

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut Wardiman Djojonegoro (1994) pada awal abad ke 21, diperkirakan Indonesia akan termasuk ke dalam jajaran negara-negara industri baru di kawasan Asia Pasifik. Persaingan antar bangsa di dunia untuk mengejar kekuatan ekonomi akan diwarnai oleh persaingan yang ketat dalam penguasaan ilmu dan teknologi. Dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk menghasilkan produk-produk industri yang dapat bersaing di dunia, maka kebutuhan Indonesia akan ilmuan dan teknokrat yang menguasai berbagai bidang ilmu dan teknologi akan berkembang dengan sangat pesat pula. Ditambahkan oleh beliau pada dasarnya Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia memiliki tiga peran. Pertama, sebagai wahana pengembangan sumber daya pembangunan yang terampil. Kedua sebagai wahana proses alih teknologi. Dan ketiga, sebagai lembaga mitra dalam perencanaan dan pemecahan problematika pembangunan. Dalam posisi demikian, sudah sewajarnya tiap PT harus mengembangkan diri sebagai pusat keunggulan dalam pengembangan teknologi (Kompas 28/12/1994). Perguruan Tinggi harus tampil ke depan. Kebijakan global PT hendaknya dititik beratkan pada perwujudan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga yang memimpin dan

memegang kendali dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta pengembangan sumber daya manusia (Fakry Gaffar, 1944).

Perguruan Tinggi juga harus bersikap terbuka terhadap dunia di luarnya. Ia harus memahami pula aspirasi bangsanya. Dan harus mengambil bagian dalam upaya besar pembangunan bangsanya. Dengan demikian PT tidak akan terjebak menjadi "menara gading", yang sudah ketinggalan zaman. Melainkan menjadi pusat intelektual yang mampu memuliakan derajat bangsanya, memuliakan derajat manusia dan kemanusiaan.

Semua itu baru akan terwujud jika PT menempatkan soal kualitas (quality) sebagai suatu keharusan. Untuk itu, peningkatan kualitas proses belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan yang profesional di bidangnya serta relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan, serta meningkatkan penelitian dan pengamalan ilmu kepada masyarakat sebagai perwujudan dari misinya harus dilakukan secara sistematis, terpadu dan terus menerus. Akhirnya, komitmen terhadap mutu hendaknya menjadi obsesi dan perjuangan yang mengiringi setiap derap langkah civitas akademika semua PT di tanah air.

Universitas Bengkulu (UNIB), sebagai salah satu Universitas negeri termuda di tanah air — kecuali dengan Universitas Timor Timur (UNTIM)— telah menempatkan komitmen mutu ini semenjak Perguruan Tinggi ini berdiri di tahun 1982. Salah satu strategi yang ditempuh untuk meningkatkan mutu adalah dengan jalan mengembangkan staf pengajar secara terencana,

sistematis, dan berkesinambungan.

Memberikan prioritas pada peningkatan mutu tenaga pengajar dipandang tepat karena mereka menduduki posisi "kunci" sehubungan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan tinggi. Sebagaimana dikatakan oleh Oteng Sutisna (1983:13) bahwa, pada kata akhir mutu pendidikan bergantung pada mutu personil pengajar — *the man behind the gun* (Oteng Sutisna, 1983:13). Khusus di perguruan tinggi, salah satu personil yang sangat menentukan kualitas layanan adalah dimiliki tidaknya tenaga dosen yang bermutu. Sebagaimana dikatakan oleh Jusuf Hanafiah, dkk (1994) bahwa, tercapai tidaknya mutu pendidikan tinggi yang diharapkan ditentukan terutama oleh mutu para dosen di setiap bidang ilmu yang dibinanya.

Berkat usaha peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pengajar tersebut, maka walaupun UNIB tergolong masih muda usia, namun perguruan tinggi ini telah memiliki komposisi tenaga pengajar yang cukup memadai baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas (khususnya kualifikasi tingkat pendidikan).

