

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kita berada di muara abad ke-20, dan Insya Allah dua tahun mendatang memasuki abad ke-21 atau milenium ketiga yang disebut-sebut sebagai datangnya era globalisasi. Ciri utama era tersebut antara lain akan ditandainya dengan gejolak persaingan yang semakin ketat disatu pihak dan dilain pihak, pada saat yang bersamaan kerjasama dan kesalingtergantungan akan tumbuh berkembangnya semakin kuat. Beberapa tokoh dunia diantaranya telah menyepakati untuk membawa bangsanya memasuki pasar bebas, seperti tahun 2003 (pasar bebas Asean), tahun 2020 (era pasar Asia-Pasifik) dengan saling menguntungkan.

Untuk menyikapi kondisi di atas serta agar supaya kita dapat mampu memenangkan persaingan, mampu bekerja sama dan mengisi saling ketergantungan dengan asas manfaat keuntungan bersama, seyogyanya membutuhkan sumber daya manusia yang semakin berkualitas dimana dalam hal ini instrumen yang ampuh untuk mobilisasi peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditempuh antara lain dengan melalui pendidikan (Habirson and Mayers, 1964).

Sesungguhnya, dalam GBHN (1993) telah ditetapkan empat strategi dasar pembangunan pendidikan nasional, yaitu: (1) pemerataan kesempatan, (2) relevansi, (3) kualitas, dan (4) efisiensi pengelolaan pendidikan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan upaya pengembangan kemampuan sumber daya manusia dengan

2

upaya peningkatan kualitas baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal sesuai dengan bidang keahlian/pekerjaan yang digeluti masing-masing.

Strategi dasar peningkatan kualitas menuntut adanya upaya pengembangan nilai-nilai keunggulan yang kompetitif dan diperhitungkan dalam percaturan global. Manusia berkualitas dapat dinilai dari perubahan kemajuan dalam domain kognitif, afektif dan psikomotor dalam tuntutan masyarakat yang majemuk.

Kecenderungan penilaian kualitas sumber daya manusia sebenarnya harus diukur dari apa yang ditampilkan lulusan (*know how*), bukan dari apa yang diketahui (*know what*) saja karena itu penilaian pendidikan yang tepat pada gilirannya memberikan pengaruh bagi semangat kerja.

Pendidikan dapat memberikan nilai tambah bagi kualitas dan semangat kerja individu, Pemerintah dalam kertas kerja Direktur Pembinaan Sarana Akademik Ditjen Dikti (1993) pada Pelita VI, telah merealisasikan rencana peningkatan kualifikasi tenaga dosen Perguruan Tinggi antara lain melalui pemberian beasiswa studi S2 dan S3 menjadi 50 %. Untuk PTS saja meningkat menjadi 15 % dari 8 %. Secara implisit perhatian pemerintah ini mengandung keunggulan dari dua sisi. Pertama peningkatan kualitas sumber daya manusia; baik dari jenjang pendidikan maupun kinerja dan penerimaan oleh partner/masyarakat di lapangan. Kedua pengembangan karir.

Bila peningkatan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan karir, maka perhatian selanjutnya harus dilihat dari dimensi keselarasan. Artinya karir yang diperoleh sebagai barometer keberhasilan pendidikan akan memberikan perlindungan dinamis dalam berbagai dimensi kehidupan. Demikian juga halnya karir tenaga kependidikan di lembaga pendidikan, seperti pada jabatan akademis dan struktural Perguruan Tinggi.

Secara operasional, penyelenggaraan pendidikan tinggi selain mengacu pada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya termasuk juga kebijakan-kebijakan lain sebagai pelengkap, disamping itu juga merujuk pada rencana induk pengembangan (RIP) dari perguruan tinggi masing-masing. Fakultas Hukum UNINUS sebagai salah satu Fakultas dari tujuh Fakultas yang berada dibawah naungan Universitas Islam Nusantara keberadaannya telah sejajar dengan Fakultas-Fakultas Hukum lainnya baik pada perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta yang ada di Indonesia. Hal ini ditegaskan dengan kualifikasi status “disamakan” Vide Surat Keputusan Dirjen Dikti Depdikbud R. I nomor 487/Dikti/Kep/1993, mempunyai itikad sama untuk meningkatkan pembinaan karir tenaga kependidikan melalui upaya pengembangan karir yang ditempuh baik secara formal maupun non formal dalam menciptakan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional sebagaimana yang dituntut oleh pengembangan Iptek dalam era globalisasi. Menurut RIP UNINUS antara lain dijelaskan bahwa salah satu sasaran utamanya adalah ingin meningkatkan produktivitas dengan tetap melakukan usaha peningkatan kualitas. Tema peningkatan kualitas diangkat sebagai tema utama mengingat masih terdapat infrastruktur tertentu yang belum berfungsi optimal, sehingga dengan kualifikasi tenaga pengajar yang ada dan dikaitkan dengan tuntutan masa depan yang penuh tantangan dan persaingan sangat proporsional bila tema itu dijadikan agenda pertama bagi implementasi Tri Dharmanya.

