

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang mulai berlaku pada tahun 2015 menuntut Indonesia harus mampu bersaing dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, industri, dan sosial budaya. Tantangan dalam menghadapi MEA seperti yang di sampaikan oleh Prof. Ferdinan Saragih dalam Seminar Nasional Fisip UT (2015) yakni mencakup: kesiapan teknologi, pendidikan tinggi dan pelatihan, institusi, efisiensi pasar tenaga kerja, perkembangan pasar keuangan, efisiensi pasar barang, infrastruktur, *bussines sophistication*, dan inovasi. Begitu banyak tantangan yang ada tentunya yang terpenting yakni dalam menyiapkan tenaga kerja yang terdidik guna menciptakan tenaga ahli yang mampu bersaing dalam persaingan global.

Menghadapi MEA 2015 sektor industri atau manufaktur memiliki peranan yang cukup besar untuk dikembangkan. Dengan adanya pengembangan di sektor manufaktur, mau tidak mau pemerintah harus menyiapkan infrastruktur yang mumpuni untuk menunjang pengembangan pada sektor manufaktur. Oleh karenanya penguatan kualitas tenaga kerja terdidik salah satunya dalam bidang teknik perlu diperkuat dengan adanya keahlian yang memadai. Hal itu merupakan tugas perguruan tinggi untuk bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan bursa kerja (www.ekonomi.metrotvnews.com 2014). Penyiapan tenaga kerja terdidik merupakan tugas utama perguruan tinggi, dimana perguruan tinggi harus bisa menyediakan lulusan yang berkualitas dan profesional sebagai upaya untuk memenuhi tuntutan dunia kerja yang harus mampu bersaing secara global. Adapun tugas dari pendidikan tinggi seperti yang tercantum dalam UU No 12 Tahun 2012 yakni : (1) mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; (2) dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; (3) dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan (4) terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya

Andita Fitriana, 2016

Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Dosen Lektor Kepala Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Adanya perguruan tinggi telah menjawab tuntutan dunia kerja secara global. Dimana pada era globalisasi menuntut kemampuan daya saing yang kuat dalam teknologi, manajemen, kepemimpinan, dan sumberdaya manusia. Daya saing teknologi mengisyaratkan bahwa civitas akademika harus menguasai teknologi sebagai penunjang berbagai aspek dalam penyelenggaraan pendidikan dan berbagai fasilitas pelayanan. Daya saing manajemen berarti adanya pengelolaan yang saling terpadu dan berkesinambungan harus dipastikan berjalan dengan baik. Daya saing kepemimpinan mencakup bagaimana pemimpin menyikapi segala bentuk persaingan global. Daya saing sumber daya manusia yakni peningkatan kualitas SDM baik itu pegawai, dosen, dan lulusan. Keunggulan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci daya saing karena SDM yang akan menentukan siapa yang mampu menjaga kelangsungan hidup, perkembangan, dan kemenangan dalam persaingan global.

Mengingat betapa pentingnya SDM dalam persaingan global, maka SDM harus dikelola dengan baik atau dengan kata lain manajemen SDM. Definisi manajemen SDM menurut Michael Armstrong (2006, hlm. 3) *Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets – the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives*. Merujuk pada pengertian diatas bahwa manajemen SDM merupakan sebuah pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Aset yang paling berharga dalam suatu organisasi adalah manusia, karena manusia akan saling bekerja secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Definisi tersebut merujuk pada suatu kinerja, dimana kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Cara untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat indikator capaian kinerja. Menurut Madgopes (Natapriatna, 2001, hlm. 18) indikator kinerja dosen yakni produktivitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama, keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan, kemampuan dosen dalam menyelesaikan masalah dan mampu mengelola motivasi yang ada dalam diri dan lingkungannya. Indikator kinerja dosen tersebut mengarah pada pencapaian tujuan universitas. Pada level universitas, keberhasilan dalam menciptakan kualitas lulusan yang unggul salah satu didukung dari adanya dosen. Dosen sebagai pendidik yang memiliki tugas dan tanggung jawab mendidik, harus selalu memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan universitas, yakni menciptakan lulusan yang unggul.