Berdasarkan data yang ada di bagian kerja sama UNIB, sampai dengan bulan September 1995, institusi ini sudah memiliki 537 orang dosen. Dari jumlah dosen sebanyak itu, 27 orang (5%) sudah bergelar Doktor (S3), 207 orang (39%) Magister (S2). Sedang studi S3 sebanyak 41 orang (8%), sedang studi S2, 122 orang (23%). Sisanya S1 masih 140 orang (26%).

Salah satu Keputusan Senat UNIB tahun 1988, telah mene-

tapkan suatu kebijakan untuk mengembangkan staf pengajar lewat jalur studi lanjut baik di dalam maupun di luar negeri. Dengan pengembangan dimaksud, maka diharapkan pada tahun 2.000, 90% tenaga pengajar UNIB sudah bergelar Magister (S2), dan 20% sudah bergelar Doktor. Harapan ini dipandang sangat realistis karena:

Pertama, dalam usaha menjadikan UNIB sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik di pulau Sumatera, maka salah satu kebijakan yang ditempuh adalah mengirimkan sebanyak mungkin tenaga pengajarnya untuk studi lanjut ke jenjang S2 dan S3 baik di luar maupun di dalam negeri. Untuk memperlancar tekad itu Universitas Bengkulu memberikan keleluasaan bagi tenaga pengajar untuk melanjutkan studinya.

Kedua, motivasi tenaga pengajar UNIB untuk sekolah lanjut cukup tinggi. Berdasarkan data di bagian kerja sama UNIB setiap tahun rata-rata 50 orang tenaga pengajar mendaftarkan diri untuk studi lanjut. Dari jumlah pendaftar sebanyak itu, yang diterima rata-rata 35 orang. Tingginya motivasi ini di samping dorongan yang kuat dari pimpinan, juga karena erat kaitannya dengan rata-rata umur tenaga pengajar yang masih relatif muda (antara 27 sampai dengan 35 tahun).

Ketiga, setelah "Head Project" selesai, maka mulai tahun 1994/1995 UNIB oleh Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud telah ditetapkan sebagai salah satu di antara 10 PT yang mendapatkan Proyek Pengembangan Universitas dengan dana dari Bank Dunia. Sebagai catatan, UNIB hanya satu-satunya PT di Indone-

sia bagian barat (IBB) yang diikuti dalam proyek ini, sedangkan yang sembilan lainnya berada di Indonesia bagian timur (IBT). Proyek ini akan berlangsung selama 5 tahun. Salah satu komponen terbesar dalam proyek ini adalah peningkatan kualifikasi tenaga pengajar ke jenjang S2 dan S3 di luar negeri khususnya bidang science, pertanian, dan ekonomi.

Berdasarkan data dan uraian tersebut, maka dapatlah dinyatakan di sini, bahwa untuk saat ini saja UNIB telah menempatkan diri sebagai salah satu PTN yang memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan dosen di atas rata-rata nasional. Karena menurut keterangan Mendikbud (1995), ketika membuka Seminar Nasional Hasil Penelitian PT di Sawangan Bogor, secara nasional sekarang ini rata-rata PTN baru memiliki 22% tenaga pengajar yang bergelar S2 dan S3. Baru pada akhir akhir Pelita 6 diharapkan mencapai 50%.

Dengan kualifikasi tingkat pendidikan tenaga pengajar yang sebaik itu, seharusnya UNIB dapat berbuat banyak untuk meningkatkan pelaksanaan tridharma PT (pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat). Namun dalam realisasinya tidak sesederhana itu. UNIB menghadapi banyak kendala dalam memanfaatkan tenaga pengajarnya karena:

Pertama, jumlah program studi dan jumlah mahasiswa yang ada tidak seimbang mengakibatkan banyak dosen yang tidak mendapatkan tugas mengajar, apalagi kalau dosen dituntut harus mengajar sesuai dengan bidang keahliannya.

Kedua, kerja sama antara UNIB dengan pihak luar baik itu

dengan dunia industri, perguruan tinggi lain, serta badan pemerintah dan swasta masih sangat kurang, dengan demikian mengakibatkan pemanfaatan tenaga dosen oleh pihak luar pun masih sangat kurang pula.

