

BAB. I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sektor pendidikan merupakan potensi yang strategik untuk pembangunan masa depan yang lebih baik. Dalam era tinggal landas, pembangunan nasional diarahkan kepada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh karena itu pembangunan di bidang pendidikan diarahkan untuk mempersiapkan manusia yang mampu membangun. Sehubungan dengan hal tersebut, tujuan pendidikan nasional dirumuskan sebagai berikut.

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (UUSPN No.2/1989).

Perguruan tinggi merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional, mempunyai fungsi dan peranan yang penting dalam pembangunan nasional, karena pada saat ini bangsa Indonesia telah sampai pada tahap mempersiapkan kemampuan untuk tinggal landas. Peran serta perguruan tinggi dalam pembangunan nasional diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan *Tridarma Perguruan Tinggi*, yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan dan peng-

ajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Universitas Pasundan, merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Bandung yang didirikan pada tanggal 14 November 1960 oleh Yayasan Universitas Pasundan. Pada saat berdirinya, Unpas memiliki dua Fakultas, masing-masing Fakultas Hukum dan Fakultas Sosial Politik. Fakultas Hukum terdiri dari Jurusan Hukum Perdata dan Hukum Pidana, sedangkan Fakultas Sosial Politik terdiri dari Jurusan Administrasi Negara dan Administrasi Niaga.

Pada tahun 1961, dibuka kembali Fakultas Teknologi yang terdiri dari Jurusan Teknologi Makanan dan Teknologi Produksi yang kemudian berubah menjadi Jurusan Teknik Industri. Jurusan Teknologi Makanan merupakan bidang studi baru di Indonesia, dan Unpas satu-satunya penyelenggara pendidikan di bidang tersebut.

Setelah UNPAS berjalan dua tahun serta telah dilakukan evaluasi oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, maka mulai tanggal 11 November 1962, semua Fakultas di lingkungan Unpas jurusannya dinyatakan memiliki status terdaftar.

Pada tahun 1964, UNPAS kembali memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi dari pemerintah, yaitu dengan diperolehnya status *diakui* untuk ijazah sarjana muda bagi Fakultas Hukum dan Fakultas Sosial Politik. Sejak itu Unpas mengalami perkembangan yang cukup pesat, sampai saat ini Unpas memiliki lima Fakultas dan 15 (lima belas) jurusan dengan status yang

bervariasi dari mulai terdaftar, diakui dan disamakan.

Dalam pelaksanaannya, UNPAS mengacu pada tujuan umum pendidikan tinggi, namun disamping itu, Unpas pun mengemban misi dan tujuan khusus, yaitu *memadukan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya serta agama secara harmonis*, maka dalam mengembangkan misi tersebut UNPAS dilengkapi dengan lembaga-lembaga yang mempunyai warna khusus seperti Lembaga Penelitian, Lembaga Pengabdian pada Masyarakat, Lembaga Kebudayaan dan Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Syiar Islam (LPPSI). Kedua lembaga yang terakhir merupakan warna khusus, di mana perguruan tinggi lain tidak memilikinya.

Falsafah dasar yang dianut oleh UNPAS adalah mengakui bahwa kebahagiaan adalah rahmat Allah SWT dan merupakan hak seluruh umat manusia. Oleh karena itu Unpas bermaksud membawa kehidupan masyarakat Indonesia kearah kebahagiaan yang diridloi oleh Allah SWT dengan jalan meningkatkan kehidupan masyarakat melalui pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan agama dalam keberadaannya selalu berlandaskan pada pancasila dan undang-undang dasar (UUD) 1945.

Secara operasional, penyelenggaraan pendidikan tinggi selain mengacu pada kebijakan-kebijakan pemerintah, juga merujuk kepada rencana induk pengembangan (RIP) dibuat. Dalam RIP periode 1987-1992, salah satu sasaran utamanya adalah **ingin meningkatkan produktivitas dengan tetap melakukan usaha peningkatan kualitas**. Tema ini diangkat berdasarkan permasa-

lahan permasalahan yang ada, yakni selalu rendahnya produktivitas baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor di antaranya, masih terbatasnya sarana pendidikan, kurangnya tenaga pengajar tetap, dan masih perlunya ditingkatkan kemampuan profesional tenaga pengajar tetap yang ada.

