

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi abad 21 yang mengalami transformasi dalam segala aspek kehidupan manusia, seperti aspek ekonomi, sosial budaya, politik, serta pendidikan. Proses transformasi tersebut dapat dirangkum dengan istilah globalisasi. Globalisasi kehidupan manusia sebagian sudah dapat diramalkan arahnya, namun sebagian lagi masih merupakan teka-teki. Kekuatan yang besar dan berjalan begitu cepat melanda kehidupan berbangsa, negara, masyarakat, serta lembaga-lembaga organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi, dituntut untuk mempersiapkan diri bukan saja agar tetap *survive* dalam kehidupan global yang penuh persaingan, tetapi juga kerja keras dan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Hal tersebut menuntut lembaga pendidikan tinggi untuk mempunyai wawasan masa depan, visi dan misi yang dapat dituangkan dalam suatu rencana pengembangan untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja organisasi agar tetap mampu bersaing dan berkualitas.

Salah satu aspek atau sektor kehidupan yang harus menyeimbangkan dan mengantisipasi perubahan-perubahan sebagai akibat transformasi adalah sektor pendidikan. Proses pendidikan pada hakekatnya, “merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu proses untuk mengungkapkan potensi-potensi yang ada pada manusia sebagai individu, yang selanjutnya dapat memberikan kontribusi kepada keberdayaan masyarakat lokal, nasional, dan bahkan masyarakat global” (H.A.R. Tilaar : 1997: 132).

Agar proses pendidikan tersebut menghasilkan out put yang berkualitas, maka salah satunya diperlukan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas pula, yang secara kontinue dapat menyeimbangkan dan mengantisipasi terhadap tuntutan dan perubahan-perubahan aspirasi yang

berkembang di masyarakat. Salah satu lembaga pendidikan yang turut berperan dalam menghasilkan individu-individu potensial adalah lembaga pendidikan tinggi (perguruan tinggi).

Misi dari Perguruan Tinggi, menurut PP No.60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi yaitu :

- 1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan mengembangkan, dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan teknologi dan/atau kesenian;
- 2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kehidupan nasional.

Fungsi Perguruan Tinggi dalam pembangunan nasional di antaranya yaitu :

- a) Sebagai penghasil agen-agen perubahan yang mampu mendorong dan memelopori perubahan dalam berbagai aspeknya menuju masyarakat modern.
 - b) Pencipta dan pendukung ide-ide yang selalu hidup, dan
 - c) Pemberi sumbangan bagi kemajuan intelektual dan sosial di masyarakat.
- (Sonhaji, 1990 : 15)

Dari uraian tersebut di atas, nampak bahwa perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan dihadapkan pada tuntutan aspirasi masyarakat, di mana tuntutan dan kebutuhan itu semakin kompleks dan berat pada era globalisasi saat ini karena hal itu sejalan dan beriringan dengan perkembangan serta pertumbuhan masyarakat itu sendiri yang lajunya begitu cepat.

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sukabumi sebagai lembaga pendidikan tinggi dan sebagai *partner in progress* dalam pembangunan pendidikan khususnya, tentu dituntut untuk mempunyai kadar peningkatan daya saing dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya dalam pelayanan kepada masyarakat. Artinya, pihak lembaga pendidikan tinggi harus menyesuaikan diri dengan tuntutan dan permintaan pasar atau pihak yang berkepentingan (*stake holders*). Karena perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tidak dapat hidup berdiri sendiri dari masyarakat atau lingkungannya.

Seperti dibahas dalam Konferensi Pendidikan Indonesia tanggal 23 - 24 Februari 1999, bahwa "paradigma baru pendidikan tinggi Indonesia pada dasarnya bertumpu pada tiga tungku

utama yakni kemandirian dalam pengelolaan atau otonomi, akuntabilitas (*accountability*) dan jaminan mutu (*quality assurance*)” (Task Force Dikti, 1999 : 4)

Agar lembaga pendidikan tinggi mampu mengelola sendiri, mempunyai kadar daya saing (*competitiveness*) yang tinggi (*akuntabilitas*), serta berkualitas, maka salah satu komponen sumber daya yang turut menentukan kualitas pelayanan lembaga pendidikan tinggi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pengajarnya (*dosennya*). Dimana salah satu indikator kualitas pelayanan lembaga pendidikan adalah proses belajar mengajar (PBM) yang efektif dan efisien. Dan “tenaga dosen merupakan salah satu faktor penting yang turut berperan dalam efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar” (E. Kusmana, 1985 : 25).

Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia, perlu memperhatikan upaya pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya terutama dosen, agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dosen tidak tertinggal oleh kemajuan iptek, tetapi diusahakan selalu sejalan dan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perkembangannya semakin pesat pada era industrialisasi dan globalisasi saat ini.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga adalah pengembangan sumber daya manusia yang pelaksanaannya tidak terlepas dari jalinan fungsi manajemen secara keseluruhan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Fungsi-fungsi yang berkaitan dan merupakan suatu mata rantai manajemen SDM itu adalah : Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*), rekrutmen (*recruitment*), seleksi (*selection*), orientasi dan penempatan (*orientation and placement*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), perencanaan karier (*career planning*), dan kompensasi (*compensation*) (William B. Werther, Jr. and Keith Davis: 1996).

Pengembangan sumber daya manusia perlu direncanakan secara seksama, dengan tetap memperhatikan faktor kemanusiaan, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Pengembangan SDM yang ditujukan untuk dosen diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas dosen sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Meski diakui bahwa persoalan mutu pendidikan pada dasarnya tidak berdiri sendiri. Hal tersebut berkaitan dengan kebijaksanaan dan proses manajemen lainnya, khususnya manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, rekrutmen, pengangkatan dan pembinaan personil pada satu sisi serta kelemahan komitmen, keberanian serta kemampuan membelajarkan siswa sesuai dengan perkembangan iptek modern pada sisi lain (Achmad Sanusi, 1987:10-11). Dengan demikian, persoalan mutu pendidikan akan banyak berhubungan dengan masalah bagaimana mengajar dosen sebagai pendidik dan bagaimana belajar mahasiswa (siswa) sebagai murid. Dosen dalam hal ini dihadapkan kepada keharusan dan tuntutan kualitas yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya.

Castetter mengemukakan salah satu model pengembangan sumber daya manusia adalah meliputi tahapan perencanaan dengan cara merancang perencanaan makro, mengorganisasikan dan mengembangkan perencanaan mikro, mengoperasikan serta mengimplementasikan rencana-rencana tersebut, mengevaluasi dengan melihat hasil perencanaan yang telah dibuat untuk kemudian dijadikan sebagai bahan masukan dan umpan balik bagi perbaikan perencanaan maupun penyusunan selanjutnya. Dengan demikian, manajemen tersebut merupakan proses yang berlangsung terus-menerus yang mengaitkan manusia dengan aspirasinya dengan mempertimbangkan segala keterbatasan dalam sumber daya dan dana yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan suatu kebijakan dan strategi serta peraturan administrasi personil yang mendukung terlaksananya pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Sehubungan dengan pengembangan SDM dosen di perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen, maka diperlukan standard yang dapat dijadikan sebagai kriteria atau ukuran. Hubungannya dengan kinerja dosen atau guru, Fakry Gaffar (1987 : 159) "Kinerja guru terbagi ke dalam tiga bidang besar yaitu : (1) *content knowledge*, (2) *behavioral skills*, dan (3) *human relations skills*.

Content knowledge berhubungan dengan penguasaan materi pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik. Behavioral skills berupa keterampilan perilaku yang harus dimiliki oleh dosen yang berkaitan dengan penguasaan didaktis metodologis. Sedangkan human relations skills adalah kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan unsur manusia yang terlibat dalam proses pendidikan seperti mahasiswa, sesama dosen lain dan pimpinan lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, pengembangan SDM tenaga pengajar di perguruan tinggi perlu dilakukan secara terencana, terpolakan dan terpadu dalam satu sistem pengelolaan perguruan tinggi, sehingga mampu meningkatkan kualitas SDM tenaga pengajar yang berarti pula memberikan kontribusi pada peningkatan mutu pendidikan khususnya di lembaga yang bersangkutan yang pada gilirannya nanti akan mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Dalam mencapai tujuan, peran sumber daya manusia ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para tenaga pengajar (dosen) dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Jelas bahwa lahirnya satuan organisasi atau kegiatan yang mengelola sumber daya manusia bukanlah dimaksudkan sebagai tujuan, namun sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi keseluruhan, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas SDM tenaga pengajar.

