

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dari hasil temuan dan pembahasan yang disusun dengan berdasarkan pertanyaan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

A. Simpulan

Strategi analisis kebutuhan menjadi proses pemenuhan kualitas layanan pendidikan untuk mendapatkan dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sekaligus bidang keilmuan yang dibutuhkan. Selain itu, keberadaan analisis kebutuhan menjadi sebuah mekanisme manajerial yang sangat penting dalam memenuhi tingkat rasio dosen dan mahasiswa sekaligus mengetahui kebutuhan dasar untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Persentase rasio yang meliputi jumlah dosen dan mahasiswa berjumlah 1:34, jumlah kualifikasi dosen S3 tidak mencapai 37,5% dari total dosen keseluruhan.

Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Telkom University melalui kewenangan pimpinan wakil Rektor II dengan melibatkan unsur direktorat sumber daya manusia, fakultas dan kelompok keahlian dinilai cukup baik. Bahwa beberapa program studi seperti Rekayasa Perangkat Lunak dan Seni Rupa masih memiliki kesulitan untuk mendapatkan dosen yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, karena untuk mencari dosen yang sesuai dengan disiplin ilmu pada program studi tersebut masih dikategorikan jarang ditemukan

Pada menjalankan tugas pokok dosen yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi Telkom University menargetkan jumlah kehadiran mencapai 80% dengan menggunakan Tel-U Point (performance on individual and institution). Beban kerja yang tinggi menjadi sebab capaian target tersebut masih belum sesuai harapan.

Pemanfaatan dosen dalam unsur pendidikan dilakukan untuk memenuhi capaian kurikulum dan memenuhi beban kerja yang ideal belum signifikan diterapkan dengan baik. Pada proses pembelajaran, dosen S3 mendominasi dan menguasai prangkat pembelajaran dibandingkan dengan S2. Pemanfaatan dosen dalam unsur pendidikan belum ideal dalam beban kerja dan penguasaan prangkat pembelajaran. Pemanfaatan dosen dalam unsur penelitian belum menunjukkan jumlah yang signifikan berdasarkan jumlah keterlibatan penelitian dosen dengan pendidikan S3 dan yang memiliki jabatan fungsional tidak memperlihatkan hasil produktifitas yang seimbang dari jumlah dosen secara keseluruhan. Pemanfaatan dosen dalam penelitian

masih ditemukan dosen yang belum memiliki pemahaman tentang sistematika penulisan penelitian/publikasi dan dari segi waktu karena banyaknya beban mengajar. Sedangkan Skema pengabdian masyarakat yang ditentukan memiliki kualifikasi dan proporsi pendanaan yang berbeda-beda. Dari skema pengabdian kepada masyarakat yang ada, jumlah skema reguler lebih unggul dibandingkan dengan skema kolaboratif internal dan kolaboratif internasional.

Pengembangan mutu dosen yang dilakukan dengan memberikan program Pendidikan Internal Dosen (PID) atau program beasiswa dinilai belum optimal dikarenakan sistem distribusi yang kurang efektif menyebabkan dosen membutuhkan waktu lama dan prosedur pengajuan beasiswa dinilai menyulitkan bagi dosen. Sebagai kegiatan pendukung, program pelatihan dan diberikan bagi seluruh dosen belum sepenuhnya merata dapat di ikuti oleh dosen.

Pengembangan karir dosen terhadap kebijakan dan pelaksanaan yang direncanakan telah dilakukan sudah cukup baik, namun belum mencapai hasil yang maksimal. Komitmen dosen yang rendah dan persyaratan yang rumit menjadi kendala utama. Pengelolaan anggaran yang diperuntukkan bagi dosen dinilai sudah cukup baik, namun pada aspek pemerataan yang diimplementasikan belum berjalan secara optimal. Hanya dosen yang memiliki masa kerja yang lama, jabatan akademik antara lektor dan lektor kepala menuju guru besar, dan telah menerima tunjangan sertifikasi dosen (serdos) dari pemerintah. Sedangkan gaji pokok mereka tidak naik secara signifikan.

B. Implikasi

Karena strategi analisis kebutuhan dosen yang diperoleh belum berjalan secara maksimal, maka unsur pimpinan tertinggi hingga pimpinan operasional dan program studi perlu menerapkan strategi kebutuhan secara proporsional dan spesifik terkait kebutuhan jumlah rasio, keilmuan dan kompetensi dosen yang dibutuhkan.

Karena kualitas dosen terhadap seluruh program studi dinilai belum menunjukkan pemerataan secara optimal, maka program studi perlu memiliki kemampuan pengendalian terhadap sistem rekrutmen dan penetapan dosen dengan transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab sebagai prinsip pengelolaan terbuka.