Langkah UNPAS pada lima tahun terakhir sekarang ini, masih tetap berupaya pada sekitar upaya kuantitatif, yakni penambahan sejumlah dosen tetap dan penambahan sarana fisik termasuk pembangunan fisik, sedangkan usaha peningkatan kemampuan profesional dosen belum ditangani secara profesional dan merata. Prioritas utama sebagaimana tercantum dalam RIF yang sedang berlaku, yaitu penambahan jumlah dosen dan penambahan sarana fisik, maka realisasinya dengan mengangkat dosen Yayasan sesuai dengan kemampuan yang ada, menerima bantuan dosen dari pemerintah (Kopertis) serta tetap memanfaatkan dosen luar biasa. Adapun penambahan sarana fisik mengadakan alat-alat pendidikan dan membangun ruangan perkuliahan, laboratorium serta penambahan sejumlah mebeler baik dengan dana sendiri ataupun menerima bantuan dari pemerintah. Dengan upaya tersebut, khususnya penambahan jumlah dosen, maka sampai saat ini jumlah dosen tetap hampir mendekati jumlah yang diharapkan pada rencana, yaitu mencapai jumlah 146 (seratus empat puluh enam) orang yang seharusnya pada akhir rencana ditargetkan tercapai 171 (seratus tujuh puluh satu) orang

dosen. Untuk lebih jelasnya mengenai proyeksi perkembangan jumlah dosen, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

TABEL 1.1 RENCANA PENAMBAHAN JUMLAH
DOSEN TETAP UNTUK TAHUN 1987 - 1992

FAKULTAS	PROYEKSI PERKEMBANGAN JUMLAH DOSEN TETAP									
	87/88		88/89		89/90		90/91		91/92	
	DS	MHS	DS	MHS	DS	MHS	DS	MHS	DS	MHS
HUKUM	17	1469	20	1510	24	1538	29	1556	34	1567
SOSPOL	15	1734	18	1705	22	1678	27	1653	32	1629
TEKNIK	18	1781	21	1763	25	1746	36	1729	30	1721
EKONOMI	12	1646	15	1733	19	1801	24	1855	29	1898
KEGURUAN	24	1521	27	1741	31	1941	36	2121	41	2287
JUMLAH	86	8151	101	8452	121	8704	146	8914	171	9037

Sumber : Rencana induk pengembangan (RIP) periode 1987-1992

Catatan: Rasio dosen tetap dengan mahasiswa pada tahun 1987/1988 adalah 1 : 95, diharapkan setelah adanya penambahan jumlah dosen pada tahun 1991/1992 menjadi 1 : 50.

Berdasarkan proyeksi perkembangan jumlah dosen tetap tersebut, maka target yang ingin dicapai hampir mendekati. Walaupun jumlah dosen tetap sudah bertambah, tetapi pada pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan, Unpas belum dapat mandiri. Unpas masih tetap memanfaatkan dosen luar biasa walaupun tidak sebanyak sebelumnya. Dosen luar biasa yang dimanfaatkan oleh Unpas terdiri dari para dosen perguruan

tinggi negeri, praktisi dan pegawai dari instansi lain yang memiliki hubungan dengan pembinaan suatu mata kuliah. Jenis pengajar yang berasal dari instansi lain dan praktisi, mereka adalah para pegawai Departemen Kehakiman yang turut mengajar pada Fakultas Hukum, sedangkan dari Praktisi adalah mereka yang memiliki kemampuan khusus dibidang tertentu, seperti mengenai kesenian dan kebudayaan, mereka dipercaya untuk membina mata kuliah yang berhubungan dengan kesundaan (khususnya membina mata kuliah Ilmu Budaya Sunda). Mengenai jumlah dan komposisi dosen Unpas baik tetap maupun luar biasa, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

