

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini bangsa Indonesia sedang memasuki awal Pembangunan Jangka Panjang Tahap II atau lebih dikenal dengan singkatan PJPT II. Dalam masa tersebut bangsa Indonesia sedang berusaha untuk mewujudkan kondisi tinggal landas, dimana masyarakat Indonesia mencapai suatu kemakmuran.

Dalam GBHN 1993 dijelaskan bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Kalau dalam masa Pembangunan Jangka Panjang Tahap I penekanannya adalah pada pendayagunaan sumber daya alam, maka pada pembangunan jangka panjang tahap II penekanannya adalah pada pendayagunaan sumber daya manusia. Hal ini karena disadari bahwa sumber daya alam ada batasnya, sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam tanpa merusaknya.

Memang diakui bahwa banyak faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan seperti dana, sarana dan

prasarana, sumber daya alam dan sebagainya. Salah satu unsur yang penting dalam pelaksanaan pembangunan adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Seperti dikemukakan Hasan Walinono (1991:12) :

Karena manusia merupakan kekuatan utama pembangunan maka dengan demikian sistem dan mutu pendidikan akan menentukan tingkat keberhasilan pembangunan. Hanya dengan sistem dan mutu pendidikan yang baik dapat ditingkatkan kualitas manusia dan kualitas masyarakat.

Dari kutipan di atas dapat diambil suatu pengertian bahwa manusia merupakan kekuatan utama pembangunan. Untuk melaksanakan pembangunan diperlukan manusia-manusia yang berkualitas. Penyediaan manusia yang berkualitas tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan. Dalam pengertian yang lebih luas pendidikan mencakup pendidikan itu sendiri, pengajaran dan latihan. Sasaran pendidikan adalah perubahan sikap, sasaran pengajaran adalah penguasaan ilmu pengetahuan, dan sasaran latihan yaitu meningkatnya ketrampilan. Jadi manusia yang berkualitas mempunyai ilmu pengetahuan, menguasai ketrampilan dan memiliki sikap yang baik.

Supaya kegiatan pendidikan terarah, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pembangunan, maka pemerintah telah merumuskan tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang No. 2. Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa:

"Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan

dan kebangsaan".

Dengan kriteria manusia Indonesia seutuhnya tersebut, dapat diyakini bahwa usaha pembangunan dalam mewujudkan kondisi tinggal landas dapat diwujudkan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, pemerintah telah melaksanakan suatu sistem pendidikan nasional, yaitu satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan lainnya.

Dilihat dari jenjang pendidikan, sistem pendidikan nasional terdiri dari sub sistem pendidikan: pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Keempat sub sistem pendidikan tersebut saling melengkapi dan berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan sistem pendidikan nasional.

Perguruan tinggi sebagai sub sistem pendidikan nasional dituntut untuk ikut merealisasikan pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut. Perguruan tinggi diharapkan untuk dapat menghasilkan sarjana yang berkualitas tinggi untuk mengisi kegiatan pembangunan. Para sarjana diharapkan menjadi tulang punggung pembangunan karena penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Mereka diharapkan menjadi contoh, penggerak dan pendorong bagi masyarakat dalam pembangunan.

Untuk mencetak sarjana yang berkualitas tinggi seperti yang diharapkan diatas tidak terlepas dari peranan perguruan tinggi itu sendiri. Perguruan tinggi yang berkualitas-

lah yang dapat berperan mencetak sarjana-sarjana yang berkualitas tinggi.

Banyak komponen yang berkontribusi terhadap kualitas perguruan tinggi. Seperti dikemukakan oleh Yayat R (1987: 18):

"... dan komponen pendidikan yang umumnya terdapat pada setiap organisasi adalah:

- 1) Personal pendidikan yang terdiri dari peserta didik, tenaga inti kependidikan, dan tenaga penunjang kependidikan.
- 2) Sarana dan prasarana: yang meliputi kurikulum, buku, media pendidikan, serta bangunan dan perlengkapannya".

Kalau kutipan tersebut diterjemahkan ke situasi perguruan tinggi, komponen-komponen tersebut, yang saling berkaitan dalam menopang suatu perguruan tinggi adalah mahasiswa, dosen atau tenaga pengajar, tenaga administrasi, kurikulum, buku-buku, media pendidikan, serta bangunan dan perlengkapannya.

