

## DETERMINASI MANAJEMEN SDM PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI KEMENTERIAN/LEMBAGA (PTKL) (STUDI KASUS: POLITEKNIK IMIGRASI)

*DETERMINATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF  
EDUCATORS AND EDUCATION PERSONNEL AT MINISTERIAL /  
GOVERNMENT UNIVERSITIES*

<https://10.0.205.137/jikk.v7i1.576>

Submitted: 02-12-2023 Reviewed: 17-01-2024 Published: 25-02-2024

**Achmad Setiawan S**

acsetiawans@gmail.com

Politeknik Imigrasi

**Abstract (In English).** Education quality standards as stipulated in Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 4 of 2022 concerning National Education Standards include 8 aspects. One aspect that is currently a concern is the aspect of educators and education personnel at Higher Education Ministry of Institutions (PTKL). PTKL is a higher education provider that partially applies the pattern of Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan (Jarlatsuh) education or boarding education. In this study, it was found that there is no special position group that accommodates the implementation of the duties and functions of educators or instructors at PTKL. In addition, the competency and career development of coaches has not been carried out yet. Therefore, the management of coaches in improving the quality of education quality. Some of the efforts that can be done are by planning with analysis of the composition and qualification needs of instructors, development of instructors competencies and careers and efforts to manage the talents of coaches in accordance with the development of coaches relate to merit system.

**Keywords:** Management, Quality of Education, Instructors, and PTKL

**Abstrak.** Standar mutu kualitas pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Nasional yang didalamnya meliputi 8 aspek. Salah satu aspek yang saat ini menjadi perhatian ialah aspek pendidik dan tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Kementerian Lembaga (PTKL). PTKL merupakan penyelenggara pendidikan tinggi yang sebagian menerapkan pola pendidikan Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan (Jarlatsuh) atau pendidikan berasrama. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa belum ada kelompok jabatan khusus yang mengakomodir pelaksanaan tugas dan fungsi pendidik atau pembina pada PTKL. Selain itu, pengembangan kompetensi dan karir para pembina juga belum terlaksana. Oleh karena itu, manajemen pembina dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan ialah dengan melakukan perencanaan



Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

127 | Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian | Vol 7 | No. 1 | 2024

dengan analisis kebutuhan komposisi dan kualifikasi pembina, pengembangan kompetensi dan karir pembina serta upaya manajemen talenta para pembina sesuai dengan sistem merit.

**Kata Kunci: Manajemen, Kualitas Pendidikan, Pembina, dan PTKL.**

## 1. PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) pada alinea keempat menyebutkan salah satu dari tujuan negara ialah mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, maka pemerintah berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kualitas pendidikan berbanding lurus kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan, yang artinya semakin berkualitas penyelenggaraan pendidikan, maka semakin baik pula SDM yang dihasilkan. Namun, bidang pendidikan justru terkadang masih menjadi isu yang luput dari perhatian negara (Alifah, 2021).

Kualitas mutu pendidikan nasional akan terukur melalui ketercapaian unsur-unsur standar Pendidikan Nasional yang meliputi standar isi, kompetensi lulusan, penilaian pendidikan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. (PP RI No. 57 Tahun 2021 telah disempurnakan dengan PP RI No.4 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Nasional). Selain itu, Menurut Mohd. Ansyar, terdapat 3 (tiga) faktor yang menentukan kualitas mutu pendidikan, diantaranya: (1) Sumber Daya Manusia/SDM (Tenaga Kependidikan); (2) Program (Kurikulum); dan (3) Institusi (Pimpinan). Upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya didukung oleh tenaga kependidikan yang berkualitas, program kurikulum yang baik serta kepemimpinan yang efektif (Ansyar, 2012). Dengan demikian, perlu adanya perhatian yang sungguh-sungguh dari para pihak untuk memenuhi segala standar yang ditetapkan tersebut agar terwujudnya kualitas mutu pendidikan yang semakin baik.

