

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi abad 21 yang mengalami transformasi dalam segala aspek kehidupan manusia, seperti aspek ekonomi, sosial budaya, politik serta pendidikan. Proses transformasi tersebut dapat dirangkum dengan istilah globalisasi. Dalam dunia yang terbuka dan bersifat global ini, terjadi persaingan yang sangat ketat. Negara yang memiliki asset yang unggul, asset di bidang produk, bidang layanan, dan bidang-bidang lainnya akan mampu bersaing dengan Negara lain. Dalam banyak hal Indonesia belum memiliki keunggulan daya saing tersebut, dan kelemahan ini berpangkal pada mutu sumber daya manusia. Kekuatan yang besar dan berjalan begitu cepat melanda kehidupan bangsa, negara, masyarakat serta lembaga-lembaga organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi, di tuntut untuk mempersiapkan diri bukan saja agar tetap bertahan dalam kehidupan global yang penuh persaingan, akan tetapi kerja keras dan hasil kerja yang mempunyai kualitas yang tinggi. Hal ini menuntut lembaga pendidikan tinggi untuk mempunyai wawasan masa depan, visi dan misi yang dapat dituangkan dalam suatu rencana pengembangan untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja organisasi agar mampu bersaing dan berkualitas.

Salah satu sektor kehidupan yang harus menyeimbangkan dan mengadaptasi perubahan-perubahan sebagai akibat dari transformasi adalah pendidikan. Salah satu bidang penting dalam Administrasi Pendidikan adalah berkaitan dengan Personil/Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti dosen maupun tenaga kependidikan seperti tenaga Administratif. Administrasi pendidikan memberikan pedoman tentang bagaimana wawasan yang diperoleh dari pemahaman tersebut untuk bersentuhan langsung dengan masyarakat pemakai jasa pendidikan. Administrasi pendidikan mempunyai hubungan yang erat

dengan psikologi pendidikan, sosiologi pendidikan, antropologi, ilmu komunikasi, dan lain sebagainya. Ilmu ini memberikan dasar dalam pengelolaan siswa/mahasiswa yang menjadi bidang garapan administrasi pendidikan. Karena administrasi pendidikan menyangkut urusan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitasnya dalam bidang pendidikan. Pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Agar proses pendidikan tersebut menghasilkan output yang berkualitas, diperlukan suatu lembaga yang berkualitas pula, yang secara continue dapat menyeimbangkan dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang berkembang di masyarakat. Salah satu lembaga pendidikan yang turut berperan dalam menghasilkan individu potensial adalah lembaga pendidikan tinggi (perguruan tinggi).

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkualitas sesuai dengan disiplin keilmuan yang digeluti. Perguruan tinggi memegang peranan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini tercantum pada PP No 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi, bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah : "Membentuk insan yang : beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; sehat, berilmu, dan cakap; kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri dan berjiwa wirausaha; serta toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis, dan bertanggungjawab". Untuk itu perguruan tinggi dengan berbagai perangkatnya, terutama tenaga akademik (dosen) yang merupakan penggerak utama aktivitas pembelajaran, perlu memiliki kesiapan. "Sumber daya manusia pada pendidikan tinggi merupakan asset sosial, kekuatan moral, dan

pembangun budaya bangsa yang sangat penting, hal ini memerlukan pengelolaan yang sesuai dengan nilai dan norma pendidikan tinggi” (Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi/HELTS 2003-2010,2004:11).

Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia lebih memprihatinkan. Upaya untuk mengukur tingkat kualitas minimal penyelenggaraan pendidikan tinggi telah dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) melalui proses akreditasi, pada tingkat institusi dan program studi. BAN PT menghadapi beberapa masalah dalam melaksanakan tugas akreditasi. Hal itu terkait dengan banyaknya program studi yang harus di akreditasi, dan kesiapan program studi untuk menyiapkan kelengkapan bahan yang akan di akreditasi, di samping BAN PT sendiri harus menjaga kredibilitas proses dan hasil akreditasi. Hasil akreditasi BAN PT selama ini menunjukkan bahwa kondisi program studi di Indonesia belum memenuhi harapan. Sebagian besar program studi berperingkat akreditasi B atau C.