TABEL 1.2 JUMLAH DAN KOMPOSISI DOSEN TETAP
DAN TIDAK TETAP PADA TAHUN 1992/1993

FAKULTAS	DOSEN GOL. III				DOSEN GOLONGAN IV			
	YAY	KOP	LB	JML	YAY	KOP	LB	JML
HUKUM	5	10	30	45	6	-	38	44
SOSPOL	10	19	38	67	4	2	21	27
EKONOMI	16	6	58	80	-	1	24	25
TEKNIK	13	11	81	105	1	1	44	46
KEGURUAN	8	28	67	103	3	2	55	60
JUMLAH	52	74	274	400	14	6	182	202

Tabel 1.2 di atas, menunjukkan jumlah dan komposisi dosen Unpas. Ditinjau dari jenisnya, dosen Unpas dapat digolongkan atas tiga golongan yaitu : dosentetap Kopertis, dosen

tetap Yayasan, dan dosen luar biasa (dosen tidak tetap). Ditinjau dari statusnya, maka dosen Unpas terdiri dari: dosen tetap dan dosen tidak tetap. Apabila dilihat dari segi golongan dan kepangkatannya, maka dosen UNPAS terdiri dari dosen senior yang memiliki golongan dan kepangkatan IV/a ke atas, dan dosen yunior yang memiliki golongan III/a sampai dengan III/d.

Berdasarkan tabel di atas pula, ternyata jumlah dosen tidak tetap lebih besar dari pada jumlah dosen tetap, yaitu berbanding antara 456 :146 atau 3 :1. Dari sejumlah 456 orang dosen tidak tetap, sebagian besar (274) orang adalah dosen yunior. Demikian jumlah dan komposisi dosen UNPAS.

Sejalan dengan upaya penambahan jumlah dosen tetap, secara setahap-demi setahap, UNPAS melakukan upaya pembinaan terhadap dosen tetap yang ada melalui berbagai programnya serta melibatkan berbagai pihak dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kemampuan profesional para dosennya. Pentingnya peningkatan kualitas kemampuan profesional dosen, sangat dirasakan mengingat tuntutan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat.

Disadari pula bahwa dosen dalam kehidupan kampus, merupakan kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya program pendidikan yang dijalankan, oleh karena itu dosen merupakan *the man behind the system* dalam mencapai kualitas

yang diharapkan. Dalam kaitan ini Oteng Sutisna (1987) dalam bukunya Administrasi Pendidikan (Dasar teoritis untuk praktek profesional) mengemukakan bahwa "kualitas program pendidikan bergantung tidak hanya pada konsep-konsep program, tapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi". Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun belum dapat menjamin keberhasilan. Jadi konsep yang baik, program yang akurat untuk menyelenggarakan pendidikan belum menjamin keberhasilan, akan tetapi yang paling penting adalah personil pengajarnya cakap dan profesional. Kemampuan profesional disebutkan salah satu syarat yang hendaknya dimiliki oleh setiap dosen disamping kemampuan lainnya seperti kemampuan sosial dan kemampuan pribadi (Rochman Natawidjaja, 1980).

> Kemampuan profesional sebetulnya sudah mulai dikembangkan sejak masa persiapan, yang dikenal dengan fase pendidikan (pre-service education). Pada fase ini, menurut Fakry Gaffar (1987), sumberdaya manusia dibina dan dikembangkan segenap potensinya seperti pengetahuannya, sikapnya dan keterampilannya. Melalui lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) kemampuan-kemampuan tersebut diintroduksi dan didesiminasikan melalui suatu proses pendidikan dan proses belajar yang tepat. Selanjutnya fase peningkatan, di mana dosen atau guru telah menghadapi dunia kerja yang sebenarnya,

kemampuan tersebut secara berangsur-angsur dimantapkan.

Dalam memantapkan kemampuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik melalui pengembangan secara mandiri atau pengembangan oleh Universitas secara terlembaga. Tujuan semua ini pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas kemampuan kearah profesional.