Persoalan mengenai mutu pendidikan merupakan suatu isu yang hangat didiskusikan, dan menjadi bahan kajian. Mutu pendidikan sejalan dengan tuntutan perubahan di era yang sangat dinamis ini, sehingga dibutuhkan peran agen perubahan (*agent of change*) untuk memberikan ide-ide pembaharuan dalam menyesuaikan dengan perubahan (Patmawati, 2018). Adapun sosok yang dapat menjadi agen perubahan dan berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan ialah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan Tenaga kependidikan merupakan unsur penting yang hingga saat ini masih disinyalir sarat dengan berbagai persoalan diantaranya kualifikasi, pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta kinerja yang tentunya membutuhkan perhatian, arahan dan bimbingan yang berkelanjutan untuk dapat memenuhi standar tenaga kependidikan yang diprasyaratkan (Rozalena, 2017).

Penyelenggaraan Pendidikan formal di Indonesia dimulai dari Sekolah menengah hingga Pendidikan Tinggi. Dalam penelitiannya, Sudana, dkk, (2019), pendidikan vokasi sejak pendidikan menengah hingga lanjutan perlu mempertimbangkan beberapa aspek utama berikut ini agar dapat bersaing dalam era industri 4.0. Aspek tersebut digunakan sebagai dasar dalam

menyusun peta jalan revitalisasi pendidikan kejuruan, yaitu: (1) menyelaraskan kurikulum dengan industri, (2) merevitalisasi kualitas staf pengajar dan tenaga kependidikan, (3) merevitalisasi sarana dan prasarana, (4) mengoptimalkan kerja sama dengan industri, (5) memperkuat kompetensi *soft skill* (dkk, 2019).

Perguruan Tinggi Kementerian/Lembaga (PTKL) atau dikenal dengan

istilah Sekolah Kedinasan merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan Pendidikan Tinggi. Salah satu PTKL di Indonesia ialah Politeknik Imigrasi yang merupakan PTKL dibawah naungan Kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang keimigrasian. Sebagai lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, Politeknik Imigrasi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang nantinya akan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di unit kerja Imigrasi secara khusus maupun Kementerian Hukum dan HAM secara umum. Selaras dengan hal tersebut, Politeknik Imigrasi menyelenggarakan pendidikan dengan metode Jarlatsuh (Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan). Metode tersebut merupakan metode yang sering dijumpai pada lembaga pendidikan berasrama (*boarding school*) ataupun lembaga pendidikan militer untuk membentuk karakter disiplin para peserta didiknya (Setiawan, 2013).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 57 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi Oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian (PP 57 Tahun 2022) menyatakan bahwa PTKL menyelenggarakan pendidikan vokasi dan profesi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Kementerian lain atau LPNK (Lembaga Pemerintah Non Kementerian). Peranan dari unsur pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pada Politeknik Imigrasi, unsur yang melaksanakan tugas tersebut disebut sebagai Pembina. Pembina merupakan unsur pendidik yang diberikan tugas khusus untuk melaksanakan, mengawasi dan mendampingi kegiatan pengasuhan dan pelatihan di Politeknik Imigrasi. Namun, hingga saat ini belum ada ketetapan mengenai manajemen Pembina di Politeknik Imigrasi, sehingga kegiatan Jarlatsuh hanya sekedar berjalan sesuai rutinitas tanpa adanya pedoman yang mengaturnya dan berdampak terhadap para pembina yang melaksanakan tugasnya hanya berdasarkan pengalaman. Belum optimalnya manajemen terhadap status para pembina mengakibatkan profesi pembina seringkali luput dari perhatian, sehingga berimplikasi pada kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik dalam pengembangan kompetensi dan juga pengelompokan jabatan yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi pembina.

Penelitian terkait manajemen SDM pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan sebelumnya oleh Sanda, dkk (2022) terkait peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus diawali dengan membuat perencanaan rekrutmen SDM. Kajian lain juga dilakukan oleh Maskur, Purwanto & Choiriyah (2021) tentang manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menyatakan bahwa diperlukan manajemen kepegawaian yang baik dalam mendorong SDM yang berkualitas. Wildasari (2017) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa diperlukan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam menciptakan SDM yang berdaya saing. Dari beberapa penelitian terdahulu, kajian terkait manajemen SDM pendidik dan tenaga kependidikan dalam sekolah kedinasan masih belum banyak dikaji. Inilah kemudian yang menjadi senjangan penelitian yang membedakan kajian penulis dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya.

