

BAB V

Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

1.1 Simpulan

Sesuai dengan tujuan yang dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian pada bab satu, dapat disimpulkan beberapa temuan pokok dari penelitian ini.

1. Pengembangan profesionalisme dosen

Konsep pengembangan profesionalisme dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang dipahami secara baik oleh seluruh civitas akademik dan dipahami sebagai bagian dari sistem monitoring dan evaluasi internal. Seluruh dosen memahami betul tugas dan fungsinya sebagai dosen yang tercantum dalam undang-undang guru dan dosen. Selain itu dosen juga berkewajiban memenuhi tugas tri dharma perguruan tingginya yakni Pendidikan, penelitian dan pengabdian.

Sistem pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya pengembangan kemampuan profesional, dalam hal ini telah dilakukan analisis kebutuhan. Analisis berfokus pada kebijakan dan program dari pemerintah serta kebutuhan yang bersumber dari perkembangan, tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Program pengembangan profesionalisme dosen ini berkaitan dengan empat kompetensi yang harus dimiliki dosen, yakni: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi profesional, 3) Kompetensi Kepribadian, dan 4) Kompetensi sosial.

2. Pengembangan profesionalisme dosen dalam peningkatan kinerja

Kinerja menunjukkan keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan (task) di dalam suatu organisasi, sehingga hasil kerja yang dibutuhkan organisasi tersebut lebih efisien, efektif terhadap kinerja

lainnya. Kinerja dipandang sebagai hasil proses kerja, evaluasi dari tugas pokok dan fungsi dosen yaitu Tri Dharma perguruan tinggi.

Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi, dimana untuk melaksanakan tugas yang kompleks ini di atur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 45 menjelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Program-program pengembangan profesionalisme dosen yang dilaksanakan di Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, peneliti, dan pengabdian. Seperti yang mulanya tidak bisa membuat perangkat pembelajaran, penelitiannya kurang dan berimbas pada jabatan fungsionalnya, dengan adanya program pengembangan yang disuguhkan UNSIKA, dapat memperbaiki semua itu secara signifikan dengan di dukunginya program-program yang ada. Program pengembangan ini diarahkan untuk memelihara dan memperbaiki prestasi kerja dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Manajemen pengembangan profesionalisme dosen dalam peningkatan kinerja

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, Pendidikan dan pengembangan. parameter pengembangan dosen di UNSIKA yang juga memperhatikan jenjang

Pendidikan dan jabatan fungsional selain tri dharma perguruan tinggi yang harus di emban dosen.

Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan tinggi terdiri dari beberapa aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan dalam pengembangan sumber daya manusia, meliputi identifikasi kebutuhan, menentukan tujuan program pengembangan, merencanakan dan mengembangkan program pengembangan SDM, mengimplementasi program, mengidentifikasi manfaat dan mengevaluasi program.

Perencanaan yang dilaksanakan mengacu pada kebutuhan tenaga kerja disetiap unit kerja untuk mendukung sasaran organisasi, yaitu tenaga kerja yang terampil, ahli, dan professional. Hal ini memerlukan kejelasan sasaran yang dituangkan dalam rencana kebutuhan tenaga kerja dosen. Koordinasi kerja antar unit dapat berjalan secara efektif yang dilaksanakan melalui rapat pimpinan, rapat bidang akademik, dan rapat koordinasi tingkat fakultas. Rencana yang dihasilkan dari hasil analisis tertuang dalam rencana strategi dan dirinci pada Indeks Kinerja Utama (IKU) yang didalamnya terdapat program pengembangan, strategi, sasaran, tujuannya. Dan Indeks Kinerja Utama ini dijadikan pedoman dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme dosen.

Dalam implementasi program pengembangan profesionalisme dosen yang terlibat yaitu LP2M, Dekan, Wakil Dekan 1 dan 2, Kaprodi, Kabag dan dosen. Disinilah pemimpin sangat berperan dalam implementasi program pengembangan profesionalisme, karena pemimpinlah yang menjadi pendorong terwujudnya budaya kerja dosen yang akan memberikan warna bagi penampilan dan pembinaan budaya kerja dosen yang dipimpinya. Seiring berjalannya implementasi program pengembangan, pihak pimpinan juga mengidentifikasi manfaat dari program yang sedang berjalan. Program-program pengembangan profesionalisme dosen yang diikuti yaitu berupa studi lanjut ke jenjang S2 dan S3, mengikuti program

Pendidikan dan pelatihan seperti pelatihan Toefl, pelatihan IT dan kegiatan akademis seperti seminar, diskusi ilmiah, workshop dan lain-lain. Adapun konsep evaluasi yang difokuskan pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dievaluasi secara keseluruhan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kinerja dosen sebagai perilaku dosen. Kegiatan evaluasi melihat pada pelaksanaan dan hasil pengembangan profesionalisme berupa studi lanjut, laporan dosen yang mengikti program, dan laporan kepegawaian pada fakultas terkait kegiatan serta hasil yang dicapai.

Faktor yang dapat menghambat pengembangan profesionalisme dalam peningkatan kinerja yaitu; dari sisi individual dosen seperti motivasi dan komitmen, sarana prasarana dalam mendukung kinerja dosen, kurangnya pemahaman dosen terkait IT, dan faktor lingkungan yang masih bersifat budaya swasta. Adapun faktor yang dapat menunjang dari program pelaksanaan pengembangan profesionalisme dosen yaitu adanya dana program pengembangan yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja dosen dalam peningkatan kompetensinya terutama dalam bidang penelitian dan saling memonitoring satu dengan yang lainnya.

