

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut ini didasarkan atas hasil penelitian dan analisisnya, serta kajian sumber-sumber kepustakaan yang relevan dan temuan penelitian beserta pembahasan selama penelitian berlangsung. Berikut ini dikemukakan beberapa pokok kesimpulan :

1. Dasar kebijakan pengembangan SDM 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.
2. Pengembangan SDM dosen memegang peranan penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan tinggi, dan upaya pengembangan dosen tersebut dalam berbagai bentuk wujudnya baik formal institusional maupun yang dilakukan sebagai upaya mandiri individual yang didasarkan pada kesadaran dan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas akademiknya.
3. Dalam pelaksanaan pengembangan SDM 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 program pendidikan pascasarjana, penataran dan latihan untuk dosen, seminar-seminar dan diskusi-diskusi ilmiah, bimbingan akademik dosen senior

kepada dosen junior, pengembangan dosen yang dilakukan secara mandiri dan lain sebagainya.

4. 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 demikian, dengan keinginan untuk mengembangkan diri, maka diusahakan berbagai cara untuk mengatasinya, sehingga program pengembangan dosen yang direncanakan dapat terlaksana.
5. Beberapa kegiatan pengembangan SDM dosen dapat terlaksana adalah berkat adanya dukungan dari berbagai pihak yaitu pihak Yayasan, Lembaga dan Pimpinan Perguruan Tinggi serta kerjasama di antara sesama dosen. Di STKIP PGRI Sukabumi, dari pihak lembaga dukungan diberikan dengan cara memberikan kelonggaran dalam pengaturan jadwal mengajar dan wajib hadir di kampus, meskipun tugas mengajar tetap harus dilaksanakan. Dukungan dari pimpinan dalam bentuk dukungan moril dan kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri. Sedangkan dari sesama rekan dosen, dukungan yang diberikan berupa kesediaan dalam membantu menyelesaikan tugas-tugas dari lembaga atau mengambil alih tugas tersebut yang bukan tugas mengajar selama dosen yang bersangkutan mengikuti program pengembangan SDM dosen.
6. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pengembangan SDM dosen di lapangan adalah 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 ada.

7. Usaha untuk mengatasi kendala-kendala dalam pengembangan SDM dosen di STKIP PGRI dilakukan dengan cara : pihak lembaga mengagendakan secara teratur dan berkala program pengembangan SDM dosen dengan memilih bentuk-bentuk pengembangan yang dapat diikuti oleh banyak dosen seperti penataran/pelatihan dan seminar atau diskusi ilmiah, pimpinan membicarakan masalah pribadi dosen secara kekeluargaan dan secara bersama-sama mencari jalan keluar, menciptakan iklim kerjasama yang baik sehingga tugas belajar tetap dapat dilaksanakan, sementara tugas yang ditinggalkan digantikan atau dibantu oleh rekan dosen yang lain. Agar tersedia cukup waktu untuk berkumpul secara lengkap, maka disusun jadwal sedemikian rupa sehingga ada waktu tertentu dimana pada waktu itu dapat dilakukan pembinaan dan pengembangan SDM dosen. Kendala keterbatasan dana diatasi dengan mengirimkan dosen-dosen yang mengikuti program pengembangan secara bergiliran disesuaikan dengan kesempatan dan sumber dana yang tersedia.
8. Dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa dosen yang telah mengikuti program pengembangan SDM dosen dalam bentuk program pendidikan pascasarjana (S2 atau 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, kegiatan penelitian dan penulisan karya ilmiah serta karya pengabdian pada masyarakat.

B. REKOMENDASI

Rekomendasi berikut merupakan implikasi atas temuan, kecenderungan atau gejala yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Pokok-pokok rekomendasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Upaya pengembangan SDM dosen sebagai salah satu fungsi strategi dalam manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi yang hubungannya tidak terlepas dari fungsi serta unsur lainnya dalam organisasi perguruan tinggi, memerlukan penanganan yang lebih efektif agar dapat mencapai tingkat produktivitas individual maupun institusional perguruan tinggi sebagaimana yang diharapkan. Penanganan efektif yang dimaksud antara lain dengan adanya perencanaan terpadu dan terintegrasi secara harmonis antara perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek, antara satu unit dengan unit lainnya, implementasi program secara fleksibel serta evaluasi program-program pengembangan SDM dosen yang memadai serta tindak lanjutnya. Potensi dan faktor pendukung serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangan SDM dosen akan kurang berarti tanpa suatu perencanaan yang baik.
2. Melihat kecenderungan yang ada berdasarkan temuan penelitian ini mengimplementasikan perlunya program pengiriman dosen untuk mengikuti pendidikan program pascasarjana jenjang S2 atau S3 dengan mengambil alternatif dan prioritas bidang-bidang yang strategis dan relevan bagi perkembangan dunia ilmu di masa-masa

mendatang. Prioritas bagi dosen junior untuk mendapatkan kesempatan lebih besar merupakan salah satu langkah yang positif bagi pengembangan SDM dosen menuju ke arah peningkatan kualitas kinerja dosen dan kinerja institusional yang lebih tinggi.