Pendidik atau dosen yang profesional menjadi ujung tombak universitas dalam mencetak lulusan yang unggul. Dalam UU no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Mengingat tugas utama dosen sebagai agen pembelajar dan agen pembaharuan perlu dilakukan suatu upaya yang terus diperbaharui, yakni pembaharuan kapasitas dosen. Kapasitas atau *capacity* menurut Goodman (1998) *capacity is ability to carry out stated objectives*. Secara sederhana, kapasitas dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Kemampuan dosen untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan iptek selalu diperbaharui seiring dengan tuntutan global sebagai salah satu upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kapasitas dosen merujuk pada konsep *capacity building*. Brown dalam Rainer Rohdewohld (2005, hlm. 11) mendefinisikan "*Capacity building is a process that increases the ability of persons, organisations or systems to meet its stated purposes and objectives*". *Capacity building* adalah suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, organisasi, atau sistem untuk mencapai tujuan yang hendak di capai. Dalam konsep *capacity building*, sejalan dengan apa yang diamanatkan dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 60 perihal kewajiban dosen sebagai tugas profesionalnya, yakni meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Kewajiban dosen untuk selalu mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan perlu dilakukan oleh sebuah institusi atau universitas untuk mengimbangi perkembangan pendidikan global. Kementerian Pendidikan Tinggi (Dikti) dalam upaya meningkatkan kapasitas dosen telah melakukan berbagai upaya diantaranya memberikan hibah, bantuan, atau beasiswa dalam berbagai hal seperti penelitian, pengabdian masyarakat, dan studi ke luar negeri. Melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh Dikti, pihak universitas dapat memanfaatkan hal tersebut untuk meningkatkan kapasitas dosen.

Peningkatan kapasitas dosen mutlak diperlukan bagi setiap universitas, tak terkecuali Universitas Gadjah Mada yang senantiasa menciptakan lulusan yang unggul. Berdasarkan hasil penilaian Kemenristek Dikti yang disampaikan oleh Direktur Jenderal Kelembagaan Iptek Dikti Kemristekdikti Patdonu Suwignjo mengatakan klasifikasi perguruan tinggi terbaik disusun berdasarkan empat kriteria. Keempat kriteria tersebut adalah kualitas sumber daya

manusia, kualitas manajemen organisasi, kualitas kegiatan kemahasiswaan, dan kualitas penelitian dan aplikasi ilmiah. Hasilnya adalah Universitas Gadjah Mada (UGM) menjadi perguruan tinggi terbaik kedua di Indonesia dengan skor 3,69 dari skor maksimal 4,00 (www.kopertis12.or.id Agustus 2015). Selain dari adanya penilaian yang dilakukan oleh Kemenristek Dikti, kepercayaan publik terhadap perguruan tinggi ini juga telah terbentuk dan telah diakui lulusannya. Adanya kepercayaan publik inilah yang mendorong UGM untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lulusan dan dosen agar tetap mampu bersaing secara global dan nasional serta tetap mempertahankan kepercayaan publik.

Keberhasilan UGM dalam menghasilkan kualitas lulusan yang unggul menarik untuk diteliti. Adanya kualitas lulusan yang unggul tak lepas dari peranan seorang pengajar atau dosen yang memberikan ilmu kepada para mahasiswa. Tentunya untuk menghasilkan kualitas yang baik, maka dosennya pun harus baik pula. Kalau ingin mahasiswanya selalu berkembang, dosen juga harus senantiasa mengembangkan kemampuannya agar dapat memberikan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas. Hal itu merujuk pada suatu pengembangan dosen, dimana pengembangan dosen ditentukan sendiri oleh universitas yang telah diberikan otonomi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh institusi tersebut. Adanya kewenangan UGM sebagai PTN BH, universitas ini bisa leluasa dalam meningkatkan mutu institusi. Peningkatan mutu juga salah satu yang perlu ditingkatkan dari segi tenaga pengajarnya. Oleh sebab itu tenaga pengajar perlu dikembangkan, karena tenaga pengajar merupakan kunci keberhasilan universitas.

