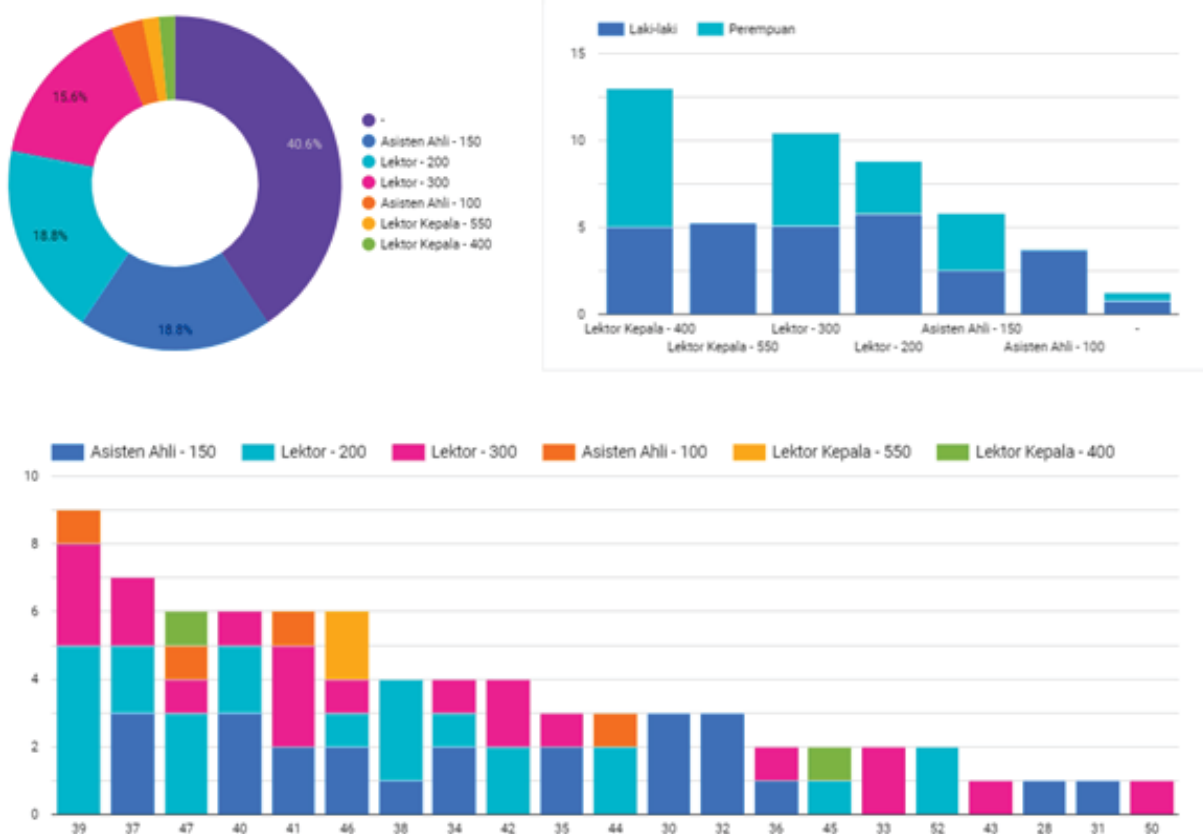
Pada tahapan ini, pemanfaatan Google Sheet, Google Data Studio, Balsamiq Mockup, dan bahasa pemrograman menjadi elemen utama yang dibutuhkan. Brainstorming dibutuhkan untuk mendapatkan atribut data, model sistem dan dashboard sistem secara keseluruhan sehingga tahapan ini dapat diselesaikan.

3. Hasil

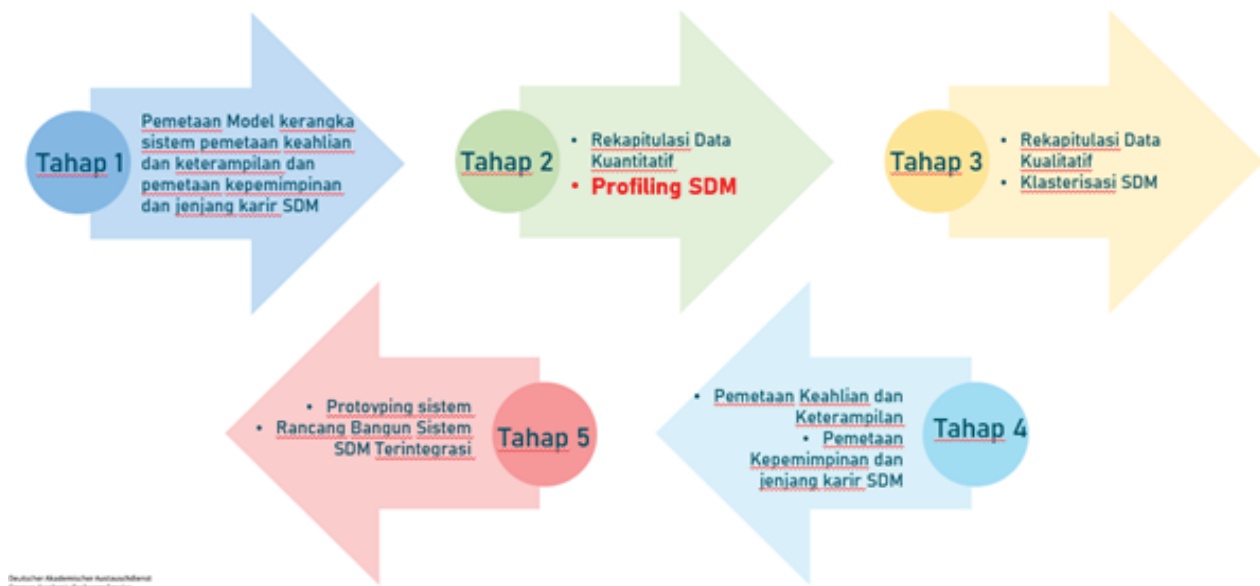
Capaian yang diperoleh dari pelaksanaan tahapan dalam main task yang pertama, diperoleh hasil rancangan model kerangka sistem pemetaan keahlian dan keterampilan serta kerangka pemetaan kepemimpinan dan jenjang karir SDM yang diperoleh dari hasil studi literatur berupa kajian terhadap aturan perundang-undangan yang berlaku dan referensi terkait pemetaan keahlian SDM di perguruan tinggi. Adapun model kerangka yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar berikut.

Hasil yang diperoleh pada main task pertama ini menjadi masukan dalam penyelesaian Main Task yang kedua. Pada pelaksanaan main task yang kedua, capaian yang diperoleh hingga bulan April 2022 adalah profiling SDM di PCR berdasarkan data kuantitatif yang telah dikumpulkan hingga saat ini.

Salah satu hasil yang diperoleh dalam profiling ini dengan menggunakan Google Data Studio dapat dilihat pada Gambar berikut



Pada dasarnya, pelaksanaan proyek pada main task yang kedua ini masih dalam tahap penyelesaian. Hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaannya, diidentifikasi beberapa tahapan lainnya yang dibutuhkan hingga penyelesaian akhir karena proyek ini merupakan rangkaian “Big Project” yang membutuhkan resource yang lebih banyak dalam penyelesaiannya. Adapun tahapan yang diidentifikasi tersebut, dapat dilihat pada gambar berikut ini.



4. Tantangan dan Solusi

Berbagai tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan proyek ini adalah ketersediaan data, baik data kuantitatif maupun kualitatif, penentuan metode dan variabel yang paling sesuai, antrian dalam pengembangan sistem informasi dan kompleksitas sistem yang dibangun serta besarnya lingkup proyek ini menjadi tantangan utama dalam penyelesaian proyek ini. Selain itu, dalam tahap penyelesaiannya, diperlukan beberapa tahapan penting lainnya sehingga proyek ini dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan proyek ini tercapai serta menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi PCR dalam pengelolaan SDM.

Meskipun demikian, ketersediaan sistem informasi kepegawaian, sistem informasi penelitian dan PkM, sistem informasi kegiatan, kelengkapan SK struktural dan database kepegawaian menjadi winning point dalam penyelesaian proyek ini. Keseluruhan elemen ini memberikan kemudahan dalam tahap pengumpulan data sehingga pengerjaan proyek menjadi lebih mudah.

Namun, dalam pengolahan data dan perancangan sistem informasi yang dibutuhkan membutuhkan analisis mendalam dalam multi kriteria yang dibutuhkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Optimalisasi komunikasi dan dukungan pimpinan terkait menjadi kunci keberhasilan penyelesaian proyek ini. Selain itu, arah rancangan sistem informasi di PCR yang menuju implementasi data warehouse juga menjadi solusi dalam penyelesaian proyek ini.

5. Kesimpulan

Sebagai penutup dalam rangkaian penyelesaian proyek ini, kesimpulan yang diperoleh adalah Project Action Plan (PAP) merupakan tools yang sangat membantu pelaksana dalam perencanaan dan penyelesaian proyek secara keseluruhan, yang didukung dengan komitmen dan kedisiplinan pelaksana dalam pelaksanaannya. Dalam penyelesaian proyek terkait Perencanaan Manajemen Keahlian dan Keterampilan serta Pemetaan Kepemimpinan dan Jenjang Karir Sumber Daya Manusia di Politeknik Caltex Riau yang dilaksanakan dengan menggunakan PAP, berbagai capaian dapat tercapai, bahkan terdapat perluasan rangkaian tahapan sehingga proyek ini akan menjadi lebih baik dan pengelolaan SDM akan menjadi lebih mudah nantinya. Capaian saat ini menjadi milestone PCR dalam perumusan Shaping Plan 10.000 mahasiswa yang direncanakan rampung pada tahun 2022 ini. Kolaborasi riset dan komunikasi antar bidang menjadi kunci keberhasilan penyelesaian proyek ini. Pada akhirnya, tujuan akhir dari proyek ini adalah menjadikan pengelolaan SDM menjadi lebih mudah dan otomatisasi penilaian kinerja dan pengembangan SDM di PCR menjadi efektif dan efisien.

6. Ucapan Terimakasih

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada DAAD, Universitas Pembangunan Jaya dan Politeknik Caltex Riau yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan ERICA. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Muhammad Ihsan Zul dan tim riset yang telah banyak memberikan pikiran dan tenaga dalam penyelesaian proyek ini, Pimpinan PCR yang telah memberikan dukungan dan kesediaan waktu untuk bertukar pikiran terkait proyek ini, Bapak Eddy Yusuf yang telah meluangkan waktu untuk menjadi mentor dalam penyelesaian PAP ini dan Ibu Leenawaty yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penyelesaian proyek ini secara keseluruhan.

7. Daftar Pustaka

- [1] S. Wibawa, "Sistem Rekrutmen dan Jenjang Karir Staf di Perguruan Tinggi Negeri," Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, 2010.
- [2] Manual Prosedur Proses Manajemen Kinerja Pegawai Politeknik Caltex Riau, 2017.
- [3] Rencana Strategis (Renstra) Institut Teknologi Sepuluh Nopember 2021-2025, Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2021.
- [4] Peraturan Kepegawaian Politeknik Caltex Riau Periode 2020-2022, 2020.

Manajemen Mitra DUDIKA untuk Penerapan MBKM di Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia (WBI)

Jenny Elisabeth,
Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia (WBI), Kab. Deli Serdang-Sumut,
jenny.elisabeth@wbi.ac.id

Abstrak

Kemitraan perguruan tinggi dengan pihak dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA) sangat dibutuhkan dalam membangun ekosistem MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) dan mencapai sasaran pembelajaran di Politeknik WBI sesuai dengan visi dan sasaran yang telah ditetapkan. Jumlah mitra DUDIKA dan bentuk kolaborasi yang bersifat win-win strategy perlu terus ditingkatkan untuk menjamin kebutuhan pembelajaran bagi mahasiswa. Lebih lanjut, pengelolaan mitra DUDIKA perlu dibantu dengan aplikasi program komputer agar kerjasama dapat dikelola secara lebih efektif dan berkelanjutan oleh semua Program Studi dan juga Departemen Entrepreneurship yang ada di Politeknik WBI.

Dua tujuan di atas telah dilaksanakan di Politeknik WBI melalui Program ERICA 2022. Semua mitra yang pernah dan sedang memiliki kerjasama dengan Politeknik WBI direviu dan dievaluasi, kemudian dikategorisasikan untuk mempermudah pembuatan panduan dan standar kerjasama bagi setiap kategori mitra. Hasil reviu kemitraan ini juga digunakan untuk menindaklanjuti perjanjian kerjasama yang telah ada dengan bentuk kegiatan kerjasama yang riil dan implementatif. Jenis kegiatan kerjasama juga telah dikembangkan lebih luas sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas yang ada di pihak mitra dan kebutuhan WBI. Aplikasi komputer untuk mempermudah pengelolaan kemitraan ini juga dikembangkan dengan diagram proses atau model kerja yang diselaraskan dengan hasil diskusi dengan pihak mitra.

Kata kunci: mitra, DUDIKA, MBKM, entrepreneurship, WBI

1. Latar Belakang

Pendirian Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia (WBI) didorong oleh keinginan para pendiri untuk menghasilkan wirausaha-wirausaha terdidik. Karena itu pendidikan kewirausahaan menjadi pembelajaran wajib bagi seluruh mahasiswa di WBI, yang diberikan selama minimal 5 semester atau 13 SKS.

Dua dari 5 buah sasaran pada Rencana Strategis WBI 2021-2026 adalah [a} menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan teknis terapan yang berdaya saing tinggi dengan penguasaan ilmu dan teknologi terapan yang baik, dan [b] menghasilkan lulusan dengan entrepreneurial mindset dan entrepreneurial skills yang mandiri, adaptif, kreatif, inovatif, dan memberi solusi atas berbagai permasalahan di dalam masyarakat [1]. Visi WBI ini selaras juga dengan salah satu sasaran pengembangan pendidikan tinggi vokasi di Indonesia, yakni meningkatnya jumlah lulusan yang berwirausaha, selain memperoleh pekerjaan, dalam satu tahun setelah kelulusan. Visi dan sasaran ini juga diperkuat dengan kewajiban implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada 2020 [2].

Berdasarkan pemikiran di atas maka Project Action Plan (PAP) untuk program ERICA 2022 ini didesain dengan tujuan [a] meningkatkan jumlah mitra dan jenis kemitraan DUDI dengan Politeknik WBI, serta [b] memperbaiki pengelolaan mitra DUDI untuk kolaborasi yang lebih efektif dan berkelanjutan dengan aplikasi komputer yang dirancang khusus untuk keperluan internal WBI.

2. Metode Pelaksanaan

PAP ini direncanakan untuk dilaksanakan dalam waktu 6 (enam) bulan, yang mencakup 2 kegiatan utama, yakni [a] pemutakhiran data mitra, pendekatan dan pengumpulan mitra baru untuk memperoleh minimal 100 mitra aktif, dan [b] pembuatan aplikasi komputer untuk pengelolaan mitra yang lebih efektif dan efisien.

Kegiatan yang lebih detail terdapat pada Tabel di bawah ini.

Project Timeline

#	Main Task/Task/Milestone	2021				2022																							
		Dec				Jan				Feb				March				April				May				June			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Main Task 1																													
a	Task 1.1 List out the current and potential industrial partners																												
b	Task 1.2. Contact all partners and collect the required information																												
c	Task 1.3. Segregate partners into several categories																												
d	Task 2.1. Conduct several focus group meetings																												
e	Task 2.2. Confirm the collaborative activities																												
f	Task 3.1. Drafting MoA for each partner																												
g	Task 3.2. Establish or renew and sign the agreement with partners																												
2. Main Task 2																													
a.	Task 1. Idea creation for the application																												
b.	Task 2. Graphic designing																												
c.	Task 3. Apps development																												
d.	Task 4. Debuging/stabilization																												

Pendekatan kepada mitra dan calon mitra dilakukan secara persuasif untuk memperoleh data mitra secara detail, mencakup kapasitas dan kapabilitas mitra dalam membangun kemitraan dengan WBI. Bidang-bidang kerjasama dielaborasi lebih lanjut, menimbang bentuk kerjasama yang ada di WBI masih terbatas untuk kegiatan magang, praktek kerja lapang, penelitian dan pengabdian masyarakat mahasiswa, beasiswa, serta dosen tamu. Di sisi lain, kapasitas dan kapabilitas WBI juga turut dimanfaatkan dalam pelaksanaan kemitraan untuk memperoleh skema kerjasama yang saling menguntungkan.

Pengembangan aplikasi untuk manajemen mitra dan kemitraan WBI didesain untuk database dan laporan berdasarkan model proses yang didiskusikan dengan Bagian Pengembangan dan Kerjasama serta Departemen Sistem Informasi. Hasil diskusi dengan para mitra juga digunakan sebagai bahan masukan dalam desain aplikasi ini.

3. Hasil

Upaya yang dilakukan untuk memperbaharui daftar mitra dan menambah jumlah mitra WBI disajikan pada Tabel di bawah ini. Lebih setengah dari MoU (Memorandum of Understanding) dan MoA (Memorandum of Agreement) yang ada di WBI harus dihapus ataupun diperbaharui. Pencarian dan pendekatan lebih lanjut terhadap mitra, baik mitra dari bidang akademik maupun DUDIKA, menghasilkan peningkatan jumlah, terutama mitra DUDIKA yang bertambah secara signifikan.