Untuk menanggulangi masalah pertama, walaupun belum ada ijin resmi dari Depdikbud, pada tahun 1992 UNIB sudah membuka jurusan dan program studi baru sesuai dengan Pola Ilmiah Pokok dan Statuta UNIB. Program studi baru yang dibuka pada saat itu adalah di Fakultas Pertanian, yaitu (1) ilmu tanah, (2) mekanisasi pertanian, (3) kehutanan, (4) peternakan, dan (5) biologi laut. Dibukanya program baru tersebut karena tenaga pengajar serta fasilitas lainnya untuk proses belajar mengajar sudah tersedia.

Dengan dibuka program studi baru tersebut maka jumlah mahasiswa baru yang biasanya diterima sekitar 650 orang, maka tahun akademik 1992/1993 menjadi 1.150 orang. Namun, ternyata pembukaan program studi baru tersebut tidak mendapatkan ijin dari Depdikbud. Bahkan keluar surat kepada Rektor UNIB agar program studi baru yang telah dibuka tersebut segera ditutup. Dan urusan mahasiswa yang sudah terlanjur diterima sepenuhnya menjadi tanggung jawab UNIB, demikian antara lain bunyi surat yang dikeluarkan oleh Depdikbud itu.

Untuk menanggulangi masalah tersebut, pimpinan UNIB mengeluarkan kebijakan bagi mahasiswa baru yang kuliah di program studi yang tidak mendapatkan ijin dari Dikti untuk memilih tiga alternatif (1) tetap kuliah di UNIB dengan cara

pindah ke jurusan lain baik yang ada di Fakultas pertanian, maupun di Fakultas lain dalam lingkungan UNIB, (2) pindah ke perguruan tinggi lain baik negeri maupun swasta yang memiliki program studi yang sedang ditempuh untuk ini UNIB bersedia mengeluarkan surat keterangan pindah, dan (3) mengundurkan diri sebagai mahasiswa.

Peristiwa tersebut memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi UNIB agar menjadi perhatian di masa yang akan datang. Dimilikinya banyak tenaga pengajar yang sudah S2 atau bahkan S3 bukan secara otomatis membuat UNIB bisa dengan leluasa membuka program studi baru, karena untuk membuka program studi baru ada seperangkat persyaratan yang harus dipenuhi. Dosen hanya salah satu dari serangkaian persyaratan.

Kemudian untuk menanggulangi masalah kedua, yakni masih kurangnya pemanfaatan keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajarnya, UNIB menghadapi kendala yang jauh lebih besar lagi karena (1) jumlah industri yang membutuhkan tenaga ahli yang dimiliki UNIB masih sangat langka, (2) pada umumnya industri yang ada di Bengkulu merupakan cabang (anak perusahaan) yang kantor pusatnya di Jawa, karena itu jika mereka membutuhkan tenaga ahli, banyak yang diambil dari PT yang telah memiliki nama di pulau Jawa, (3) mungkin karena faktor pertama dan kedua maka menyebabkan sampai dengan tahun 1994 penandatanganan memorandum kerja sama antara UNIB dengan dunia industri masih sangat sedikit, kalau ada kerja sama

hanya yang bersifat temporer dan kasuistik belaka.

Kondisi tersebut di atas diperburuk lagi oleh belum adanya tindak lanjut dari program pengembangan staf yang dilakukan oleh pimpinan UNIB. Ada kesan yang sangat mendalam tidak lanjut itu diharapkan akan terjadi dengan sendirinya. Dengan perkataan lain praktis tidak terlihat adanya upaya yang sistematis di dalam membantu para lulusan melakukan penyesuaian diri serta berpartisipasi secara maksimal dalam tugas-tugas akademik. Sebaliknya, ada kesan bahwa asumsi yang digunakan oleh pimpinan UNIB adalah bahwa dengan keahlian tambahan yang dimiliki para lulusan dapat dengan sendirinya akan menampilkan unjuk kerja yang lebih baik, sehingga akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas-tugas, baik secara perorangan maupun kelembagaan.