Dari sekian banyak faktor yang terkait untuk berdiri dan berlanjutnya suatu perguruan tinggi, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Hal ini dikarenakan manusialah yang mengelola faktor-faktor lainnya. Betapapun sempurnanya kurikulum, lengkapnya perpustakaan dan laboratorium, tinggi dan permanennya gedung kuliah, serta menunjangnya faktor lain, tanpa dikelola oleh manusia-manusia yang berkualitas, tentulah tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Adapun unsur manusia di perguruan tinggi tersebut diantaranya: rektor dan para pembantunya, para dekan dan pembantunya, tenaga pengajar atau dosen dan tenaga administrasi lainnya. Tenaga pengajar atau dosen me-

rupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang dominan dalam pendidikan dan pengajaran, khususnya proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan tenaga pengajar terlibat langsung dalam berinteraksi dengan mahasiswa. Sedangkan proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan. Sehubungan dengan itu menurut Basri Hasanudin (1989:352), "Dalam rangka pengembangan pendidikan tinggi, modal pertama dan sebelum yang lainnya ialah kualifikasi pendidikan para tenaga pengajar". Penjelasan senada dikemukakan oleh Elisa Lexi Kalumata(1988) dalam tesisnya, "Meskipun keberhasilan upaya pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik eksternal maupun internal namun yang dominan adalah dosen (guru)". Sedangkan Hartono Kasmadi (dalam Mimbar Pendidikan no. 1 Tahun 1990:13) mengatakan bahwa:

"Apapun yang diperbaharui pada gilirannya faktor kemampuan dosenlah yang banyak menentukan. Karena itu upaya mengembangkan kemampuan dosen melalui program berencana, baik yang formal maupun yang informal perlu memperoleh perhatian banyak".

Dari ketiga penjelasan di atas kiranya tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi merupakan ujung tombak dalam mencapai misi perguruan tinggi, yaitu yang disebut Tri Darma Perguruan Tinggi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran perguruan tinggi meneruskan ilmu pengetahuan kepada masyarakat, melalui kegiatan penelitian perguruan

tinggi mengembangkan ilmu pengetahuan, dan melalui kegiatan Pengabdian pada Masyarakat perguruan tinggi menerapkan ilmu pengetahuan. (Daud Yusuf dalam Soekisno Hadikoemoro, 1982).

Mengingat begitu dominannya faktor sumber daya manusia atau personel, khususnya tenaga pengajar di perguruan tinggi, maka langkah yang tepat adalah meningkatkan atau mengembangkan kemampuan profesional tenaga pengajar tersebut. Kemampuan profesional yang dimaksud adalah kemampuan yang dituntut oleh suatu profesi yang dalam hal ini profesi dosen untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Ada beberapa hasil kajian yang pada intinya mengacu kepada pentingnya upaya pengembangan profesional ini, seperti dikemukakan oleh Mohammad Fakry Gaffar (1987), "Ijazah formal tidak ada artinya tanpa on the job training dan program pengembangan sumber daya manusia, agar menjadi tenaga yang benar-benar profesional". Penjelasan lain yang intinya sama dikemukakan oleh Elisa Lexi Kalumata (1988) yang mengatakan bahwa, "Untuk menjalankan fungsi perguruan tinggi sebagaimana diamanatkan dalam Tri Darma Perguruan Tinggi diperlukan tenaga-tenaga akademik yang memiliki kemampuan profesional yang ditumbuhkembangkan terus menerus". Sedangkan menurut Francis (dalam Stordahl 1981) mengatakan:

"Pembinaan dosen sebagai suatu proses institusional yang ditujukan ke arah modifikasi sikap, ketrampilan, dan perilaku para dosen, menuju ke kompetensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam memenuhi kebutuhan para mahasiswa, kebutuhan dosen sendiri, dan kebutuhan institusi. (Soekisno Hadikoemoro, 1982:6).

Kemampuan profesional seorang dosen diharapkan sesuai dengan tugas-tugasnya, bukan saja mengajar akan tetapi lebih luas lagi yaitu melaksanakan misi Tri Darma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam penelitian ini, dari ketiga aspek Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut, aspek pendidikan dan pengajaran yang akan dijadikan salah satu fokus penelitian, khususnya kegiatan belajar mengajar. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pengajaran berhubungan langsung dengan mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Sedangkan proses belajar mengajar tersebut merupakan inti dari kegiatan pendidikan. Disamping itu karena terlalu luas garapan kalau ketiga aspek tersebut dijadikan obyek penelitian sedangkan peneliti terikat pada waktu dan dana.

Mengingat begitu strategisnya peranan dosen dalam suatu perguruan tinggi pada umumnya, khususnya dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, dan begitu pentingnya upaya pengembangan dosen untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut: sejauh mana dosen telah mampu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, khususnya kegiatan belajar mengajar, bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan mereka, pihak-pihak mana yang terlibat dalam pengembangan tersebut, faktor-faktor apakah penghambat pengembangan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pengembangan profesional dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi.