Penyelenggaraan pendidikan dengan metode Jarlatsuh pada Politeknik Imigrasi tidak dapat dikaji secara parsial, dikarenakan untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan pembina yang kompeten memenuhi standar mutu pendidikan. Setelah berjalan selama 6 (enam) tahun pasca transformasi dari Akademi Imigrasi menjadi Politeknik Imigrasi belum menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap penyelenggaraan pendidikan khususnya pola Pengasuhan dan Pelatihan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diuraikan mengenai konsep manajemen terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dan upaya peningkatan Mutu Standar Pendidikan di Politeknik Imigrasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penyusunan artikel ilmiah ini ialah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti menggambarkan fenomena penyelenggaraan pendidikan di Politeknik Imigrasi dan dikaitkan dengan berbagai referensi pustaka. Kutipan-kutipan data yang disajikan merupakan hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi pribadi, memo serta dokumentasi lainnya.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara terhadap beberapa praktisi maupun akademisi di bidang keimigrasian. Adapun data sekunder diperoleh dari bahan pustaka yang dikumpulkan dari berbagai referensi yang diantaranya berupa peraturan, jurnal ilmiah, buku panduan serta data pustaka lainnya.

### **Analisis Data**

Dalam teknik analisis data, tidak ada ketentuan yang baku pada penelitian kualitatif. Namun, beberapa langkah berikut dapat digunakan dalam menganalisis data (Sugiyono, 2009):

- a. Peneliti membaca keseluruhan transkrip untuk memperoleh informasi-informasi secara umum dari masing-masing transkrip;
- b. Pesan-pesan umum tersebut dikompilasi oleh peneliti untuk diambil pesan khususnya;

Melalui pesan-pesan tersebut dapat diketahui pola umum data. Selanjutnya, data tersebut dikelompokkan berdasarkan urutan kejadian, kategori, dan tipologinya. Sebagaimana lazimnya dalam penelitian kualitatif, analisis studi kasus dimulai sejak peneliti di lapangan, ketika proses pengumpulan data dan ketika data sudah terkumpul.

### 3. PEMBAHASAN

#### 3.1 Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Salah satu tokoh yang memaparkan tentang konsep manajemen ialah Fayol yang merupakan ahli manajemen generasi awal, ia hidup tahun 1841-1925. (Rahman, 2012) Menurut Fayol terdapat beberapa tahapan dalam proses manajemen yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan organisasi, diantaranya *planning, organizing, command, coordination* dan *control*. Adapun dalam manajemen juga terdapat 14 prinsip yakni: (1) *division of work* (pembagian tugas), (2) *authority* (wewenang), (3) *discipline* (disiplin), (4) *unity of command* (kesatuan dalam perintah), (5) *centralization* (sentralisasi), (6) *unity of direction* (kesatuan arah), (7) *order* (ketertiban), (8) *remuneration* (pembagian upah), (9) *subordination of individual interest* (mengutamakan kepentingan organisasi), (10) *scalar chain* (rantai perintah), (11) *equality* (keadilan), (12) *stability of tenure of personel* (kestabilan), (13) *initiative* (inisiatif), dan (14) *spirit de corps* (semangat jiwa kesatuan). (Terry, 1968)

Istilah POAC tidaklah asing dalam konsep manajemen di Indonesia karena telah diajarkan mulai dari tingkat sekolah menengah di Indonesia. Berdasarkan PP No.4 Tahun 2022 yang merupakan Pembaruan dari PP No. 13 Tahun 2015, menyatakan bahwa terdapat 8 (delapan) standard minimal yang harus dipenuhi penyelenggara pendidikan di Indonesia yakni (1) Standar isi, (2) Standar kompetensi lulusan, (3) Standar proses pendidikan, (4) Standar sarana dan prasarana, (5) Standar pengelolaan, (6) Standar pembiayaan, (7) Standar penilaian, dan (8) Standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pembina Politeknik Imigrasi termasuk dalam kelompok Pendidik. Adapun tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.)

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pendidik maupun tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah serangkaian kegiatan yang harus dilakukan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, pelatihan serta pengembangan dan pemberhentian. Tujuannya adalah mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif dan berprestasi.