Hal ini terjadi pada program studi di Universitas Singaperbangsa Karawang yang masih berperingkat akreditasi B dan C. Menurut Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Salah satu indikator yang dapat meningkatkan akreditasi yaitu jabatan fungsional dosen, Jabatan akademik dosen berimplikasi langsung pada nilai akreditasi program studi, karena di dalam instrumen akreditasi terdapat pertanyaan berapa banyak dosen yang menjabat sebagai Lektor Kepala dalam program studi. Kesulitan dalam kenaikan jabatan akademik ini dikarenakan dosen tidak memiliki penelitian.

Kewajiban dosen melaksanakan penelitian dapat dipahami dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (secara khusus terdapat dalam pasal 20), UU RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (secara khusus terdapat dalam pasal 45 dan 46), Permendikbud RI Nomor 92 Tahun 2014, yang menegaskan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan demikian kinerja dosen

adalah tingkat keberhasilan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Menurut Brodjonegoro (2008) untuk meningkatkan daya saing dan mutu perguruan tinggi, maka perlu diupayakan adanya indikator kinerja perguruan tinggi, yang diukur yaitu: (a) kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan, (b) kuantitas dan kualitas serta relevansi hasil penelitian dan pengembangan, dan (c) kuantitas dan kualitas dan relevansi kegiatan pengabdian pada masyarakat dimana semua aktivitas tersebut terkait dengan kinerja dosen dalam tridarma perguruan tinggi. Perguruan Tinggi mampu memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan daya saing bangsa apabila organisasi perguruan tinggi tersebut sehat.

Rancangan penataan sistem Pendidikan Tinggi ditujukan agar kinerja perguruan tinggi di Indonesia dapat mengacu pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai apabila semua pihak yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan perguruan tinggi terutama dosen dapat berperan optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang terangkum dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu “pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat”. Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia dan agen perubahan dalam masyarakat, perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya terutama dosen. Persoalan mutu pendidikan akan banyak berkaitan dengan bagaimana dosen mengajar sebagai pendidik dan bagaimana mahasiswa belajar. Dalam hal ini dosen dihadapkan pada kehausan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya. Peningkatan mutu pendidikan antara lain ditempuh melalui pengembangan mutu para pendidiknya yang dalam hal ini adalah dosen.

Kualifikasi akademik dalam pengembangan kompetensi dosen untuk membentuk dosen yang bermutu dan kompeten dapat dilihat dari kuantitas jabatan

fungsional yang dilakukan oleh dosen dalam perguruan tinggi. Kualifikasi akademik dosen sangat menentukan mutu suatu perguruan tinggi, untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas serta mutu perguruan tinggi, maka pemerintah melakukan sertifikasi dosen (serdos). Profesionalisme dosen di Indonesia dilihat dari sertifikat pendidik melalui program sertifikasi dosen yang diawali sejak tahun 2008, sertifikasi dosen ini diikuti oleh dosen yang telah berstatus tetap dengan masa kerja minimal dua tahun dan memiliki jabatan fungsional minimal Asisten Ahli. Universitas Singaperbangsa Karawang hanya memiliki 255 tenaga pendidik (dosen) yang sudah memiliki sertifikasi dosen dari 487 tenaga pendidik (dosen), Sedangkan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Pasal 2 bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan Pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Dalam hal ini dosen menerapkan jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi profesional dalam menjalankan kewenangan keprofesiannya. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh dosen diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Terkait tugas dosen tersebut ditegaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa “dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” (Bab 1 Pasal 1 Ayat 2). “kualitas dan reputasi perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang diembannya, dan dosen memegang peran sentral dan strategis dalam pelaksanaan Tridharma, menentukan tinggi rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi”.

Agar terlaksana proses pendidikan dan pembelajaran yang bermutu sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu, faktor atau pelaku utamanya adalah dosen,

yaitu dosen yang professional. Profesional adalah kemampuan, karakteristik dan tanggungjawab yang diperlihatkan dosen dan menjadi sumber penghasilan hidupnya, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dalam hal ini, dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi secara komprehensif perlu dilakukan agar fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal guna tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena lima alasan: *Pertama*, dosen merupakan tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas dan rela berkorban, mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. *Kedua*, dosen tidak hanya berperan dan mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi memberikan contoh sikap, ucapan perilaku kepribadian. *Ketiga*, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki karena sebagai manusia, dosen selalu tumbuh dan berubah. *Keempat*, jika kinerja dosen tidak didukung oleh kompetensi professional dan motivasi kerjanya, maka proses belajar mengajar tidak bisa lancar sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dosen dapat memperbaiki sesuai yang diharapkan. *Kelima*, guru dan dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 8, UUGD 14/2005). Oleh karena itu, guru dan dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu (1) pedagogik (kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik); (2) kepribadian (kemampuan kepribadian mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik); (3) sosial (kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar; dan (4) profesional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam).