## B. Identifikasi Masalah

Di satu sisi ada keinginan untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi, di sisi lain terdapat berbagai keterbatasan untuk mencapai keinginan tersebut. Menurut Djoehari:

"dari hasil Raker Rektor dan Kopertis seluruh Indonesia ada tujuh isu pokok yang belum dipecahkan dan menjadi permasalahan dasar di perguruan tinggi. Ketujuh permasalahan tersebut adalah mengenai kuantitas, kualitas, relevansi, pemerataan, produktivitas, dinamika sistem dan masa depan. Disamping permasalahan pokok dan umum tersebut, masalah khusus yang masih relevan di berbagai PTS adalah masalah kelembagaan, akademi dan dana".(Inggridwati Kurnia, 1989).

Kalau diperhatikan beberapa permasalahan pokok di atas berkaitan erat dengan tenaga pengajar tersebut, seperti masalah kualitas pendidikan, produktivitas pendidikan, masalah akademi dan sebagainya. Dengan demikian pengembangan profesional tenaga pengajar merupakan salah satu langkah yang strategis untuk mengatasi sebagian permasalahan perguruan tinggi tersebut.

Di samping itu, ada alasan-alasan lain, mengapa pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi begitu dituntut saat ini. Pertama, karena ilmu pengetahuan dan teknologi senantiasa berkembang pesat, sehingga kalau tenaga pengajar tidak meningkatkan kemampuannya dikhawatirkan tenaga pengajar tersebut akan ketinggalan zaman, akibatnya materi yang disampaikan kepada mahasiswa sudah kadaluarsa. Kedua, diasumsikan bahwa pada waktu mulai bertugas



sebagai tenaga pengajar jarang sekali dosen tersebut siap dalam penguasaan ilmu yang akan diajarkannya, hal ini dikarenakan tidak mungkin semua materi yang diterimanya selama di S1 dapat diserap. Ketiga, profesi sebagai dosen tidak begitu dipersiapkan secara khusus, berbeda dengan guru sekolah menengah dan sekolah dasar yang memang dipersiapkan melalui IKIP, program diploma dan dulunya SPG. Seperti dijelaskan Soekisno Hadikoemoro (1982:3):

"Semua lulusan perguruan tinggi, kecuali lulusan fakultas Keguruan atau Fakultas Ilmu Pendidikan atau Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan atau Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP), pada umumnya tidak dipersiapkan dengan pengetahuan untuk dapat memainkan peran sebagai guru".

Kalau dihubungkan dengan manajemen personel, yang salah satu fungsinya yaitu pengadaan (recruitment), maka dalam pengadaan personel, seharusnya dipersiapkan sedemikian rupa sehingga dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, fungsi manajemen personel lainnya yaitu fungsi pengembangan (development). Jadi personel yang sudah diadakan tadi perlu dikembangkan terus menerus. Kalau fungsi rekrutmen dan pengembangan tersebut tidak berjalan, maka akan menimbulkan masalah dalam organisasi, yang dalam istilah manajemen disebut missmanagement.

Penelitian ini pada dasarnya berlandaskan pada masalah tersebut. Perguruan Tinggi Muhammadiyah sebagai ajang penelitian ini, yang kondisinya sebagai yang dikemukakan di bawah ini.

Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) adalah salah

satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang ada di kota Palembang, ibukota propinsi Sumatera Selatan. Perguruan tinggi tersebut yang dijadikan lokasi penelitian ini. Universitas Muhammadiyah Palembang didirikan tahun 1979 dan hingga kini memiliki enam fakultas, yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) serta Fakultas Ushuluddin. Pada awal berdirinya hampir sebagian besar tenaga pengajarnya direkrut dari Universitas Sriwijaya (UNSRI), perguruan tinggi negeri yang ada di kota Palembang. Disamping itu juga ada yang direkrut dari instansi-instansi lain yang relevan seperti IAIN, Depdikbud, Depag, Pertamina, Pusri dan sebagainya.

Adapun mengenai keadaan dosen Universitas Muhammadiyah Palembang, baik kualitas maupun kuantitasnya, secara berturut-turut akan diuraikan di bawah ini.

Rasio Dosen dan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang, keadaan tahun 1992/1993.

No.	Fakultas	Dosen	Mahasiswa	Rasio
1.	Hukum	135	2.590	1:19
2.	Ekonomi	86	2.082	1:24
3.	Teknik	65	771	1:12
4.	FKIP	79	1.623	1:21
5.	Pertanian	94	870	1:9
6.	Ushuluddin	37	95	1:3
Jumlah		496	8.031	1:16

Sumber: Laporan hari jadi ke 13 dan Wisuda Sarjana ke 9 Universitas Muhammadiyah Palembang 17 Jumadil Akhir 1413/12 Desember 1992.

