

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era tinggal landas, maka pendidikan merupakan alternatif strategis dalam usaha pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat seluruhnya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan pendidikan sebagai upaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan tersebut. Salah satu penyelenggara pendidikan diantaranya perguruan tinggi, dengan demikian perguruan tinggi diperlukan tenaga-tenaga profesional dalam optimalisasi potensi tersebut. Seorang ahli (Kerr, 1982) menggambarkan perguruan tinggi sebagai institut yang di dalamnya terdiri dari masyarakat ilmunan, masyarakat humanis, masyarakat profesional, masyarakat personal non akademik dan masyarakat administrator. Berbagai ragam kegiatan terdapat didalamnya mulai dari kegiatan pengajaran, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, penelitian dan pengembangan, memperluas kesadaran nasional dan internasional sampai kepada pengabdian dan pelayanan sosial kemasyarakatan.

Sejalan dengan hal diatas dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1990 yang mengatakan bahwa perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Ditegaskan juga bahwa pendidikan tinggi adalah :

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 menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan.

Perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi serta perwujudan dinamika masyarakat harus memberikan sumbangan yang berarti bagi keberhasilan pembangunan nasional. Menurut Sonhaji (1990) mengemukakan bahwa : penerapan perguruan tinggi dalam pembangunan nasional sekurang-kurangnya dapat dilihat dari tiga sudut yakni :

Pertama, sebagai penghasil agen-agen perubahan yang mampu merancang, mendorong dan memelopori perubahan dalam berbagai aspeknya menuju masyarakat modern; *kedua*, pencipta dan pendukung ide-ide baru yang selalu hidup; *ketiga*, pemberi sumbangan bagi kemajuan intelektual dan sosial di masyarakat. (Sonhaji,1990)

Dalam mewujudkan cita-cita pembangunan pendidikan salah satunya dengan pengembangan profesional tenaga pengajar (dosen), sehingga mampu mempersiapkan peserta didik menjadi manusia pembangunan yang sanggup menghadapi tantangan dan tuntutan yang diperlukan dalam pembangunan diri dan masyarakat.

Ahmad Sanusi, (1990) mengemukakan bahwa pengembangan profesional atau profesional tenaga pengajar akademik diperguruan tinggi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi.

Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ikut berperan aktif dalam menunjang program pemerintah meningkatkan sumber daya manusia melalui program pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung berpedoman pada Rencana Induk Pengembangan (RIP), yang disusun setiap lima tahun sekali. Salah satu yang melekat pada RIP tersebut adalah pilihan tema yang merupakan tekad AKPER Bhakti Kencana Bandung dalam menghadapi tantangan, tuntunan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tema pokok RIP AKPER Bhakti Kencana Bandung adalah "*Membina dan Mengembangkan Mutu*".

Pengembangan mutu ini antara lain ditempuh melalui pengembangan dan peningkatan mutu para pengajarnya. Hal ini dapat dimengerti karena tenaga pengajar merupakan "the man behind the system/program" dan "faktor kunci" yang turut menentukan keberhasilan pendidikan dimana tenaga pengajar tersebut mengabdikan diri. Mengenai hal ini, Oteng Sutisna mengemukakan :

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas, tapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak dapat berhasil (Oteng Sutisna, 1987 : 109).

Dengan demikian dapat dilihat baik program atau perencanaan maupun orang yang melaksanakannya (dalam hal ini tenaga pengajar) merupakan hal yang penting bagi tercapainya suatu tujuan lembaga pendidikan.

Perencanaan merupakan langkah awal dan mendasar dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan lebih baik. Hal ini disebabkan perencanaan pada dasarnya merupakan usaha untuk menemukan dan mensistematisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu supaya lebih efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia juga perlu direncanakan dengan seksama. Dengan tetap memperhatikan faktor kemanusiaan sehingga sumber daya manusia itu dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi tercapainya tujuan suatu lembaga dimana manusia tersebut mengabdikan diri.