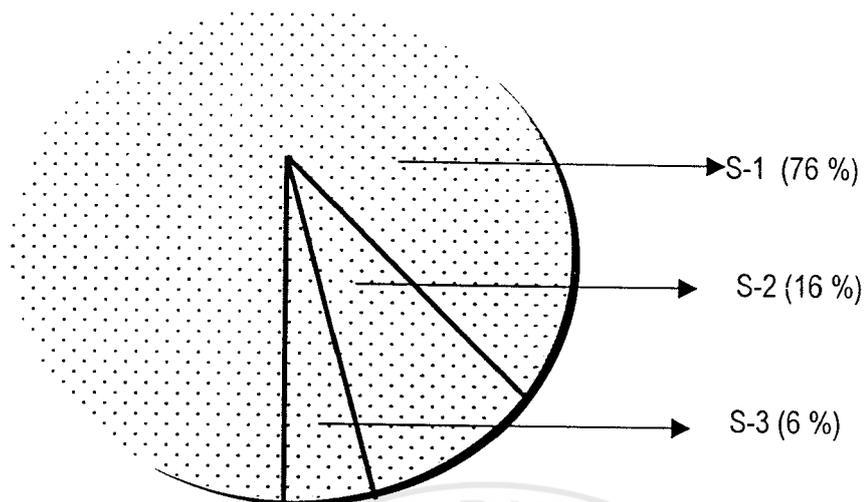
Dengan memperhatikan uraian tersebut dimuka dapat disimpulkan beberapa hal mengenai perlunya pengembangan karir tenaga kependidikan yang efektif mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Tenaga kependidikan yang semakin berkualitas merupakan bagian dari pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menjawab dan menyikapi persaingan dalam era globalisasi.
2. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas harus dilaksanakan pengembangan karir yang efektif melalui peningkatan pendidikan formal maupun non formal dan pelatihan.
3. Agar Fakultas Hukum UNINUS tidak ketinggalan dalam menghadapi persaingan perlu merencanakan model pengembangan karir yang efektif.

Sementara itu, berdasarkan informasi dalam Memorandum Masa Jabatan Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara (1997), telah digariskan berbagai kebijakan tentang kualitas. Kebijakan dengan sistem pengembangan tenaga kependidikan melalui partisipasi seminar, loka karya, pelatihan-pelatihan membawa pengaruh terhadap kinerja para dosen. Kebijakan itu dilanjutkan dengan memberikan kesempatan kepada dosen yang berprestasi dan berminat untuk mengikuti pendidikan formal baik biaya sendiri maupun beasiswa berupa TMPD antara lain dari pemerintah (Kopertis Wilayah IV Jawa Barat) ke jenjang program S2 dan S3. Manfaat implementasi program ini sudah menghasilkan satu orang pangkat Lektor Kepala, empat orang dosen pangkat Lektor, sedangkan bagi mereka yang mengikuti pendidikan formal dengan biaya TMPD dan biaya sendiri sejumlah delapan orang, diantaranya telah menyelesaikan program S2 diberbagai Perguruan Tinggi, dan dua orang lainnya sedang melanjutkan ke program S3.

Upaya mengembangkan karir tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara ditetapkan dengan kriteria sesuai Statuta UNINUS, terutama dalam pengangkatan ke jenjang jabatan fungsional, seperti asisten, lektor atau guru besar. Secara statistik, kondisi jenjang pendidikan formal

tenaga kependidikan Fakultas Hukum Uninus dapat dilihat persentase pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1.