Disadari pula bahwa tenaga pengajar dalam suatu perguruan tinggi, merupakan salah satu kunci yang dapat turut menentukan berhasil tidaknya program pendidikan yang dijalankan. Oleh karena itu, tenaga pengajar merupakan **the man behind the system** dalam mencapai tujuan lembaga

pendidikan yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut Oteng Sutisna (1987: 109) mengemukakan, "bahwa kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas, tapi juga pada *personil pengajar* yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi (*need of achievement*). Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak dapat berhasil". Jadi, konsep yang baik, program yang akurat untuk menyelenggarakan pendidikan, belum menjamin keberhasilan akan tetapi yang paling penting adalah personil pengajar (dosen) yang cakap dan profesional. Jelaslah di sini bahwa pengembangan SDM tenaga pengajar berhubungan erat dengan peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Oleh karena itu, kualitas SDM tenaga pengajar sangat menentukan akan status, citra atau prestise suatu perguruan tinggi, maka peningkatan kualitas SDM tenaga pengajar perlu dilakukan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia tenaga pengajar. Pengembangan SDM tenaga pengajar juga akan berimplikasi kepada antisipasi dan penyeimbangan terhadap tuntutan-tuntutan dan peraturan-peraturan dari pemerintah (Badan Akreditasi Nasional dan Kopertis) serta tuntutan-tuntutan masyarakat yang sekarang berkembang, sehingga akhirnya diharapkan akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Karena pengembangan SDM tenaga pengajar dapat meningkatkan kualitas kinerja dosen, sehingga diharapkan akan dapat tercipta suatu kondisi belajar mengajar yang produktif, efektif dan efisien.

Menyoroti upaya pengembangan personil secara terprogram dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas (kinerja) yang dapat dilihat pada pelaksanaan fungsi dosen, nampaknya masih perlu dipertanyakan sejauhmana upaya tersebut memberikan dampak atau kontribusi pada peningkatan kualitas dosen yang pada akhirnya pula akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan serta menganalisis pelaksanaan pengembangan SDM tenaga dosen dengan studi kasus penelitian yang dilakukan di STKIP PGRI

Sukabumi. Hal ini dimaksudkan sebagai suatu langkah awal yang bersifat dasar dalam rangka mencapai tujuan untuk menemukan dan mesistemasikan aktivitas yang akan dilakukan dengan sumber daya optimal dan menghasilkan hasil yang maksimal.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Manajemen sumber daya manusia mencakup planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development (pengembangan), compensation, bargaining, security, cotinuity dan information. Dalam tesis ini yang akan dibahas adalah khusus mengenai masalah pengembangan (development) dengan fokus pada pengembangan SDM dosen dan tidak pada personil lain. Fokus utama dalam penelitian ini berkenaan dengan pengembangan SDM dosen, baik melalui pengembangan mandiri (individu) ataupun yang berkenaan dengan program pengembangan secara formal institusional yang terencana dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan fungsi akademisnya.

Berdasarkan tugas yang harus diemban dan tantangan yang dihadapi oleh dosen, penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang terkait pada kegiatan manajemen pengembangan SDM dosen. Berdasarkan hal itu maka rumusan masalah dalam tesis ini adalah : “Faktor-faktor apa saja yang terkait dalam Pengembangan SDM Dosen sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen ?” Secara rinci fokus penelitian ini diuraikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Faktor apa yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pengembangan SDM dosen ?
2. Bentuk-bentuk pengembangan SDM dosen apa saja yang dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja dosen ?
3. Faktor pendukung dan faktor kendala apa yang ada dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen, serta bagaimana cara memanfaatkan atau cara mengatasinya ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan dan menjelaskan pengembangan SDM dosen, baik melalui program secara formal maupun secara mandiri dalam menunjang kualitas kerjanya, terutama ditinjau dari sudut konsep pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis sebagaimana halnya dalam penelitian kuantitatif. Berdasarkan fakta-fakta serta hubungan antar fakta yang ditemukan, maka penelitian ini diharapkan dapat menjangkau berbagai informasi yang dapat dikembangkan menjadi suatu hipotesis.

Secara lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pengembangan SDM dosen.
2. Mengetahui bentuk-bentuk pengembangan SDM dosen apa saja yang dilaksanakan.
3. Mengetahui faktor pendukung dan kendala yang ada dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen serta cara memanfaatkan atau cara mengatasinya.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam mencari bentuk program pengembangan SDM dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi, yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan empiris saat ini.