Items	Total	Partners		Status Inactive	Updated Active Partners			
		Academic	DUDIKA		Before ERICA	After ERICA	Academic	DUDIKA
MoU	48	35	13	15 - (31%)	35	61	25	15
MoA	58	22	36	39 - (67%)	19	60	6	75
Total	106	57	49	54 - (51%)	54	121	31	90

Bidang kerjasama yang dapat dijalin dengan para mitra juga dapat dielaborasi dari 5 bidang menjadi 16 bidang dengan tambahan kegiatan praktek kerja lapang MBKM 20 SKS, penelitian dosen, penyusunan kurikulum, pembuatan modul pembelajaran dan praktek mata kuliah, mentor/fasilitator tamu, bantuan untuk kampus, fasilitas kegiatan pembelajaran entrepreneurship, investor bisnis rintisan, studi independen bersertifikat MBKM, kerjasama bisnis, dan lowongan kerja.

Beberapa bidang kerja sama baru menghasilkan kegiatan mahasiswa dan dosen yang terimplementasi, di antaranya pengelolaan media sosial komunitas UMKM dan forum literasi; terjalinnya hubungan bisnis dengan mitra untuk hasil kebun praktek hidroponik dan hortikultura, pengadaan ajang kompetisi bisnis orang muda di Medan, pendampingan UMKM produk cemilan, dan studi independen bersertifikat MBKM.

Aplikasi manajemen mitra WBI telah dibangun dengan nama SIMLAPKERMA. Selain sebagai database yang terpusat, aplikasi ini dikembangkan untuk fungsi monitoring, evaluasi, dan penilaian tingkat kolaborasi dengan mitra, serta pelaporan hasil semua kegiatan kerjasama. Berdasarkan hasil diskusi dengan mitra dan kolega, diperlukan perubahan model proses dan jenis data yang dimasukkan ke aplikasi, sehingga penyelesaian aplikasi mengalami keterlambatan. Adapun tampilan aplikasi SIMLAPKERMA ditampilkan pada gambar di bawah ini.

The screenshot shows the SIMLAPKERMA WBI web application. The interface includes a sidebar menu on the left with options like 'Kerjasama', 'Daftar Instansi', 'Daftar MOU', 'Daftar MOA', 'Kegiatan', 'Referensi', 'Laporan', and 'Log Out'. The main content area displays a table of MOU records.

No	Instansi	Status	Tanggal Mulai	Tanggal Akhir	Durasi
3	APIEM	Aktif	19 Nov 2019 - 18 Nov 2024	5 Years	Expire in: 2 Years, 5 Months, 4 Weeks
4	PT SINAR SOSRO	Aktif	25 Jun 2021 - 31 Jul 2022	1 Year	Expire in: 2 Months, 1 Week, 3 Days
5	Gereja Methodist Indonesia Konta Pengembangan Sementara	Aktif	11 Jan 2019 - 10 Jan 2023	4 Years	Expire in: 7 Months, 3 Weeks, 8 Hours
6	Akademik Akuntansi Bina Insani	Aktif	15 Jul 2017 - 14 Jul 2022	5 Years	Expire in: 1 Month, 3 Weeks, 2 Days
7	ITB	Tidak Aktif	25 Feb 2014 - 24 Feb 2019	5 Years	Expire in: Sudah berakhir

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan dalam penyelesaian PAP ini adalah di pembuatan aplikasi yang fungsi dan model prosesnya telah beberapa kali berubah berdasarkan masukan dari beberapa pihak, termasuk setelah berdiskusi dengan para mitra. Pengunduran diri dari program developer yang telah ditunjuk, karena yang bersangkutan memperoleh peluang kerja di perusahaan lain, juga turut menjadi penyebab keterlambatan dalam penyelesaian aplikasi SIMLAPKERMA. Dengan pengaturan ulang petugas program developer dan penyesuaian lini waktu, maka keterlambatan penyelesaian aplikasi ditargetkan maksimal 2 bulan untuk mulai dapat digunakan di Juli 2022.

Tantangan selanjutnya adalah di penyelarasan ekspektasi WBI dan pihak mitra dalam kegiatan kerjasama yang dilakukan, agar kemitraan yang telah terbentuk dapat memuaskan kedua belah pihak dan berkelanjutan. Strategi pemilihan dan penempatan mahasiswa yang sesuai dengan situasi dan kondisi pihak mitra untuk kegiatan magang, praktek kerja lapang, dan penelitian sangat perlu diperhatikan. Metode monitoring dan evaluasi kegiatan kerjasama, serta penilaian kinerja mahasiswa juga perlu dilakukan secara periodik selama kegiatan berlangsung dengan rubrik penilaian yang tidak memberatkan pihak mitra. Tanggung jawab dalam mempertahankan hubungan dan keberlanjutan kemitraan yang ada, serta penambahan jumlah mitra yang berikutnya akan banyak tergantung pada upaya manajemen WBI, termasuk Ketua Program Studi serta Kepala Departemen Entrepreneurship.

5. Kesimpulan

Dua milestones yang ditargetkan pada PAP ERICA 2002 ini dapat terlaksana dengan baik. Penambahan jumlah mitra dan pengembangan bidang kerjasama melebihi target, terutama untuk mitra DUDIKA. Pembuatan aplikasi komputer untuk manajemen mitra dan kemitraan mengalami keterlambatan, namun dipastikan akan selesai untuk dapat mulai digunakan pada Juli 2022. Dengan sistem manajemen mitra dan kemitraan WBI yang dibantu dengan aplikasi komputer SIMLAPKERMA diharapkan dapat membantu percepatan pengembangan kemitraan DUDIKA dan keberlanjutannya di WBI.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DAAD, Universitas Pembangunan Jaya, dan Politeknik Caltex Riau selaku penyelenggara program ERICA 2022;terkhusus kepada Ibu Leenawaty Limantara, Ph.D, Bapak Eddy Yusuf, Ph.D, dan Muhammad Ihsan Zul, M.Eng selaku fasilitator dan trainer dalam pelaksanaan program ERICA ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Badan Pengurus Yayasan Murni Sadar yang menaungi Politeknik WBI, serta rekan-rekan kerja di Politeknik WBI yang terlibat dalam penyelesaian PAP ini.

7. Daftar Pustaka

- [1] Anonimous, Rencana Strategis Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia; Deli Serdang: Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia; 2021.
- [2] Dirjen Pendidikan Tinggi, Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2020.

Pembangunan Ekosistem Kewirausahaan di Politeknik Tonggak Equator

Junardi,
Politeknik Tonggak Equator, Pontianak,
ng.junardi@gmail.com

Abstrak

Sehubungan dengan adanya kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka yang salah satu programnya adalah mengembangkan minat wirausaha mahasiswa, maka penting bagi Perguruan Tinggi termasuk Perguruan Tinggi Vokasi untuk mempunyai ekosistem kewirausahaan yang mumpuni di lingkungan Perguruan Tinggi tersebut. Terbentuknya ekosistem kewirausahaan di lingkungan Politeknik Tonggak Equator (POLTEQ) akan dimulai dari membentuk sebuah komunitas kewirausahaan yang anggotanya terdiri dari mahasiswa dan alumni POLTEQ. Komunitas kewirausahaan POLTEQ terbuka bagi mahasiswa dan alumni yang tertarik untuk menjadi wirausahawan sukses. Komunitas kewirausahaan ini juga menjadi solusi bagi alumni Politeknik Tonggak Equator yang kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Kata kunci: wirausaha, ekosistem kewirausahaan, komunitas kewirausahaan

1. Latar Belakang

Sehubungan dengan adanya kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka yang salah satu programnya adalah mengembangkan minat wirausaha mahasiswa [1], maka penting bagi Perguruan Tinggi termasuk Perguruan Tinggi Vokasi untuk mempunyai ekosistem kewirausahaan yang mumpuni di lingkungan Perguruan Tinggi tersebut. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), hampir 1 juta lulusan Perguruan Tinggi tidak mendapatkan pekerjaan atau 11,42% dari 8,7 juta pengangguran merupakan pengangguran terdidik [2]. POLTEQ Career Center (PCC) merupakan unit pusat karir Politeknik Tonggak Equator yang dibentuk pada tahun 2017 berdasarkan Surat Keputusan Direktur. Tujuan didirikannya PCC pada awalnya adalah untuk mengumpulkan dan mensosialisasikan berbagai informasi tentang kesempatan kerja dan magang, serta untuk mempersiapkan dan memfasilitasi mahasiswa dan alumni dalam memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, Pada tahun 2021 PCC ditambahkan fungsinya sebagai fasilitator dalam kegiatan berwirausaha mahasiswa dengan tujuan agar dapat menumbuhkan semangat wirausaha di kalangan mahasiswa maupun alumni. PCC diharapkan dapat menjadi ruang bertumbuhnya calon wirausaha baru sehingga ekosistem kewirausahaan dapat tumbuh dan berkembang di lingkungan Politeknik Tonggak Equator. Hal ini dilakukan agar mahasiswa dan alumni POLTEQ dapat membuka peluang kerja baru, sehingga menjadi salah satu kunci dalam mengatasi masalah pengangguran yang meningkat khususnya sejak dimulainya pandemi Covid-19.

2. Metode Pelaksanaan

Untuk membentuk komunitas kewirausahaan, Ketua PCC akan meluncurkan Focus group discussion tentang rencana tersebut dan berkoordinasi dengan Ketua Program Studi, Pembantu Direktur III Bidang Kemahasiswaan (Pudir III) dan Direktur. PCC akan mengumumkan kepada mahasiswa dan alumni Politeknik Tonggak Equator tentang penawaran untuk bergabung untuk menjadi bagian dari komunitas kewirausahaan POLTEQ. Setelah itu, akan diadakan rapat untuk penunjukkan kepengurusan komunitas kewirausahaan yang nantinya akan diresmikan pembentukannya oleh Direktur dan pelantikan pengurus oleh Pudir III. Selanjutnya pengurus komunitas akan mengadakan rapat penyusunan program kerja dan merealisasikan program kerja tersebut.

3. Hasil

Terbentuknya ekosistem kewirausahaan di lingkungan Politeknik Tonggak Equator akan dimulai dari membentuk sebuah komunitas kewirausahaan yang anggotanya terdiri dari mahasiswa dan alumni Politeknik Tonggak Equator. Rencana pembentukan komunitas kewirausahaan POLTEQ dimulai dari melakukan focus group discussion antara ketua PCC, ketua sub unit bursa kerja, sub unit pembinaan karir & kewirausahaan, dosen, dan perwakilan mahasiswa. Semua peserta diskusi sangat antusias akan ide tentang pembentukan komunitas kewirausahaan ini. Rencana ini kemudian disampaikan ke Kaprodi dan Pudir III Bidang Kemahasiswaan tentang rencana membentuk sebuah komunitas kewirausahaan. Kaprodi dan Pudir III menyambut dengan sangat baik dengan rencana tersebut dan akan mengupayakan agar menggerakkan mahasiswa dan alumni untuk masuk ke dalam komunitas ini. Hasil diskusi dan koordinasi sebelumnya disampaikan kepada Direktur. Direktur menyetujui terbentuknya komunitas kewirausahaan ini dan menginstruksikan Ketua PCC dan Ketua Sub Unit untuk menjadi pembina komunitas tersebut.

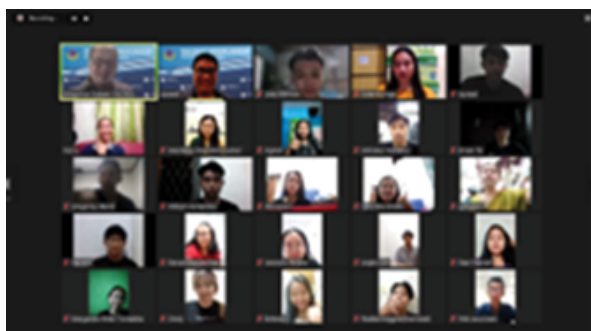
Pada tanggal 7 Maret 2022, diumumkan kepada mahasiswa dan alumni POLTEQ penawaran untuk bergabung di komunitas kewirausahaan POLTEQ melalui Instagram dan Group WA.



Gambar 1. Pengumuman perekrutan komunitas wirausaha di Instagram

Antusias mahasiswa dan alumni cukup baik, hal ini dibuktikan dengan 63 pendaftar untuk bergabung di komunitas ini. Pendaftar diundang ke acara gathering, tujuan diadakannya gathering tersebut untuk kegiatan ramah tamah agar anggota komunitas dapat mengenal sesama anggota. Acara gathering ini berjalan dengan lancar dan dihadiri oleh 46 anggota komunitas. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan pemilihan ketua dan anggota pengurus. Sebanyak 38 anggota berminat untuk menjadi pengurus dan 3 bakal calon ketua komunitas. Calon ketua diminta untuk melakukan orasi terkait program kerja yang akan dilakukan seandainya jika terpilih menjadi ketua. Akhirnya, terpilihlah calon ketua komunitas atas nama William Fernandes mahasiswa semester II program studi Bahasa Inggris untuk komunikasi bisnis dan profesional dengan perolehan 67,9% suara. Ketua yang terpilih diminta untuk segera menyusun struktur kepengurusan komunitas.

Komunitas Wirausaha ini diresmikan pendiriannya pada tanggal 2 April oleh Direktur dengan SK Nomor 13/PQ/SK/IV/2022 pada saat acara peluncurannya. Acara tersebut juga sekaligus dilakukan pelantikan pengurus Komunitas Wirausaha oleh Pudir III.



Gambar 2. Gathring Komunitas Kewirausahaan

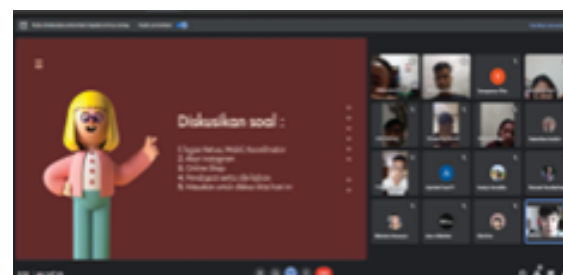


Gambar 3. Launching Komunitas Kewirausahaan

Setelah dilantik, ketua komunitas menyusun program kerja dan berdiskusi dengan pembina komunitas wirausaha. Hasil rapat dengan pembina kemudian disampaikan di rapat penyusunan program kerja dengan anggota pengurus komunitas.



Gambar 4. Diskusi dengan Mentor



Gambar 5. Rapat Program Kerja

Hasil dari diskusi dan rapat penyusunan program kerja yaitu membuka online shop yang akan menjadi wadah promosi dan penjualan bagi produk Unit Produksi kampus, produk anggota komunitas, dan produk non-anggota komunitas. Sistem kerjasama yang dilakukan adalah sistem konsinyasi, di mana pemilik produk menitipkan produknya untuk dipasarkan. Komisi atas penjualan yang berhasil dilakukan oleh pengurus komunitas akan adalah 5% untuk produk kampus, 7% untuk produk anggota komunitas, dan 10% untuk produk non anggota komunitas. Online shop ini akan dimulai dibuka melalui akun instagram terlebih dahulu kemudian akan dilanjutkan dengan membuka akun marketplace lainnya, yaitu Shopee dan Tokopedia. Ke depannya, diharapkan komunitas kewirausahaan ini akan menjadi salah satu elemen penting terbangunnya ekosistem kewirausahaan di Politeknik Tonggak Equator.

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan besar yang dihadapi dalam penyelesaian proyek ini adalah beban kerja dan kesibukan dari masing-masing pihak yang terlibat. Pengurus komunitas mayoritas berasal dari mahasiswa yang saat ini masih melakukan aktivitas perkuliahan di semester Genap ini dan ada juga mahasiswa yang sambil menjalankan usaha dan bekerja paruh waktu. Kondisi ini menyebabkan pengurus komunitas tidak dapat fokus untuk menyelesaikan program kerja komunitas kewirausahaan dengan maksimal. Harapannya pada saat semester genap berakhir, maka pengurus dapat fokus untuk melaksanakan program kerja untuk kemajuan komunitas. Sebagai pembina, PCC akan terus berupaya untuk mendorong agar program kerja dapat terlaksana dan memberikan dukungan dalam proses pelaksanaan program kerjanya.

5. Kesimpulan

Proyek pembangunan ekosistem kewirausahaan di lingkungan Politeknik Tonggak Equator perlahan sudah dimulai dengan dibentuknya secara resmi komunitas kewirausahaan yang anggotanya terdiri dari mahasiswa dan alumni Politeknik Tonggak Equator. Komunitas kewirausahaan ini juga menjadi solusi bagi alumni Politeknik Tonggak Equator yang kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja. Harapannya dengan adanya komunitas ini, alumni dapat memulai suatu usaha, setelah mendapat coaching dari mentor dan sharing pengalaman wirausaha dari sesama anggota. Adapun milestone yang belum terlaksana yaitu terealisasinya satu program kerja dari komunitas, karena masih dalam tahap proses pelaksanaan.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih diberikan kepada DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) yang telah menyelenggarakan program Empowering Polytechnic Leaders in Indonesia (ERICA). ERICA Committee yang telah membimbing saya dalam pelaksanaan ERICA. Direktur Politeknik Tonggak Equator yang telah memberikan saya kesempatan untuk mengikuti kegiatan ERICA. Pembantu Direktur, Ketua Program Studi, dosen dan para mahasiswa yang telah terlibat dan mendukung pelaksanaan program Project Action Plan Pembangunan Ekosistem Kewirausahaan. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan program Project Action Plan Pembangunan Ekosistem Kewirausahaan.