**PROPORSI JENJANG PENDIDIKAN FORMAL
DOSEN FAKULTAS HUKUM UNINUS**

Sumber : Laporan/Dokumen Fakultas Hukum UNINUS 1997/1998

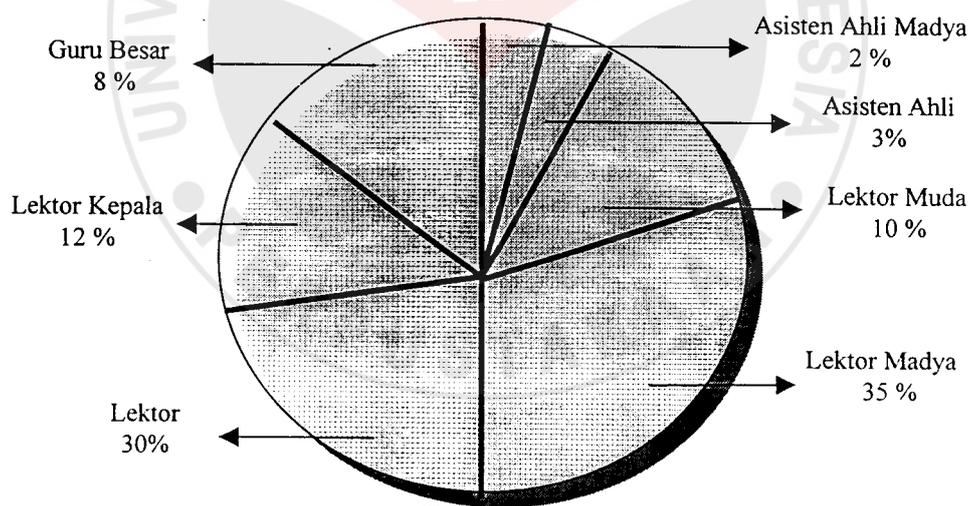
Mengingat angka prosentase jenjang pendidikan di lingkungan Fakultas Hukum UNINUS tersebut diatas, maka dapat diambil benang merah bahwa, pengembangan karir (terutama mengikuti pendidikan formalnya) untuk menempati jenjang jabatan fungsional yang sesuai dengan kebutuhan Pendidikan Tinggi harus dijadikan agenda serius, setelah melihat jurang yang amat tajam perbedaan angka pada jenjang pendidikan antara Program S1 dengan Program S2 atau S3.

Di samping menyoloknya perbedaan antara angka jenjang pendidikan yang dimiliki dosen Fakultas Hukum UNINUS implementasi program pengembangan karirnya merupakan suatu yang diwarnai kelemahan sebagai fenomena yang harus diatasi, jika fakultas yang bersangkutan tidak ingin menghadapi masalah yang lebih serius. Fenomena-fenomena tersebut antara lain:

- (1) Masih diterapkannya pola pengembangan karir melalui pendidikan formal S2 atau S3 maupun pendidikan non formal bagi dosen yang tidak potensial namun dipromosikan kedalam 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 dan terhadap lembaga,
- (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 pada tujuan dari pembinaan karir itu sendiri

Kemudian dilihat dari jenjang jabatan Fungsional, maka dapat diketahui kondisi faktual dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2

PROPORSI JENJANG JABATAN FUNGSIONAL DOSEN FAKULTAS HUKUM UNINUS

Sumber : Laporan/Dokumen Fakultas Hukum UNINUS 1997/1998

Jabatan fungsional ini pada dasarnya sangat erat hubungannya dengan jenjang pendidikan dalam upaya penempatan kedalam jabatan struktural yang ada.

Fenomena itu diketahui dengan pengamatan yang relatif lama, mengingat peneliti sendiri sebagai tenaga kependidikan di Fakultas Hukum UNINUS. Persoalan ini sangat menarik untuk dikaji dan untuk, menemukan titik sentral kelemahan pengembangan karir tersebut sehingga menurut rencana semula peneliti akan mencoba memberikan solusi alternatif untuk dikembangkan. Kemudian dari pada itu, permasalahan pengembangan karir merupakan satu dari sederetan materi Program Studi Administrasi Pendidikan yang ditekuni saat ini. Materi pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen personal sedangkan peningkatan pendidikan non formal dari Dosen Fakultas Hukum dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

TABEL 1
JENIS PENDIDIKAN NON FORMAL

No	Jenis Pendidikan	Telah Mengikuti	Belum Mengikuti	Jumlah
1	Notariat	4	39	43
2	Akta – V	8	35	43
3	S1 bidang studi lain	2	42	43
4	Lemhanas	2	41	43
5	Advocat/Pengacara	20	23	43
6	Asosiasi :			
	- Aspehupiki	10	33	43
	- IKI	2	41	43
	- Forduskum	1	42	43
7	Metodologi Penelitian	8	35	43
8	Penataran P4	14	22	43

*) Sumber : Laporan/Dokumen Fakultas Hukum UNINUS 1997/1998

B. Permasalahan Penelitian

Untuk merumuskan masalah pada penelitian ini terlebih dahulu akan dikemukakan identifikasi sebagai upaya mengenali titik sentral permasalahan sehubungan dengan karir dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara.