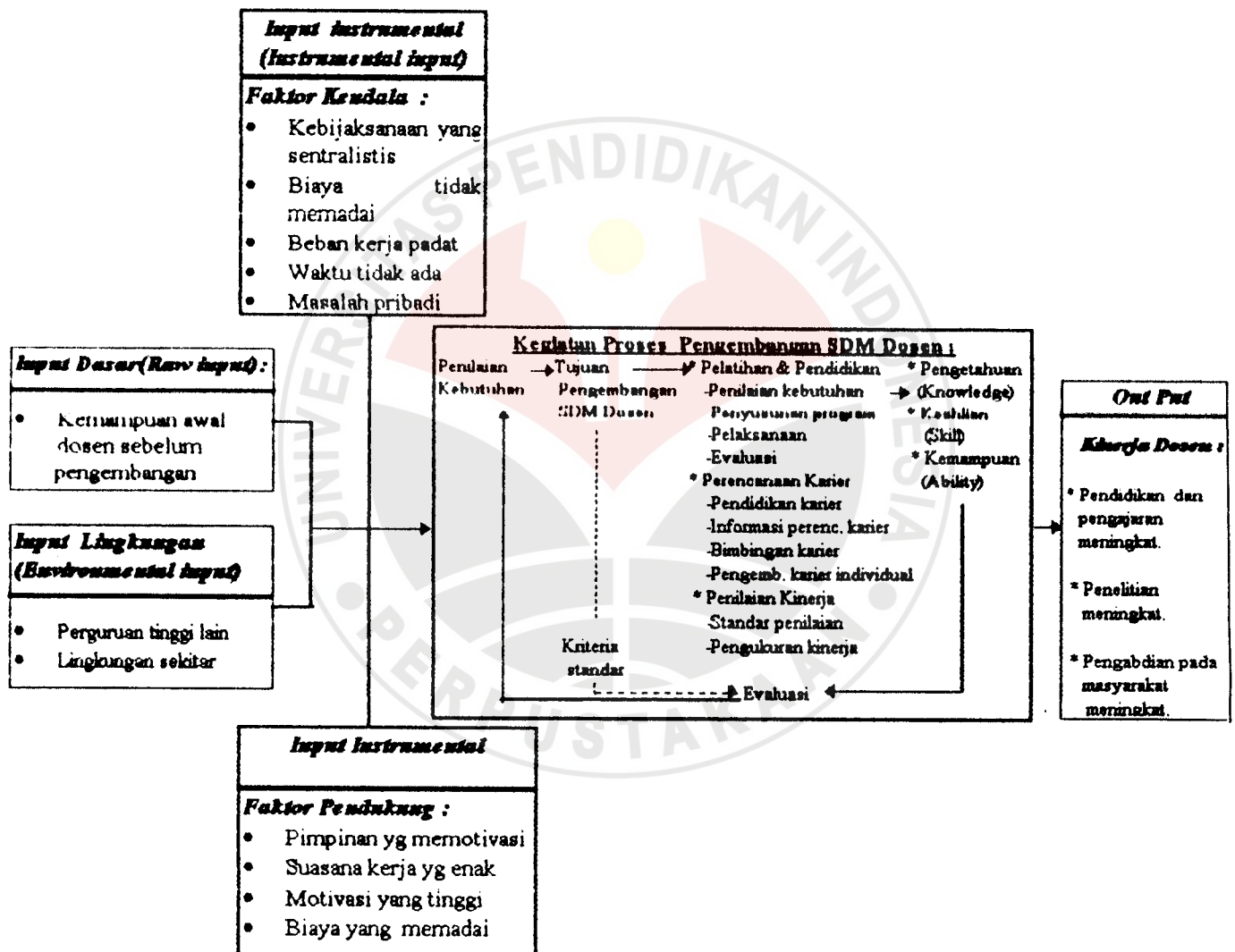
Di samping itu, penelitian ini mempunyai manfaat praktis bagi ;

1. Pimpinan STKIP PGRI mendapat masukkan dalam rangka penyusunan perencanaan atau program pengembangan SDM tenaga pengajarnya.
2. Tenaga pengajar mendapat informasi mengenai pengembangan SDM-nya dan mendapat umpan balik mengenai orientasi profesional dan kerjanya sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan diri lebih tinggi.

3. STKIP maupun yayasan mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan di STKIP PGRI Sukabumi.

E. Paradigma Penelitian

Untuk dapat melihat kaitan aspek pengembangan SDM tenaga pengajar dengan aspek lainnya, berikut digambarkan dalam kerangka berpikir di bawah ini :



Paradigma Penelitian
Gambar 1.1.