Karena perguruan tinggi telah menetapkan target pencapaian kinerja mencapai 80% sebagai indikator kinerja dosen, maka seluruh dosen perlu mendapatkan penjelasan informasi terkait

dengan tugas pokok dan aspek penunjangnya dengan tidak melebihi dari beban kerja yang diberikan.

Dosen menjadi penting untuk mencapainya suasana mutu akademik dalam pendidikan, untuk itu pemahaman dosen dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai sangat dibutuhkan sebagai implementasi penerapan sistem profesionalisme dan produktifitas dosen dan tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Pencapaian kegiatan penelitian dosen menjadi kebutuhan yang penting guna mencapai standar perguruan tinggi dalam aspek penelitian. maka seluruh dosen yang berkualifikasi S3 dan memiliki jabatan fungsional perlu didukung dalam hal kemampuan dan keterampilanya dalam proses, produktifitas dan hasil penelitian sehingga kegunaanya dapat menghasilkan kualitas produk dari penelitian yang dihasilkan oleh dosen.

Pemanfaatan dosen dalam unsur pengabdian kepada masyarakat menjadi salah satu tolok ukur citra dosen kepada masyarakat secara proporsional. Sehingga pendampingan perguruan tinggi perlu ditingkatkan secara serius dan bijak dalam melakukan langkah-langkah objektif dengan mengintegrasikan berbagai skema yang diterapkan.

Pengembangan mutu dosen dengan berbagai program menjadi kekuatan institusi dalam melayani kepentingan dosen untuk memenuhi kualitasnya. Maka kinerja pelayanan dosen harus dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien sebagai proses dalam menciptakan mutu layanan terhadap dosen.

Pengembangan karir akan berdampak bagi meningkatnya profesionalitas dosen, menciptakan kualitas pembelajaran dan kualitas kelembagaan.

Pengelolaan anggaran yang diperuntukkan bagi dosen berkontribusi kepada peningkatan kinerja dosen secara berkelanjutan. Perlu mempertimbangkan prinsip pemerataan dan pelayanan secara maksimal dan profesional.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pada uraian hasil penelitian, pembahasan beserta kesimpulan, maka selanjutnya disajikan sejumlah rekomendasi dari hasil penelitian sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan pelayanan dan mengoptimalkan pemenuhan kualitas dosen secara efektif, maka perlu menciptakan *self institutional evaluation* untuk menentukan strategi analisis kebutuhan yang dilakukan melalui program integrasi dan strategi manajemen yaitu

dengan mengidentifikasi jumlah dosen dan bidang studi yang dibutuhkan, kualifikasi dan kompetensi yang ditetapkan untuk kepentingan lembaga dalam memperoleh dosen yang berkualitas.

2. Universitas harus merekrut orang-orang yang memiliki kualifikasi intelektual, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan untuk mewujudkan misi. Langkah yang dapat ditempuh adalah dengan membuat standarisasi dalam perekrutan atau promosi. Memiliki sistem promosi yang obyektif dan adil. Universitas juga wajib melakukan evaluasi kerja agar mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja dari para pekerja.
3. Unsur pendidikan hendaknya dilakukan berdasarkan pada pendekatan kompetensi yang menunjang keberhasilan dosen dalam kegiatan pembelajaran. Program studi dapat dilibatkan secara terintegrasi dengan kelompok keahlian untuk memaksimalkan program, proses dan pengembangan pencapaian kualitas pembelajaran dan kegiatan pendukung seperti penempatan, induksi dosen secara bertahap.
4. Perguruan tinggi harus mempertahankan dosen yang berkualitas dan progresif dalam penelitian. Selain itu, membangun kekayaan profesionalitas dalam meningkatkan kemampuan (skill) penulisan jurnal, produktifitas dan hasil penelitian dan publikasi dosen secara berjenjang.
5. Kerjasama dengan sektor publik perlu ditingkatkan dalam jangka panjang dianggap sebagai investasi yang menguntungkan dalam pemanfaatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dihasilkan.
6. Menerapkan strategi pengembangan mutu dosen untuk mendukung produktifitas kinerja dosen dapat diimplementasikan dengan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi disertai dengan dukungan lembaga dalam mengoptimalkan biaya pendidikan lanjut bagi dosen, menyusun program bimbingan yang dilakukan oleh dosen senior, dan memfasilitasi dosen untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional. dan diharapkan pertumbuhan dosen yang berkualifikasi S3 dapat meningkat dengan cepat.
7. Pada program pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara meningkatkan peran perguruan tinggi dengan memberikan program perencanaan pengembangan karir yang dibutuhkan, memberikan pemahaman dan proses pembinaan kepada dosen untuk

meningkatkan jabatan, pangkat dan golongan dosen dan menentukan mekanisme pengendalian anggaran dengan mengimplementasikan *total priority* terhadap kebutuhan dosen.