Menurut Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 141/D/Q/1989 tanggal 26 Januari 1989 tentang Pedoman Evaluasi dan Akreditasi PTS di Indonesia, antara lain disebutkan bahwa untuk PTS yang berstatus disamakan rasio "dosen:mahasiswa" adalah 1:20 untuk bidang sosial dan 1:15 untuk bidang eksakta. (Wahjoetomo, 1993:35).

Kalau data dalam tabel di atas dihubungkan dengan keputusan Dirjen Dikti tersebut, maka yang sudah memenuhi standar tersebut adalah fakultas: Hukum, Teknik, Pertanian dan Ushuluddin. Sedangkan untuk fakultas Ekonomi dan FKIP belum mencapai standar rasio tersebut.

Selanjutnya akan dilihat rasio antara dosen tetap dengan mahasiswa pada universitas Muhammadiyah Palembang.

Rasio Dosen Tetap dan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang. Keadaan Tahun 1992/1993.

No.	Fakultas	Dosen	Mahasiswa	Rasio
1.	Hukum	62	2.590	1:42
2.	Ekonomi	17	2.082	1:122
3.	Tehnik	32	771	1:24
4.	FKIP	56	1.623	1:29
5.	Pertanian	27	870	1:32
6.	Ushuluddin	3	95	1:32
Jumlah		197	8.031	1:41

Sumber: Diolah dari keadaan dosen dan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang 1992/1993.

Menurut Keputusan Dirjen Dikti No. 141/D/Q/1989, mengenai akreditasi, memuat pemilikan dosen tetap di Universitas, untuk bidang ilmu-ilmu sosial rasionya 1:30 dan bidang eksakta 1:25.

Setelah memperhatikan data dalam tabel di atas dan mempedomani Keputusan Dirjen Dikti tersebut, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa fakultas: Hukum, Ekonomi, Ushuluddin, Pertanian dan FKIP bidang sosial, belum mencapai standar tersebut. Hanya fakultas Teknik dan FKIP bidang Eksakta yang sudah memenuhi standar tersebut.

Dosen tetap ini terdiri dari dua kelompok yaitu dosen PNSD (Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan) merupakan dosen bantuan pemerintah (melalui Kopertis) dan dosen yayasan, yaitu yang diangkat oleh yayasan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Baik jumlah dosen tetap maupun dosen secara keseluruhan perlu dibandingkan dengan jumlah mahasiswa, hal ini dikarenakan menyangkut layanan dosen terhadap mahasiswa. Besar kecilnya rasio dosen dan mahasiswa berkaitan erat dengan efisiensi dan efektivitas layanan terhadap mahasiswa, khususnya dalam proses belajar mengajar.

Kalau dua tabel di atas berhubungan dengan kuantitas dosen, maka selanjutnya yang berhubungan dengan kualitas dosen, baik dilihat dari segi jenjang pendidikan tertinggi maupun pengalaman akademik sebagai dosen. Dilihat dari segi kwalifikasi ilmu, maka yang dijadikan acuan adalah pendidikan tertinggi dosen. Sedangkan pengalaman akademik dilihat dari keadaan golongan. Berikut ini akan dikemukakan keadaan pendidikan tertinggi dosen Universitas Muhammadiyah Palembang.

No. : Pendidikan	: FH	: FE	: FT	: FKIP	: FP	: FU	: Jml
1. : Sarjana(S1)	:115	: 77	: 55	: 72	: 69	: 31	: 419
2. : Magister(S2)	: 13	: 8	: 6	: 4	: 19	: 2	: 52
3. : Doktor(S3)	: 4	: 1	: 3	: 2	: 6	: 1	: 17
4. : Lain-lain	: 3	: -	: 1	: 1	: -	: 3	: 8
J u m l a h	:135	: 86	: 65	: 79	: 94	: 37	: 496

Sumber: Diolah dari hasil studi dokumentasi terhadap keadaan dosen fakultas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 1992/1993.

Tingkat pendidikan menunjukkan kualitas dari segi keilmuan. Menurut Sudjana (1991:189) dalam makalahnya mengatakan bahwa:

"Dari segi kualitas adalah wajar jika seorang dosen paling rendah mengantongi ijazah S2 dalam bidang yang dibutuhkan perguruan tinggi. Adalah tidak bisa ditunda lagi bagi PTS untuk segera memiliki dosen dengan persyaratan senioritas ilmu agar tidak lagi ada yang mengibaratkan "lulus SD menjadi guru SD".