7. Daftar Pustaka

- [1] D. J. P. Tinggi, Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2020.
- [2] B.P.Statistika, Pengangguran Terbuka Periode Februari 2021 di Indonesia, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan; 2022.

Pengembangan “Smart Quality Mapping”; Instrumen Evaluasi Implementasi SPMI pada Perguruan Tinggi

Maksum Ro'is Adin Saf,
Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru,
maksum@pcr.ac.id

Abstrak

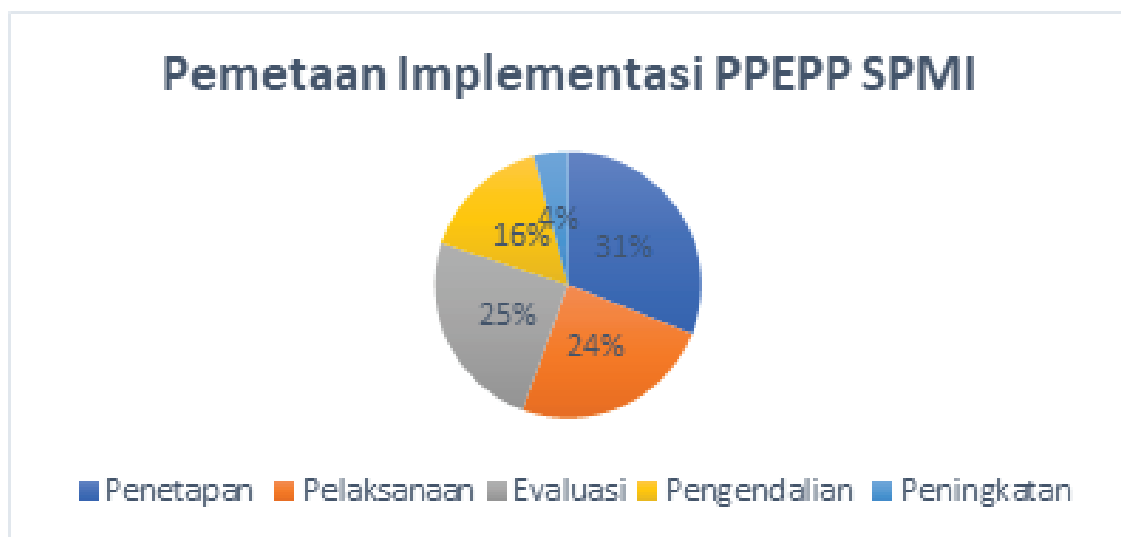
Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM-Dikti) merupakan bagian dari tata kelola perguruan tinggi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi [1]. SPM-Dikti terdiri dari tiga komponen salah satunya adalah Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), Implementasi SPMI secara lebih detail diatur dalam Permenristekdikti No. 62 tahun 2016 tentang SPM-Dikti [2]. SPMI merupakan gabungan dari konsep tata kelola dan implementasi berbagai standar yang harus dijalankan oleh sebuah perguruan tinggi, seperti Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), Standar pelampauan dalam rangka mencapai akreditasi unggul dan juga percepatan pencapaian visi misi. Faktanya banyak perguruan tinggi gagal mengimplementasikan SPMI secara ideal karena berbagai sebab, seperti: kurangnya pemahaman yang benar pada pemangku kepentingan, keterbatasan SDM, dan faktor lainnya. Namun hingga saat ini belum tersedia sebuah alat bantu yang berguna bagi perguruan tinggi untuk mengidentifikasi dan memetakan implementasi SPMI yang ada di perguruan tinggi tersebut. Pada penelitian ini dirancang sebuah alat bantu yang digunakan untuk membantu perguruan tinggi mengidentifikasi titik lemah ataupun ruang perbaikan dalam mengimplementasikan SPMI yang diberi nama Smart Quality Mapping (SQM). SQM dapat membantu perguruan tinggi dalam mengidentifikasi titik lemah implementasi SPMI sehingga memberikan gambaran posisi titik lemah dalam tata kelola SPMI sehingga dapat diperbaiki oleh pimpinan perguruan tinggi.

Kata kunci: Smart Quality Mapping, Pemetaan Implementasi PPEPP, Peta SPMI.

1. Latar Belakang

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dipisahkan dengan tata kelola perguruan tinggi, Hal ini juga menjadi hal yang diatur secara resmi dalam Undang-Undang No. 12 tahun 2021 tentang Pendidikan Tinggi. Terlaksananya Budaya Mutu dalam tata kelola dan pelaksanaan setiap kegiatan di perguruan tinggi merupakan tujuan utama dari Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan tinggi yang memiliki 2 pilar utama: 1) Standar Pendidikan Tinggi, 2) Sistem Penjaminan Mutu Internal, 3) Sistem Penjaminan Mutu Eksternal, dan 4) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi [1].

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 424 perguruan tinggi di Indonesia, baru 4% perguruan tinggi yang sudah mampu melaksana siklus penuh PPEPP pada SPMI.

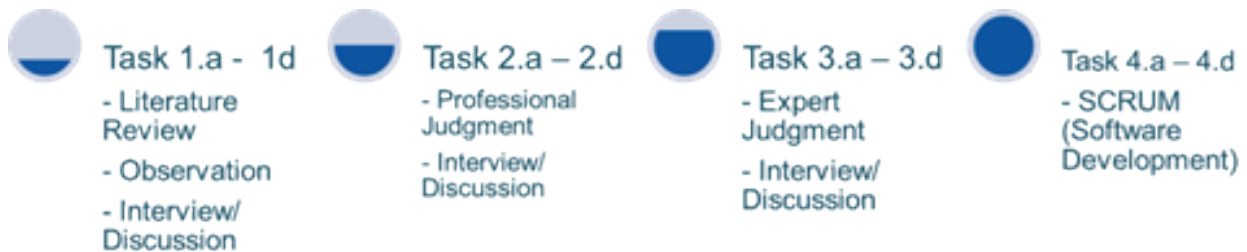


Gambar 1. Pemetaan Implementasi PPEPP SPMI

Pada proyek penelitian ini dirancang sebuah alat bantu yang digunakan untuk memetakan kondisi implementasi SPMI secara utuh, hal ini dilakukan agar perguruan tinggi mampu melihat hal-hal yang berkaitan dengan implementasi SPMI baik dari sisi kebijakan, sumber daya manusia, maupun tata kelola organisasi yang ada saat ini.

2. Metode Pelaksanaan

Penyusunan Smart Quality Mapping (SQM) dikelola menggunakan Project Action Plan (PAP) yang terdiri dari 16 task dan 4 milestone, pada setiap tahapan pencapaian milestone diimplementasikan metode penelitian dan analisis yang sesuai.

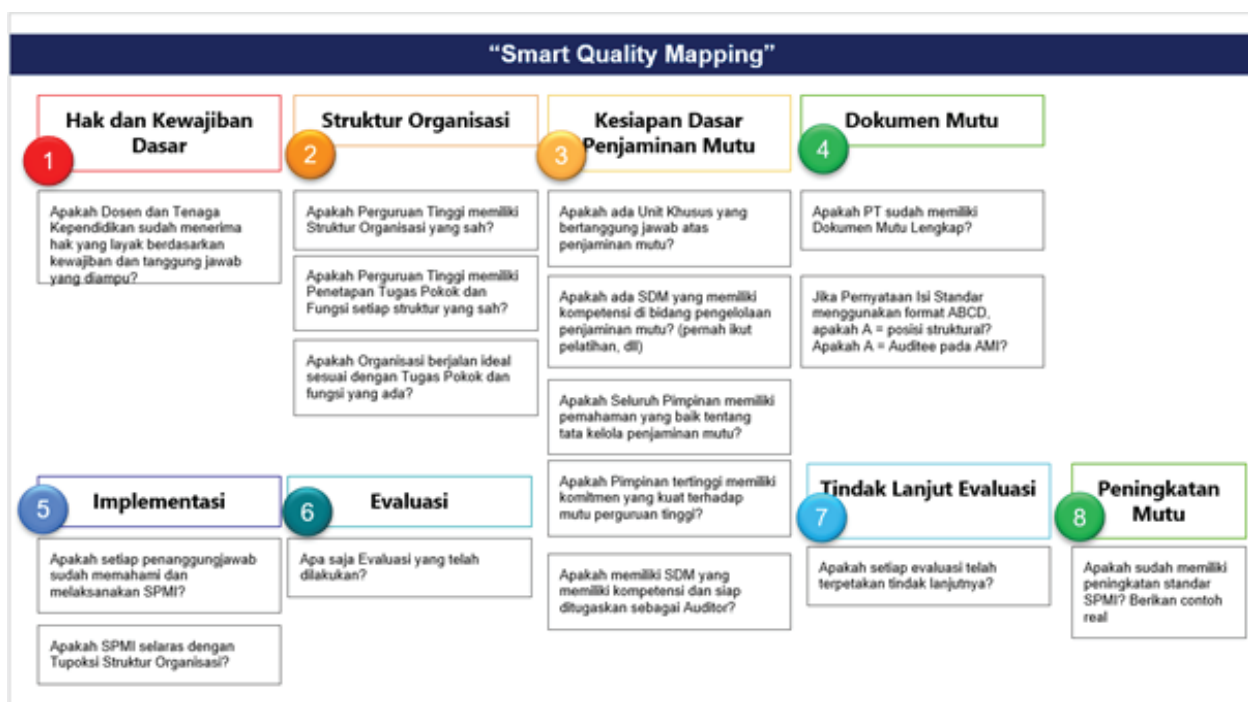


Gambar 2. Metode yang digunakan pada tahapan PAP SQM

Pada PAP pengembangan SQM terdapat 16 tahapan yang dibagi ke dalam 4 tahapan besar, setiap tahapan saling berhubungan sehingga harus dilaksanakan secara berurutan dari awal hingga akhir.

3. Hasil

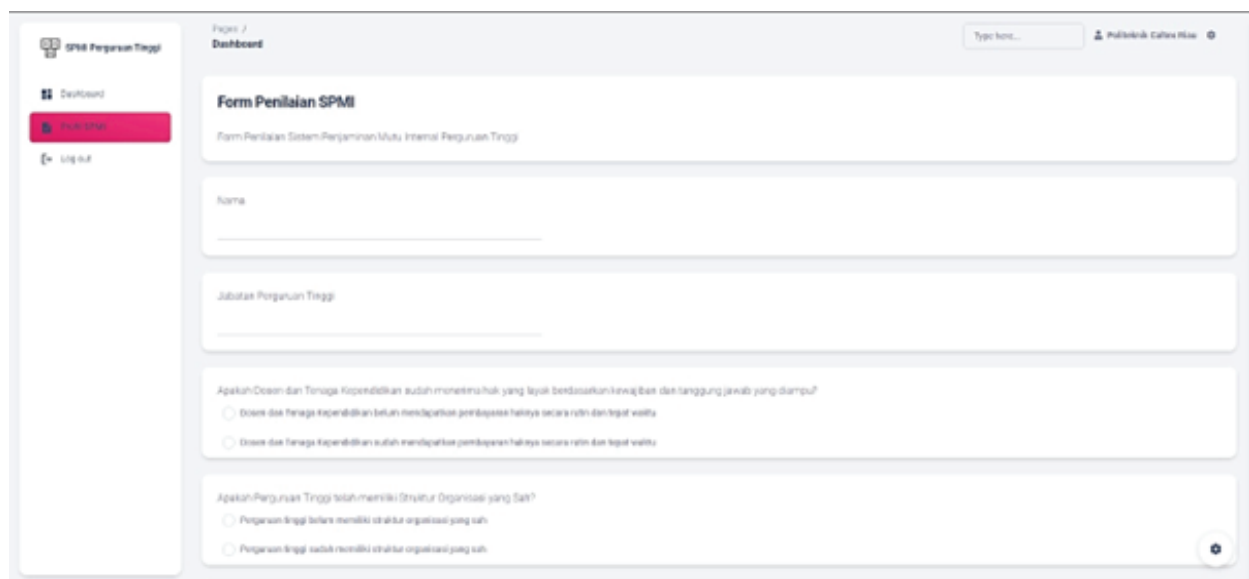
Dari 16 tahapan yang direncanakan di dalam PAP, ada 10 tahapan yang dapat dijalankan, dan ada 6 tahapan yang tidak dapat dilaksanakan karena pengaruh pihak eksternal yang berperan cukup besar pada tahapan tersebut. Terdapat 2 luaran yang dihasilkan yaitu: Instrumen Smart Quality Mapping (SQM), dan Prototype aplikasi SQM.



Gambar 3. Instrumen Smart Quality Mapping

Instrumen Smart Quality Mapping merupakan sebuah instrumen yang terdiri dari 16 pertanyaan yang terbagi ke dalam 8 kategori, kategori yang ada menggambarkan pengelompokan pertanyaan berdasarkan posisi pada tata kelola perguruan tinggi. Jawaban dari setiap pertanyaan akan mampu memetakan kondisi ideal atau tidak ideal yang sedang terjadi.

Proses pembagian kategori diharapkan juga mampu membuka kesadaran bahwa implementasi SPMI yang ideal melibatkan berbagai pihak yang ada dalam sebuah tata kelola perguruan tinggi.



Gambar 4. Instrumen Smart Quality Mapping berbasis Web

Instrumen SQM berbasis website merupakan lanjutan dari instrumen SQM yang telah berhasil disusun, hal ini dilakukan agar dapat memperluas manfaat serta mempermudah dalam penggunaan instrumen SQM.

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan yang dijumpai dalam pengembangan SQM adalah besarnya peran pihak eksternal sebagai Pakar SPMI yang memberikan rekomendasi pada rancangan SQM, saat rekomendasi yang diberikan oleh Pakar SPMI tidak selaras dengan rencana kegiatan yang sudah tersusun pada PAP, maka dibutuhkan perubahan strategi agar tujuan awal pengembangan SQM dapat tetap dicapai. Perubahan strategi yang terjadi membutuhkan penyesuaian pada berbagai seperti waktu, sumber daya manusia, metode dan juga pembiayaan.

5. Kesimpulan

Penggunaan PAP dalam pengelolaan penyusunan Instrumen SQM berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebanyak 62,5% kegiatan yang telah direncanakan pada PAP berhasil dilaksanakan dan menghasilkan 2 luaran.

Keterlibatan pihak eksternal dalam perencanaan kegiatan yang ada pada PAP perlu dipertimbangkan pengaruhnya terhadap keberhasilan proyek secara menyeluruh.

6. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Penyelenggara kegiatan Empowering Polytechnic Leaders in Indonesia (ERICA), Pemerintah Jerman melalui program DAAD DIES NMT, dan seluruh pihak yang telah membantu proses penyusunan SQM baik yang memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung.

7. Daftar Pustaka

- [1] Tim SPMI, Buku Panduan Implementasi SPMI Vokasi, Ditjen Vokasi, 2018
- [2] Kemenristekdikti, Permenristekdikti No. 62 tahun 2016 tentang SPM Dikti

KEDEKATAN DUNIA INDUSTRI DENGAN POLITEKNIK INDONUSA SURAKARTA (POLINUS)

Onery Andy Saputra,
Politeknik Indonusa Surakarta, Surakarta,
onery@poltekindonusa.ac.id

Abstrak

Hubungan antara dunia industri dengan politeknik adalah sebuah kebutuhan. Kebutuhan perlu dilakukan pemenuhan, agar dalam kebutuhan tersebut mampu memenuhi kebutuhan akreditasi, upgrade program studi dan juga keselarasan teknologi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menjalin kerja sama yang intens sehingga terbentuk kerja sama dalam 3 bidang yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Metode pelaksanaan kegiatan ini adalah melibatkan pimpinan dan juga ketua program studi. Di dalam tim pelaksana akan disiapkan 1 orang penanggung jawab untuk pengawalan dari setiap dunia industri. Ketercapaian dari program ini selama 6 bulan terakhir yaitu terlaksananya 9 nota kesepahaman (MoU) yang terdiri dari 3 kegiatan di bidang pendidikan, 3 kegiatan dalam bidang penelitian dan 3 kegiatan dalam bidang pengabdian.

Kata kunci: peningkatan, kerjasama, dunia industri

1. Latar Belakang

Kebutuhan akreditasi dan pemenuhan upgrade dari strata D3 ke D4 membutuhkan mitra kerja sama sebagai bukti adanya kolaborasi yang saling menguntungkan satu sama lain. Selain itu juga sebagai bukti bahwa politeknik sudah mengarah pada kebutuhan industri (1). Kolaborasi yang diharapkan dengan mitra tidak hanya dalam satu kegiatan, tetapi juga multi kegiatan. Kegiatan tersebut terutama dalam 3 bidang yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Kegiatan-kegiatan yang mendukung pendidikan, penelitian, dan pengabdian akan sangat membantu perguruan tinggi dalam transformasi teknologi yang ada di dunia industri untuk dibawa ke dalam kampus. Rencana kegiatan yang dilakukan dalam agenda ERICA ini dibuat untuk meningkatkan kedekatan antara Politeknik Indonesia Surakarta dengan Dunia Industri. Langkah yang akan dilakukan yaitu melakukan kegiatan secara intens dengan dunia industri terpilih. Energi dari pelaksana akan lebih terpusat dengan kerja sama yang intens dan mendalam dengan mitra terpilih.

