

ABSTRAK

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan simultan membuat tantangan serius bagi keberadaan lembaga Pendidikan Tinggi untuk berperan serta dalam persaingan global yang semakin tajam dan kompetitif. Namun sebaliknya kondisi demikian membawa dampak yang menguntungkan bagi lembaga Pendidikan Tinggi untuk memilih karakteristik unggulan masing-masing, sebagai upaya menyikapi perubahan yang mendasar dan era globalisasi dengan cara melakukan pembinaan karir Tenaga Kependidikan secara efektif guna terciptanya kualitas dan profesionalisme. Hal ini tidak dapat ditawar-tawar lagi dikarenakan Tenaga Kependidikan yang berkualitas profesional merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dalam menyikapi keadaan yang ada.

Pengembangan karir Tenaga Kependidikan pada lembaga pendidikan formal baik satuan pendidikan tinggi negeri (IKIP, UNPAD, ITB dan sebagainya) maupun perguruan tinggi swasta (UNPAR, UNISBA, STHB, MARANATHA, dan sebagainya) masih dibayang-bayangi berbagai kelemahan, terutama dalam menerapkan sistem pembinaan umumnya masih didasarkan pada kebijakan atau keputusan subyektif dari pihak-pihak tertentu yang sangat berpengaruh dan mempengaruhinya. Dilema yang demikian selalu menjadi persoalan, padahal pemerintah sendiri telah berupaya mengarahkan cara mengantisipasi dan mengatasi permasalahan dimaksud secara konstitusional sebagaimana diatur dan ditegaskan didalam GBHN. Gebrakan gencar itu sangat dirasakan beberapa tahun belakangan ini, bahkan yang jelas dari berbagai fakta yang ada ditemukan bahwa peningkatan kualitas tenaga profesional itu berkaitan erat dengan proses pengembangan karir yang efektif dan efisien. Atas dasar inilah penulis mencoba

untuk mengungkapkan pengembangan karir tenaga kependidikan melalui penelitian yang diberi judul “PENGEMBANGAN KARIR TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA BANDUNG (STUDI KASUS DOSEN FAKULTAS HUKUM).” Adapun pengembangan karir yang dimaksud adalah pembinaan karir (Career Development) melalui jenjang pendidikan formal (S2 dan S3) dan jenjang pendidikan non formal (pelatihan dan pendidikan khusus) serta pembinaan karir lainnya bentuk pengembangan jabatan struktural/staf (Staff Development) bagi tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan. Hal ini merupakan upaya penulis dalam mengatasi permasalahan mengingat pada Universitas Islam Nusantara sebagaimana halnya perguruan tinggi lain membawahi 7 fakultas yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Teknik, Fakultas Sastra, Fakultas Komunikasi dan Fakultas Agama Islam, yang satu sama lainnya mempunyai karakteristik yang berbeda.

Fenomena-fenomena dalam implementasi pengembangan karir di Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara pada dasarnya menunjuk pada acuan pengembangan karir tenaga kependidikan secara umum yaitu: (a) Undang-undang No.2 thn 1989, (b) Kep Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 079/1970, (c) Kep Menpan No.059/Menpan/1987, (d) Keputusan Dirjen Dikti No. 487/Dikti/Kep/1993, dan secara khusus mengacu pada RIP dan Statuta UNINUS dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa permasalahan yang mencakup kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan sebagai karakteristik pengembangan karir pada Fakultas Hukum UNINUS. Hal ini merupakan indikator-indikator bagi

penulis dalam rangka melakukan penelitian dengan merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1). Sampai sejauhmanakah pengembangan karir tenaga kependidikan yang dilaksanakan di lingkungan Fakultas Hukum UNINUS saat ini.
- 2). Hal-hal apa saja yang ditemukan dalam menetrapkan dan mengembangkan pembinaan karir tenaga kependidikan yang dilakukan oleh Fakultas Hukum Uninus.
- 3). Model rancangan pengembangan karir yang bagaimana sebaiknya diterapkan di Fakultas Hukum UNINUS dalam pembinaan selanjutnya.

Data dan informasi sehubungan dengan masalah ini akan dihimpun dengan teknik-teknik wawancara bersifat Snowball sampling, observasi, kuisisioner, dan studi dokumenter, Subjek penelitian terdiri atas Pimpinan Universitas, Senat Fakultas, Dekan dan Pembantunya, Ketua Bidang Keilmuan dan beberapa orang Dosen yang secara keseluruhan berjumlah 30 orang. Hasil penelitian dimaksud kemudian dianalisis dengan pendekatan deskriptif, artinya hasil penelitian lapangan dianalisis dengan memaparkan keadaan sesungguhnya dan membandingkannya dengan komparasi teoritis mengenai perencanaan dan pengembangan karir. Setelah dilakukan analisis kemudian, disimpulkan mengenai pelaksanaan pengembangan karir di lingkungan Fakultas Hukum yang pada kenyataannya masih diwarnai oleh kesenjangan yang cukup berarti yaitu diantaranya: (1) Masih diterapkannya pola pengembangan karir melalui pendidikan formal S2 atau S3 bagi dosen yang tidak potensial dipromosikan ke dalam jenjang jabatan struktural, (2) Adanya sebagian dosen setelah mengakhiri masa pendidikan dan pernah menduduki jabatan struktural masa lalu memiliki sikap loyalitas yang menurun terhadap pimpinan Fakultas, (3) Masih ada para

dosen yang berkualifikasi belum difungsikan, sehingga pada mereka hanya tertumpuk suatu harapan, (4) Masih ada sebagian pimpinan yang enggan mengakui prestasi individu, terutama sulit untuk memberikan pengakuan dan penghargaan, (5) Sebagian dosen belum berkeinginan untuk mengikuti program pengembangan karir yang dikembangkan pada saat ini, mengingat masih belum transparannya tujuan dari pembinaan karir itu sendiri. Dengan diketahuinya kekuatan, kelemahan peluang yang ada serta hambatan yang ada maka penulis mencoba mengajukan suatu model rancangan pengembangan karir alternatif sebagai jawaban untuk membenahi pengembangan karir yang diterapkan oleh Fakultas Hukum UNINUS. Secara teoritis perencanaan pengembangan karir disusun dalam suatu paket yang sistematis dan transparan dengan berpedoman pada konsep-konsep pengembangan karir yang dinamis sedangkan, secara praktis melalui perencanaan pendidikan formal lanjutan (S2,S3) dan pendidikan non formal. Kemudian untuk memenuhi kebutuhan karir operasional penunjang lainnya, dirancang paket pendidikan khusus atau pelatihan, melalui tahapan: (1) menetapkan tujuan, (2) menyusun program khusus, (3) menentukan materi, (4) memilih metode, (5) persiapan instruktur, (6) administrasi program.

Namun disadari bahwa keterbatasan pembahasan dan analisa di dalam tesis ini direkomendasikan sebagai kesempatan bagi peneliti atau peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambah aspek-aspek tertentu dan mengkaji ulang melalui suatu penelitian komparatif , eksplikatif, atau replikatif sebagai penyempurnaan.