### 3.2 Potret Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Politeknik Imigrasi

#### A. Kelompok Jabatan Pembina pada Politeknik Imigrasi

- JFT Analis Keimigrasian

Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 47 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Analis Keimigrasian menerangkan bahwa:

“Jabatan Fungsional Tertentu Analis Keimigrasian merupakan kelompok jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan analisis dan adjudikasi di bidang keimigrasian”.

Selain itu, juga disebutkan tugas analisis keimigrasian yakni kegiatan pengidentifikasian dan penelaahan secara objektif dan sistematis terhadap lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya yang meliputi dokumen keimigrasian, pengawasan/intelijen, pengendalian rumah detensi imigrasi, pengelolaan teknologi informasi keimigrasian, lintas batas dan kerja sama keimigrasian, serta penyidikan dan penindakan keimigrasian. Adapun kelompok kelas jabatan JFT Analis Keimigrasian Ahli Pertama ialah *grade 8*.

- JFU Pengelola Data Keimigrasian/Pelaksana

Jabatan Fungsional Pengelola Data Keimigrasian merupakan jabatan dalam kelompok *grade 6* atau juga disebut sebagai pelaksana. Sesuai dengan nama jabatannya bahwa pengelola data keimigrasian bertugas untuk mengelola bahan informasi dan data mengenai keimigrasian. Pengelola Data Keimigrasian secara hukum belum memiliki dasar yang kuat mengatur tentang tugas pokok dan fungsinya. Namun, sebagian besar pembina Politeknik Imigrasi yang termasuk dalam kelompok jabatan JFU Pengelola Data Keimigrasian merupakan alumni Akademi Imigrasi/Politeknik Imigrasi.

- JFU Pengelola Pembinaan Bantuan

Kelompok jabatan JFU Pengelola Pembinaan Bantuan, biasanya pembina yang diambil dari Pendidikan Non-teknis yang ditugaskan untuk membantu kegiatan administratif di Politeknik Imigrasi. Namun, dalam beberapa kegiatan lapangan, pembina tersebut juga dilibatkan apabila dianggap perlu dikarenakan jumlah pembina yang merupakan lulusan pendidikan teknis masih terbatas.

## B. Komposisi Pembina

Komposisi jumlah pembina dengan Taruna Politeknik Imigrasi saat ini ialah 1:50 yang mana jumlah Taruna Politeknik Imigrasi saat ini sebanyak 1201 Taruna dan pembina sebanyak 25 orang. Adapun tugas dari Pembina pada Politeknik Imigrasi meliputi kegiatan lapangan dan kegiatan administratif. Adapun pembagian tugas pembina yakni diklasifikasikan berdasarkan kompetensi, bagi Pembina yang merupakan alumni Pendidikan Teknis Keimigrasian, diberikan tugas untuk pembinaan lapangan dan administratif. Sedangkan pembina yang bukan merupakan alumni pendidikan teknis, diberikan tugas pada lingkup kegiatan yang cenderung non-teknis.

### Kegiatan lapangan:

- Pengecekan kehadiran taruna;
- Pengarahan pada kegiatan Apel;
- Pemeriksaan asrama dan ruang kelas;
- Pemeriksaan pelanggaran Taruna;
- Pembinaan Kesamaptaan;
- Pembinaan Taruna yang menjalani Hukuman disiplin;
- Pendampingan kegiatan dinas Taruna;
- Pelatihan baris-berbaris;
- Pendampingan kegiatan ekstrakurikuler Taruna;
- Protokol kegiatan; dan
- Kegiatan lapangan lainnya.

### Kegiatan administratif:

- Penyusunan jadwal kegiatan Taruna;
- Catatan pelanggaran dan prestasi;
- Perencanaan konsep kegiatan;
- Pembuatan nota dinas
- Administrasi Hukuman disiplin;
- Rekapitulasi ketidakhadiran;
- Penyusunan nilai akhir Pengasuhan atau Mata Kuliah Karakter; dan
- Kegiatan administratif lainnya.



### **3.3 Upaya Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

#### **A. Perencanaan Manajemen SDM Pembina**

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diawali dengan kegiatan perencanaan dan strategi penyusunan kebutuhan organisasi yang komprehensif. Kegiatan perencanaan kebutuhan dilakukan melalui inventarisasi terhadap komponen-komponen SDM yang dibutuhkan, untuk mengetahui dan menganalisa kesenjangan kinerja dalam organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap beban kinerja dari para pembina yakni dengan mengelompokkan kualifikasi berdasarkan tingkat pendidikan. Analisis terhadap beban kerja dan tugas pendidik bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi pembagian tugas dan tanggung jawab tertentu yang akan diberikan.