B. PERMASALAHAN

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan data kuantitatif dosen UNPAS pada tabel 1.2 bagian terdahulu, menunjukkan bahwa dosen tetap lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan jumlah dosen luar biasa. Dosen tetap yang berjumlah 146 (seratus empat puluh enam) sebagian besar (126 orang) adalah dosen yunior. Dilihat dari segi pengalaman kerjanya berkisar antara 2 (dua) sampai 6 (enam) tahunan, sedangkan golongannya terdiri dari golongan III/a sampai dengan III/d. Khusus bagi mereka yang baru memiliki pengalaman kerja minimal dan baru menginjak pangkat dan golongan III/a, dalam menjalankan tugasnya (mengajar) banyak yang telah diserahi tanggung jawab penuh oleh dosen seniornya. Dengan kondisi dosen yunior seperti tersebut, ternyata mengundang keluhan dari para mahasiswa. Mahasiswa seolah-olah kurang merasa yakin akan kemampuan profesionalnya. Keluhan tersebut, ternyata tidak saja datang dari mahasiswa sebagai peserta didik, melainkan datang juga dari

mereka para dosen junior. Mereka merasakan, bahwa dalam melakukan tugas akademik masih memiliki banyak kekurangan dan belum mantap. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan antara tuntutan kemampuan yang seharusnya dimiliki dengan kemampuan para dosen junior yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengenai kegiatan pembinaan kemampuan profesional dosen junior UNPAS.

2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok yang menjadi fokus penelitian dan pembahasan tesis ini sebagai berikut.

Bagaimana kegiatan pembinaan kemampuan profesional dosen junior UNPAS dilaksanakan ?

Untuk lebih mengarahkan penelitian ini, maka rumusan umum penelitian di atas dirinci ke dalam rumusan masalah yang lebih khusus dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- (1) Aspek-aspek apakah yang dibina dari dosen junior UNPAS ?
- (2) Apa tujuan dari kegiatan pembinaan tersebut ?
- (3) Bagaimana bentuk pembinaan tersebut dilakukan?
- (4) Bagaimana kecenderungan kemampuan profesional dosen junior UNPAS setelah mengikuti program pembinaan?

C. DEFINISI ISTILAH

Agar tidak terjadi kesalah pahaman di dalam memahami tesis ini, terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa definisi istilah yang penting dan berkaitan dengan pokok masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai istilah-istilah tersebut, didefinisikan sebagai berikut.

1. **Profesi**, adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian dari para anggotanya. Pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak memiliki keahlian. Keahliannya diperoleh melalui suatu pendidikan atau latihan pra-jabatan sebelum seseorang menjalankan profesinya atau menjalani in-service training setelah ia menjalani profesinya.

2. **Profesional**, adalah penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Bila seseorang dalam menjalankan pekerjaannya belum atau tidak sesuai dengan tuntutan profesinya, maka dikatakan tidak profesional.

3. **Profesionalisasi**, adalah proses peningkatan Kualifikasi atau kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilan sebagai anggota profesi.

4. **Tugas Pokok**, adalah suatu sasaran yang dinyatakan secara umum yang dibebankan kepada seseorang untuk dicapai dan sebagai landasan dalam menyelenggarakan kegiatan selanjutnya.

5. **Kemampuan**, adalah penampilan seorang dosen dalam melakukan tugas akademik sebatas kesanggupannya, sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperolehnya. Kemampuan yang dimiliki ini dapat menunjukkan kriteria profesional atau sebaliknya bergantung pada kesesuaian antara penampilan dengan standar atau kriteria tuntutan tugas yang telah ditetapkan. Bila penampilannya dalam melakukan tugas akademik sesuai dengan kriteria tuntutan tugas, maka dosen tersebut dapat dikatakan profesional, bila belum sesuai, artinya dosen belum dapat dikatakan profesional dan masih perlu ditingkatkan (profesionalisasi) sehingga mencapai kriteria yang telah ditentukan dan dosen dinyatakan profesional atau memiliki kemampuan profesional.