Kolaborasi penelitian akan terwujud antara Politeknik dengan Dunia Industri jika memang sudah ada kedekatan yang mendalam. Kedekatan yang baik membawa pada pemahaman dan pengertian akan kondisi masing-masing sehingga peluang untuk kerja sama dalam aspek penelitian lebih terbuka lebar. Politeknik yang melakukan penelitian industri sebagai pengguna hasil penelitian. Selain penelitian, sektor pengabdian juga sangat penting untuk dilakukan kerja sama (2). Langkah untuk kerja sama dalam bidang pengabdian adalah dengan memanfaatkan pendanaan dari Corporate Social Responsibility (CSR) yang ada di industri. Dengan kedekatan yang baik akan ada peluang besar pada saat CSR dikeluarkan sehingga Politeknik akan mendapatkan peluang kerja sama dalam bidang pengabdian.

Tujuan dari kegiatan ini adalah mendapatkan mitra dunia industri, menciptakan kolaborasi dalam 3 bidang PPM, terjalin kerja sama antara Politeknik dengan Industri. Selain itu, untuk tujuan jangka panjang agar kepercayaan masyarakat lebih besar apabila politeknik memiliki jalinan industri yang kuat (3).

2. Metode Pelaksanaan

1. Penyiapan SOP dan pemberkasan dalam mencapai tujuan proyek;
2. Diskusi dengan Kaprodi mengenai tujuan dunia industri yang akan dituju;
3. Menentukan penanggung jawab dari setiap mitra Industri agar komunikasi dapat berlangsung secara intens;
4. Memberikan arahan kepada setiap penanggung jawab mengenai tugas dan alur kerja yang perlu dilakukan;
5. Melaksanakan kegiatan pendekatan dengan mitra sekaligus membuat program-program bersama;
6. Membagi kegiatan yang sudah direncanakan dengan mitra kepada dosen dengan kompetensi yang selaras;
7. Melaksanakan kegiatan bersama;
8. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan setiap bulan.

3. Hasil

Hasil yang diperoleh dari kegiatan Peningkatan Kedekatan Dunia Industri dengan Politeknik Indonusa Surakarta adalah terlaksananya 9 Nota Kesepahaman (MoU) dengan dunia industri dengan masing-masing tiga kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Ketercapaian target 50% karena baru ada 3 prodi yang akan menjalankan kerja sama dari total 6 yang direncanakan; ketiga prodi tersebut adalah Farmasi, Manajemen Informasi Kesehatan, dan Perhotelan.

Hasil ini terasa bagi institusi dengan adanya kolaborasi Politeknik dengan Dunia industri dalam pelaksanaan pengabdian bersama. Nama kampus makin dikenal dan masyarakat menjadi lebih tahu kolaborasi tersebut. Produk penelitian bersama antara politeknik dengan dunia industri menjadi lebih aplikatif, produk penelitian sesuai dengan kebutuhan industri.



Gambar 1. MoU Wuling



Gambar 2. Hibah Produk Wuling



Gambar 3. Pengabdian Bersama

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan

1. Pola kerja baru dengan mitra menjadi kebiasaan baru bagi dosen;
2. Cara, metode, dan waktu yang dibutuhkan untuk menjalin kerja sama antarmitra tidak sama sehingga target waktu sering tidak bisa diprediksi;
3. Padatnya jadwal di akhir tahun dan awal tahun ini, (IPEPA, peningkatan bentuk D3 ke D4, SMK-PK).

Solusi

1. Memberikan pembekalan bagi penanggung jawab yang akan menangani mitra;
2. Melakukan analisis kondisi mitra: apabila mitra industri yang dibidik tidak dapat merampungkan kerja sama yang sudah ditentukan, maka penanggung jawab akan mencari mitra industri lain.
3. Melakukan monitoring secara periodik agar pencapaian sesuai target.

5. Kesimpulan

Ketercapaian target 50% dikarenakan prodi yang akan menjalankan baru 3 dari total 6 prodi yang direncanakan. Masih ada 50% target yang belum terselesaikan karena permasalahan internal prodi dan penanggung jawab. Prodi Kesehatan dan Perhotelan memiliki karakteristik mitra yang berbeda-beda dan unik sehingga perlu pendampingan yang lebih intens.

6. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami ucapkan kepada Direktur Politeknik Indonusa Surakarta karena sudah memberikan kesempatan untuk ikut dalam agenda ERICA ini. Tak lupa juga bagi panitia ERICA yang sudah memfasilitasi agenda ini dengan sangat baik. Tak lupa rekan-rekan peserta dan fasilitator ERICA yang luar biasa dari sharing ilmu dan juga pengetahuannya.

7. Daftar Pustaka

1. PEDOMAN PENYUSUNAN BORANGBADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI JAKARTA 2011. 2011.
2. Politeknik Indonusa Surakarta. SOP Unit Kerjasama. 2017.
3. Politeknik Indonusa Surakarta. Buku Pedoman Kerjasama Politeknik Indonusa Surakarta. 2017.

Membangun Laboratorium Data Analitik Industri 4.0

Radix Rascalía,
Politeknik Astra, Jakarta,
radix.rascalía@polman.astra.ac.id

Abstrak

Data yang dikumpulkan dan dikelola suatu organisasi di masa Industri 4.0 volumenya semakin besar. Volume data ini membesar dari sisi keragaman dan juga kecepatan pertambahannya, sehingga tidak cukup lagi menggunakan teknik dan kakas tradisional. Politeknik Astra yang didirikan di lingkungan grup industri Astra, berinteraksi dengan lingkungan industri yang membutuhkan teknik dan kakas untuk melakukan analisis terhadap data mereka. Untuk itu Politeknik Astra perlu memiliki kompetensi dan infrastruktur berupa laboratorium data analitik. Dalam pembangunan laboratorium data analitik ini dilakukan pemetaan internal terhadap kurikulum, studi banding (benchmark) terhadap kampus yang memiliki laboratorium sejenis, serta industri yang melakukan proses analisis data. Berdasarkan hasil pemetaan internal dan studi banding tersebut kemudian disusun daftar kebutuhan kakas yang diperlukan di laboratorium data analitik. Daftar kebutuhan ini telah berhasil disusun, yang kemudian menjadi dasar pengadaan dan instalasi di lab baru yang dihasilkan dan diharapkan selesai pada akhir Juli 2022.

Kata kunci: Industri 4.0, big data, data analytics.

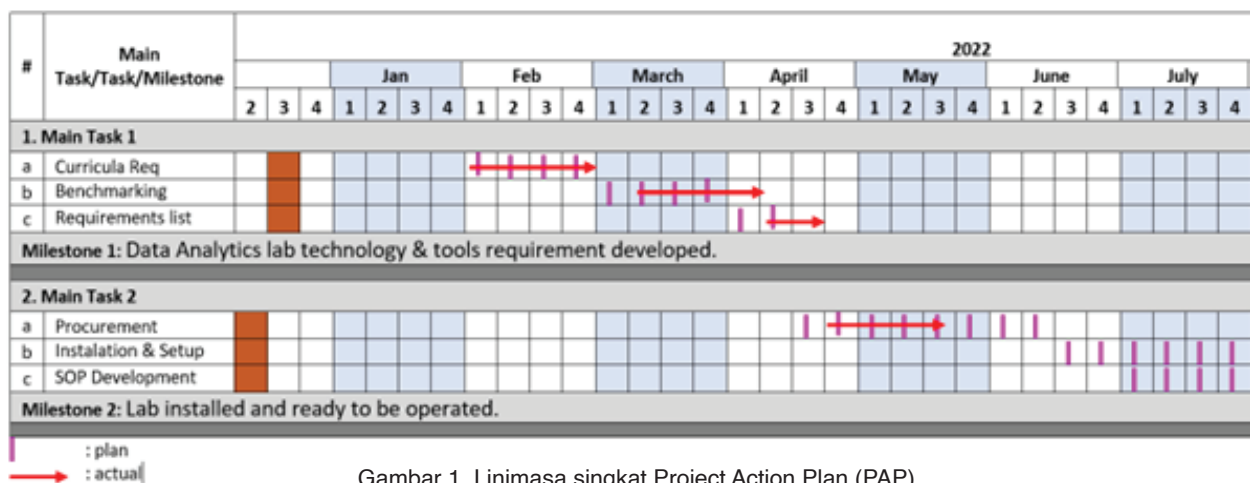
Politeknik Astra berada di bawah Yayasan Astra Bina Ilmu yang merupakan salah satu yayasan di lingkungan grup perusahaan yang dinaungi oleh PT. Astra Internasional, Tbk (AI). Grup AI sendiri terdiri sekitar 200 perusahaan anak dan atau yang terafiliasi [3]. Kebutuhan akan big data analytics menjadi sesuatu yang penting di lingkungan industri, pada khususnya di lingkungan grup AI.

Politeknik Astra juga dalam proses melakukan peningkatan program studi bidang informatika, yang sebelumnya merupakan program tiga tahun Diploma 3, menjadi program empat tahun atau jenjang Sarjana Terapan. Dalam program ini mahasiswa juga akan dibekali dengan materi dan kompetensi terkait big data analytics. Berdasarkan hal tersebut Politeknik Astra merasa perlu untuk membangun Laboratorium Data Analitik agar dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa, serta memberikan kesempatan dosen untuk melakukan penelitian daproyek dalam bidang data analitik bersama industri

2. Metode Pelaksanaan

Metodologi yang dilakukan dalam pembangunan laboratorim data analitik industri 4.0 ini adalah sebagai berikut:

1. Pemetaan kebutuhan internal dari kurikulum;
2. Studi banding ke kampus dengan program sejenis dan industri terkait;
3. Penyusunan daftar kakas (perangkat keras dan lunak) berdasarkan kebutuhan internal dan studi banding;
4. Pengadaan ;
5. Instalasi dan pengaturan laboratorium;
6. Penyusunan tata cara pengelolaan dan penggunaan laboratorium.



Gambar 1. Linimasa singkat Project Action Plan (PAP)

Dalam proyek ini dibentuk tim yang beranggotakan 6 orang, terdiri dari 4 orang dosen informatika dan 2 orang tenaga kependidikan di laboratorium. Pada Gambar 1 ditampilkan Project Action Plan (PAP) singkat untuk aktivitas, tonggak capaian, dan jadwal pelaksanaan,

3. Hasil

Rencana awal PAP mulai dilaksanakan di akhir November 2021, namun pada aktualnya PAP harus digeser mundur ke awal tahun 2022 terkait dengan prioritas kegiatan di kampus Politeknik Astra yang sedang melakukan relokasi ke kampus 2 di Cikarang. Hal ini terkait dengan realokasi sumber daya manusia dan juga anggaran yang terlebih dahulu dialokasikan sebelumnya. Kegiatan baru berjalan pada awal Februari 2022 dan masih berlangsung hingga saat ini, dan direncanakan selesai pada akhir Juli 2022.

Pada tahap satu, untuk aktivitas pemetaan internal antara kurikulum dengan kebutuhan kakas yang diperlukan, dilakukan dua kali rapat internal antara tim dengan dosen-dosen yang mengampu mata kuliah bidang data analitik. Berdasarkan diskusi tersebut maka didapatkan daftar kebutuhan kakas sebagai berikut: Jupiter Notebook, Google Colab, dan WEKA. Bersama perangkat keras yang berupa perangkat workstation.

Pada aktivitas studi banding terhadap kampus dengan program sejenis, dilakukan diskusi secara daring terkait dengan batasan pada saat pandemik. Berdasarkan diskusi yang dilakukan dengan empat kampus sejenis didapatkan bahwa ada beberapa variasi kakas yang digunakan di setiap kampus, dengan daftar sebagai berikut: Jupiter Notebook, Google Colab, Microsoft Azure Machine Learning, dan Tableau. Sehubungan dengan studi banding dilakukan secara daring, maka pengelolaan detail operasional laboratorium di kampus terkait masih belum terpotret dan dirasa perlu untuk dilakukan pada kesempatan berikutnya.

Kegiatan studi banding bersama industri dilakukan dengan dua industri dari grup AI dan satu vendor internasional. Berdasarkan diskusi dan studi banding tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 untuk proses yang umumnya dilakukan terkait dengan data analitik. Kakas yang digunakan di industri tersebut diantaranya: Python/R/(Anaconda/Jupyter Notebook), Ms. Azure, Google Cloud Platform, Amazon SageMaker, Ms. Excel, Power BI (Microsoft), Google Data Studio (part of GCP), dan Tableau. Proses diskusi studi banding dengan industri ini dilakukan secara daring dan luring, namun demikian jadwal pelaksanaan sempat mundur terkait dengan kesesuaian jadwal yang tersedia di pihak industri. Hal ini berakibat pada bergesernya jadwal kegiatan berikutnya selama dua minggu.



Gambar 2 Data Analitik di industri

Berdasarkan hasil pemetaan internal dan studi banding ke kampus sejenis serta industri maka disusun lah daftar kebutuhan kakas untuk laboratorium data analitik seperti pada Gambar 3. Berdasarkan daftar kebutuhan ini maka proyek dilanjutkan ke tahap 2 PAP yaitu pada aktivitas pengadaan yang masih berlangsung hingga tulisan ini dibuat. Keseluruhan aktivitas direncanakan selesai pada akhir Juli 2022.

	Local Computer / On Premises	Cloud
Software	From Curricula : Jupyter Notebook, WEKA	From Curricula : Google Colab
	From Other Uni : Jupyter Notebook, Tableau	From Other Uni : Google Colab, Ms. Azure Machine Learning, Tableau
	From Industry : • Data Store : Common Database Apps (SQL, etc.) • Analyze : Anaconda/Jupyter Notebook • Presentation : Ms. Excel	From Industry : • Data Store : Various types of Google Datalab/Google Cloud Platform • Analyze : Ms. Azure, Google Datalab/Google Cloud Platform, Amazon SageMaker • Presentation : Power BI (Microsoft), Google Datalab/Google Cloud Platform
Hardware	Workstation • Processor : Intel Xeon W-1290P Processor (20MB Cache, 10 Core, 3.7GHz) • Memory : 64 GB DDR 5 • VGA : NVIDIA Quadro RTX4000 8GB (3xDP+VirtualLink) • Storage : 2 TB, SSD NVMe. • Network : Intel Wi-Fi 6 AX201 2x2 AX • Monitor : 27 Inch, QHD, IPS Software yang diinstall : Data Store : Common Database Apps (SQL, etc.) Analyze : Anaconda/Jupyter Notebook, WEKA Presentation : Tableau (versi On Premises), Ms. Excel	Cloud : Using Google Cloud Platform : • Google Colab • Google Datalab Group

Gambar 3 Daftar Kebutuhan Lab yang dihasilkan

4. Tantangan dan Solusi

Rencana PAP dari proyek ini sejatinya akan dimulai sejak akhir November 2021, namun demikian karena adanya proyek lain dengan skala prioritas lebih tinggi mengakibatkan dilakukannya realokasi sumber daya manusia, jadwal pelaksanaan, dan anggaran. Hal ini mengakibatkan jadwal penyelesaian proyek menjadi mundur, dan perlu diantisipasi sebelumnya.

Dalam kegiatan studi banding, di masa pandemik ini membuat kegiatan dilakukan secara daring, hal ini mengakibatkan adanya informasi pengelolaan di tempat studi banding yang masih belum terpotret. Untuk itu, dirasa perlu dilakukan kegiatan lanjutan berupa kunjungan luring pada kesempatan berikutnya. Demikian pula ketika ada kegiatan yang melibatkan pihak eksternal, pengaturan jadwal dapat terjadi perubahan dari rencana awal yang disiapkan, sehingga alokasi waktu yang disiapkan untuk aktivitas yang melibatkan pihak eksternal dan eksekusinya perlu mendapat perhatian khusus. Kontak yang berkelanjutan dan penjadwalan ulang serta alternatif pihak eksternal dapat menjadi solusi untuk permasalahan tersebut.

5. Kesimpulan

Proyek pembangunan laboratorium data analitik industri 4.0 ini telah menghasilkan daftar kebutuhan kakas untuk laboratorium berdasarkan pemetaan kebutuhan internal dan studi banding ke kampus sejenis dan industri. Kegiatan PAP mengalami kemunduran jadwal, namun kegiatan terus berlangsung dan sedang dalam kegiatan tahap dua yaitu pengadaan kakas laboratorium. PAP yang didokumentasikan membantu dalam pelaksanaan proyek, sehingga diharapkan dapat diselesaikan di akhir Juli 2022.

6. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Politeknik Caltex Riau, Universitas Pembangunan Jaya, NMT, dan DAAD atas penyelenggaraan program ERICA. Ibu Leenawaty Limantara, Bpk. Eddy Yusuf, dan Bpk. M. Ihsan Zul atas bimbingannya. Ibu Arie Kusumawati, Ibu Ning Ratwasuti, Ibu Shindy Arti, Bpk Sisia Dika Ariyanto, dan Ibu Kristina Hutajulu sebagai tim proyek. Universitas Gajah Mada, Universitas Brawijaya, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Politeknik Negeri Elektronika Surabaya, PT Astra Honda Motor, Astra Digital, dan Google atas kontribusinya dalam diskusi dan studi banding.

7. Daftar Pustaka

- [1] P. Russom, "Big Data Analytics," TDWI Best Practices Report, 2011.
- [2] N. Elgendy and A. Elragal, "Big Data Analytics: A Literature Review Paper," in Industrial Conference on Data Mining, 2014.
- [3] T. PT. Astra International, "PT. Astra International, Tbk.," [Online]. Available: <https://www.astra.co.id/About-Astra/Astra-Group-Structure>. [Accessed 20 May 2022].

PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN DAN MAHASISWA TEKNIK LISTRIK POLITEKNIK UNISMA MALANG (POLISMA)

Ana Nuril Achadiyah,
Polisma, Malang,
nuril9ach@gmail.com

Abstrak

Politeknik Unisma Malang (Polisma) merupakan institusi pendidikan vokasi yang terus berkembang, termasuk dalam peningkatan jumlah dosen dan mahasiswa teknik listrik yang berkompeten. Kompetensi keahlian saat ini merupakan sesuatu yang mutlak dan harus dimiliki oleh setiap SDM termasuk di Polisma. Polisma melaksanakan peningkatan kompetensi dosen dan mahasiswa dengan melakukan kerjasama dengan industri, LSK, LSP dan BLK/BBPPMPV-BOE. Kompetensi yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan dasar kompetensi dosen dan kebutuhan dasar kompetensi lulusan yang dibutuhkan industri. Hasil dari proyek ini didapatkan kurikulum dan CPMK yang disesuaikan dengan kebutuhan industri sehingga tercapai peningkatan kompetensi mahasiswa dari 20% menjadi 80% dan kompetensi dosen dari 20% menjadi 40%. Hasil yang didapat tersebut memiliki tantangan dari berbagai hal diantaranya yaitu penolakan dari industri, tidak lulusnya uji kompetensi mahasiswa dan dosen serta tidak lolos administrasi dari BLK/BBPPMPV-BOE untuk dosen. Peningkatan kompetensi yang baik dan sesuai dengan keilmuannya akan membantu perguruan tinggi swasta untuk selalu tumbuh dan berkembang.

Kata kunci: SDM, polisma, kompeten.

1. Latar Belakang

Kualitas SDM di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari suatu lembaga pendidikan. Soft property ini menggerakkan sistem kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya sehingga layanan pendidikan dapat terselenggarakan. Dosen dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan itu [1]. Oleh karena itu dosen wajib memiliki kompetensi keilmuan yang sesuai dengan mata kuliah yang diampunya. Sedang mahasiswa juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang diakui legalitasnya. Dalam hal ini untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di industri; lulusan politeknik juga dituntut memiliki kompetensi sesuai konsentrasi yang diambilnya.

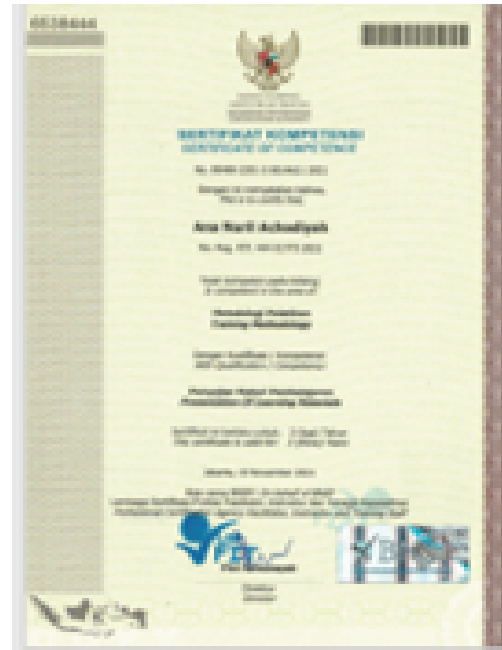
Dengan mengingat masalah tersebut maka sangat perlu dilakukan “Peningkatan Kompetensi Dosen dan Mahasiswa Teknik Listrik di Polisma” [2]. Peningkatan kompetensi ini dilakukan dengan 3 (tiga) metode pelaksanaan. Yang pertama dengan menyusun kembali kurikulum yang bersinergi dengan industri sehingga menghasilkan kurikulum yang baru dan CPMK yang disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan industri. Kedua dengan menfokuskan kompetensi mahasiswa dengan mengikut sertakan uji kompetensi mahasiswa berstandar BNSP, LSK Kementrian ESDM, dan BLK. Ketiga, meningkatkan kompetensi dosen dengan mengirim dosen untuk melakukan magang industri, uji kompetensi BNSP dan uji kompetensi ke BBPPMPV-BOE (VEDC) Malang.

2. Hasil

Pada program ini ada peningkatan yang cukup signifikan terjadi, yaitu terselesaikannya perbaikan kurikulum dengan hasil CPMK yang baru. Meningkatnya jumlah kompetensi mahasiswa dari 20% menjadi 80% dari total jumlah lulusan prodi Teknik Listrik. Terdapat pula peningkatan jumlah kompetensi dosen yang juga menanjak dari 20% menjadi 40% dari total jumlah dosen Teknik Listrik. Walaupun tercatat ada peningkatan kompetensi dosen, namun hasil yang diperoleh masih di bawah target yang disasar yaitu 60%. Berikut dokumentasi hasil program peningkatan kompetensi dosen dan mahasiswa teknik listrik Polisma.



Pelaksanaan uji kompetensi mahasiswa



Hasil kompetensi dosen teknik listrik



Hasil uji kompetensi mahasiswa

3. Tantangan dan Solusi

Pada proyek pengembangan ini ada beberapa tantangan yang dihadapi di antaranya yaitu jadwal pelaksanaan uji kompetensi yang berbenturan dengan jadwal lain dan tingkat kelulusan uji kompetensi mahasiswa yang masih di bawah sasaran. Dari sisi dosen yaitu, keikutsertaan dosen khususnya dosen senior untuk melakukan uji kompetensi sangat rendah serta tingginya biaya uji kompetensi. Tantangan terbesar dalam proyek ini adalah penolakan dari pihak industri untuk duduk bersama untuk melakukan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industri.

Solusi yang telah kami lakukan pada proyek ini adalah melakukan pendekatan dan kerjasama dengan industri secara intensif untuk terus melakukan pembaruan kebutuhan tenaga di mitra industri. Tantangan terkait dengan biaya dapat diurai dengan memberikan bantuan untuk dosen Polisma dalam pembiayaan uji kompetensi dosen dan mengeluarkan SK Direktur tentang kewajiban dosen untuk memiliki sertifikat kompetensi.[3]. Sedangkan bagi mahasiswa, yaitu memberikan penguatan materi sebelum uji kompetensi dan memberikan project learning untuk penguatan kompetensi.

4. Kesimpulan

Dalam proyek ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sebuah proyek transformasi institusi yang tertuang di dalam Project Action Plan (PAP) menghasilkan :

1. Terjalannya kerjasama yang baik dengan industri, LSP, LSK dan BLK/BBP PMPV-BOE sehingga menghasilkan kurikulum dan CPMK yang sesuai dengan kompetensi lulusan yang diharapkan.
2. Meningkatnya jumlah mahasiswa yang berkompeten dari 20% menjadi 80%
3. Meningkatnya jumlah dosen berkompeten dari 20% menjadi 40%.

5. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada:

1. DAAD, Politeknik Caltex Riau dan Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) selaku penyelenggara program ERICA,
2. Yayasan Unisma Malang selaku badan penyelenggara Polisma
3. PT. Metro Mesin Mendunia selaku pemberi rekomendasi pengajuan proyek ke ERICA
4. PT. Alfa Metrotech Indonesia dan PT. ATONENERGI selaku tempat On The Job (OJT) mahasiswa Polisma.
5. Lembaga Sertifikasi Kelistrikan (LSK)-Kementrian ESDM selaku penyelenggara ujikom di Polisma.

6. Daftar Pustaka

- [1] Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan 4
- [2] Ana NA, Strategi Peningkatan Kompetensi Dosen dan Mahasiswa Teknik Listrik Polisma, Malang; 2021
- [3] Surat Keputusan Direktur Polisma, Standart Minimum Kompetensi Dosen dan Mahasiswa Polisma, Polisma, Malang; 2021

PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS OUTCOME BASED EDUCATION BERDASARKAN KEBIJAKAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA

Reza Salima,
Politeknik Indonesia Venezuela, Aceh Besar,
reza.salima@poliven.ac.id

Abstrak

Merdeka belajar kampus merdeka merupakan salah satu kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu program dalam kebijakan MBKM adalah hak belajar selama tiga semester di luar program studi. Program tersebut merupakan penugasan berbagai landasan regulasi/hukum di perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan perguruan tinggi. Kesesuaian MBKM dengan Kurikulum OBE dapat ditilik dari sudut pandang ini: tujuan MBKM adalah menitik beratkan peningkatan kompetensi lulusan baik hardskills maupun softskills agar lebih relevan dengan kebutuhan zaman sedangkan OBE menjadi dasar tercapainya kualitas pendidikan tinggi khususnya Politeknik. Tambahan lagi, framework OBE mengarahkan program studi untuk mencapai visi dan misi agar sesuai dengan kebutuhan IDUKA/DUDI. Pelaksanaan proyek dilakukan dengan cara survey dan studi banding kurikulum pada prodi sejenis yang selanjutnya dilakukan analisis SWOT pada prodi terpilih sekaligus mengumpulkan data tracer study. Profile lulusan dijabarkan untuk menetapkan kompetensi lulusan yang digunakan sebagai bahan kajian untuk membentuk matakuliah OBE-MBKM, menetapkan sks, dan rancangan pembelajaran. Hasil dari proyek ini adalah tersusunnya panduan kurikulum OBE-MBKM dan dokumen kurikulum OBE-MBKM serta terjalinnya kerjasama perguruan tinggi dengan mitra industri.

Kata kunci: Kurikulum, kualitas lulusan, kebijakan MBKM.

1. Latar Belakang

Pengaruh revolusi industri 4.0 dan dampak globalisasi akan menimbulkan persaingan yang ketat, menuntut setiap Negara untuk mempersiapkan diri memenangkan persaingan global, sangat perlu mempersiapkan keterampilan sumber daya manusia sejak dini. Bersaing untuk memenangkan dan mengamankan peluang kerja terbuka di berbagai bidang pekerjaan dan spesialisasi. Secara khusus, globalisasi telah menyebabkan perubahan peran lembaga pendidikan tinggi dengan sistem pembelajaran tradisional ke arah lembaga pencipta pengetahuan. Pada saat yang sama, perencanaan yang acak harus diubah menjadi rencana strategis. Dari sisi tantangan, pendekatan komparatif harus ditransformasikan menjadi pendekatan kompetitif.

Atas dasar ini, sangat diperlukan peningkatan kapasitas untuk mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan tinggi, termasuk penggunaan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada mutu. Bagi pemilik dan pengelola perguruan tinggi, sistem manajemen mutu pada hakekatnya berkisar pada perbaikan terus-menerus untuk memperkuat dan mengembangkan kualitas lulusan agar dapat diserap oleh industri dan pasar tenaga kerja. Persaingan global menuntut kehati-hatian yang lebih besar dalam mengidentifikasi wawasan masa depan, berdasarkan pertimbangan potensi, kendala, peluang, dan ancaman yang menuntut efektivitas dan efisiensi yang lebih besar dalam tindakan. Produk yang berkualitas tinggi akan banyak dicari oleh konsumen, sebaliknya jika kualitas produk yang kurang baik akan ditinggalkan oleh konsumen. Demikian pula perguruan tinggi harus berbasis pada kualitas, bagaimana perguruan tinggi memiliki keunggulan dalam kegiatan pelayanan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia [1].

Sebagaimana kita ketahui kualitas kelulusan perguruan tinggi selain dipengaruhi oleh kualitas dosen, kualitas mahasiswa, sarana prasarana, dan proses pembelajaran juga dipengaruhi oleh kurikulum pembelajaran. Oleh karena itu Politeknik Indonesia Venezuela berupaya meningkatkan kualitas tersebut melalui pengembangan kurikulum berbasis Outcome Based Education (OBE) dengan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang diluncurkan Kemdikbud pada tahun 2020. Merdeka belajar kampus merdeka merupakan wujud pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel.

Merdeka belajar kampus merdeka merupakan salah satu kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu program dalam kebijakan MBKM adalah hak belajar selama tiga semester di luar program studi. Program tersebut merupakan penugasan berbagai landasan regulasi/hukum di perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan perguruan tinggi [2]–[5].

Kesesuaian MBKM dengan Kurikulum OBE dapat dilihat dari tujuan MBKM yang menitik beratkan peningkatan kompetensi lulusan baik *hardskills* maupun *softskills* agar lebih relevan dengan kebutuhan zaman ; OBE menjadi dasar tercapainya kualitas pendidikan tinggi khususnya Politeknik. Kemudian *framework* OBE mengarahkan program studi untuk mencapai visi dan misi agar sesuai dengan kebutuhan IDUKA/DUDI.

2. Metode Pelaksanaan

Langkah awal dalam pelaksanaan project ini dilakukan dengan membentuk tim pengembangan kurikulum yang selanjutnya disahkan dengan surat keputusan Direktur Politeknik Indonesia Venezuela. Tahap selanjutnya memilih dan menetapkan program studi percontohan untuk pelaksanaan kurikulum OBE-MBKM dengan pengkajian yang mendalam dilakukan pemilihan calon matakuliah yang akan disesuaikan dengan OBE-MBKM. Kunjungan industri dilakukan untuk menggali tentang kebutuhan industri terhadap lulusan sekaligus juga melakukan benchmark kurikulum dari prodi sejenis yang telah melaksanakan kurikulum OBE-MBKM.

Analisis SWOT dilakukan terhadap prodi yang sudah terpilih sekaligus mengumpulkan data tracer study sebagai penilaian kebutuhan sinyal pasar (*market signal*). Kemudian menjabarkan profil lulusan agar dapat menetapkan kompetensi lulusan sebagai bahan kajian. Tahap selanjutnya adalah membentuk mata kuliah OBE-MBKM dan menetapkan sks dan menyusun rancangan pembelajaran. Tahap akhir terbentuknya struktur kurikulum OBE-MBKM untuk distribusi mata kuliah setiap semester.

3. Hasil

Project Action Plan (PAP) pengembangan kurikulum berbasis OBE-MBKM menghasilkan capaian yang sangat signifikan di mana tersusunnya panduan kurikulum OBE-MBKM yang dapat dimanfaatkan sebagai panduan dalam penyusunan kurikulum OBE-MBKM pada Prodi lain di lingkungan Poliven maupun kampus-kampus yang bernecana mengembangkan kurikulum OBE-MBKM. Selain itu hasil yang diharapkan adalah terbentuknya dokumen kurikulum OBE-MBKM pada Prodi terpilih yang dapat dilaksanakan penggunaannya pada semester ganjil tahun ajaran 2022/2023. Proses pelaksanaan proyek ini juga telah menghasilkan dokumen kerjasama dengan industri dan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) yang sangat bermanfaat untuk mendorong Poliven menghadirkan lulusan yang siap pakai.



Gambar 1. Dokumen Kerjasama Industri dan FHCI



Gambar 2. Pertemuan industri dan FGD serta Outline Panduan OBE-MBKM

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan dalam penyelesaian proyek ini pada sisi internal menyangkut pada produktivitas tim kerja yang cenderung sulit dikendalikan. Selain itu keterbatasan waktu dan jadwal kampus yang padat serta keterbatasan biaya juga menjadi hal yang cukup berat dalam pengerjaan proyek ini. Tantangan yang datang dari sisi eksternal adalah menyangkut dengan pandangan industri terhadap reputasi kampus dan waktu pertemuan yang sedikit sulit. Sebagian besar mitra industri juga beranggapan bahwa pendidikan di politeknik memiliki konsep yang sama dengan pendidikan non vokasi.

Meskipun dalam proses pelaksanaan proyek ini memiliki tantangan namun penulis mencoba melakukan terobosan dengan beberapa cara, di antaranya yaitu :

- Menjadwalkan waktu khusus dan mendampingi tim secara penuh dalam penyelesaian proyek;
- Memanfaatkan biaya yang terbatas seefisien mungkin;
- Memaksimalkan bentuk pertemuan dengan industri agar industri tidak merasa kesulitan melayani diskusi (pertemuan secara daring, waktu sefleksibel mungkin dapat ditentukan oleh industri, dan membahas program yang dapat dikembangkan bersama tidak langsung pada point pembiayaan);
- Melibatkan industri dalam merumuskan kurikulum.

5. Kesimpulan

- Proyek ini akan memberikan jawaban tentang pentingnya pengembangan kurikulum OBE-MBKM;
- Proyek ini mampu menyelesaikan permasalahan mahasiswa dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya;
- Kurikulum OBE-MBKM memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan baru dan mempersiapkan mereka pada level global;
- OBE-MBKM dianggap lebih dinamis dalam penyesuaian dengan perkembangan industri.

6. Ucapan Terima Kasih

- DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) ERICA Committee yang sangat membantu membimbing saya dalam penyusunan PAP.
- Yayasan Pendidikan Nanggroe Aceh Darussalam (YAPENA) atas dukungan dana Tim kerja pengembangan kurikulum Politeknik Indonesia Venezuela.
- Teman-teman peserta ERICA yang banyak memberikan energy positif selama kegiatan berlangsung

7. Daftar Pustaka

- [1] K. Koespiadi, S. W. Mudjanarko, and F. Kurniawan, "Peningkatan Kualitas Kelulusan Pendidikan Tinggi Untuk Memenuhi Kebutuhan Pasar Jasa Konstruksi Di Indonesia," Narotama, J. Tek. Sipil, vol. 1, no. 2, pp. 17–27, 2015.
- [2] UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003, "Tentang Sistem Pendidikan Nasional."
- [3] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, "Tentang Pendidikan Tinggi." .
- [4] PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2012, "Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia." .
- [5] N. 3 T. PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA 2020, "Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi." .