Salah satu model proses pengembangan sumber daya manusia dikemukakan oleh Castetter mengikuti tahap perencanaan dengan cara merancang perencanaan makro (design macroplans), mengorganisasikan dengan cara mengembangkan perencanaan mikro (develop microplans), mengoperasikan dengan cara mengimplementasikan rencana-rencana tersebut, mengevaluasi dengan cara melihat hasil perencanaan yang dibuatnya untuk kemudian dijadikan bahan masukan atau umpan balik bagi perbaikan perencanaan maupun penyusunan rencana selanjutnya (replan). Dengan demikian perencanaan merupakan proses yang berlangsung terus-menerus yang mengkaitkan manusia dan aspirasinya dengan mempertimbangkan kenyataan adanya keterbatasan dalam sumber daya dan dana. Oleh karena itu diperlukan peraturan administrasi personil yang mendukung terlaksananya perencanaan pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Administrasi personil perguruan tinggi seperti yang dikemukakan oleh Furtunato dalam bukunya "Personnel Administration in Higher Education mempunyai tujuan sebagai berikut :

"Our goal is to enable administrators and practitioners to (1) develop and implement prudent personnel policies and procedures (2) increase costs and (3) deal effectively with problems stemming from the current economic strain as well as with future challenges and demands" (Furtunato, 1981 : ix).

Dengan demikian pembahasan administrasi personil perguruan tinggi meliputi tiga hal pokok yaitu hal-hal yang berhubungan dengan posisi atau jabatan, manusia dan proses administrasi personil perguruan tinggi. Selain itu, Castetter dalam bukunya "The Personnel Function in Educational Administration" membahas fungsi personil adalah planning atau perencanaan, recruitment atau penarikan, seleksi, induksi, appraisal atau penilaian, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, kesepakatan bersama, rasa aman, kesinambungan dan informasi.

Dalam membahas mengenai pengembangan profesi atau profesionalisasi tenaga pengajar di perguruan tinggi terlebih dahulu perlu diketahui mengenai pengertian istilah tersebut. Istilah profesionalisasi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi (Achmad Sanusi, 1991 : 20). Perumusan lain mengenai profesionalisasi ialah suatu proses perubahan dalam status pekerjaan dari yang non profesi atau semi profesi yang diinginkan (Oteng Sutisna, 1987 : 303). Dengan demikian

profesionalisasi merupakan suatu proses dinamis yang terus menerus berkembang ke arah pencapaian kriteria profesi yang ideal.

Adapun ciri utama atau karakteristik suatu profesi berdasarkan hasil studi pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan adalah fungsi dan signifikansi sosial, keterampilan atau keahlian, perolehan keterampilan dengan menggunakan metode ilmiah, batang tubuh ilmu masa pendidikan, aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, kode etik, kebebasan untuk memberi judgement, tanggung jawab profesional dan otonomi, pengakuan dan imbalan yang layak (Achmad Sanusi, 1991 : 20).

Profesionalisasi diperlukan dalam pendidikan karena manusia pada hakekatnya memiliki potensi dan kebutuhan untuk mengembangkan dan merealisasikan diri. Selain itu perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan masyarakat yang demikian pesat menuntut tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional, sehingga sanggup mempersiapkan peserta didik menjadi manusia pembangunan yang sanggup menghadapi tantangan dan tuntutan yang diperlukan dalam pembangunan dirinya maupun masyarakat.

Sehubungan dengan pengembangan profesional tenaga pengajar, maka diperlukan suatu kriteria standar yang dijadikan ukuran. Adapun standar unjuk kerja (performance) tenaga pengajar secara konseptual dan umum mencakup aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan pribadi (Rochman Natawidjaja, Depdikbud, 1980). Sedangkan standar unjuk kerja

tersebut secara khusus dijabarkan oleh P3G ke dalam 10 kompetensi atau kemampuan dasar guru (dosen) , sebagai berikut :

- (1). Menguasai ilmu.
- (2). Mengelola program belajar mengajar.
- (3). Mengelola kelas.
- (4). Menggunakan media/sumber
- (5). Menguasai landasan kependidikan.
- (6). Mengelola interaksi belajar mengajar.
- (7). Menilai prestasi siswa.
- (8). Mengenal fungsi dan program layanan BP.
- (9). Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- (10). Memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Adapun unsur yang membentuk kompetensi pengajar (sikap-sikap yang mendasari dalam kemampuan penguasaan bahan pengajaran, profesi, proses dan penyesuaian itu berpadu dan bermuara dalam tingkah laku nyata dalam kegiatan belajar mengajar (Rochman, 1981 : 13).