Jika kondisi sebagaimana digambarkan di atas terus berlangsung maka diperkirakan banyak pihak yang akan mendapat kerugian. Bagi lulusan mereka bukan hanya tidak dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya, tetapi sekaligus menjadi ancaman terhadap jabatan akademiknya. Waktu, tenaga, biaya, serta aneka pengorbanan yang begitu besar lainnya akan menjadi sia-sia belaka. Dan yang lebih parah lagi kalau mereka merasa tidak berguna. Setelah dengan bersusah payah studi di pascasarjana dan memperoleh gelar Magister dan atau Doktor namun sekembali ke instansi asal pengetahuan dan keahlian mereka tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Bagi UNIB, kerugiannya adalah tenaga dosen yang memiliki

kualifikasi yang demikian baik tidak dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan Universitas. Bahkan pemerintah daerah pun akan dirugikan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik tidak dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memacu pembangunan dalam rangka mengejar ketinggalan dari propinsi lain. Beberapa kasus yang muncul di UNIB akhir-akhir ini adalah adanya dosen lulusan pascasarjana minta pindah dengan berbagai alasan. Bahkan ada yang rela melepaskan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil asalkan dapat pindah kerja. Kondisi ini jelas tidak dapat dibiarkan terus berlangsung. Karena kalau terus berlangsung dikhawatirkan akan terjadi *eksodus* secara besar-besaran tenaga ahli di UNIB ke instansi lain. Karena itulah maka dipandang penting untuk meneliti kinerja akademik lulusan program Pascasarjana sekembali mereka ke UNIB. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan UNIB dalam usahanya untuk lebih mengoptimalkan kinerja akademik lulusan Pascasarjana.

#### B. Permasalahan Penelitian

Memperhatikan permasalahan sebagaimana telah diketengahkan pada bagian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi *fokus penelitian* ini adalah: Bagaimanakah profil kinerja akademik dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana ? Dengan diketahui kinerja dimaksud, maka akan diketahui pula kontribusi pendidikan pascasarjana terhadap kinerja akademik mereka.

Untuk menemukan jawaban dari masalah yang menjadi fokus penelitian tersebut dirumuskan lagi ke dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah profil kinerja akademik dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana di bidang pendidikan?

Pertanyaan tersebut dibatasi mengenai hal-hal yang meliputi (a) memberikan kuliah, tutorial dan menguji, (b) menyelenggarakan kegiatan di laboratorium/praktek keguruan/praktek lapangan, (c) membimbing seminar mahasiswa, (d) membimbing KKN, (e) membimbing pembuatan skripsi, (f) bertugas dalam panitia ujian akhir, (g) membina kegiatan kemahasiswaan, (h) persiapan mengajar, (i) pelaksanaan kegiatan mengajar di kelas, (j) mengevaluasi kemajuan belajar mahasiswa, (k) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lulusan di bidang pendidikan, (k) usaha-usaha lulusan untuk meningkatkan kinerja di bidang pendidikan dan pengajaran, (l) dampak/manfaat pendidikan pascasarjana terhadap kinerja lulusan di bidang pendidikan.

2. Bagaimanakah profil kinerja akademik dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana di bidang penelitian?

Pertanyaan tersebut dibatasi mengenai hal-hal yang meliputi (a) mempublikasikan hasil penelitian, (b) mempertunjukkan karya seni, (c) mempublikasikan karya ilmiah, (d) menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah, (e) melakukan penelitian, (f) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

lulusan di bidang penelitian, (g) usaha-usaha lulusan untuk meningkatkan kinerja di bidang penelitian, (h) kualitas hasil penelitian para lulusan, (i) dampak/manfaat pendidikan pascasarjana terhadap kinerja lulusan di bidang penelitian.

3. Bagaimanakah profil kinerja akademik dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana di bidang pengabdian kepada masyarakat (PPM)?