PENGEMBANGAN SISTEM E-KINERJA LEMBAGA LP2M POLITEKNIK JAMBI UNTUK MENDUKUNG RENSTRA LEMBAGA

Sigit Kurniawan,
Politeknik Jambi, Jambi,
sigit@politeknikjambi.ac.id

Abstrak

Rencana strategis (Renstra) Perguruan Tinggi merupakan dokumen utama yang dijadikan standar pencapaian kinerja institusi. Seringkali ketidak-tercapaian indikator Renstra karena terjadi ketidakselarasan antara indikator Renstra dengan indikator kinerja pemangku kebijakan. Sistem E-kinerja dirancang untuk mengukur kinerja pemangku kebijakan sekaligus memonitor ketercapaian Renstra setiap bulannya. Sistem E-kinerja dibuat berdasarkan indikator Renstra Institusi dan Tupoksi unit, sedangkan leveling skor sebagai standar KPI disusun menggunakan metode Six Sigma Delta sesuai dengan kategori kegiatan (operasional rutin, terkait efisiensi, terkait mita, berdampak pada lembaga dan berdampak pada institusi).

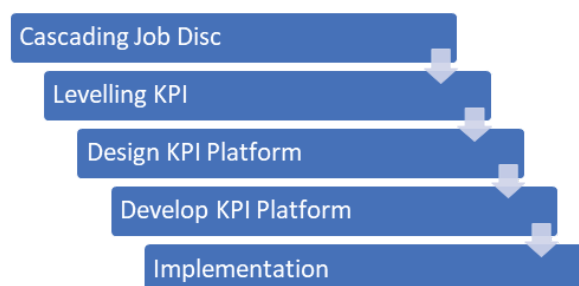
Kata kunci: Renstra, Kinerja Pegawai, Sistem Informasi

1. Latar Belakang

Rencana strategis (renstra) merupakan indikator kinerja lembaga maupun personal dalam mencapai visi-misi perguruan tinggi [1]. Renstra ini perlu dijabarkan oleh setiap unit/bagian di Perguruan Tinggi menjadi suatu langkah strategis dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika unit atau bagian tersebut mengelola sumber daya yang cukup banyak maka ketidakberhasilan manajemen seorang pemimpin maupun dukungan dari bawahan/staf berpengaruh signifikan terhadap pencapaian renstra [2]. Selama ini yang menjadi masalah di lingkungan lembaga LP2M Politeknik Jambi adalah terkait: (1) kemampuan manajerial pimpinan dalam pengarahan tugas bawahan, (2) kemampuan bawahan/staf dalam menerjemahkan tugas dan menyelesaikan tugas, sehingga seringkali tugas-tugas pokok yang telah ditetapkan dalam Renstra menjadi terabaikan [3]. Kemampuan manajerial pimpinan dalam pengarahan tugas berkaitan dengan belum adanya inisiatif pimpinan untuk memilih tugas prioritas yang harus segera diselesaikan maupun pengambilan langkah strategis ketika tugas tersebut gagal diselesaikan oleh bawahan. Kemampuan bawahan/staf dalam menerjemahkan tugas berkaitan dengan kurangnya pengalaman dan inisiatif staf untuk belajar/menggali informasi, sedangkan ketidakmampuan bawahan/staf menyelesaikan pekerjaan lebih kepada faktor manajerial dari staf sendiri karena ketidakmampuan menentukan skala prioritas pekerjaan. Oleh karenanya, pencapaian renstra lembaga merupakan suatu keharusan agar terpenuhinya visi dan misi perguruan tinggi. Kemampuan mengarahkan (leading) dan strategi yang baik dalam manajemen (good management) sumber daya menjadi faktor penentu pencapaian renstra[4].

2. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan kegiatan ini sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2 yang berlangsung selama enam bulan. Langkah-langkah tersebut dapat dibagi dalam dua fase: Fase satu, fase pembuatan dokumen Key Performance Indicator (KPI) dan Fase dua, fase pembuatan sistem informasi. Fase satu dilakukan selama 3 minggu di awal, sedangkan fase dua berupa perancangan dan pembuatan sistem informasi dilakukan selama 3 bulan.



Gambar 1. Metode Pelaksanaan Kegiatan

Gambar 1 menunjukkan langkah langkah pembuatan sistem. Pada fase pembuatan dokumen KPI, langkah yang dilakukan adalah proses cascading yaitu distribusi indikator-indikator renstra menjadi indikator dari kegiatan yang telah dibagi ke unit struktural berdasarkan tupoksi unit. Setelah proses cascading rampung, dilakukan proses leveling yaitu pembobotan dari masing masing kegiatan berdasarkan katagori kegiatan rutinitas, terkait renstra, efiesiensi, berdpampak pada lembaga dan berdpampak pada intitusi. Perancangan sistem informasi dilakukan menggunakan microsoft visio utk merancang DFD. Pembuatan sistem informasi dilakukan menggunakan bahasa pemograman html, css, javascript dan php.

3. Hasil

Hasil pembuatan Dokumen KPI sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, pada proses cascading didapatkan rincian kegiatan untuk masing-masing kepala bagian yang ada di LP2M yang meliputi bagian Penelitian, Pengabdian, HKI dan pengelola jurnal.

No.	Kegiatan	Target	Realisasi	Penilaian	Bobot (%)	Nilai Akhir
1	Menyelenggarakan workshop	5 Kegiatan	3		2,56%	
2	Pelatihan operator & Dosen untuk Sinta, google scholar, scopus	25 orang			2,56%	
3	Jumlah Transfer Knowledge melalui seminar, workshop, pelatihan, diseminasi.	2 kegiatan			2,56%	
4	Melaksanakan publikasi nasional dan internasional berbasis SMART (spesifik, measurable, achievable, realistic and time oriented)	2 Jurnal Sinta (1-3)	1 Jurnal		5,13%	
5	Melaksanakan publikasi nasional dan internasional berbasis SMART (spesifik, measurable, achievable, realistic and time oriented)	0 TTG	0 TTG		5,13%	
6	Melaksanakan publikasi nasional dan internasional berbasis SMART (spesifik, measurable, achievable, realistic and time oriented)	Paten 5 HKI 2	Paten 1 HKI 1		3,85%	
7	Melaksanakan publikasi nasional dan internasional berbasis SMART (spesifik, measurable, achievable, realistic and time oriented)	3 Jurnal Internasional	0		3,85%	
8	Klinik Penyusunan Proposal Penelitian	Pendanaan Internal : 3, Nasional : 10 dari Dikti, Risetbang : 1, LPDP : 0, Swasta Industri : 1	Pendanaan Internal : 0, Nasional : 13, dari Dikti, Risetbang : 0, LPDP : 0, Swasta Industri : 0		7,69%	
9	Monitoring dan Evaluasi Penelitian 70%	90%	26%		6,41%	
10	Membangun jejaring LN	1			6,41%	
11	Membangun jejaring Industri	0			6,41%	
12	Membangun jejaring <u>Vokasi</u>	2			6,41%	
13	Membangun jejaring Pemda	0			6,41%	
14	Workshop Penulisan Artikel Ilmiah Nasional	10% Luaran Publikasi	3,70%		5,13%	
15	Workshop Penulisan Artikel Ilmiah Internasional dan Seminar Internasional	5% Luaran Publikasi	0,00%		2,56%	
16	Pelatihan Penyusunan pelaporan penelitian	100% kesesuaian laporan			7,69%	
17	Pelatihan Penyusunan Laporan penggunaan dana penelitian Eksternal	100% kesesuaian laporan			7,69%	
18	Melakukan Workshop/Seminar pemanfaatan hasil penelitian dalam rangka perolehan paten.	1 produk rekomendasi			7,69%	
19	Menyusun laporan evaluasi diri	1 Laporan			3,85%	
					100,00%	

 Sigit Kurniawan, M.Si NIK. 1050060154	Kepala LP2M	 Sigit Kurniawan, M.Si NIK. 1050060154	Kabag Penelitian
---	-------------	--	------------------

Gambar 2. Contoh hasil dokumen KPI dari bagian Penelitian

Pada proses leveling didapatkan skor untuk masing-masing kegiatan, yang telah dirincikan dari proses cascading sebelumnya, di mana total skor KPI masing-masing Kepala Bagian adalah 100. Pada bagian penilaian KPI, Kepala LP2M selaku pimpinan Kepala Bagian akan memberikan nilai berdasarkan kuantitas dan kualitas dari bukti kegiatan yang dilampirkan. Dalam implementasinya pencapaian skor ini dapat diklasifikasi untuk mendapatkan Grade kinerja, sebagaimana skema berikut:

Grade A skor 75 – 100 (Kinerja Melampaui)

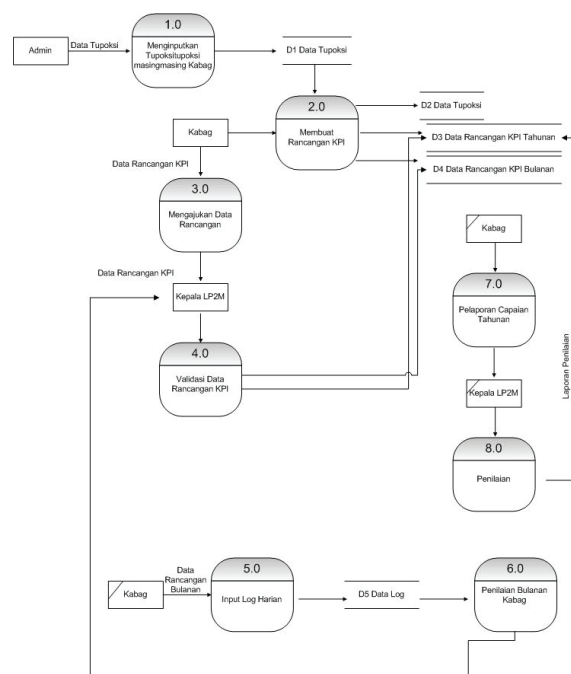
Grade B skor 65 - 74 (Kinerja Sesuai)

Grade BC skor 56 – 64 (Kinerja Kurang)

Grade C skor <55 (Kinerja Buruk)

Adanya pembagian Grade ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penentuan nilai reward atau remunerasi gaji dari pejabat structural.

Hasil perancangan DFD dari sistem E-kinerja yang dirancang sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4. Nantinya Sistem E-kinerja dapat diakses oleh admin utk menginputkan data Tupoksi dan data Kegiatan. Sistem E-kinerja juga diakses oleh Kepala LP2M guna memonitor capaian Renstra dan memberi penilaian, kemudian Sistem E-kinerja diakses oleh Kepala Bagian untuk membuat rancangan kegiatan tahunan, bulanan dan juga menginput data aktivitas harian (log harian) yang disesuaikan dengan target bulanan yang telah direncanakan sebelumnya.



Gambar 4. DFD Sistem E-Kinerja level 1

4. Tantangan dan Solusi

Beberapa tantangan dalam penyelesaian proyek ini antara lain: 1) Dukungan tim yang terbatas di mana dalam perjalanannya proyek ini membutuhkan mitra IT sedangkan mitra IT berada di luar divisi LP2M sehingga membutuhkan koordinasi yang lebih panjang, 2) Pembuatan dokumen KPI membutuhkan lebih banyak waktu dari target waktu yang telah direncanakan sehingga perampungan sistem E-kinerja melampaui waktu yang direncanakan. Solusi dari tantangan-tantangan di atas adalah dengan melakukan koordinasi lintas unit dengan mengajak staf yang memiliki kompetensi bidang IT untuk menyelesaikan sistem, sedangkan tantangan berkaitan dengan penyusunan dokumen KPI dilakukan dengan cara lebih banyak berdiskusi dengan mentor.

5. Kesimpulan

Dari rencana proyek yang diusulkan maka ketercapaian proyek baru sekitar 65%, ketidak tercapaian ini karena terkendala pembuatan dokumen KPI yang harusnya selesai awal Januari 2022 baru bisa diselesaikan akhir April 2022, sehingga perancangan dan pembuatan sistem monitoring kinerja juga mengalami perubahan jadwal. Rencana kedepan adalah penyelesaian pembuatan sistem E-Kinerja dan uji coba penerapan untuk internal lembaga LP2M.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih untuk pihak-pihak penyelenggara pelatihan ERICA , Direktur dan Tim Proyek yang telah banyak membantu untuk penyelesaian proyek PAP ini.

7. Daftar Pustaka

- [1] _____, Peraturan Presiden No. 4 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi, 2014
- [2] E. Christianingsih, Kepemimpinan visioner, kinerja dosen dan mutu perguruan tinggi, Jurnal Ilmiah Magister Adminstrasi, 2016
- [3] _____, Laporan AMI Politeknik Jambi Tahun Akademik 2020/2021, 2021
- [4] I. K. Gede dan Putu Saroyani Piartini, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Running “Grow With Us - SKA Hospitality Training Camp” for Vocational Tourism High School Teachers in Riau Islands Province

Siska Amelia Maldin,
Politeknik Pariwisata Batam
siskamaldin@btp.ac.id

Abstrak

Kegiatan sinergi antara pendidikan tinggi vokasi perhotelan, sekolah menengah vokasi perhotelan maupun dunia industri dan dunia kerja dalam bidang terkait sehingga proyek “Grow With Us” disusun dalam upaya meningkatkan simbiosis mutualisme dalam peningkatan kompetensi pengajar bidang perhotelan. Kegiatan dilakukan untuk 15 peserta guru SMK Pariwisata dan Perhotelan di Kepulauan Riau dan 80% peserta menyatakan kegiatan ini bermanfaat dalam membangun kompetensi dan keterampilan mereka.

Kata kunci: SKA, kompetensi, training

1. Latar Belakang

Perguruan tinggi yang berkualitas pastilah memiliki tata kelola yang baik. Tata kelola ini ditunjukkan dengan bagaimana perguruan tinggi tersebut dapat menunjukkan dedikasi TRIDHARMA perguruan tinggi secara menyeluruh tidak hanya bermanfaat bagi akademisi namun juga bagi unsur masyarakat lainnya. Mengacu kepada Miller Melvin D menyatakan bahwa salah satu prinsip pendidikan vokasi adalah link and match [1], [2] sehingga kolaborasi dan sinergi dalam membangun kemitraan dibutuhkan khususnya bidang pariwisata dan perhotelan. Melalui pemantapan kegiatan link and match diharapkan tercipta satu iklim bersama pendidikan kepariwisataan dan perhotelan yang berorientasi pada demand minded daripada supply minded [3] sehingga berbagai kasus mismatch [4], [5] dalam penyaluran lulusan yang kompetitif dapat diantisipasi dengan kolaborasi aktif yang mutual di berbagai bidang baik pendidikan tinggi vokasi perhotelan, sekolah menengah vokasi perhotelan maupun dunia industri dan dunia kerja dalam bidang terkait.

Salah satu kegiatan yang diinisiasi oleh Politeknik Pariwisata Batam sebagai bagian dari Project Action Plan program ERICA (Empowering Polytechnic Leader of Indonesia) 2022 adalah kegiatan Running “Grow With Us – SKA Hospitality Training Camp” untuk para guru SMK bidang pariwisata dan perhotelan di provinsi Kepulauan Riau, Indonesia pada 19 dan 20 Mei 2022 dengan peserta 15 orang guru SMK Pariwisata dan Perhotelan di wilayah Kepulauan Riau yang tersebar di beberapa kota dan kabupaten di Kepulauan Riau.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan latar belakang keinginan bersama untuk memperkuat ekosistem pendidikan vokasi perhotelan antara PTPPV (pendidikan tinggi kejuruan) dan SMK (sekolah menengah kejuruan) dalam upaya mensinergikan dan mengembangkan kompetensi sumber daya kapital bersama antara pendidik ilmu perhotelan yang disesuaikan dengan pengembangan perhotelan baik pembelajaran teori dan praktek di dunia industri. Isu langsung yang juga dapat diselesaikan melalui proyek ini adalah perlunya pemenuhan kompetensi tenaga pendidik SMK perhotelan yang kekurangan sumber daya dalam hal pemutakhiran bahan ajar berbasis SKKNI dan teknik pengajaran berbasis SKA akibat kurangnya kerjasama dengan industri dan perguruan tinggi sejenis.

2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan proyek ini dilaksanakan dalam 3 main tasks yang terbagi atas 12 key tasks sebagai tahapan awal pada bagian merancang konsep Pelatihan “Grow with Us”. Dalam key task I, panitia pelaksana kegiatan disusun, dan penentuan tema/judul, ruang lingkup pelatihan, jumlah target peserta dan format pelatihan. Adapun milestone yang diharapkan adalah komite dan program ditetapkan serta resiko potensial masalah yang dapat terjadi adalah target panitia tidak tercapai dan melewati batas akhir penyelesaian usulan program. Oleh sebab itu, analisis SWOT dilaksanakan dengan hasil sebagai berikut: Strength (Sumber daya, fasilitas dan program studi mendukung semua operasional hotel dan laboratorium tempat pelatihan memiliki fasilitas yang memenuhi standard layanan hotel bintang 5); Weaknesses (Jadwal waktu acara tidak sesuai dengan jadwal presenter dan pengaturan sesi teoritis dan praktis agar tidak berbenturan dengan jadwal penggunaan laboratorium); Opportunities (Pelatihan mobilitas guru SMK perhotelan pertama di Provinsi Kepulauan Riau dan Kegiatan ini dapat dijadikan sebagai branding yang baik untuk mendukung penerimaan siswa baru dalam konsep “teacher ambassador”); dan Threats (Tidak mencapai jumlah peserta, kurangnya dukungan dana serta pandemic COVID karena pelatihan akan dilakukan Face To Face Meeting). Durasi pelaksanaan tahapan kegiatan ini berlangsung dari Januari – Februari 2022.