6. **Kemampuan profesional**, merujuk pada penampilan dosen dalam melakukan tugas akademiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Kriteria yang dijadikan ukuran secara umum dan konseptual dikemukakan oleh Fakry Gaffar dalam pembahasan mengenai *Performance Based Teacher Education (PBTE)*, meliputi "content knowledge, behavior skills, dan human relations skills".

Content knowledge adalah materi pengetahuan yang harus dimiliki oleh guru/dosen, sedangkan behavior skills adalah keterampilan teknis yang diperlukan dalam fungsi mengajar.

Human relations skills menyangkut keterampilan-keterampilan dalam hubungan manusiawi, yang dalam pelaksanaan

fungsi mengajar hubungan ini dibina dengan manusia binaannya (murid/mahasiswa). Beliau menjelaskan bahwa human relations biasanya selalu diuraikan dalam kerangka suatu sistem nilai tertentu dan biasanya bersifat abstrak serta sukar untuk dibina.

Secara lebih khusus, mengenai kriteria kemampuan profesional ini dijabarkan ke dalam 10 kompetensi atau kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru (Depdikbud,1986), yaitu : kemampuan menguasai landasan pendidikan, menguasai buku pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, menggunakan media dan sumber belajar, menilai hasil belajar murid, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan serta memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian untuk kepentingan pengajaran dan mengenal serta menyelenggarakan administrasi pendidikan. Ketentuan lain yang merupakan suatu kriteria kemampuan profesional, khususnya bagi tenaga pengajar pada perguruan tinggi, merujuk pada keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang tertuang pada keputusan no.059/1987, pasal 3 ayat 1 sampai dengan 5 mengenai tugas pokok dosen (secara lebih jelas terlampir).

Dari beberapa konsep di atas, dapat dijelaskan kembali bahwa dosen memiliki kemampuan secara profesional, bila ia mampu melakukan tugas akademiknya sesuai dengan tuntutan tugas yang telah ditentukan. Tugas-tugas dosen sehubungan de-

ngan hal di atas, dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok kegiatan sebagai berikut. Pertama, kemampuan profesional dalam melakukan pendidikan dan pengajaran. Tugas pertama ini mencakup kegiatan-kegiatan: membuat persiapan pengajaran (merumuskan tujuan pengajaran, mendeskripsikan materi pengajaran, mendisain kegiatan belajar mengajar, menentukan media dan sumber belajar serta mendisain instrumen evaluasi), melakukan proses belajar mengajar (menyampaikan materi pengajaran, memimpin dan membimbing kegiatan belajar, mengatur suasana belajar, menetapkan urutan kegiatan belajar dan menggunakan waktu), dan melakukan evaluasi (menyusun soal, memberikan skor dan mentransformasikan skor menjadi nilai). Kedua, kemampuan profesional dalam melakukan penelitian, maka hendaknya dosen mampu melakukannya secara cermat dan akurat melalui tahap-tahap sesuai dengan kaidah yang berlaku. Dalam hal ini Rochman Natawidjaja (1980) menjelaskan bahwa, dalam melakukan penelitian hendaknya melalui tiga tahapan, yakni (1) menyusun rancangan penelitian, (2) melaksanakan operasional penelitian, dan (3) melaporkan hasil penelitian. Untuk kepentingan menganalisis kemampuan profesional dalam kegiatan penelitian, maka garis-garis besar kemampuan di atas dirinci lebih lanjut menjadi butir-butir kemampuan sebagai berikut. Merancang penelitian terdiri dari kegiatan-kegiatan (memilih topik, membatasi masalah, merumuskan tujuan, merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian, menentukan po-

pulasi dan sampel, memilih metoda, teknik serta membuat instrumen penelitian). Kemampuan dalam melakukan operasional penelitian terdiri dari kegiatan-kegiatan pengumpulan data, pengorganisasian data dan pengolahan data, sedangkan kemampuan dalam melaporkan hasil penelitian terdiri dari menyusun kerangka laporan, menyusun bahan dan menggunakan bahan rujukan.