Performance instruksional tenaga pengajar perguruan tinggi selain berkaitan dengan kompetensi mengajar, juga sebagai perwujudan pengembangan profesional tenaga pengajar dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu pendidikan dan pengajaran.

Dalam upaya pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi, direncanakan sejumlah program kegiatan pengembangan tenaga pengajar tersebut, baik melalui latihan pra jabatan (tugas belajar atau studi lanjut) maupun dalam jabatan (penataran, pertemuan ilmiah dll.). Disamping pengembangan profesi secara pribadi melalui bacaan yang relevan, motivasi mengembangkan diri, sikap ilmiah atau mengembangkan mutu tenaga akademik yang dapat secara langsung meningkatkan pendidikan tinggi.

Penelitian ini mencoba mendeskripsikan sekaligus menganalisis pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademik Keperawatan di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung, dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Hal ini dimaksudkan sebagai langkah untuk menemukan dan mensistematisasikan aktivitas yang akan dilakukan dengan sumber daya yang optimal dan hasil yang maksimal.



B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sehubungan peningkatan mutu melalui pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung, maka terlebih dahulu perlu ditinjau isu-isu permasalahan mengenai dasar kebijakan pengembangan tenaga pengajar lima tahun yang lalu (1997-2002), termasuk peraturan-peraturan administrasi personil tenaga dosen yang berkaitan dengan pengembangan profesional.

Berdasarkan pengalaman penulis sejak tahun 1994 sebagai pengurus Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (PPKM) "Bhakti Kencana" sebagai penyelenggara Program D III KeKeperawatanan Akper Bhakti Kencana Bandung, bergaul dengan mahasiswa, tenaga pengajar, tenaga administrasi dan unsur pimpinan Akper Bhakti Kencana Bandung, beberapa isu permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

Dari pihak mahasiswa, terdengar keluhan dan keraguan akan penguasaan ilmu dan pengalaman kerja dosen-dosen junior yang relatif usianya masih muda

(25-35 tahun); terlalu sibuknya dosen senior sehingga kurang atau tidak ada waktu untuk memberikan bimbingan belajar kepada mahasiswa, mengajar dengan tergesa-gesa dan lebih cepat dari yang seharusnya karena harus mengajar atau bekerja ditempat lain; juga adanya keluhan mengenai dosen yang mengajarkan materi tidak sesuai dengan deskripsi mata kuliah dalam silabus, menyajikan pelajaran yang kurang jelas, kurang sistematis dan membosankan serta ketidakpuasan sehubungan dengan evaluasi hasil belajar mahasiswa.

Dari pihak tenaga dosen sendiri, yang dapat dikelompokkan atas dosen tetap dan honorer, dosen senior dan junior/baru terdapat beberapa isu permasalahan sebagai berikut : Dosen tetap sering mengungkapkan tidak punya waktu atau kehabisan waktu karena beban kerja yang terlalu sarat sehingga tidak sempat melakukan kegiatan untuk pengembangan diri, mengajar mata kuliah yang tidak sesuai dengan pendidikannya. Kekurangjelasan mengenai peraturan dan kesempatan mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan ilmiah dan studi lanjut atau tugas belajar. Dosen honorer juga kadang mengungkapkan kesulitan membagi waktu di antara tugas-tugas lainnya sehingga tidak dapat mengajar sesuai dengan waktu yang seharusnya dan tidak ada waktu untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mata kuliah yang diajarkannya. Adanya kekhawatiran pada beberapa dosen senior mengenai digeser kedudukannya oleh dosen junior yang energik dan potensial. Dosen junior dan baru kadang mengalami kebingungan dalam usaha menyesuaikan diri dengan kebiasaan dan kegiatan belajar mengajar, serta kurang mengetahui dan segan menanyakan mengenai peraturan kepegawaian karena tidak adanya masa orientasi



atau induksi yang direncanakan secara khusus. Juga adanya keluhan yang sering terdengar bahwa kemampuan dasar mahasiswa untuk belajar (berfikir kritis dan kreatif) dari tahun ke tahun semakin berkurang.