Alasan tersebut tentunya dapat memberikan harapan dan optimisme baru kepada siapapun yang menaruh perhatian serius kepada dunia pendidikan, terutama tentang peningkatan kualitas kinerja dosen, baik dalam hal penguasaan materi, metode mengajar, kemampuan komunikasi atau kemampuan teknis lainnya sehingga proses belajar mengajar menjadi berkualitas dan memuaskan.

Salah satu kelemahan dari sistem-sistem pendidikan di Indonesia saat ini adalah sulitnya memberikan pendidikan yang benar-benar dapat memupuk profesionalisme seseorang dalam berkarir di dunia kerja. Karena saat ini pendidikan kita terlalu menekankan pada segi teori daripada praktek, mengingat pendidikan yang ditempuh adalah jalur akademik, sehingga sulit mempersiapkan kurikulumnya yang dapat memenuhi tuntutan praktis dibandingkan dengan teoritik. Masalah lainnya, pendidikan seringkali disampaikan dalam bentuk yang monoton sehingga membuat para Mahasiswa menjadi bosan. Perubahan yang cepat di dunia kerja sebagai akibat dari globalisasi dunia kerja dan revolusi di bidang teknologi, menuntut program studi dapat mengantisipasi dan mengevaluasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi harus dilakukan agar dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dari dunia kerja yang riil yang ada di masyarakat.

Profesionalisme kerja dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme kerja dosen harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai dosen. Namun demikian pencapaian profesionalisme kerja dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab personal dosen, melainkan menjadi tanggungjawab institusional oleh manajemen SDM perguruan tinggi (Arwildayanto, 2012). Untuk mencapai profesionalitas dosen, pembinaan dosen di perguruan tinggi perlu terus dikembangkan baik melalui *inservice training* maupun pelatihan-pelatihan di dalam maupun di luar kampus.

Mengingat begitu besarnya peranan perguruan tinggi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu, dan strategi kedudukan dosen dalam proses pendidikan dan pembelajaran di perguruan tinggi, maka penelitian ini difokuskan

pada “Manajemen Pengembangan Profesionalisme dalam Peningkatan Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang”.

Universitas Singaperbangsa Karawang adalah perguruan tinggi pertama yang didirikan di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) didirikan pada tanggal 2 Februari 1982 oleh Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Pangkal Perjuangan. Sejak tanggal 06 Oktober 20104 UNSIKA (PTS) alih status menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sesuai dengan Perpres RI Nomor 123 Tahun 2014 tentang pendirian Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berikut data dosen Universitas Singaperbangsa Karawang:

Tabel 1.1
Data Kepegawaian Dosen UNSIKA

Gelar Akademik					
Guru Besar	Lektor Kepala	Lektor	Asisten Ahli	Tenaga Pengajar	Total
1	31	149	244	63	487

Kualifikasi Akademik	
S1	-
S2	374 Orang
S3	113 Orang
Sertifikasi Pendidik Profesional	255 Orang

Universitas Singaperbangsa memiliki Sembilan Fakultas, yaitu : Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Pertanian, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan Fakultas Ilmu Kesehatan. Berikut daftar Akreditasi prodi di setiap Fakultas :