Tahap perencanaan merupakan tahapan yang sangat penting dalam mempersiapkan komposisi dan kualifikasi pembina dengan ideal. Selain analisis terhadap kebutuhan pembina, juga perlu diperhatikan mengenai fasilitas dan sarana prasarana penunjang kegiatan, sehingga jumlah SDM Pembina juga sebanding dengan fasilitas yang tersedia.

#### **B. Rekrutmen Pembina**

Rekrutmen pembina dilakukan untuk menutup adanya celah yang diketahui dalam proses perencanaan sebelumnya, seperti yang dikatakan (Muchlisoh, 2018) Bahwa rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk melaksanakan proses perencanaan agar mampu menghasilkan SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan harapan penyelenggara pendidikan. Dengan adanya rekrutmen, peluang untuk mencari SDM yang potensial semakin terbuka dan mengantisipasi untuk posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi SDM yang diharapkan. (Juwana, 2020)

Pada politeknik Imigrasi, untuk melaksanakan rekrutmen terhadap posisi pembina, maka dapat dilakukan dengan cara menetapkan kualifikasi atau standar terlebih dahulu mengenai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menjadi pembina. Tentu saja hal ini erat kaitannya dengan sistem merit yang telah diatur dalam manajemen talenta pada Undang- Undang ASN. Dalam sistem merit terdapat 3 (tiga) komponen yang dinilai dari ASN diantaranya ialah kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Dengan demikian, penerapan sistem merit pada rekrutmen pembina dapat menjadikan manajemen ASN khususnya pendidik dan tenaga kependidikan akan lebih baik. Kemudian hal tersebut tentu saja juga berpengaruh terhadap kualitas para peserta didik.

#### **C. Kualifikasi Penugasan Pembina**

Dalam upaya optimalisasi pelaksanaan tugas dari para pembina

Politeknik imigrasi diperlukan adanya pembagian tugas sesuai kualifikasi dan posisi yang dibutuhkan. Pembagian komposisi pembina dapat dibagi dengan kebutuhan sebagai berikut: (1) pembina pengampu, (2) pembina organisasi, (3) pembina hubungan masyarakat, (3) pembina penegak hukuman disiplin, (4) pembina administrasi, (5) pembina asrama, (6) pembina kerohanian, dan kelompok lainnya sesuai dengan kebutuhan di lembaga pendidikan. Dengan adanya pembagian kelompok tersebut, maka kegiatan dari peserta didik akan diampuh dan dibina oleh SDM yang sesuai dengan kualifikasinya.

Kegiatan pengasuhan merupakan kegiatan yang berorientasi pada aktivitas keseharian taruna yang mencakup aspek emosional dan spiritual. Oleh karena itu, selain kualifikasi dari pembina, penting juga untuk menyiapkan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pengembangan keterampilan (*soft skills*) bagi para taruna.

#### D. Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi

Pelaksanaan tugas bagi para pembina Politeknik Imigrasi belum sepenuhnya memenuhi standar sebagai pendidik. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan pembinaan sebagian besar hanya didasari oleh pengalaman dari para pembina yang merupakan alumni pendidikan teknis tanpa adanya panduan khusus. Selain itu, sertifikasi kompetensi maupun profesi sebagai pendidik masih belum dilaksanakan terhadap sebagian besar pembina saat ini. Sebagai seorang pendidik, para pembina perlu dibelaki dengan pelatihan maupun kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Selain berperan sebagai pendidik, sebagian besar pembina yang juga merupakan pejabat imigrasi tetap perlu untuk terus memperbarui pemahamannya tentang perkembangan kebijakan keimigrasian nasional maupun internasional. Karena bagaimanapun kualitas dari pendidik maupun tenaga kependidikan berbanding lurus dengan kualitas dari taruna yang diharapkan.