Dari pihak pimpinan sering mengalami kesulitan untuk merekrut atau menarik tenaga dosen tetap yang tepat (potensi dan berkualitas) yang sangat dibutuhkan. Sejak tahun 1997, maka dimulailah usaha-usaha merekrut tenaga dosen tetap. Usaha tersebut antara lain dengan mengidentifikasi ratio dosen, mahasiswa, beban kerja tenaga dosen tetap dan honorer, perbaikan sistem intensif imbalan. Dengan direkrutnya tenaga dosen tetap yang disesuaikan dengan kebutuhan serta kebijakan yayasan, memungkinkan dimulainya usaha untuk peningkatan kualitas dan pengembangan tenaga dosen tetap secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan.

2. Perumusan Masalah

Dengan melihat isu permasalahan seperti yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok yang akan menjadi fokus dan pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka dalam penelitian ini diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana visi, misi, tujuan dan strategi Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung dalam kaitannya pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen ?
2. Bagaimana pengelolaan tenaga dosen tetap di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?, dengan rinciannya antara lain :
 - a. Bagaimana perencanaan tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
 - b. Bagaimana pola rekrutmen dan seleksi tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
 - c. Bagaimana pola pembinaan dan pengembangan tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
 - d. Bagaimana pola penilaian performansi tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
 - e. Bagaimana pola kompensasi yang diberikan terhadap tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
3. Bagaimana kebijakan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?
4. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung, dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan tinggi ditinjau dari sudut konsep manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan tujuan secara khusus adalah sebagai berikut :

- a. Menerapkan teori administrasi pendidikan, khususnya manajemen sumber daya manusia (tenaga dosen).
- b. Memperoleh gambaran tentang visi, misi, tujuan dan strategi dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.
- c. Mengetahui pengelolaan tenaga dosen tetap di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.
- d. Mengetahui Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.

2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam mencari bentuk program

pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di perguruan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan saat ini.

Secara praktis manfaat penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Bagi Pimpinan Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung sebagai masukan dalam rangka penyusunan program pengelolaan dan strategi pengembangan tenaga pengajarnya.
- b. Bagi Tenaga dosen mendapatkan informasi mengenai pengembangan profesionalnya dan mendapat umpan balik mengenai orientasi profesional dan unjuk kerja instruksional sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan diri lebih tinggi.
- c. Bagi Mahasiswa secara tidak langsung akibat peningkatan orientasi profesional dan performansi instruksional tenaga pengajarnya akan mendapatkan layanan dan bimbingan dalam proses belajar mengajar yang lebih baik sehingga memacu perkembangan belajarnya.
- d. Bagi pengelola Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung maupun yayasan mendapatkan masukan mengenai pengelolaan tenaga pengajar yang berkualitas dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.

