

ABSTRAKSI

Menyoroti upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara terprogram dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja yang dapat dilihat pada pelaksanaan fungsi dosen, nampaknya masih perlu dipertanyakan sejauhmana upaya tersebut memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja dosen, yang pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan sekaligus menganalisis proses pelaksanaan pengembangan SDM dosen dengan studi kasus penelitian di STKIP PGRI Sukabumi dalam upaya meningkatkan kinerja dosennya. Hal tersebut dimaksudkan sebagai suatu langkah awal yang bersifat dasar dalam rangka mencapai tujuan untuk menemukan dan mensistematiskan kegiatan yang dilakukan dengan sumber daya optimal dan hasil yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan dan menjelaskan pengembangan SDM dosen yang dilakukan secara formal maupun mandiri dalam hubungannya dengan kualitas kinerja dosen, 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 SDM dosen sehingga dapat meningkatkan kinerjanya ? Dengan pertanyaan penelitian : (1) Faktor apa yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pengembangan SDM dosen ? (2) Bentuk-bentuk pengembangan SDM dosen yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja ? (3) Faktor pendukung atau faktor kendala apa yang ada dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen, dan bagaimana cara mengatasinya.

Dari temuan penelitian dan bahasan penelitian yang ditegaskan dengan landasan teori diperoleh kesimpulan yaitu :

Dasar kebijakan pengembangan SDM dosen secara umum tersurat di dalam Rencana Induk Pengembangan (RIP) dari perguruan tinggi. Dasar kebijakan lain adalah dengan memperhatikan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh lembaga, seperti kebutuhan dosen dan dana yang tersedia.

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

Dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen ditemukan beberapa kecenderungan menurut karakteristik tertentu. Kecenderungan yang dimaksud terlihat dalam berbagai bentuk maupun wadah pengembangan SDM dosen yaitu : pengiriman dosen untuk studi lanjut ke pascasarjana, penataran dan latihan dosen, pertemuan-

pertemuan ilmiah, pembinaan dosen senior terhadap dosen junior, pengembangan SDM dosen secara mandiri dan lain sebagainya.

Di STKIP PGRI Sukabumi sudah ada usaha dan bentuk program pengembangan SDM dosen yang didukung oleh berbagai pihak, tetapi belum direncanakan dan dilaksanakan secara maksimal karena terbentur beberapa kendala. Namun begitu, dengan keinginan untuk mengembangkan diri, maka diusahakan berbagai cara untuk mengatasinya sehingga program pengembangan SDM dosen dapat terlaksana.

Faktor pendukung sehingga beberapa kegiatan pengembangan SDM dosen dapat dilaksanakan yaitu berkat adanya dukungan dari pihak yayasan, pimpinan lembaga perguruan tinggi, serta kerja sama di antara sesama dosen.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen yaitu program pengembangan SDM dosen bukanlah merupakan prioritas utama, sehingga banyak kebijaksanaan yang tidak kondusif, masalah dosen pribadi, sulitnya mencari waktu untuk berkumpul secara lengkap, serta terbatasnya dana yang tersedia.

Dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa dosen yang telah mengikuti program pengembangan SDM dosen, dalam bentuk pendidikan lanjut pascasarjana (S2 atau S3) menunjukkan kinerja akademik yang memenuhi harapan, demikian pula dengan dosen yang berstatus senior. Sementara itu, sebagian dari dosen junior terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kecenderungan kinerja akademik yang belum memenuhi atau memadai sebagaimana yang diharapkan. Penilaian tersebut didasarkan pada beberapa kriteria yaitu segi penguasaan materi pengetahuan dari sejumlah dosen junior, kegiatan penelitian dan penulisan karya ilmiah serta karya pengabdian pada masyarakat.

Melihat kecenderungan yang ada berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti merekomendasikan perlunya penanganan yang lebih efektif dalam proses pengembangan SDM dosen dengan menerapkan proses pengembangan SDM dosen yang baik (lihat hal.117), perlunya program pendidikan pascasarjana (S2 dan S3) dengan mengambil bidang-bidang studi strategis dan relevan bagi kepentingan dunia ilmu di masa datang, program-program penataran atau pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dosen nampaknya akan tetap diperlukan, perlunya dikembangkan hubungan fungsional yang bermakna antara dosen senior selaku pembina dan junior yang dibina, perlunya dibentuk suatu tim atau komisi khusus yang menangani pengembangan SDM dosen, perlu adanya evaluasi terhadap manajemen perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM dosen untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM dosen selanjutnya.