3. Program-program penataran atau latihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dosen dalam kondisi tuntutan perubahan yang begitu dinamis, nampaknya akan tetap diperlukan. Akan tetapi semakin dirasakan pula perlunya peningkatan efisiensi dan efektivitas program tersebut. Adanya kenyataan bahwa materi program latihan atau penataran belum begitu memenuhi kebutuhan pelaksanaan fungsi mengisyaratkan keharusan untuk menyeleksi lebih tajam materi untuk program penataran atau pelatihan yang akan dilaksanakan.
4. Memperhatikan kecenderungan pembinaan dosen senior terhadap junior, kiranya perlu dikembangkan hubungan fungsional yang bermakna antara senior selaku pembina dan junior yang dibina. Secara konkrit hubungan yang bermakna yang dimaksud ialah perlakuan senior terhadap junior, baik berupa penugasan atau pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan akademik. Kondisi hubungan pembina dan yang dibina perlu dikembangkan menjadi suatu kondisi yang produktif, yakni pembina menjalankan fungsi pembinaannya dan berperilaku sebagai panutan bagi yang dibina, memandang mereka yang dibina sebagai individu yang memiliki potensi dan kemungkinan-kemungkinan untuk berkembang. Di pihak lain dosen junior yang dalam proses pematangan melalui "assistantship" menggunakan kesempatan ini sebagai proses belajar yang tidak kecil artinya. Persepsi sebagian dosen yang sudah diangkat menjadi staf pengajar, bahwa mereka sudah cukup mampu dengan pengalaman dan prestasi yang dicapai pada tingkat

SI, sehingga agak enggan untuk dibina dan disebut sebagai asisten merupakan suatu hal yang keliru.

5. Untuk pengembangan SDM dosen di STKIP PGRI Sukabumi dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No.60 tahun 1999, pasal 41 mengenai salah satu tugas Senat Universitas/Institut, maka seyogyanya ada Team atau Komisi khusus yang terdiri dari wakil Yayasan, Lembaga Perguruan Tinggi, serta dosen untuk menangani pengembangan SDM dosen, sehingga pengembangan SDM dosen dapat berjalan dengan baik. Adapun tugas utama tim atau komisi tersebut antara lain :
 - a). Mengelola dan menyalurkan informasi, baik yang berasal dari pihak yayasan dan lembaga perguruan tinggi, lembaga penyelenggara program pengembangan dosen, maupun dari dosen yang mengikuti program kegiatan pengembangan tersebut.
 - b). Mengadakan survei atau penelitian mengenai kebutuhan pengembangan SDM dosen. Seperti bentuk program pengembangan, jumlah peserta, bidang ilmu dan kompetensi yang akan dikembangkan, keadaan dan kemampuan sumber daya dan dana yang tersedia, dan lain sebagainya.
 - c). Menetapkan kebijaksanaan, menyusun perencanaan, serta strategi dalam menyusun program pengembangan SDM dosen yang sesuai dengan misi lembaga, kebutuhan jurusan, minat dan bakat dosen, serta kemampuan lembaga.
 - d). Melakukan pengawasan atau memonitor pelaksanaan program-program pengembangan SDM dosen, seperti pelaksanaan program studi lanjut ke pascasarjana, penataran atau pelatihan, seminar-seminar dan program-program pengembangan SDM dosen lainnya.

- e). Mengevaluasi manajemen perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan selama proses dan pada akhir suatu program, serta menjadikannya sebagai bahan masukan (feed back) dan pertimbangan bagi manajemen perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM dosen selanjutnya.
- f). Dengan menganalisis kelemahan-kelemahan proses pengembangan SDM dosen yang dilaksanakan di STKIP, maka model proses pengembangan yang dilaksanakan tersebut perlu diperbaiki agar lebih baik. Model pengembangan SDM dosen yang bisa digunakan adalah model yang disajikan dalam hal. 117.