4. Peran manajemen pengembangan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dosen

Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi menjadi “challenge” sekaligus kebutuhan perguruan tinggi dan stakeholdernya. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih memfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus segenap potensi dosen maupun meminimalisir berbagai kekurangan yang dimilikinya. Sehingga pada akhirnya manajemen SDM perguruan tinggi mampu menampilkan profil dosen profesional sesuai dengan amanah yang dipikulnya, mengemban Tri Dharma Perguruan tinggi. Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian-

penelitian (research) ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat.

Manajemen SDM Perguruan Tinggi pada pimpinan maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan dosen profesional dengan melayani all out, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga relationship.

1.2 Implikasi

Pertama, program-program pengembangan bukan hanya melihat dari segi kompetensi yang harus dimiliki dosen, melainkan merujuk juga kepada makna atau esensi dosen yang sesungguhnya. Dalam hal ini menggunakan konsep *Continuing Professional Development* (CPD) dalam konteks pengembangan profesionalisme dosen merupakan proses dimana kompetensi profesional dosen dapat dipertahankan sepanjang karir dosen. Dalam hal ini, CPD merupakan upaya mengoptimalkan diri sebagai orang yang profesional, karena dengan CPD ini dosen dapat: 1) Memelihara dan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja, 2) Menjadi Kompetitif dalam persaingan di lapangan kerja, 3) Menunjukkan komitmen pribadi pada tugas yang akan mendatang, dan 4) Menghindarkan diri dari kejenuhan dalam mengelola perubahan. Kedua, dengan adanya manajemen pengembangan profesionalisme dosen dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan mutu sumber daya manusia perguruan tinggi yaitu dengan studi lanjut, peningkatan karir jabatan fungsional, sertifikat pendidik, memperkuat kemampuan meneliti, peningkatan publikasi ilmiah, dan studi lanjut non gelar/Diklat. Ketiga, dalam manajemen pengembangan dosen diperlukan perencanaan yang mengacu pada kebutuhan tenaga disetiap unit kerja untuk mendukung sasaran organisasi, yaitu tenaga kerja yang terampil, ahli dan profesional yang dituangkan dalam rencana kebutuhan tenaga kerja dosen. Keempat, dalam implementasi manajemen pengembangan profesionalisme dosen dibutuhkan seorang pemimpin yang

demokratis dan partisipatif dalam mengelola kegiatan pengembangan profesionalisme dosen.

1.3 Rekomendasi

Untuk meningkatkan hal-hal yang dipandang masih belum optimal serta mengatasi beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dikemukakan beberapa saran.

1. Kepada seluruh dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang khususnya dosen Fakultas Hukum dan Fakultas Agama Islam, diharapkan mampu mengembangkan diri secara mandiri, meningkatkan profesionalisme dan kinerja melalui berbagai fasilitas baik yang disediakan oleh pemerintah, universitas sebagai lembaga maupun kehendak pribadi yang mampu mendorong peningkatan kualitas diri sebagai dosen, sehingga dapat menjalankan Tri Dharma Pendidikan. Serta segala bentuk hak dan kewajiban yang telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan dijabarkan lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah No 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
2. Kepada seluruh Dekan di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang khususnya Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Agama Islam sebagai pemimpin tertinggi ditingkat fakultas, diharapkan mampu berperan aktif baik secara strategis maupun praktis. Agar pelaksanaan program pengembangan profesionalisme dosen berjalan efektif dan efisien, perlu diorganisasikan secara baik oleh karena itu dibutuhkannya peran pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam merancang strategi yang jitu terhadap pengembangan program. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus terlibat dalam pelaksanaan kegiatan seperti pemantauan dan pengendalian secara teratur, baik secara langsung dalam kegiatan pelaksanaan, maupun melalui laporan kemajuan di setiap kegiatan program pengembangan profesionalisme dosen dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Kepada lembaga dalam hal ini Universitas Singaperbangsa Karawang, agar meningkatkan persentase penerima sertifikasi dosen. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi yang menyeluruh berkenaan dengan perkembangan profesionalisme dosen. Keberhasilan dari program pengembangan kemampuan profesional Dosen, perlu dievaluasi secara teratur dan menyeluruh. Evaluasi berkenaan dengan efisiensi proses pelaksanaan, dan efektivitas serta produktivitas keberhasilannya. Untuk mengetahui tingkat keprofesionalan Dosen sebagai hasil dari pengembangan, perlu disusun instrumen penilaian, walaupun bersifat umum, tetapi dapat menggambarkan tingkat kompetensi dosen.
4. Sebagai bentuk pengembangan ilmu, tesis ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya mengenai konsep Pengembangan Profesionalisme Dosen yakni sebagai evaluasi internal, dimana dalam pengembangan profesionalisme dosen dibutuhkan analisis kebutuhan yang sesuai dengan kebutuhan dosen, lembaga dan masyarakat yang dituangkan dalam format perencanaan yang spesifik agar dapat dievaluasi secara teratur dan menyeluruh.