Tabel 1.2
Akreditasi Prodi

No	Prodi	Jenjang	Akreditasi
1	Ilmu Hukum	S1	B
2	Akuntansi	D3	B
3	Manajemen	S1	B
4	Pend. Luar Sekolah	S1	B
5	Agroteknologi	S1	B
6	Pend. Agama Islam	S1	B
7	Magister Manajemen	S2	B
8	Kebidanan	D3	B
9	Teknik mesin	D3	C
10	Teknik Industri	S1	B
11	Teknik Informatika	S1	B
12	Pend. Bahasa Inggris	S1	B
13	Pend. Matematika	S1	B
14	Pend. Jaskes dan Rekreasi	S1	B
15	Pend. Bahasa dan sastra Indonesia	S1	C
16	Ilmu Komunikasi	S1	B
17	Ilmu Pemerintahan	S1	B
18	Akuntansi	S1	B
19	Teknik Mesin	S1	C
20	Manajemen Pendidikan Islam	S1	C
21	Pend. Guru RA	S1	C
22	Ilmu Hukum	S2	B
23	Teknik Elektro	S1	C
24	Farmasi	S1	-
25	Sistem Informasi	S1	-
26	Teknik Kimia	S1	-
27	Ilmu Keolahragaan	S1	-
28	Ilmu Gizi	S1	-
29	Agribisnis	S1	-

Dengan pengalihan status Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) bagi Universitas Singaperbangsa Karawang dan dengan kondisi dosen tersebut, dirasa perlu pengembangan sumber daya manusia (dosen)

sebagai motor penggerak universitas untuk mengembangkan/meningkatkan kinerja dalam menghadapi era globalisasi ini.

Pengembangan profesi adalah kegiatan dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya (Zainal. A & Elham R, 2007:155). Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggungjawabnya.

Kualitas dosen sangat menentukan kualitas suatu perguruan tinggi, termasuk kualitas keilmuan dan produktifitas para dosen. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2017 yang mengatur tentang kewajiban menghasilkan publikasi pada jurnal internasional sebagai persyaratan pemberian tunjangan profesi dosen. Langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas ilmiah para dosen diwujudkan dengan mendorong dosen berperan aktif pada kegiatan *Higher Education International Benchmarking*, antara lain melalui Program-program dari pemerintah maupun perguruan tinggi.

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa adanya peningkatan mutu dosen. Adapun tujuan pengembangan profesi dosen guna menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas karena dalam hal ini perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang memiliki tugas utama yaitu menghasilkan SDM yang berkualitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi tahapan-tahapan proses program pengembangan dosen di perguruan tinggi yang menunjang peningkatan kinerja. Dan perumusan permasalahan dirinci ke dalam pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pengembangan Profesionalisme Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang ?

- b. Bagaimana Pengembangan Profesionalisme Pada Peningkatan Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang ?
- c. Bagaimana Manajemen Pengembangan Profesionalisme Pada Peningkatan Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang ?
- d. Bagaimana Peran Manajemen Pengembangan Profesionalisme Pada Peningkatan Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia (dosen) pada perguruan tinggi.

Selaras dengan perumusan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisa program pengembangan profesionalisme dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang.
- b. Mengetahui dan menganalisa pengembangan dosen dalam peningkatan kinerja.
- c. Mengetahui dan menganalisa manajemen sumber daya manusia (dosen) di Universitas Singaperbangsa Karawang, dari perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring.
- d. Mengusulkan sebuah konsep pengembangan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja dosen.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi program studi, fakultas pada perguruan tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

Secara praktis, temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi unsur pimpinan perguruan tinggi, fakultas maupun program studi untuk meningkatkan perencanaan, pelaksanaan dan kegiatan pengembangan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dosen, sehingga peningkatan kinerja

dosen dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Secara teoritis, diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen pendidikan dan administrasi pendidikan yang luas dan berkembang secara terus menerus.

1.4 Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini terdiri atas lima bab. Bab 1 (satu) Pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian manajemen pengembangan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang.

Bab 2 (dua) Kajian Pustaka dan Pemikiran Penelitian, berisi terkait teori yang berkenaan dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (dosen). Kajian teoritis dalam penelitian ini mencakup: Manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi, pengembangan sumber daya manusia, profesionalisme dosen, kinerja dosen, dan perguruan tinggi efektif efisien.

Bab 3 (tiga) metodologi penelitian, dalam bab ini dijelaskan bahwa penelitian dilaksanakan dengan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi lapangan. Sumber data dalam penelitian ini adalah dekan/wakil dekan fakultas, Ketua Prodi, dosen dan civitas akademik lainnya yang menunjang penelitian ini.

Bab 4 (empat) berisi tentang temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pengembangan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dosen serta faktor penghambat dan penunjangnya.

Bab 5 (lima) kesimpulan dan saran, menyajikan kesimpulan dari pokok-pokok temuan sesuai dengan tujuan yang dicapai serta saran-saran bagi pihak yang mungkin dapat memanfaatkannya.