Selanjutnya hal yang hampir senada dikemukakan oleh Wahjoetomo (1993:15):

,"Dosen yang bertugas mengajar pada program S1 seharusnya minimal berpendidikan S2. Pemerintah menentukan bahwa sampai pada akhir Pelita V, bagi perguruan tinggi harus sudah memiliki dosen tetap berpendidikan minimal S2 sekurang-kurangnya 35% dari jumlah dosen yang dipersyaratkan. Tentunya secara bertahap ketentuan itu akan ditingkatkan, sehingga pada akhirnya semua (100%) pengajar S1 minimal harus berpendidikan S2.

Kalau diperhatikan tabel di atas, dosen Universitas Muhammadiyah Palembang yang berpendidikan S2 dan S3 baru mencapai 15%. Itupun semuanya dosen UNSRI, baik sebagai dosen tetap maupun sebagai dosen honorer.

Sedangkan untuk melihat senioritas dalam pengalaman

mengajar, ukurannya adalah jabatan, pangkat dan golongan. Untuk hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

No	Jbt	Pkt	Gol	FH	FE	FT	FKIP	FP	FU	Jml
1	AAM	PM	IIIa	54	44	28	33	31	10	200
2	AA	Pmt1	IIIb	21	15	12	9	17	7	81
3	LMd	Pnt	IIIc	17	3	5	9	18	8	60
4	LMDy	PT1	IIId	14	10	9	4	11	6	54
5	L	Pbn	IVa	14	-	6	17	8	3	48
6	LKM	PbT1	IVb	10	-	2	6	6	2	26
7	LK	PUM	IVc	4	-	2	1	3	1	11
8	GBM	PUMd	IVd	-	14	1	-	-	-	15
9	GB	PU	IVe	1	-	-	-	-	-	1
Jumlah				135	86	65	79	94	37	496

Sumber: Diolah dari hasil studi dokumentasi pada fakultas-fakultas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Berdasarkan pada Surat Keputusan (SK) Dirjen Dikti No. 141/D/Q/1989 memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh jurusan dalam mengasuh satu program studi, bergantung pada bentuk perguruan tinggi, status, dan bidang studi yang dikelola. Persyaratan minimal tersebut diantaranya, Universitas /Institut berstatus disamakan, maka syarat minimalnya 10 orang tenaga ahli yang terdiri dari 1 lektor kepala, 1 lektor, 2 lektor madya dan 4 asisten, serta 1 guru besar.

Setelah memperhatikan tabel di atas, dan mengacu kepada SK Dirjen Dikti tersebut, maka persyaratan tersebut belum terpenuhi oleh Universitas Muhammadiyah Palembang, karena ketentuan tersebut untuk setiap satu program studi

sedangkan dari tabel di atas, angka tersebut dipenuhi apabila digabungkan seluruh tenaga ahli yang di semua fakultas dalam satu Universitas. Di samping itu tenaga ahli yang ada umumnya adalah dosen Universitas Sriwijaya.

Dengan memperhatikan keadaan kualitas dan kuantitas dosen Universitas Muhammadiyah Palembang di atas, maka langkah yang diperlukan adalah pengembangan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Yang menjadi subyek penelitian disini adalah dosen PNSD. Ada beberapa alasan sehingga dosen PNSD yang dijadikan subyek penelitian. Alasan tersebut adalah karena dosen PNSD sebagai dosen tetap sehingga pusat perhatiannya adalah pada tugas pokoknya yaitu di Universitas Muhammadiyah Palembang. Disamping itu kalau dilihat dari segi usia, pengalaman kerja, golongan dan kepangkatan, memang membutuhkan pengembangan-pengembangan. Sedangkan dosen tetap yang diangkat oleh yayasan sebagian besar juga dosen dari Universitas Sriwijaya Palembang, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang, dan lembaga lainnya, sehingga pembinaannya dilakukan oleh lembaga asal mereka. Di samping itu juga mereka tergolong senior. Itu pula yang menjadi alasan sehingga mereka tidak dijadikan subyek penelitian.

Adapun mengenai jumlah dosen PNSD dan keadaan golongannya pada masing-masing fakultas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palembang dapat dilihat pada tabel berikut

ini:

Golongan Fakultas	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	Jumlah
Hukum	6	2	5	1	14
Ekonomi	13	-	-	-	13
Teknik	15	-	-	-	15
Pertanian	13	4	-	-	17
FKIP	18	5	2	-	25
Jumlah	65	11	7	1	84

Sumber: Daftar nama dosen PNSD Kopertis Wilayah II Tahun 1992.