Ketiga, kemampuan dalam melakukan pengabdian pada masyarakat, yaitu kemampuan dalam menghayati bidang ilmu yang dimiliki, mengkomunikasikan kepada masyarakat dengan berbagai metoda yang dipahami masyarakat serta mengaplikasikannya dalam bentuk nyata guna kepentingan masyarakat.

7. Kemampuan mengajar, adalah kesanggupan dosen dalam menyusun rencana pengajaran, menampilkan pengajaran, menjelaskan materi, memberi respons terhadap aksi mahasiswa, membimbing serta berinteraksi dengan mahasiswa dan melakukan evaluasi hasil belajar.

8. Kemampuan meneliti, adalah kesanggupan seorang dosen dalam menyusun rancangan penelitian, melakukan operasional penelitian dan melaporkan hasil penelitian secara maksimal sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian yang berlaku.

9. Kemampuan melakukan pengabdian pada masyarakat, adalah kesanggupan dosen dalam mengadakan pendekatan kepada masyarakat, menyusun materi penyuluhan dan mengkomunikasikannya kepada masyarakat dengan menggunakan berbagai metoda, se-

hingga dapat dipahami oleh masyarakat.

10. **Pembinaan**, adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam rangka menjalankan tugasnya secara efektif. Dalam hal ini William B. Castetter (1981) menjelaskan bahwa "Development includes all activities designed to increase an individual ability to perform assignments effectively, whatever the role and whatever the level at which they are performed". Kegiatan pembinaan ini dapat dilakukan oleh lembaga dengan menggunakan pendekatan formal, ataupun dapat pula dilakukan secara mandiri dengan menggunakan informal sebagaimana dikemukakan oleh Castetter sebagai berikut, "Development is focused on two kinds of activities: (1) those specifically planned and administered by the school system (formal approaches), and (2) those initiated by personnel (informal approaches)".

11. **Dosen junior**, adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi yang memiliki golongan dan kepangkatan III/a hingga III/b dan menduduki jabatan fungsional sebagai asisten ahli madya dan asisten ahli. Dalam menjalankan fungsinya, dosen tersebut membantu tugas-tugas dosen senior dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi, atau ditugaskan oleh dosen senior untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan tersebut atas tanggung jawab dosen senior. Dengan demikian, dosen junior dalam menjalankan fungsinya masih bergantung kepada dosen senior sebagai pembinanya, oleh karena itu mereka disebut yu-

nior atau asisten.

12. **Dosen Senior**, adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi yang memiliki golongan kepangkatan IV ke atas, dan memiliki jabatan fungsional Lektor hingga Guru besar. Dalam melaksanakan fungsinya secara mandiri, dari mulai melakukan tugas mengajar, meneliti dan pengabdian pada masyarakat. Tugas lain yang menjadi tanggung jawabnya, menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no.59/1987, pasal 3, ayat 3, 4 dan 5, tentang tugas pokok dosen, adalah membina tenaga pengajar (dosen) yang lebih muda. Tugas inilah hingga ia menempatkan diri sebagai dosen senior.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pembinaan dosen junior UNPAS yang dilakukan oleh Dosen senior, pimpinan Fakultas dan pimpinan Universitas, sehingga diperoleh gambaran nyata tentang permasalahan dan pemecahannya guna meningkatkan dayaguna dan hasilguna kegiatan pembinaan dosen junior di Universitas Pasundan Bandung.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang : *aspek-aspek yang dibina dari dosen junior UNPAS, tujuan pembinaan terhadap aspek-aspek tersebut, bentuk kegiatan pembinaan serta men-*

deskripsikan dan menganalisis tentang kemampuan dosen yunior UNPAS yang telah memperoleh atau mengikuti program pembinaan.