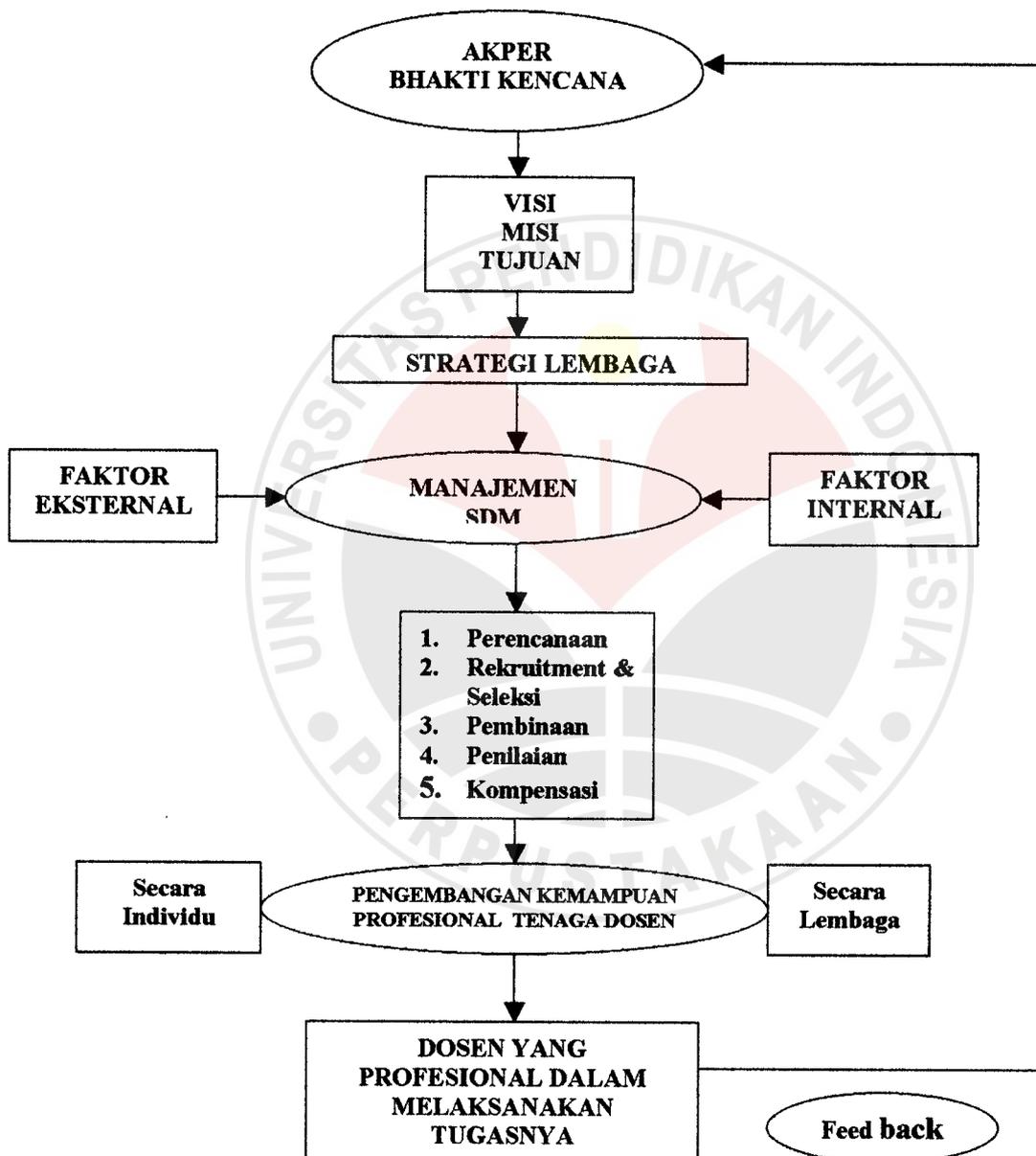
D. Kerangka Penelitian

Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung sebagai lembaga pendidikan tinggi dalam upaya melaksanakan tugasnya tentu mempunyai visi, misi, serta tujuan. Untuk mencapai hal tersebut di buat strategi organisasi diberbagai bidang, salah satunya di bidang manajemen (pengelolaan) sumber daya manusia sebagai penggerak roda lembaga tersebut. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor eksternal maupun faktor internal.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pengembangan, secara khusus tenaga dosen dalam penyelenggaraan pendidikan haruslah mampu mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Mengingat hal tersebut, maka diperlukan upaya pengelolaan yang sistematis dan terpadu mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan atau pengembangan, penilaian dan kompensasi, sehingga dapat tercipta tenaga pengajar yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Menurut konsep Pieter F. Drucker seorang pakar manajemen, efektivitas dan efisiensi tersebut mengandung pengertian melaksanakan pekerjaan dengan benar serta melaksanakan pekerjaan yang benar.

Dengan demikian profesionalisme tenaga dosen dapat memberikan umpan balik yang positif secara khusus bagi Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung serta secara umum bagi peningkatan kualitas pendidikan Indonesia.

Untuk melihat kajian pengelolaan serta aspek-aspek pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung di atas dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian/Berpikir

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini disajikan dalam 5 bab, yaitu sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, berisi pembahasan mengenai latar belakang, permasalahan (identifikasi dan perumusan masalah), tujuan dan manfaat penelitian, kerangka penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan pustaka, berisi pembahasan mengenai beberapa teori serta konsep yang relevan dan menunjang penelitian tesis ini dan hasil penelitian terdahulu.

Bab III : Prosedur Penelitian, berisi pembahasan mengenai metode penelitian yang digunakan, data yang diperlukan, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, tahap pelaksanaan penelitian dan pedoman pengolahan data.

Bab IV : Hasil penelitian, berisi deskripsi hasil penelitian dan pembahasan mengenai pokok permasalahan, yakni pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung

Bab V : Kesimpulan, implikasi dan rekomendasi, berisi kesimpulan yang bersifat umum dan khusus yang disajikan menurut pokok permasalahan, implikasi kemudian direkomendasikan sesuai dengan permasalahan yang timbul selama penelitian ini.

