

ABSTRAKSI

Menyoroti upaya pengembangan personal secara terprogram dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja yang dapat dilihat pada pelaksanaan fungsi dosen, nampaknya masih perlu dipertanyakan sejauhmana upaya tersebut memberikan kontribusi atau membawa dampak bagi peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan sekaligus menganalisis pelaksanaan pengembangan personal dengan studi kasus penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Bandung dan Politeknik Industri & Niaga Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja dosennya. Hal ini dimaksudkan sebagai suatu langkah awal yang bersifat dasar dalam rangka mencapai tujuan untuk menemukan dan mensistematisasikan aktifitas yang akan dilakukan dengan sumber daya optimal dan hasil yang maksimal.

Studi ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan dan menjelaskan Pengembangan Dosen baik yang dilakukan secara formal maupun mandiri dalam mempengaruhi kualitas kinerjanya, terutama ditinjau dari sudut konsep pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam thesis ini adalah: Faktor-faktor apa saja yang terkait dalam Pengembangan Dosen sehingga dapat meningkatkan kinerjanya ?. dengan pertanyaan penelitian mengenai 1) Faktor apa yang menjadi dasar kebijakan dalam Pengembangan Dosen. (2) Faktor-faktor manakah yang dominan dalam pengembangan dosen yang dapat meningkatkan kinerja dan 3) Potensi, kekuatan, juga kelemahan, ancaman dan kendala apa yang ada dalam pelaksanaan pengembangan personal, serta bagaimana cara memanfaatkan atau cara mengatasinya.

Dari temuan penelitian dan bahasan penelitian yang dikonfirmasi dengan kajian pustaka didapat kesimpulan:

Dasar kebijakan pengembangan dosen secara umum tersurat di dalam Rencana Induk Pengembangan dari Perguruan Tinggi. Dasar kebijakan lain adalah dengan memperhatikan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh lembaga seperti kebutuhan dosen dan dana yang tersedia.

Pengembangan dosen memegang peranan penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan tinggi, dan upaya pengembangan dosen tersebut dalam berbagai bentuk wujudnya baik yang berbentuk formal institusional maupun yang dilakukan sebagai upaya mandiri individual yang didasarkan pada kesadaran dan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas akademiknya telah ada dan dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan pengembangan dosen ditemukan beberapa kecenderungan menurut karakteristik-karakteristik tertentu. Kecenderungan yang dimaksud terlihat dalam berbagai bentuk maupun wadah pengembangan dosen yaitu: pengiriman dosen untuk studi lanjut ke pasca sarjana, penataran dan latihan dosen, seminar-seminar dan diskusi-diskusi ilmiah, bimbingan akademik dosen senior terhadap dosen junior, pengembangan dosen yang dilakukan secara mandiri dan lain sebagainya.

Di UNISBA sudah ada usaha dan bentuk program pengembangan dosen, yang didukung oleh berbagai pihak meskipun belum direncanakan dan dilaksanakan secara maksimal karena terbentur beberapa kendala. Namun demikian, dengan

keterbukaan dan keinginan untuk mengembangkan diri, maka diusahakan berbagai cara untuk mengatasinya, sehingga pengembangan dosen yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Tidak demikian halnya yang terjadi di PPoliteknik Industri & NiagaBandung (PINB), Manajemen Pengembangan personil untuk Staf Dosen belum disusun dalam suatu bentuk perencanaan yang terprogram sehingga pengembangan dosen dilaksanakan hanya secara temporal dan apabila dianggap perlu dan mendesak saja.

Faktor Pendukung sehingga beberapa kegiatan pengembangan dosen tetap dapat terlaksana adalah berkat adanya dukungan dari berbagai pihak yaitu pihak Yayasan, Lembaga Pimpinan Perguruan Tinggi dan kerja sama di antara sesama dosen.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan dosen di lapangan adalah masalah dosen pribadi, dan sulitnya mencari waktu untuk berkumpul secara lengkap serta terbatasnya dana yang ada. Kendala ini terjadi di Unisba, sedangkan di PINB lebih banyak lagi kendala yang dihadapi. Di PINB program pengembangan dosen bukanlah merupakan prioritas utama sehingga banyak kebijakan yang tidak kondusif untuk para dosen yang ingin studi lanjut. Kendala lain adalah keterbatasan dana dan masalah pribadi dosen ditambah dengan kendala dikarenakan kurangnya dosen senior yang mau membimbing dosen junior dan masa kerja dosen yang relatif muda.

Dalam penelitian ini didapat temuan bahwa dosen yang telah mengikuti program pengembangan dosen dalam bentuk studi lanjut ke S2 dan S3 menunjukkan kinerja akademik yang telah memenuhi harapan, demikian juga dengan dosen yang sudah berstatus senior. Sementara sebagian dari dosen yang masih junior terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kecenderungan kinerja akademik yang belum memadai sebagaimana yang diharapkan. Penilaian tersebut didasarkan pada beberapa kriteria antara lain segi penguasaan materi pengetahuan dari sejumlah dosen junior, keterampilan Profesional sebagai dosen dan keterampilan dalam hubungan manusia serta kegiatan penelitian dan penulisan karya ilmiah, seminar serta karya pengabdian masyarakat.