Setelah memperhatikan tabel diatas dapat difahami bahwa sebagian besar atau atau 77% dosen PNSD masih golongan IIIa, 13% golongan IIIb, 8% golongan IIIc, dan 1% golongan IIId.

Uraian sebelumnya mengatakan bahwa keadaan golongan merupakan indikator dari kesenioran dalam pengalaman akademik. Semakin tinggi golongan mencerminkan pengalaman seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya, sehingga diasumsikan bahwa semakin tinggi pula tingkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimilikinya, sehingga akan semakin baik performans mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk melihat kemampuan Dosen PNSD dalam menata karir mereka, terutama dari segi kepangkatan, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara keadaan golongan, jabatan, dan pangkat, dengan tahun pengangkatan mereka sebagai pegawai negeri. Dilihat dari tahun pengangkatan, dan keadaan golongan dosen PNSD, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kenaikan pangkat mereka belum sesuai dengan



yang seharusnya. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan golongan dan tahun pengangkatan dosen PNSD, dapat dilihat tabel berikut:

Golongan Thn Diangkat	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	Jumlah
1980-1984	-	1	3	1	5
1985	3	2	4	-	9
1986	10	8	-	-	18
1987	20	-	-	-	20
1988	7	-	-	-	7
1989	6	-	-	-	6
1990-1991	19	-	-	-	19
Jumlah	65	11	7	1	84

Sumber: Daftar nama dosen PNSD Kopertis Wilayah II.

Dari tabel diatas dapat diambil suatu pengertian bahwasanya pada umumnya dosen PNSD tersebut belum dapat naik golongan sebagaimana kesempatan yang ada. Seperti dosen PNSD yang diangkat tahun 1985 masih ada yang golongan IIIa sebanyak 3 orang, tahun 1986 ada 10 orang, tahun 1987 ada 20 orang dan seterusnya. Begitu pula dengan yang sudah naik golongan belum dapat dikatakan naik golongan sebagaimana mestinya.

Hal ini kalau dihubungkan dengan kesempatan yang ada yakni tenaga pengajar dapat naik golongan dua tahun sekali apabila dapat memenuhi persyaratan kredit yang telah ditentukan. Sedangkan jumlah kredit tersebut dapat dipenuhi

dengan melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan pendukung lainnya. Dengan demikian keterlambatan ini kemungkinan bisa disebabkan karena kekurangmampuan dosen yang bersangkutan dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut atau karena terlalu sibuk dengan pekerjaan di luar tugas pokok. Disamping itu apabila dilihat dari jenjang pendidikannya seluruh dosen PNSD tersebut masih lulusan S1 pada hal mereka mengajar pada jenjang S1 juga. Jadi belum ada yang lulusan S2, walaupun sudah ada 16 orang yang sedang mengikuti jenjang S2. Selain itu bila dilihat dari pengalaman mereka relatif masih baru, dan dari segi usianya relatif masih muda.

Meskipun kualitas dan kuantitas dosen PNSD belum memenuhi persyaratan Universitas Muhammadiyah Palembang mengharapkan agar dosen PNSD tersebut memberikan kontribusinya pada lembaga tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya bantuan dosen PNSD dari pemerintah berarti pihak yayasan sudah menghemat biaya dalam upaya mengadakan dosen tetap. Disamping itu hampir sebagian besar Dosen PNSD menjabat sebagai tenaga administratif seperti Pembantu Rektor, Pembantu Dekan, Ketua Jurusan, Kepala BAAK dan jabatan-jabatan penting lainnya. Dengan demikian pengembangan dosen PNSD sangat dibutuhkan (diperlukan) bagi perkembangan Universitas Muhammadiyah Palembang di masa mendatang. Sehubungan dengan hal itu, timbul permasalahan, bagaimana pengembangan dosen PNSD pada Universitas Muhamma-

diyah Palembang.

Dalam upaya pengembangan dosen PNSD ini ada dua lembaga yang terkait yaitu Kopertis Wilayah II sebagai wakil pemerintah dan Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengembangan dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang selama tahun 1987-1992, baik upaya yang dilakukan oleh Kopertis wilayah II sebagai wakil pemerintah yang memberi bantuan, pihak Universitas Muhammadiyah sebagai penerima bantuan, maupun upaya mandiri yang dilakukan oleh dosen PNSD tersebut. Disamping itu penulis ingin melihat performans atau unjuk kerja dosen PNSD dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sebagai hasil dari upaya pengembangan.