1. Identifikasi Masalah

Secara kuantitatif, dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara dikategorikan ke dalam dosen tetap, dosen tidak tetap dan dosen luar biasa. Dosen tetap terdiri dari dosen tetap Yayasan dan dosen tetap Kopertis.

Selama kurun waktu 1995-1998 dosen tetap baik Yayasan maupun Kopertis, luar biasa dan tidak tetap berjumlah 43 orang, terdiri dari 20 orang dosen tetap Yayasan, 18 orang dosen Kopertis, dan 5 (lima) orang dosen luar biasa. Jika dilihat dari Ketentuan Pokok dan Organisasi UNINUS, terdapat 7 (tujuh) unsur sebagai pengelola di lembaga tersebut. Unsur-unsur ini merupakan pejabat yang berfungsi sebagai pimpinan universitas, fakultas, jurusan, program studi dan kepala LPPM, UPT, pelaksana administratif.

Dari sederetan jabatan struktural tersebut, sebagian berada di Fakultas Hukum, jika dibandingkan dengan fenomena-fenomena yang dipaparkan pada bagian latar belakang masalah di atas, diakui terdapat berbagai kelemahan. Kelemahan itu justru bermula dari rekrutmen dosen yang disertai tugas dan tanggung jawab bukan berdasarkan prestasi, akan tetapi merujuk pada pola senioritas atau rekomendasi pihak tertentu. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut dalam kondisi yang memprihatinkan tentunya menghambat produktivitas Universitas secara makro.

2. Perumusan Masalah

Setelah mengenali gejala-gejala yang terjadi dalam proses pengembangan karir dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara, maka terdapat sejumlah masalah yang menarik untuk dirumuskan. Masalah penelitian ini akan dirumuskan dalam kalimat berikut ini.

- a. Sampai sejauh mana pengembangan karir tenaga kependidikan yang dilaksanakan di lingkungan Fakultas Hukum UNINUS saat ini?.
- b. Hal-hal apa saja yang ditemukan didalam menetrapkan dan mengembangkan pembinaan karir tenaga kependidikan yang dilakukan oleh Fakultas Hukum UNINUS.
- c. Model rancangan pengembangan karir yang bagaimana sebaiknya diterapkan di Fakultas Hukum UNINUS dalam pembinaan selanjutnya.

C. Alur Berpikir dan Fokus Penelitian

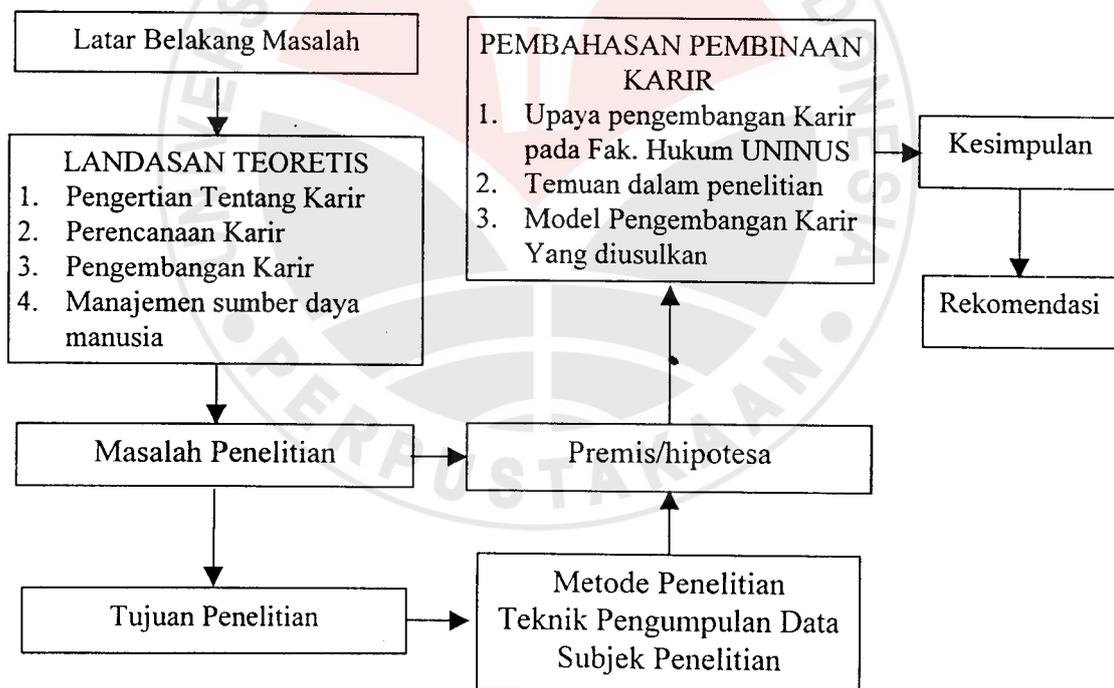
Pengembangan karir selalu menjadi sorotan diberbagai pertemuan formal, baik oleh kaum akademisi, pemerintahan, maupun kalangan bisnis.