Pertanyaan tersebut dibatasi mengenai hal-hal yang meliputi (a) memberikan latihan/penyuluhan/penataran kepada masyarakat, (b) memberikan pelayanan kepada masyarakat, (c) pengembangan dan penerapan hasil penelitian, (d) kaji tindak, (e) pengembangan wilayah, (f) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lulusan di bidang PPM, (g) usaha-usaha lulusan untuk meningkatkan kinerja di bidang PPM, (h) kualitas PPM yang dilakukan oleh para lulusan, (i) dampak/manfaat pendidikan pascasarjana terhadap kinerja lulusan di bidang pengabdian kepada masyarakat.

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja akademik dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana. Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis dapat diketahui kontribusi pendidikan Pascasarjana terhadap kinerja akademik dosen UNIB.

Secara khusus penelitian ini ditujukan untuk:

a. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana dalam bidang pendidikan.

b. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana dalam bidang penelitian.

c. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja dosen Universitas Bengkulu lulusan Pascasarjana dalam bidang PPM.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting dilaksanakan karena hasilnya memiliki arti praktis dan teoritis. Secara praktis, hasil penelitian ini sangat bermanfaat baik bagi Universitas Bengkulu maupun pihak-pihak terkait di luar Universitas Bengkulu.

### a. Bagi Universitas Bengkulu

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja akademik dosen UNIB lulusan program Pascasarjana. Hasilnya tentu sangat bermanfaat khususnya bagi UNIB. Kinerja akademik para lulusan perlu diketahui oleh segenap civitas akademika UNIB, khususnya pihak pimpinan dari Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, pembantu Dekan, Ketua Jurusan dan Program Studi. Kerja keras dan pengorbanan yang telah diberikan oleh UNIB selama ini dengan kebijakannya untuk

menyekolahkan tenaga pengajar memang tidak sia-sia, karena sebagaimana telah dinyatakan di muka kini UNIB telah memiliki jumlah lulusan Pascasarjana yang cukup banyak. Dengan dimilikinya asset yang demikian berharga sudah barang tentu logislah jika pihak UNIB mengharapkan kepada para lulusan untuk dapat meningkatkan kinerja akademiknya baik dari sisi kuantitas, lebih-lebih dalam hal kualitas.

Apakah harapan UNIB tersebut telah terwujud? Belum ada hasil penelitian yang coba untuk memberikan jawaban. Penelitian ini berusaha untuk menyajikan informasi yang kiranya dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan dimaksud. Dengan diketahuinya kinerja akademik para lulusan, akan memudahkan UNIB dalam membuat aneka kebijakan lanjut sehubungan dengan pembinaan dan pemanfaatan para lulusan. Apalagi, penelitian ini juga menyajikan rekomendasi yang kiranya dapat dimanfaatkan oleh UNIB.

#### b. Bagi Pihak yang Terkait di Luar UNIB

Bagi instansi-instansi terkait di luar UNIB, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan tentang gambaran kualifikasi dosen UNIB dan unjuk kerjanya sehingga memungkinkan pihak luar menjalin hubungan kerja sama dalam berbagai bidang antara lain penelitian, penataran, penyuluhan, seminar dan lain sebagainya.

Bagi pihak Dirjen Perguruan Tinggi di Jakarta hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam

pembuatan kebijakan khususnya tentang pengembangan UNIB di masa yang akan datang.

Bagi Tim Manajemen Program Doktor serta bagi Pengelola Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan di lingkungan Dikti Jakarta — yang dikenal selama ini sangat intensif berusaha mencari dana untuk memberikan bea siswa kepada para dosen PT untuk studi di program pascasarjana baik di dalam dan di luar negeri — hasil penelitian ini sangat berguna sebagai *feed back* guna mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi program penyekolahan tenaga pengajar khususnya dilihat dari unjuk kerja tenaga pengajar yang telah selesai S2 dan S3.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Secara teoritis hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya dalam bidang administrasi personal di Perguruan Tinggi. Karena sebagaimana diketahui, pengembangan administrasi personal di PT harus dilakukan secara terus menerus, seiring dengan semakin tinggi tuntutan masyarakat terhadap dunia perguruan tinggi. Untuk itu diperlukan berbagai macam penelitian sekitar masalah personal, khususnya tenaga pengajar di PT, sehingga diharapkan aplikasi dari administrasi personal di PT menjadi efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan PT itu sendiri.