Pada main task 2 ini proses kegiatan berfokus ke bagian persiapan yang tergambar dalam key tasks antara lain desain program, sumber daya pendukung (surat undangan, website, flyer) sosialisasi program, registrasi serta seleksi peserta, pengurusan izin kegiatan ke Dinas Pendidikan Provinsi serta penghitungan dana kegiatan. Pre-needs survey juga diadakan terhadap topik dan kompetensi inti yang akan disajikan di dalam pelatihan yang didiseminasikan kepada guru dan pengajar di 18 dari 22 sekolah menengah kejuruan Pariwisata dan Pehotelan di Kepulauan Riau [6]. Dari hasil survey tersebut kebutuhan materi pelatihan mengarah kepada peningkatan kompetensi bidang hospitality sebanyak 67%. Berdasarkan hasil survey tersebut, maka format pelatihan/kegiatan, TOR, luaran, fasilitator/pembicara/pelatih (Praktisi Perhotelan), tempat, kit pelatihan dapat disiapkan dan dilanjutkan dengan sosialisasi serta registrasi pada laman dan Instagram [7].

Penghitungan dana yang diperlukan dalam melaksanakan pelatihan juga dilaksanakan namun mengingat kegiatan ini masih dilaksanakan dalam satu provinsi maka pendanaan diberikan secara internal untuk pengeluaran di luar transportasi peserta yang mendaftar dengan bekerja sama dengan mitra penyedia akomodasi peserta selama kegiatan. Adapun target milestone yang diharapkan adalah 15 aplikasi peserta terpilih ditargetkan, dan sponsor sepenuhnya ditanggung oleh Yayasan sebagai CSR. Durasi pelaksanaan kegiatan pada tahapan 2 ini dilaksanakan selama 2 bulan dari Maret – April 2022.

Selanjutnya di main task 3, implementasi proyek dilaksanakan dan beberapa key tasks antara lain mempersiapkan venue dan training kit, buku pelatihan, sertifikat dan persiapan pendukung lainnya. Adapun potensial resiko yang akan terjadi pada tahapan ini adalah respon yang terlambat dari peserta dan pemateri, serta kesalahan dalam perekaman data diri peserta. Kemudian, setelah seluruh persiapan terpenuhi kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan (Mei 2022) dan potensial resiko yang juga dapat terjadi selama pelatihan adalah keluhan dalam beberapa hal oleh peserta khususnya pada saat kegiatan berlangsung. Terkait metode pelaksanaan training adalah Face to Face Meeting Concept (In Class Training (teori) dan Lab Practice Training (praktek). Setelah kegiatan dilaksanakan, publikasi pada media masa dilakukan dalam upaya membangun animo kegiatan tahun depan.

3. Hasil

Sejalan dengan kegiatan proyek di atas adapun pencapaian kegiatan yang diharapkan adalah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru kejuruan dalam menyampaikan mata pelajaran perhotelan, mengembangkan awal yang baik dari kerja sama antara Pendidikan Tinggi Kejuruan dan Sekolah Kejuruan khususnya dalam hal peningkatan kompetensi bersama berdasarkan SKKNI dan SKA dan menjembatani kolaborasi baru antara Komunitas Guru SMK Kepulauan Riau, Dosen BTP dan Perwakilan Industri. Manfaat lebih lanjut bagi institusi dalam jangka panjang adalah kegiatan ini dapat menjadi salah satu pilot project yang dapat mengakomodir kegiatan pengembangan SDM bersama yang digagas oleh Politeknik Pariwisata Batam dan diharapkan nantinya dapat didukung sebagai salah satu kegiatan prioritas di bidang Pengembangan SMK yang terselenggara atas kerjasama pemerintah dengan Politeknik Pariwisata Batam.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Diharapkan juga dalam program ini Politeknik Pariwisata Batam akan menjadi Politeknik rujukan untuk ilmu perhotelan terutama untuk Sekolah Vokasi Perhotelan sehingga akan banyak program kemitraan yang dapat dilakukan termasuk alat untuk konten promosi kampus yang terintegrasi. Dalam upaya mengukur kepuasan pelatihan survey dan kebermanfaatan pelatihan diberikan untuk mengukur ketercapaian kegiatan dan dari hasil survey yang diberikan 80% peserta menyatakan kegiatan ini bermanfaat secara mandiri dan kompetitif dalam membangun kompetensi dan keterampilan sesuai dengan tujuan kegiatan.

4. Tantangan dan Solusi

Tantangan yang diperoleh dalam merancang proyek ini dapat dikemas dalam 2 sisi secara internal dan eksternal sebagai berikut. Secara internal, banyak waktu yang dihabiskan untuk menyamakan persepsi terutama dari individu yang terlibat di luar panitia inti yang cenderung menganggap program ini kurang prioritas. Secara eksternal, pengaturan izin peserta merupakan tantangan eksternal mengingat sebagian besar dari peserta adalah guru SMK yang harus mendapatkan izin dari Dinas Pendidikan Provinsi untuk melakukan kegiatan di luar sekolah pada jam mengajar.

Solusi dari tantangan di atas adalah mengadakan rapat internal secara terbatas dengan memunculkan manfaat positif yang dapat diperoleh untuk pengembangan karir pada aspek Tridharma dan mengusulkan surat izin kepada pihak terkait (Dinas Pendidikan Provinsi) untuk kegiatan ini. Aspek poin penting dalam kegiatan ini adalah berdasarkan hasil survei diharapkan akan ada kegiatan “Grow With Us” fase 2 dan ini menjadi alat promosi yang baik untuk promosi kampus

5. Kesimpulan

Proyek ini merupakan langkah kolaboratif, efektif dan inisiatif dalam membangun kerjasama antara Perguruan Tinggi Vokasi Perhotelan dan Sekolah Perhotelan dalam upaya tumbuh bersama untuk mengembangkan sumber daya manusia muda perhotelan dan pariwisata. Ke depannya, diharapkan kegiatan ini dapat dikembangkan dalam skala yang lebih luas tidak hanya di tingkat Provinsi Kepulauan Riau tetapi juga di tingkat nasional

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya project ini terkhusus kepada tim internal, ERICA committee & DAAD German.

7. Daftar Pustaka

- [1] M. Yahya, D. Vitalocca, and N. M. Abdal, "Link and Match Kurikulum SMK Bidang TIK dengan DUDIKA di Sulawesi Selatan," Pros. Semin. Nas. Has. Penelit. Penguatan Riset, Inovasi, dan Kreat. Peneliti di Era Pandemi Covid-19, no. 1984, pp. 2163–2178, 2021.
- [2] Y. Jubaedah, "Model Link and Match Dengan Pendekatan Competency Based Training Pada Pembelajaran Tata Graha Di Sekolah Menengah Kejuruan," J. Penelit. Pendidik., vol. 15, no. 1, 2016, doi: 10.17509/jpp.v15i1.1281.
- [3] E. N. Fahmayani, "Pelaksanaan Link and Match 8+I di SMK Pusat Keunggulan SMKN 1 Dlingo," Pros. Pendidik. Tek. Boga Busana, vol. 16, no. 1, pp. 1–7, 2021.
- [4] N. Asmaiyah, N. Sari, and K. Fachrurrozi, "Analisis Link And Match Lulusan Dengan Industri Kerja (Studi Kasus Prodi," Ekobis J. Ekon. dan Bisnis Syariah, vol. 4, no. 1, pp. 56–65, 2020.
- [5] W. Sri Kurnia Yuliarnis, "Analisis Kebutuhan Studi Implementasi Link and Match Smk Dengan DU/DI," J. Imiah Pendidik. dan Pembelajaran, vol. 4, no. 2, pp. 294–302, 2020.
- [6] P. K. Riau, "Identitas Sekolah SMK Kepulauan Riau," Direktorat SMK, 2018.
- [7] Kelvin, "Grow With Us: SKA Hospitality Training Camp," 2022. <https://btp-erica.netlify.app/>.

PENINGKATAN PRESTASI MAHASISWA

Wendy Suhendry,
Politeknik Tonggak Equator, Pontianak,
wendysuhendry17@gmail.com

Abstrak

Dalam mengukur kinerja kemahasiswaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) setiap tahun mengadakan pemeringkatan bidang kemahasiswaan perguruan tinggi. Selain itu, di dalam Rencana Strategi dan Standar Kemahasiswaan, Politeknik Tonggak Equator (POLTEQ) menargetkan adanya jumlah prestasi mahasiswa setiap tahun. Politeknik Tonggak Equator selama ini sudah pernah meraih beberapa prestasi mahasiswa di bidang akademik maupun non akademik. Namun masih belum maksimal meraih prestasi dalam kompetisi tingkat nasional yang diadakan perguruan tinggi, Kemendikbudristek maupun Puspernas. Untuk meningkatkan prestasi mahasiswa, Politeknik Tonggak Equator mengadakan perlombaan internal dan mengikutsertakan mahasiswa pada berbagai perlombaan tingkat nasional. Hasilnya POLTEQ Language Competition dapat diselenggarakan pada tanggal 10 – 14 Januari 2022. Total terdapat 105 peserta mahasiswa yang mengikuti 6 tangkai lomba yang diperlombakan yaitu Debate, Speech, Writing, Storytelling, Newscasting dan debat Bahasa Indonesia. Pemenang POLTEQ Language Competition dibimbing untuk persiapan keikutsertakan dalam perlombaan eksternal seperti lomba pidato bahasa Inggris, penulisan artikel, National University Debating Championship, dan Kompetisi Debat Mahasiswa Indonesia. Hasilnya mahasiswa POLTEQ berhasil meraih juara 1 dan juara 2 lomba pidato bahasa Inggris tingkat nasional Pekan Kreativitas Ormawa Politeknik Aisyiyah Pontianak.

Kata kunci: Prestasi Mahasiswa, Perlombaan Mahasiswa, Pembimbingan Mahasiswa.

1. Latar Belakang

Dalam mengukur kinerja kemahasiswaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) setiap tahun mengadakan pemeringkatan bidang kemahasiswaan perguruan tinggi [1]. Selain itu, di dalam Rencana Strategi [2] dan Standar Kemahasiswaan Politeknik Tonggak Equator (POLTEQ) [3] menargetkan adanya jumlah prestasi mahasiswa setiap tahun.

Politeknik Tonggak Equator selama ini sudah pernah meraih beberapa prestasi mahasiswa di bidang akademik maupun non akademik seperti Pendanaan Program Kreativitas Mahasiswa tahun 2017 – 2021, Juara Kompetisi Basket tingkat lokal, Duta Anti Narkoba Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019, dan lain-lain. Namun masih belum maksimal meraih prestasi dalam kompetisi tingkat nasional yang diadakan perguruan tinggi, Kemendikbudristek maupun Puspernas. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya perlombaan internal dan pembinaan yang dilakukan pihak kampus kepada mahasiswa. Selama ini pendampingan yang sudah dilakukan secara terprogram adalah Program Kreativitas Mahasiswa. Untuk perlombaan lain belum dipersiapkan secara maksimal. Politeknik Tonggak Equator memiliki Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) namun pelaksanaannya belum maksimal. Pilihan UKM yang ada masih belum banyak dan minat mahasiswa mengikuti UKM masih kurang.

Prestasi mahasiswa merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam proses akreditasi. Dari hasil Audit Mutu Internal dan Akreditasi, kinerja bidang kemahasiswaan masih dinilai kurang dalam prestasi mahasiswa. Dengan adanya proyek ini, keikutsertaan dalam kompetisi bisa lebih dipersiapkan dengan baik. Selain itu mahasiswa yang mewakili kampus merupakan mahasiswa yang sudah diseleksi dengan kompetisi internal yang diadakan. Diharapkan dengan persiapan yang baik disertai dengan bimbingan dari dosen pendamping akan meningkatkan prestasi mahasiswa dalam kompetisi tingkat nasional yang diadakan perguruan tinggi, Kemendikbudristek maupun Puspernas. Mahasiswa yang akan mengikuti kompetisi juga lebih terseleksi dan siap untuk mengikuti kegiatan.

2. Metode Pelaksanaan

Untuk meningkatkan prestasi mahasiswa, Politeknik Tonggak Equator mengadakan perlombaan internal dan mengikutsertakan mahasiswa pada berbagai perlombaan tingkat nasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, bagian kemahasiswaan bekerja sama dengan program studi English for Business and Professional Communication mengadakan POLTEQ Language Competition. Kompetisi internal tersebut bertujuan untuk menemukan mahasiswa potensial yang dapat diikutsertakan pada perlombaan eksternal kampus. Panitia perlombaan internal dibentuk berdasarkan surat keputusan panitia perlombaan. Panitia perlombaan mengadakan rapat untuk menentukan tangkai lomba apa yang akan dilaksanakan dan menentukan penanggung jawab masing-masing tangkai lomba. Selanjutnya panitia perlombaan menyusun dan menetapkan pedoman perlombaan serta mensosialisasikan perlombaan melalui flyer pada laman kampus dan grup Whatsapp mahasiswa. Dari informasi yang diberikan, mahasiswa melakukan pendaftaran melalui Google Form dan mengikuti kegiatan perlombaan.

Untuk menentukan perlombaan yang akan diikuti, bagian kemahasiswaan mengajukan kegiatan perlombaan pada rencana kegiatan dan anggaran tahunan tahun 2022. Selanjutnya dosen pembimbing perlombaan ditunjuk berdasarkan surat keputusan. Dosen pembimbing menentukan mahasiswa yang mengikuti seleksi perlombaan dan melaksanakan pembimbingan. Mahasiswa yang berpotensi dan memenuhi kriteria akan terpilih untuk mewakili kampus mengikuti perlombaan.

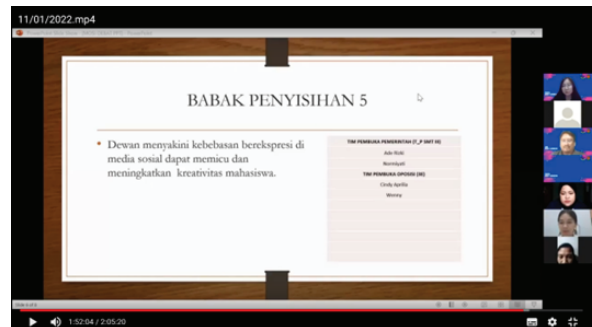
3. Hasil

Project Action Plan (PAP) Peningkatan prestasi mahasiswa dapat dilaksanakan sesuai rencana. Bagian Kemahasiswaan Politeknik Tonggak Equator (POLTEQ) bekerja sama dengan program studi English for Business and Professional Communication mengadakan POLTEQ Language Competition pada tanggal 10 – 14 Januari 2022 dengan 105 peserta. Terdapat 6 tangkai lomba yang diperlombakan yaitu Debate, Speech, Writing, Storytelling, Newscasting dan debat Bahasa Indonesia.

Pemenang POLTEQ Language Competition dibimbing untuk persiapan keikutsertaan dalam perlombaan eksternal seperti lomba pidato bahasa Inggris, penulisan artikel, National University Debating Championship, dan Kompetisi Debat Mahasiswa Indonesia. Hasilnya mahasiswa POLTEQ berhasil meraih juara 1 dan juara 2 lomba pidato bahasa Inggris tingkat nasional Pekan Kreativitas Ormawa Politeknik Aisiyiah Pontianak. Dengan adanya prestasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemeringkatan perguruan tinggi bidang kemahasiswaan.



Gambar 1. Pelaksanaan POLTEQ Language Competition



Gambar 2. Pelaksanaan Pembimbingan Mahasiswa



Gambar 3. Pemenang Lomba Pidato Bahasa Inggris

4. Tantangan dan Solusi

Dalam melaksanakan kegiatan yang tertuang dalam PAP, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Panitia pelaksana POLTEQ Language Competition yang belum memiliki pengalaman mengadakan perlombaan menyebabkan terjadi beberapa kendala dalam persiapan perlombaan. Namun dengan adanya pendampingan dari para dosen membuat kendala tersebut dapat diatasi. Dalam pelaksanaan lomba, tidak semua kelas mengirimkan perwakilan untuk mengikuti perlombaan.

Hal tersebut diatasi dengan meminta bantuan dosen pembimbing akademik untuk mendorong mahasiswa mengikuti kegiatan tersebut dengan memberikan gambaran manfaat yang diperoleh dalam mengikuti kegiatan. Selanjutnya terdapat beberapa mahasiswa pemenang lomba yang tidak bersedia mengikuti perlombaan eksternal mewakili kampus. Dalam pelaksanaan bimbingan, terdapat kendala dalam menentukan jadwal pelaksanaan. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan merekam kegiatan bimbingan agar mahasiswa yang tidak dapat menghadiri kegiatan pembimbingan dapat melihat kembali video rekaman. Tantangan lain adalah terdapat perlombaan yang tidak dapat diikuti karena memerlukan biaya yang besar.