### **C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Setelah memperhatikan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka yang dijadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana upaya pengembangan kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar bagi Dosen Pegawai Negeri Sipil yang Dipekerjakan (PNSD) Pada Universitas Muhammadiyah Palembang selama tahun 1987-1992 ?

Dari rumusan masalah yang masih bersifat umum tersebut dapat diajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang jawa-

bannya didapatkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana upaya Kopertis Wilayah II untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992 ?
  - a. Jenis kegiatan apa yang dilakukan oleh Kopertis Wilayah II untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?
  - b. Apakah frekuensi kegiatan tersebut sudah memungkinkan bagi Dosen PNSD untuk berkembang secara maksimal ?
  - c. Kendala apa yang dihadapi oleh Kopertis Wilayah II dalam upaya pengembangan Dosen PNSD ?
  - d. Upaya apa yang dilakukan Kopertis wilayah II untuk mengatasi kendala tersebut ?
  - e. Siapa saja yang terlibat dalam upaya pengembangan dosen PNSD tersebut ?
2. Bagaimana upaya Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992 ?
  - a. Kegiatan apakah yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?
  - b. Apakah frekuensi kegiatan tersebut sudah memungkinkan bagi Dosen PNSD untuk berkembang secara maksimal ?
  - c. Kendala apa yang dihadapi oleh Universitas Muhammadiyah Palembang dalam pengembangan dosen PNSD ?
  - d. Upaya apa yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengatasi kendala tersebut ?

- e. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan pengembangan Dosen PNSD tersebut ?
3. Bagaimana upaya individual Dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992 ?
- a. Adakah motivasi Dosen PNSD untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?
  - b. Kegiatan apa yang dilakukan Dosen PNSD untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?
  - c. Kendala apa yang dihadapi Dosen PNSD untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?
  - d. Upaya apa yang dilakukan Dosen PNSD untuk mengatasi kendala tersebut ?
4. Bagaimana performans atau unjuk kerja Dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar ?
- a. Bagaimanakah performans Dosen PNSD dalam mempersiapkan perkuliahan ?
  - b. Bagaimanakah performans Dosen PNSD dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar ?
  - c. Bagaimanakah performans Dosen PNSD dalam melaksanakan evaluasi pengajaran ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

#### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini relevan dengan permasalahan dan pertanyaan penelitian. Tujuan penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

##### 1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya pengembangan kemampuan Dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992.

##### 2. Tujuan Khusus

Sesuai dengan pertanyaan penelitian, tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis upaya Kopertis wilayah II untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992
  - 1) Bentuk pengembangan yang dilakukan oleh Kopertis wilayah II Palembang.
  - 2) Frekuensi pengembangan yang dilakukan oleh Kopertis wilayah II Palembang.
  - 3) Kendala yang dihadapi oleh Kopertis wilayah II dalam upaya pengembangan.
  - 4) Upaya Kopertis wilayah II untuk mengatasi kendala tersebut.
  - 5) Pihak-pihak yang terlibat dalam upaya pengembangan tersebut.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis upaya-upaya Universitas

Muhammadiyah Palembang untuk mengembangkan kemampuan Dosen PNSD dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992.

- 1) Bentuk pengembangan yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Palembang.
  - 2) Frekuensi pengembangan yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Palembang.
  - 3) Kendala yang dihadapi oleh Universitas Muhammadiyah Palembang dalam upaya pengembangan tersebut.
  - 4) Upaya Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengatasi kendala tersebut.
  - 5) Pihak yang terlibat dalam upaya pengembangan tersebut.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis upaya Individual Dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama tahun 1987-1992.
- 1) Bentuk pengembangan yang dilakukan oleh dosen PNSD.
  - 2) Frekuensi pengembangan yang dilakukan oleh Dosen PNSD.
  - 3) Motivasi Dosen PNSD untuk mengembangkan diri.
  - 4) Kendala yang dihadapi oleh Dosen PNSD dalam mengembangkan diri.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis performans Dosen PNSD pada Universitas Muhammadiyah Palembang dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar.
- 1) Performans dalam mempersiapkan perkuliahan.
  - 2) Performans dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
  - 3) Performans dalam melaksanakan evaluasi pengajaran.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dilihat dari dua segi yaitu segi teoritis dan segi praktis.

### **1. Segi Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan, menemukan dan mengaplikasikan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya Administrasi Personil. Hal ini sesuai dengan fokus penelitian yaitu pengembangan dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi. Masalah pengembangan personel, dalam hal ini pengembangan dosen merupakan salah satu fungsi dari Administrasi personel.