Menjadi universitas yang bermutu terlebih menjadi universitas kelas dunia, banyak sekali pekerjaan rumah yang perlu dikerjakan. Seperti yang di ungkapkan oleh Henry M Levin, Dong Wook Jeong dan Dongshu Ou (2006, hlm. 2) menyatakan bahwa sebuah perguruan tinggi dikatakan universitas yang *world class* atau level dunia apabila memiliki tiga indikator yaitu (1) *excellence in education of their students*; (2) *research, development and dissemination of knowledge*; and (3) *activities contributing to the cultural, scientific, and civic life of society*. Artinya sebuah perguruan tinggi bisa dikatakan berkelas dunia apabila unggul dalam hal pendidikan untuk para mahasiswanya, pengembangan penelitian dan desiminasi pengetahuan, serta berkontribusi terhadap kegiatan budaya, pengembangan keilmuan dan kehidupan masyarakat. Indikator diatas merujuk pada tugas utama dosen yakni menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni dosen harus memberikan pendidikan dan pengajaran yang baik, melakukan penelitian yang berkelas, dan juga melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Secara umum permasalahan untuk bagaimana menghasilkan riset yang berkualitas, memberikan pembelajaran yang berkualitas dan menumbuhkan dharma kepada masyarakat selalu menjadi pekerjaan yang terus dikembangkan agar perguruan tinggi benar-benar menjadi universitas unggul. Oleh karenanya peranan dosen untuk mencapai indikator universitas kelas dunia yang perlu dikembangkan. Untuk menuju pada universitas bertaraf internasional harus memenuhi persyaratan yakni dapat memberikan pendidikan yang baik kepada peserta didik artinya dosen harus memiliki kapasitas keilmuan yang mencukupi untuk memberikan pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik ditunjang dari pengajaran yang dilakukan dosen, mulai dari dosen dengan jabatan akademik asisten ahli hingga profesor. Keberadaan profesor dipandang dapat memberikan pendidikan yang baik kepada peserta didik, namun jumlah profesor terbatas karena untuk menuju jabatan akademik profesor tidak mudah.

Setiap lembaga memiliki permasalahan tersendiri untuk mengatasi minimnya jumlah guru besar. Permasalahan untuk menuju ke guru besar ada pada dosen dengan jabatan akademik lektor kepala. Dosen lektor kepala harus memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 17 tahun 2013. Pada aturan tersebut ditentukan jumlah persentase unsur tridharma yang harus dipenuhi dosen yakni unsur pendidikan dan pengajaran sebesar 40 %, unsur penelitian dan publikasi 40%, unsur pengabdian 10% dan unsur penunjang 10%. Selain persentase unsur tridharma yang dipenuhi, dosen juga harus memenuhi jumlah angka kredit yang ditetapkan dalam Perpenpan RB No 13 tahun 2013. Ketentuan dalam penilaian tridharma dosen diatur dalam Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen Tahun 2014. Adanya kebijakan yang mengatur mengenai kenaikan pangkat dosen menyebabkan semakin sulit dosen lektor kepala ke guru besar karena persyaratan yang ditetapkan begitu banyak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubdit Data dan Administrasi Pendidikan dan Pelatihan UGM dalam observasi pendahuluan di Direktorat Akademik UGM tanggal 30 Desember 2015, permasalahan dosen lektor kepala ke guru besar dikarenakan beberapa faktor, pertama, pada dosen lektor kepala setiap kenaikan pangkatnya memiliki persyaratan yang lebih banyak. Lektor kepala memiliki banyak sekali persyaratan seperti harus mengumpulkan angka kredit sebanyak 400 poin (minimal) yang terbagi untuk pendidikan dan pengajaran sekurang-kurangnya 40%, melaksanakan penelitian sekurang-kurangnya 10%, melaksanakan pengabdian pada masyarakat sebanyak-banyaknya 15%. Ditambah lagi

persyaratan khusus dimana harus mempublikasikan jurnal ilmiah terindeks skala internasional dan nasional. Selain itu, pada jabatan tersebut, seorang dosen sedang sibuk berkarya baik di dalam kampus maupun di luar kampus. Pada posisi seperti ini, peran institusi sangat diperlukan, mengingat bahwa pengembangan institusi juga bergantung pada kualitas riset dosen yang dihasilkan.

Permasalahan yang kedua yakni ketelitian asesor dalam menyeleksi dan menilai kinerja dosen lektor kepala sangat teliti, sehingga ketika berkas kenaikan jabatan diusulkan dan dinilai, masih banyak kekurangan yang harus dibenahi dan usulan tersebut dikembalikan lagi oleh asesor dan harus diperbaiki lagi. Hal ini cukup memakan waktu dan sangat menguji kesabaran dari dosen dalam melaksanakan kenaikan jabatan fungsionalnya. Ketiga adalah adanya persyaratan setiap dosen lektor kepala ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi dan laporan akhir tahun. Adapun batas kepatutan kegiatan setiap semester adalah: jika dosen tersebut sebagai pembimbing utama atau pembimbing pendamping atau pembantu, maka harus meluluskan S3 sebanyak 4 orang, meluluskan S2 sebanyak 6 orang, meluluskan S1/DIV sebanyak 8 orang, dan meluluskan DIII sebanyak 10 lulusan sesuai yang tertera pada Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Ke Lektor Kepala dan Guru Besar yang dikeluarkan oleh Dirjen Dikti (2009, hlm. 11). Syarat ini cukup berat bagi seorang dosen karena dalam setiap semesternya harus dituntut dengan banyaknya lulusan yang mampu ia hasilkan serta tidak semua dosen mampu untuk memenuhi batas kepatutan ini.