#### D. Penjelasan Konsep

Agar tidak terjadi kesalah pahaman, maka berikut akan diberikan penjelasan terhadap konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini. Konsep dimaksud adalah (1) kinerja dosen dalam melaksanakan tugas akademik, dan (2) lulusan program Pascasarjana.

##### 1. Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Tugas Akademik

Di dalam Kamus Besar Indonesia (BP, 1985: 503) didifenisikan "kinerja" sebagai: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Lembaga Administrasi Negara (LAN, 1992) menyatakan, kinerja merupakan terjemahan bebas dari kata inggris "performance", yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ penampilan kerja.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugas akademik adalah perilaku *aktual nyata* dan atau perilaku *yang dapat diamati* yang ditampilkan oleh para dosen lulusan program Pascasarjana dalam pelaksanaan tugas-tugas akademik, yaitu tugas di bidang pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Adapun tugas-tugas akademik yang dimaksud sesuai dengan ketentuan sebagaimana ditunjukkan dalam Surat Keputusan Menteri Penertiban Aparatur Negara (Menpan) No.59/MENPAN/1987 tentang *Angka Kredit Bagi Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi*, yang kemudian disempurnakan dengan Surat

Keputusan Menpan No. 13/MENPAN/ 1988, serta aturan-aturan lain yang mengiringinya.

Kinerja akademik para lulusan dalam penelitian ini dilihat dari beberapa segi: segi kuantitas, segi kualitas, usaha-usaha para lulusan untuk meningkatkan kinerja akademik, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, serta dampak studi di Pascasarjana terhadap kinerja akademik para lulusan.

## 2. Lulusan Pascasarjana

Yang dimaksud dengan lulusan Pascasarjana (untuk selanjutnya dalam penelitian ini disebut *lulusan*, kecuali dinyatakan khusus) adalah tenaga pengajar UNIB yang telah menyelesaikan pendidikan pada program Pascasarjana baik tingkat Magister (S2) maupun Doktor (S3) di dalam maupun di luar negeri. Pada saat pengumpulan data penelitian ini, mereka tercatat secara resmi sebagai tenaga pengajar UNIB dan berada di UNIB — dalam arti tidak sedang sekolah atau mendapatkan tugas lain sehingga yang bersangkutan tidak berada di UNIB dalam waktu yang cukup lama.

### E. Premis dan Kerangka Pemikiran Penelitian

Pembangunan pendidikan tinggi di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional masih menghadapi banyak permasalahan. Satu di antaranya masalah kuantitas tenaga edukatif yang berkualitas. Padahal fungsi tenaga dosen di perguruan tinggi demikian dominan dalam rangka pencapaian tujuan dan fungsi

perguruan tinggi. Dosen dengan segala kepribadiannya merupakan instrumental input tempat tujuan perguruan tinggi dipertaruhkan.

Mengingat fungsi dosen yang demikian strategis ditambah lagi dengan tuntutan terhadap dunia perguruan tinggi agar semakin mampu merespon kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka perguruan tinggi dituntut menyelenggarakan program pengembangan tenaga dosen. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan jalan menyekolahkan mereka ke program Pascasarjana baik di dalam maupun di luar negeri.

Seiring dengan bertambahnya perguruan tinggi yang membuka program Pascasarjana, dan ditunjang lagi oleh kebijakan Depdikbud dengan menyediakan bea siswa dalam jumlah yang cukup memadai, maka dari tahun ke tahun semakin bertambah banyak saja tenaga dosen yang berkesempatan sekolah lanjut.

Walaupun program pengembangan dosen dimaksud nampaknya telah dilakukan secara serius, namun pada umumnya tindak lanjut dari program pengembangan staf itu belum ditata sebagaimana mestinya, bahkan ada kesan bahwa upaya tindak lanjut diharapkan akan terjadi dengan sendirinya. Dengan perkataan lain belum terlihat adanya upaya yang sistematis di dalam membantu para lulusan melakukan penyesuaian kembali sepulang mereka dari tugas belajar, atau di dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh. Nampaknya asumsi yang digunakan dalam hal ini adalah — dengan keahlian yang baru— para lulusan dengan sendirinya

akan menampilkan unjuk kerja yang lebih baik, sehingga akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas-tugas, baik secara perorangan maupun secara kelembagaan.