Pengembangan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang juga merupakan Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu bentuk dari Manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ASN. Pengembangan kompetensi bagi para pembina Politeknik Imigrasi. Upaya yang pertama perlu dilakukan ialah sertifikasi pengasuh atau instruktur bagi para pembina untuk legalitas dan juga pengembangan kompetensinya. Selain sertifikasi, para pembina yang sebagian besar juga merupakan pejabat imigrasi dipandang perlu untuk terus memperbarui tentang perkembangan kebijakan keimigrasian nasional maupun internasional.

#### E. Pengembangan Karir Pembina

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN) mengatur tentang manajemen ASN yang merupakan serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi

dan nepotisme. Adapun ruang lingkup kegiatan manajemen ASN terdiri dari:

- Perencanaan kebutuhan;
- Pengadaan;
- Penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- Pengelolaan kinerja;
- Pengembangan talenta dan karier;
- Pengembangan kompetensi;
- Pemberian penghargaan dan pengakuan; dan
- Pemberhentian

Hingga saat ini pelaksanaan manajemen ASN belum berjalan dalam manajemen SDM Pendidik di Politeknik Imigrasi. Mulai dari perencanaan kebutuhan yang sampai saat ini tidak sebanding dengan jumlah taruna, kurangnya minat para ASN alumni dari pendidikan teknis untuk kembali mengabdikan dirinya menjadi beberapa contoh tidak terlaksananya manajemen ASN SDM pendidik di Politeknik Imigrasi. Selain itu komposisi jabatan yang juga tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas, sehingga terkadang menjadi kendala tersendiri dalam pengembangan karir para pembina.

#### **4. KESIMPULAN**

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Vokasi di Politeknik Imigrasi belum sepenuhnya memenuhi aspek-aspek pada mutu standar yang ditetapkan dalam Sistem Mutu Pendidikan Nasional. Salah satu aspek yang menjadi perhatian ialah tentang Manajemen Standar Pendidik dan tenaga kependidikan atau yang disebut pembina pada Politeknik Imigrasi. Pelaksanaan manajemen standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada Politeknik Imigrasi belum dilaksanakan secara menyeluruh seperti komposisi pembina, pengembangan kompetensi dan karir, serta kualifikasi pembina pada Politeknik Imigrasi.

#### **5. SARAN**

- Menyusun perencanaan kebutuhan dengan memperhatikan komposisi dan kualifikasi dari Pembina Politeknik Imigrasi.
- Melaksanakan pengembangan Kompetensi Pembina Politeknik Imigrasi melalui kegiatan sertifikasi profesi sebagai pembina atau instruktur pada perguruan tinggi vokasi.
- Melaksanakan pengembangan kompetensi para pembina yang juga sebagai pejabat Imigrasi dengan diikutkan berbagai pelatihan yang sejalan dengan perkembangan kebijakan keimigrasian.
- Manajemen pengembangan talenta ASN bagi para pembina untuk pengembangan karir yang sejalan dengan sistem merit.

## REFERENCES

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1).
- Ansyar, M. (2012). Inovasi dan Implementasi Kurikulum. *Lokakarya Penyempurnaan Kurikulum Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang*.
- dkk, S. I. . (2019). Revitalization of Vocational High School Roadmap to Encounter the  
4.0 Industrial Revolution. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(2), 338–341.
- Juwana, P. H. (2020). Membangun Kompetensi SDM Keimigrasian Masa Depan. *Weekly Webinar Series*.
- Maskur, H, dkk (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 715-724.
- Muchlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*.
- Patmawati, S. (2018). Penerapan Pendidikan Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Di Sd Negeri No. 13/1 Muara Bulian. *Pendidikan*, 1(13), 1–16.
- Rahman, H. (2012). Henry Fayol and Frederick Winslow Taylor's Contribution to Management Throught: An Overview. *ABC Journal of Advanced Research*, 1(2).
- Rozalena, A. K. D. (2017). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Bagi Karyawan*. Raih Asah Sukses.
- Sanda, Y, dkk (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(01), 85-94)
- Setiawan, I. (2013). "Pembinaan dan pengembangan Peserta Didik Pada Institusi Pendidikan Berasrama" (Issue July 2013). <https://www.researchgate.net/publication/323546569>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. AlfaBeta.
- Terry, G. . (1968). *Principles of Management*. Illionis: Richard D.Irwin.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wildasari, W. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sabilarrasyad* 2(1), 100-114