Permasalahan keempat yakni adanya regulasi yang mengatur dalam kenaikan jabatan lektor kepala harus memenuhi berbagai kualifikasi seperti penelitian yang berhasil dipublikasikan pada jurnal internasional, pengabdian masyarakat dan juga pendidikan dan pengajaran patut diperhitungkan sesuai dengan pedoman kenaikan pangkat. Adanya regulasi yang berubah-ubah mengharuskan dosen yang awalnya bisa mengusulkan kenaikan jabatan harus tertunda karena adanya regulasi yang berubah, serta UGM juga memiliki regulasi tersendiri yang bertujuan untuk menjaga kualitas dosen yang akan mengusulkan kenaikan jabatannya.

Permasalahan kelima yakni dosen dituntut untuk melakukan seminar. Seminar yang diikuti cukup memakan waktu karena terkadang seminar dilakukan di luar kota bahkan di luar negeri, sehingga menghambat dosen dalam melakukan pengajaran, penelitian dan pembimbingan karya tulis ilmiah. Seminar cukup diperhitungkan angka kreditnya, jika dosen tersebut sebagai penyaji makalah dan termuat dalam prosiding. Adapun besarnya point

seminar baik skala internasional dan nasional berkisar antara 5 – 15 point tergantung kriteria yang tertera dalam pedoman kenaikan pangkat jabatan fungsional. Permasalahan yang keenam adalah dosen lemah dalam dokumentasi, banyak bukti-bukti sertifikat dan sebagainya yang berkaitan dengan kenaikan pangkat terkadang terselip dan tidak disimpan dengan baik. Permasalahan ini cukup menghambat kenaikan jabatan dosen mengingat setiap kinerja yang dilakukan dituntut untuk menyertakan sertifikat atau surat sebagai bukti sah.

Mengacu pada renstra UGM 2012-2017 jumlah dosen yang memiliki jabatan guru besar hanya 12 % dari keseluruhan, walaupun cukup memadai namun hal itu perlu dilakukan suatu regenerasi untuk menambah jumlah guru besar maupun untuk mempersiapkan guru besar di masa mendatang. Mengacu pada sumber data statistik jumlah guru besar adalah sebanyak 321 orang dengan rincian Guru Besar dengan usia kurang dari 40 tahun berjumlah 1 orang. Guru besar dengan rentang usia 40-50 tahun berjumlah 29 orang, guru besar dengan rentang usia 50-60 tahun ada 132 orang, dan guru besar dengan usia lebih dari 60 tahun ada 159 orang. Adapun dosen yang perlu dipersiapkan untuk menjadi guru besar adalah dosen yang memiliki jabatan fungsional lektor kepala. Berdasarkan data jumlah dosen yang berkualifikasi akademik pendidikan S3 berjumlah 1288 orang, sedangkan yang memiliki jabatan akademik lektor kepala berjumlah 630 orang (<http://sdm.UGM.ac.id/web/statistik>).

Pada tahun 2013 pendaftar terbanyak di UGM adalah di fakultas teknik yang mencapai 58.236 pendaftar dengan kuota yang dibutuhkan yakni 1335 orang (<http://akademik.UGM.ac.id/2013>). Data tersebut terlihat bahwa pada universitas tersebut fakultas teknik merupakan fakultas yang paling banyak diminati. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa pada era MEA lebih banyak dikembangkan pada bidang manufaktur dan infrastruktur, sehingga lulusan teknik banyak dibutuhkan. Melihat kondisi tersebut tentunya menjadi tugas berat bagi seorang dosen untuk mempersiapkan lulusan yang unggul dan mampu bersaing di lingkup internasional. Khususnya pada dosen teknik, mereka harus mengembangkan kemampuan dosen baik dari segi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

UGM memiliki 18 fakultas, salah satunya fakultas teknik UGM yang memiliki departemen atau jurusan terbanyak daripada fakultas lainnya. Terdapat 8 departemen di fakultas teknik yakni: Departemen Teknik Arsitektur dan Perencanaan, Departemen Teknik Elektro dan Teknologi Informasi, Departemen Teknik Fisika, Departemen Teknik Geodesi, Departemen Teknik Geologi, Departemen Teknik Kimia, Departemen Teknik Mesin dan Industri, Departemen Teknik Sipil dan Lingkungan. Fakultas teknik ini juga memiliki guru

besar terbanyak yakni 44 orang. Namun seiring dengan tuntutan perkembangan era MEA, lulusan teknik sangat diperhitungkan, sehingga dosen juga harus senantiasa meningkatkan kemampuannya. Salah satunya dengan memperbanyak dosen guru besar. Hal ini menjadi tugas UGM untuk memperbanyak guru besar dengan cara memfasilitasi dosen lektor kepala yang akan menjadi guru besar serta meningkatkan kapasitas dosen lektor kepala dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian tugas dosen untuk mencukupi angka kredit untuk menjadi guru besar.