2. MANFAAT PENELITIAN

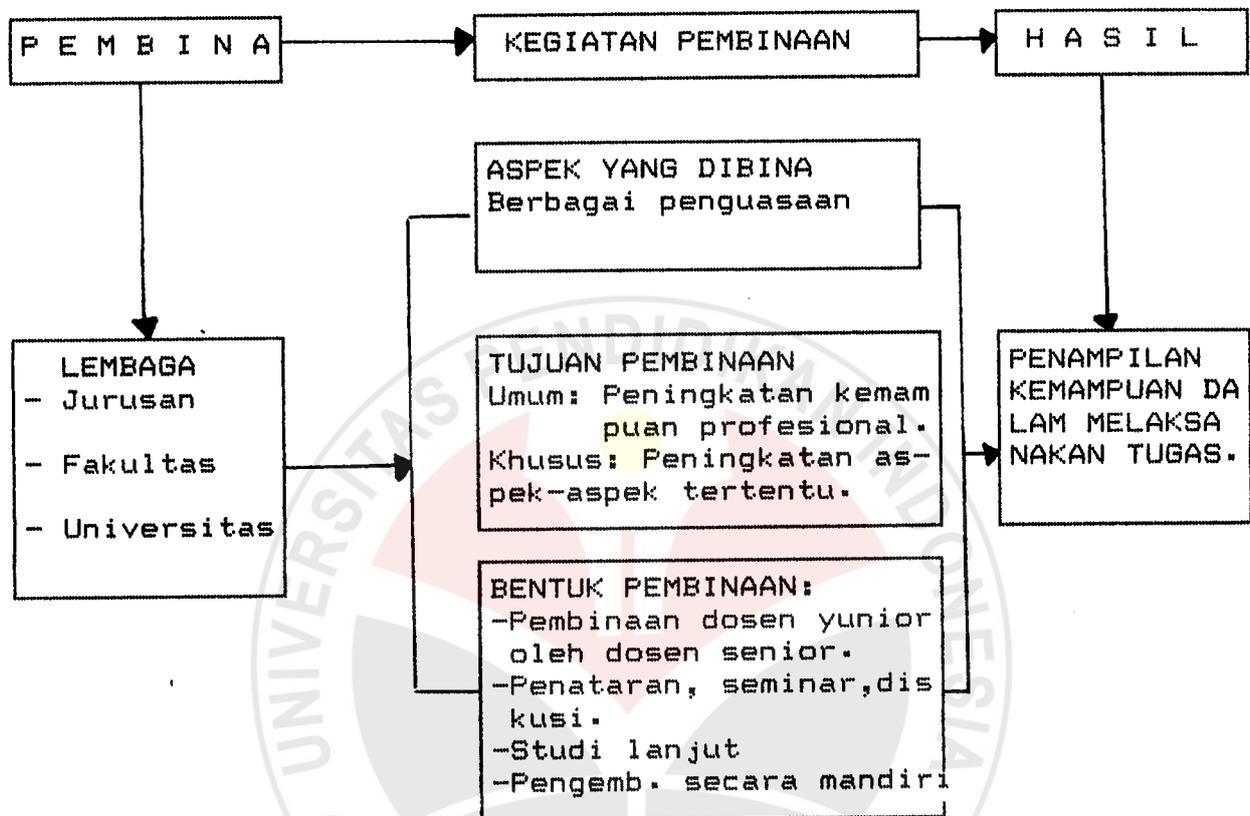
Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi upaya pengembangan wawasan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam mengembangkan administrasi personal perguruan tinggi.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perguruan tinggi dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan sumberdaya manusia, khususnya bagi pemantapan kegiatan pembinaan dosen yunior UNPAS oleh dosen senior, pimpinan Fakultas dan pimpinan Universitas serta mempunyai nilai terapan bagi pelaksanaan pembinaan dosen di perguruan tinggi swasta (PTS) lainnya.

E. KERANGKA BERFIKIR

Gambar 1. di bawah ini merupakan Kerangka berfikir penelitian yang menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan yang dilakukan baik oleh lembaga maupun pengembangan secara mandiri, diawali dengan menentukan aspek-aspek yang akan dibina, tujuan pembinaan serta bagaimana bentuk pembinaannya. Selanjutnya bagaimana kecendrungan kemampuan dosen yunior dalam

melakukan tugas-tugasnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram/gambar di bawah ini.



GAMBAR 1. KERANGKA BERPIKIR