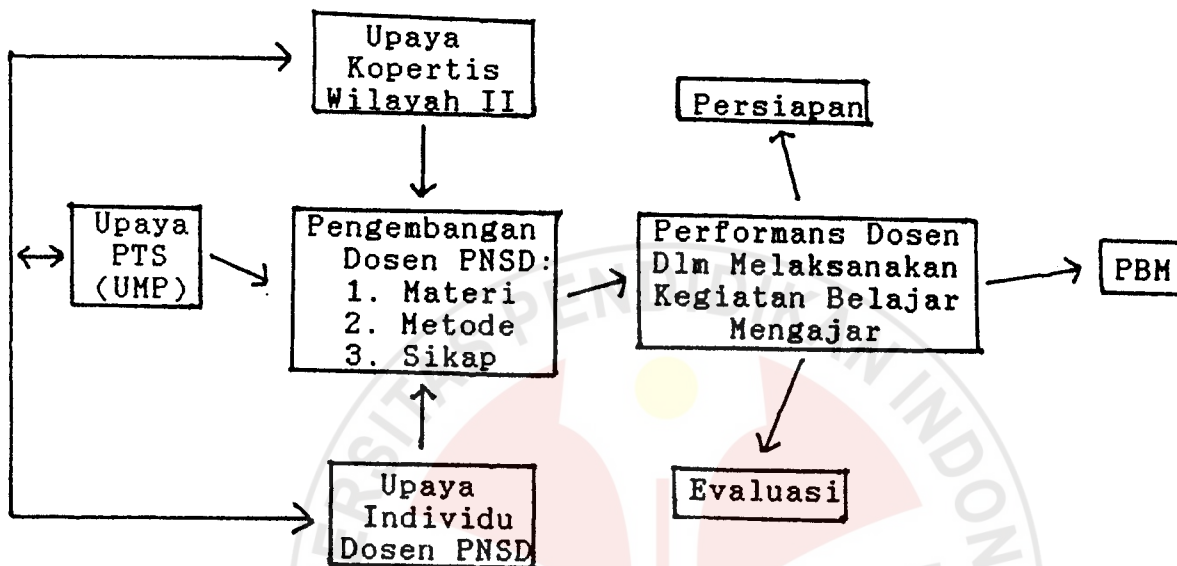
### **2. Secara Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga pendidikan tinggi dan lembaga terkait serta dosen PNSD, khususnya di Universitas Muhammadiyah Palembang. Bagi lembaga perguruan tinggi akan menjadi bahan pertimbangan untuk merencanakan pengembangan dosen guna menghasilkan dosen yang kompeten dan profesional. Sedangkan bagi dosen PNSD akan merupakan umpan balik dan informasi untuk mengembangkan diri sehingga lebih kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugas. Dosen yang kompeten dan profesional akan berdampak positif bagi perkembangan perguruan tinggi pada umumnya dan bagi mahasiswa pada khususnya.



## F. Kerangka Penelitian

Dari permasalahan yang diuraikan di atas dapat dibuat suatu paradigma atau kerangka penelitian seperti berikut:



Secara umum pengembangan dosen dapat dilakukan melalui upaya individual dan institusional. Bagi Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNSD) ada dua lembaga yang punya kewajiban untuk melaksanakan pengembangan yaitu Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai Perguruan Tinggi Swasta yang diberi bantuan dan Kopertis Wilayah II sebagai wakil pemerintah yang memberi bantuan. Disamping upaya yang dilakukan oleh lembaga (institusional), faktor dosen sebagai individu pun (upaya individual) sangat penting, sebab betapapun kuatnya upaya lembaga untuk mengembangkan kemampuan dosen, tanpa disertai kemauan dosen untuk mengembangkan diri, tentu hasilnya tidak akan maksimal.

Begitu pula sebaliknya, walaupun dosen ada kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri, tanpa disertai oleh lembaga untuk menyediakan sarana pengembangan, tentulah keinginan tersebut tidak akan menjadi kenyataan.

Pada intinya ada tiga aspek pengembangan yang disoroti bagi dosen PNSD yaitu materi pengajaran, metode mengajar, dan sikap sebagai dosen, dimana ketiga aspek tersebut sangat penting untuk melaksanakan tugas pokok seorang dosen yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, khususnya kegiatan belajar mengajar, salah satu aspek dari Tri Darma Perguruan Tinggi. Kemampuan melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi dalam arti luas secara baik merupakan indikasi dosen yang kompeten dan profesional. Karena begitu luasnya ruang lingkup Tri Darma Perguruan Tinggi, maka dalam penelitian ini fokus masalahnya ditekankan pada aspek pertama dari Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, khususnya kegiatan belajar mengajar.



**IKIP**

PERPUSTAKAAN • INDONESIA