B. Fokus Penelitian

Dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dosen dituntut untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Pemenuhan persentase tridharma perguruan tinggi diatur dalam Permenpan RB no 17 tahun 2013 dan penilaian angka kredit unsur tridharma diatur dalam Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Dosen tahun 2014. Kebijakan baru mengenai kenaikan jabatan akademik dosen menjadi isu utama di pendidikan tinggi, khususnya untuk pemenuhan guru besar. Kebijakan yang mengatur mengenai kenaikan jabatan yang dikeluarkan oleh pemerintah pada tahun 2014, menyebabkan semakin sulitnya dosen untuk menduduki jabatan akademik profesor. Kesulitan tersebut dikarenakan pada aspek pemenuhan publikasi jurnal internasional terindeks dunia.

Saat ini Indonesia tengah berbenah khususnya dalam bidang pendidikan, Indonesia berusaha agar pendidikannya mampu bersaing dengan negara-negara di dunia. Dengan adanya tujuan pendidikan Indonesia agar mampu bersaing dengan negara di dunia, maka sudah sewajarnya Indonesia menerapkan kebijakan yang mengikat dosen untuk meningkatkan kapasitas dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan indikator *World Class University*. Indikator universitas bertaraf internasional diantaranya unggul dalam bidang pendidikan, penelitian yang berkualitas dan diakui oleh pengindeks jurnal internasional serta berkontribusi dalam kehidupan masyarakat. Adanya kebijakan yang mensyaratkan bahwa bagi dosen lektor kepala harus mampu untuk mempublikasikan jurnal internasional terindeks menjadi upaya pemerintah agar dosen menjadi pendidik yang unggul dan mampu bersaing dengan negara-negara asing. Selain menjadi pendidik yang unggul, dengan adanya jurnal internasional yang terindeks dunia menandakan bahwa riset dosen berkualitas dan unggul sehingga mampu berkontribusi dalam peningkatan keilmuan untuk masyarakat.

Andita Fitriana, 2016

Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Dosen Lektor Kepala Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

C. Rumusan Masalah

1. Apa saja masalah dalam pengembangan kapasitas dosen lektor kepala dan bagaimana cara mengatasinya?
2. Bentuk kegiatan dan materi pengembangan apakah yang diterapkan bagi dosen yang memiliki jabatan lektor kepala di FT UGM?
3. Bagaimana indikator keberhasilan program pengembangan dosen lektor kepala di FT UGM?
4. Apasajakah kontribusi atau fasilitasi dalam pengembangan kapasitas dosen di FT UGM?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum mengenai implementasi *capacity building* dosen di UGM melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dengan cara atau prosedur tertentu yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bentuk kegiatan dan materi pengembangan apakah yang diterapkan bagi dosen yang memiliki jabatan lektor kepala di FT UGM.
- b. Untuk mengetahui indikator keberhasilan program pengembangan dosen lektor kepala di FT UGM.
- c. Untuk mengetahui masalah apa saja yang ada dalam pengembangan kapasitas dosen lektor kepala dan bagaimana cara mengatasinya.
- d. Untuk mengetahui kontribusi atau fasilitasi dalam pengembangan kapasitas dosen di FT UGM.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilaksanakan penelitian ini, diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan mengenai implementasi *capacity building* dosen.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan sumbang saran keilmuan yang bersifat praktis kepada praktisi Universitas Gadjah Mada terkait implementasi *capacity building* dosen di UGM.
- b. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan pula akan memberikan sumbangsih solusi perbaikan kepada pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan pengembangan kapasitas dosen.
- c. Manfaat bagi peneliti dari hasil melaksanakan penelitian ini adalah menambahnya pengalaman serta tambahan ilmu pengetahuan. Selain itu, peneliti dapat secara langsung mengimplementasikan hasil studi mengenai teori keadministrasian yang telah dipelajari selama perkuliahan di lingkungan yang sebenarnya.