5. Kesimpulan

Kegiatan pada Project Action Plan (PAP) Peningkatan Prestasi Mahasiswa berhasil dilaksanakan dengan mengadakan POLTEQ Language Competition pada tanggal 10 – 14 Januari 2022. Total terdapat 105 peserta mahasiswa yang mengikuti 6 tangkai lomba yang diperlombakan yaitu Debate, Speech, Writing, Storytelling, Newscasting dan debat Bahasa Indonesia. Pemenang POLTEQ Language Competition dibimbing untuk persiapan keikutsertakan dalam perlombaan eksternal seperti lomba pidato bahasa inggris, penulisan artikel, National University Debating Championship, dan Kompetisi Debat Mahasiswa Indonesia. Hasilnya mahasiswa POLTEQ berhasil meraih juara 1 dan juara 2 lomba pidato bahasa inggris tingkat nasional Pekan Kreativitas Ormawa Politeknik Aisyiyah Pontianak.

6. Ucapan Terimakasih

- DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) yang telah menyelenggarakan program Empowering Polytechnic Leaders in Indonesia (ERICA).
- ERICA Committee yang telah membimbing saya dalam pelaksanaan ERICA.
- Direktur Politeknik Tonggak Equator yang telah memberikan saya kesempatan untuk mengikuti kegiatan ERICA.
- Rekan Pembantu Direktur, Ketua Program Studi, dosen dan para mahasiswa yang telah terlibat dan mendukung pelaksanaan program Project Action Plan Peningkatan Prestasi Mahasiswa.
- Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan program Project Action Plan Peningkatan Prestasi Mahasiswa.

7. Daftar Pustaka

- [1] D. J. P. Tinggi, Panduan Sistem Informasi Manajemen Pemeringkatan Kemahasiswaan Tahun 2021, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2021.
- [2] M. A. A. Martiyanti, et al, Rencana Strategis Politeknik Tonggak Equator, Pontianak: Politeknik Tonggak Equator; 2017.
- [3] Sugianto, et al, Dokumen Standar Kemahasiswaan Politeknik Tonggak Equator, Pontianak: Politeknik Tonggak Equator; 2017.

Pemetaan Usulan Pelatihan dan Sertifikasi di Jurusan Teknologi Informasi

Yohana Dewi Lulu Widyasari,
Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru,
yohana@pcr.ac.id

Abstrak

Dosen dan instruktur merupakan aset intangible yang harus diperhartikan kemampuan dan kompetensinya. Politeknik Caltex Riau (PCR) berkomitmen untuk memberikan dosen dan instruktur pelatihan dan sertifikasi kompetensi untuk mendukung proses pembelajaran yang dilakukan. Usulan terkait pelatihan yang diajukan sering berulang sehingga menyulitkan proses seleksi. Kondisi ini juga didukung belum adanya dokumentasi terkait data pelatihan dan sertifikasi yang dapat dijadikan dasar proses seleksi. Desain konseptual yang dikembangkan bertujuan untuk menyederhanakan proses seleksi dan membuat media pendataan pelatihan dan sertifikasi di Jurusan Teknologi Informasi dan PCR secara luas. Hasil pendataan selanjutnya dapat menjadi portofolio dosen dan instruktur serta bahan pertimbangan Ketua Jurusan dan Kepala Program Studi menetapkan usulan dalam penganggaran.

Kata kunci: Kepegawaian, Pelatihan, Sertifikasi

1. Latar Belakang

Pelatihan dan sertifikasi kompetensi merupakan salah satu langkah yang diambil untuk meningkatkan SDM di Polteknik Caltex Riau. Sertifikasi kompetensi juga merupakan luaran yang akan diperoleh oleh lulusan di PCR [1]. Pola pengajaran praktik memerlukan kompetensi khusus dan hands-on yang lebih banyak [2]. PCR memastikan Dosen dan Instrukturnya memiliki kompetensi terkait bidang yang diajarkan dengan adanya sertifikasi kompetensi yang dimiliki Dosen dan Instrukturnya. Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi yang di PCR khususnya di Jurusan Teknologi Informasi diawali dengan usulan oleh dosen atau instruktur. Usulan yang masuk sering sama dan topik berulang sehingga kompetensi yang diambil menjadi sama. Selain itu proses pengusulan ini melalui proses yang panjang. Proses dilakukan setahun sebelumnya sejalan dengan pengajuan anggaran. Usulan yang masuk dilakukan seleksi di tingkat Jurusan oleh Ketua Jurusan dan Kepala Program studi terkait. Proses seleksi ini lama dan sulit dilakukan dikarenakan belum adanya pendataan yang dapat digunakan selain catatan-catatan kegiatan yang dimiliki Kepala Program studi. Di sisi lain pengambilan keputusan sering dilakukan secara subjektif dikarenakan PCR belum memiliki manajemen pengetahuan yang mendokumentasikan pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya. Hal lain yang menjadi hambatan dalam pemetaan adalah keterbatasan anggaran terkait pelatihan dan sertifikasi.

Projek ini bertujuan untuk membangun konseptual desain proses pemetaan pelatihan dan sertifikasi di jurusan Teknologi Informasi dan secara luas di PCR. Desain juga diharapkan memberikan tambahan fitur dan menu pada sistem kepegawaian di PCR.

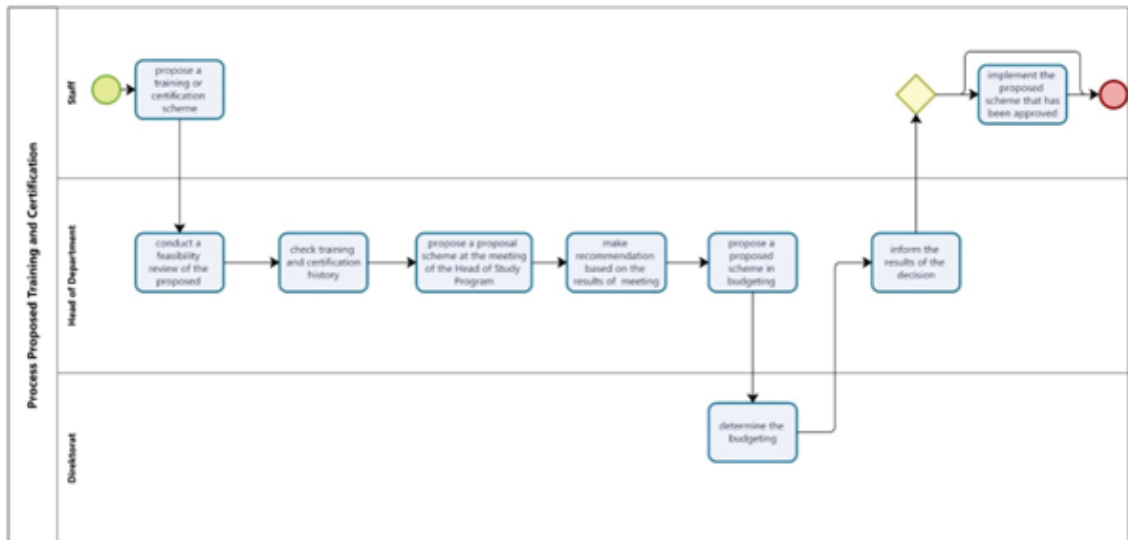
2. Metode Pelaksanaan

Proyek ini disusun dalam dua bagian meliputi Desain konseptual sistem informasi pelatihan dan sertifikasi yang mencakup kebutuhan bisnis dan menentukan peran dan proses seleksi usulan terkait pelatihan dan sertifikasi. Tahapan kedua mencakup rancangan desain sistem yang akan diimplementasikan meliputi implementasi kebutuhan sistem, rancangan usecase dan prototipe sistem informasi yang dirancang. Pelaksanaan proyek ini melibatkan Dosen, Instruktur, Kepala Program Studi dan Ketua Jurusan di lingkungan dalam menyusun desain konseptualnya, sedangkan untuk menghasilkan dokumen desain sistem dilakukan oleh tim proyek dan programmer.

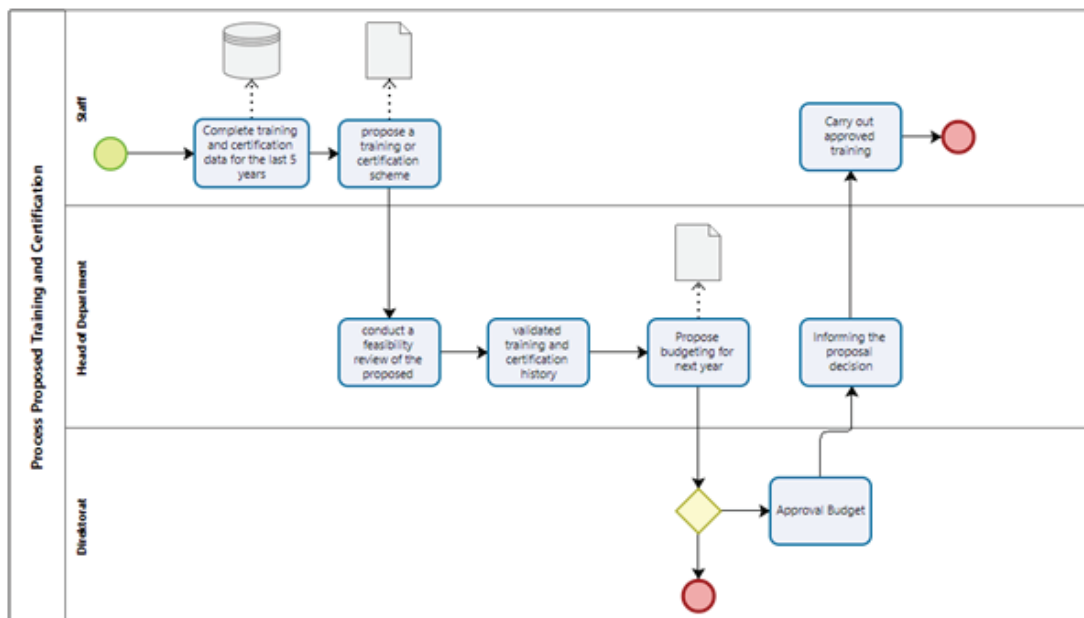
3. Hasil

Hasil pelaksanaan proyek sesuai dengan tahapan yang dijelaskan meliputi:

1. Perancangan Konseptual sistem informasi pelatihan dan sertifikasi dosen yang mencakup Bisnis Requirement dan Menentukan usulan dan target Program Pelatihan dan Sertifikasi. Hasil rancangan tergambar pada gambar 1 dibawah ini

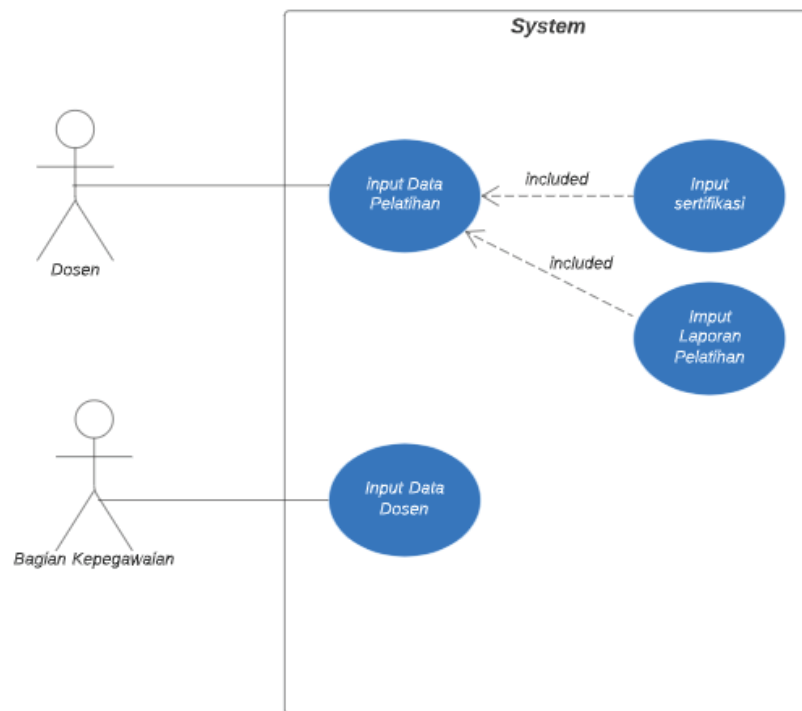


Gambar 1 As Is Proses

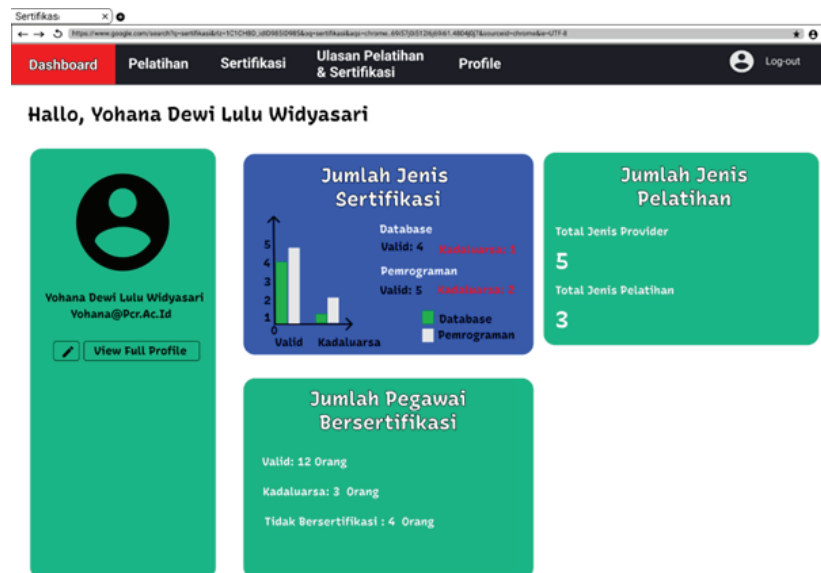


Gambar 2 To Be Process

2. Dokumen Desain Sistem yang terdiri atas User Requirement, Usecase, dan prototipe. Hasil ini tergambar pada gambar 3 dan 4 berikut ini



Gambar 3 Usecase



Sertifikas

Dashboard
Pelatihan
Sertifikasi
Ulasan Pelatihan & Sertifikasi
Profile
Log-out

Nama Pelatihan
Nama Provider
Tanggal Pelaksanaan
Materi
Sertifikat Pelatihan

... / ... / ...

Simpan

Sertifikas

Dashboard
Pelatihan
Sertifikasi
Ulasan Pelatihan & Sertifikasi
Profile
Log-out

Nama Sertifikasi
Kadaluarsa
Sertifikat Pelatihan

Ya
... / ... / ...

Simpan

Sertifikas

Dashboard
Pelatihan
Sertifikasi
Ulasan Pelatihan & Sertifikasi
Profile
Log-out

Nama Dosen: Yohana Dewi Lulu Widyasari
NIP Dosen: 007717
Inisial: YDL
Program Studi: MTK 52

KBK Utama: Soft Computig (SC), Operating System And Computer Network (OSCN)
KBK Tambahan: Business Analyst (BA)

Sertifikasi

Nama Sertifikasi	Kadaluarsa

Pelatihan

Nama Pelatihan	Kadaluarsa

Gambar 4 Prototype

4. Tantangan dan Solusi

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait tahapan pengumpulan data yang sangat membutuhkan komitmen dosen dan instruktur sehingga perlu kebijakan terkait proses pendataan dan penggunaan sistem, contohnya kebijakan terkait pelaporan pelaksanaan kegiatan sebagai bagian laporan kegiatan yang tidak terpisahkan. Kebijakan ini akan sangat membantu dalam proses implementasi. Di sisi lain desain konseptual perlu dipresentasikan ke bagian pengelolaan SDM untuk implementasi dan penyusunan kebijakan, walaupun desain konseptual yang dikembangkan sudah mencakup proses bisnis saat ini dan rekomendasi perubahan yang tetap memperhatikan aturan dan kebijakan yang telah ada.

5. Kesimpulan

Projek ini telah menghasilkan desain konseptual pemetaan proses usulan pelatihan dan sertifikasi dan dokumentasi desain sistemnya. Desain ini akan menjadi usulan perubahan proses bisnis terkait program pelatihan dan sertifikasi bagi staf di Politeknik Caltex Riau khususnya di Jurusan Teknologi Informasi. Implementasi desain akan lebih baik jika terintegrasi dengan sistem kepegawaian di Politeknik Caltex Riau

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih kepada Direktur PCR dan jajarannya, rekan dosen dan instruktur yang telah mendukung dalam proses penyusunan desain dan pengumpulan data.

7. Daftar Pustaka

- [1] Y. P. C. R. Riau, Peraturan Kepegawaian Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru: Politeknik Caltex Riau, 2020.
- [2] P. C. Riau, Rencana Startegis Politenik Caltex Riau, Pekanbaru: Politeknik Caltex Riau, 2017.

BUKU INI BERISI KUMPULAN BUAH
PEMIKIRAN PIMPINAN POLITEKNIK SWASTA
DI INDONESIA YANG
RINDU AKAN TERWUJUDNYA PERUBAHAN
INTERNAL YANG FUNDAMENTAL UNTUK
MEMBAWA INSTITUSI
KE ARAH YANG LEBIH BAIK. TENTUNYA
PERJUANGAN UNTUK MENGUBAH SEBUAH
PARADIGMA TIDAKLAH SEMUDAH
MEMBALIKKAN TELAPAK TANGAN.
KOMITMEN DAN KONSISTENSI MENJADI
BAGIAN
PENTING DALAM METAMORFOSIS INSTITUSI.
BUKU INI AKAN MENJADI PENGINGAT
SEKALIGUS TITIK
AWAL PERJUANGAN YANG DILUNCURKAN