Pada prinsipnya karir merupakan rangkaian kegiatan kerja yang terpisah, berubah, berkesinambungan yang dapat memberikan ketentraman dan bermakna dalam hidup seseorang. Perubahan karir secara vertikal selalu dijadikan dambaan setiap orang. Justru itu karir harus dibina dan dikembangkan melalui suatu program yang terencana. Pengembangan karir merupakan suatu paket yang bertujuan untuk peningkatan kualitas individu dan kualitas organisasi. Demikian pentingnya pengembangan karir bagi individu dan organisasi, diperlukan suatu sistem yang mengatur secara sistematis dan transparan agar pengembangan karir berjalan sesuai pedoman dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir dilakukan berdasarkan pola pekerjaan berurutan dengan sasaran yang jelas. Titik sentralnya memungkinkan seseorang meniti jalur yang didasari atas; (1) kemampuan intelektual, (2) kepribadian dalam kepemimpinan. Pengembangan karir yang didasari atas kemampuan intelektual

dan kepribadian serta memiliki kemampuan manajerial dapat dijadikan syarat pengambilan kebijakan perekrutan untuk posisi tertentu.

Konsep-konsep di atas dijadikan acuan berpikir dalam penelitian ini. Secara sistematis pengembangan karir yang dijadikan acuan tersebut mencakup tiga jenjang karir dengan kelompok karir awal, karir menengah dan karir akhir. Dengan mengacu pada konsep di atas dibuat suatu visualisasi alur pikir dan fokus yang mengarahkan peneliti pada suatu pelaksanaan penelitian dengan mengungkapkan aspek-aspek mulai dari menyajikan latar belakang masalah hingga produk dan saran penelitian untuk pembinaan dan pengembangan program karir di Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara, seperti terlihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 3.

ALUR BERPIKIR DAN FOKUS PENELITIAN

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran pengembangan karir tenaga kependidikan Universitas Islam Nusantara (khususnya dosen Fakultas Hukum). selanjutnya diusulkan model rancangan pengembangan karir alternatif dalam upaya meningkatkan relevansi kebutuhan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional.

Disamping itu, penelitian yang dilaksanakan ini bertujuan untuk memperoleh data-data dan informasi-informasi tentang permasalahan pengembangan karir di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Gambaran tentang pengembangan karir tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Hukum UNINUS saat ini.
2. Hal-hal yang mendasar ditemukan dalam pelaksanaan pengembangan pembinaan karir tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum UNINUS.

Kemudian dari kedua hal tersebut penulis mengusulkan model rancangan pengembangan karir alternatif untuk diterapkan pada Fakultas Hukum UNINUS dalam menciptakan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional guna pemanfaatannya kemudian pada jabatan-jabatan struktural sebagai tujuan dari pengembangan karir.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang pengembangan karir tenaga kependidikan Universitas Islam Nusantara, terutama berkaitan dengan kebutuhan pengembangan karir yang relevan dengan tuntutan lembaga diharapkan akan bermanfaat bagi Kopertis, pimpinan Yayasan, pimpinan Universitas, pimpinan fakultas dan pihak senat sebagai informasi masukan kebijakan mendatang. Sedangkan bagi tenaga

kependidikan diharapkan sebagai bahan introspeksi untuk menilai diri, terutama ditinjau dari segi proporsi jabatan, peluang dan tantangan dalam pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan kemampuan profesional.

Khusus bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini merupakan proses penambahan wawasan terutama dalam mengkaji substantif pengembangan karir tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi yang memiliki akar permasalahan sangat kompleks, rumit dan sangat menantang. Permasalahan itu juga akan dianalisis dengan pendekatan kualitatif dalam bidang sosial sebagai disiplin baru bagi peneliti yang mengungkapkan proses pengembangan karir di lingkungan pendidikan. Disiplin baru dan model penelitian kualitatif tentunya menambah perbendaharaan wawasan penelitian ilmiah.