Padahal baik tidaknya kinerja seorang staf dalam suatu lembaga tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang mereka miliki. Sesuai dengan teori perilaku organisasi, maka unjuk kerja manusia organisatoris (termasuk dosen) ditentukan banyak faktor baik dari dalam dirinya maupun di luar dirinya. Pada level diri sendiri hal-hal yang menentukan tingkat performansi kerja ditentukan oleh persepsi, sikap, nilai-nilai, kepuasan kerja, motivasi dan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dosen itu sendiri. Ketersediaan prasarana dan sarana belajar di rumah, kesejahteraan hidup merupakan dua contoh lingkungan fisik yang baik secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi unjuk kerja seorang dosen.

Seorang dosen di perguruan tinggi tidak hanya bekerja sendiri, tetapi selalu terlibat dalam suatu kelompok kerja (work group). Secara demikian, maka unjuk kerjanya juga tidak terlepas faktor dinamika perilaku kelompok kerjanya. Dinamika perilaku kelompok kerja ini ditentukan oleh perilaku interpersonal anggotanya, tujuan, nilai, dan kekuatan kelompok.

Akhirnya dalam konteks sistem organisasi, maka perilaku seorang tenaga pengajar juga ditentukan oleh perilaku organisasi (perguruan tinggi) tempat mereka bekerja. Perilaku organisasi ini sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara

lain: lingkungan eksternal dan internal, komunikasi, pengembangan organisasi, filsafat personal, kepemimpinan, manajemen perubahan, manajemen konflik, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan oleh dosen.

Melihat begitu banyak variabel yang menentukan kinerja akademik seorang tenaga pengajar, maka diperlukan upaya yang sistematis untuk mencegah kemunduran (*decay*) keahlian intelektual dan profesional yang telah dimiliki melalui pendidikan di pascasarjana.

Asumsi bahwa keahlian baru akan dengan sendirinya menghasilkan perbaikan, tidak dapat dipertahankan. Program pengembangan staf tidak akan membuahkan dampak maksimal bagi pengembangan lembaga bila tidak disertai dengan upaya sistematis dari para pemimpin lembaga untuk melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan, memberdayakan staf (*empowering-staff*) agar mereka tidak hanya mampu masuk dan menyesuaikan diri kembali ke dalam lingkungan personal dan kelembagaan yang telah lama mereka tinggalkan, serta menyediakan kesempatan untuk memancing serta mengerahkan urunan mereka bagi peningkatan mutu program akademik khususnya, serta pelaksanaan tri-dharma pada umumnya.

Berkaitan dengan uraian di atas serta berdasarkan kajian teoritis yang telah peneliti lakukan, maka dirumuskanlah premis-premis penelitian ini sebagai berikut:

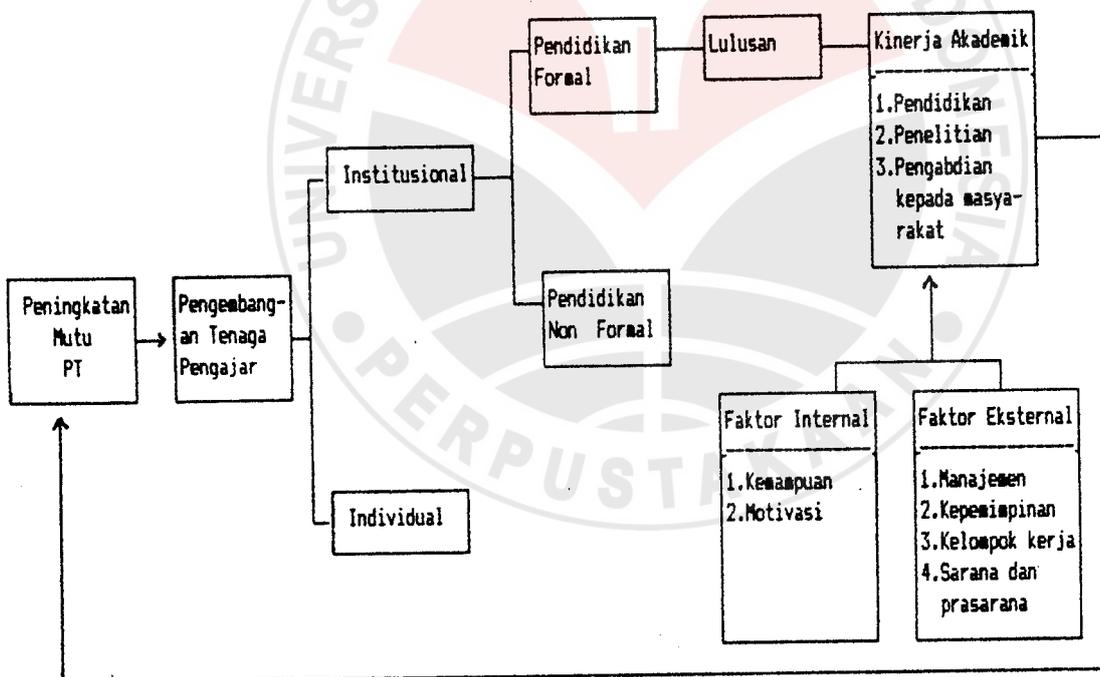
Premis 1. Kinerja akademik tenaga pengajar secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Premis 2. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja akademik tenaga pengajar adalah: kemampuan, dan motivasi.

Premis 3. Faktor eksternal yang mempengaruhi performansi tenaga pengajar adalah manajemen, kepemimpinan, kelompok kerja, sarana dan prasarana.

Keseluruhan proses pelaksanaan penelitian ini jika divisualisasikan ke dalam kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat dalam gambar pada halaman berikut.

GAMBAR 1  
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN



## F. Sistematika Penulisan Laporan

Laporan penelitian ini berisi enam bab dan disusun dalam suatu sistematika sebagai berikut:

Bab I, *Pendahuluan* yang berisi pembahasan mengenai (A) Latar belakang, (B) Permasalahan penelitian, (C) Tujuan dan manfaat penelitian, (D) Penjelasan konsep, (E) Premis dan kerangka pemikiran penelitian, dan (F) Sistematika penulisan laporan.

Bab II, *Tinjauan Pustaka*, mengetengahkan pembahasan mengenai (A) Konsep Administrasi Pendidikan, (B) kedudukan Permasalahan Penelitian Dalam Ruang Lingkup Administrasi Pendidikan, (C) Organisasi perguruan tinggi sebagai sistem terbuka, (D) Tenaga pengajar di perguruan tinggi dan mutu akademik, (E) Pengembangan tenaga pengajar di perguruan tinggi, (F) Kinerja akademik tenaga pengajar, (G) Hasil penelitian sebelumnya, dan (H) Intisari studi kepustakaan dan kaitannya dengan masalah penelitian.

Bab III, *Metodologi Penelitian*, yang berisi pembahasan mengenai, (A) Metode penelitian, (B) Sumber data penelitian, (C) Tahap-tahap penelitian, (D) Strategi analisis data penelitian, (E) Proses Pemantapan, Keterpercayaan Proses, dan Hasil Penelitian.

Bab IV, *Data dan Analisis Hasil Penelitian*, yang berisi pembahasan tentang, (A) Sekilas tentang UNIB, (B) Pengembangan dosen dan hasil-hasilnya, (C) Kinerja akademik lulu-

san, yang meliputi: (1) kinerja lulusan di bidang pendidikan, (2) kinerja lulusan di bidang penelitian, dan (3) kinerja lulusan di bidang pengabdian kepada masyarakat.

Bab V, yang mengetengahkan tentang, (A) Pokok-pokok temuan penelitian, (B) Pembahasan, dan (C) Implikasi hasil penelitian.

Kesimpulan dan rekomendasi disajikan pada Bab terakhir, yaitu Bab VI.

