

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kontribusi perguruan tinggi terhadap pembangunan daerah merupakan tema yang semakin menarik perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Lembaga pengetahuan semakin diharapkan tidak hanya melakukan pendidikan dan penelitian, tetapi juga berperan aktif dalam pembangunan ekonomi, sosial dan budaya daerahnya. Sejauh mana institusi pendidikan tinggi dapat memainkan peran ini tergantung pada sejumlah keadaan: karakteristik institusi, wilayah tempat mereka berada, dan kerangka kebijakan semuanya signifikan (Chatterton dan Goddard, 2000). Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang tertinggi dalam sistem pendidikan nasional di semua negara. Posisinya tidak jauh berbeda dengan pendidikan dasar atau menengah yang berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh dan berkembang sebagai anggota masyarakat yang normal tetapi perguruan tinggi memiliki misi yang lebih jauh dari sekedar menghasilkan lulusan yang pandai, handal dalam mengelola ilmunya dan mampu menerapkan dalam dunia kerja. Perguruan tinggi harus bisa mengantarkan peserta didiknya memahami dirinya sendiri, menentukan peran dirinya dalam masyarakat dan menjadikannya sebagai manusia yang jauh lebih baik dari yang sebelumnya. Maka dari itu, peningkatan mutu pendidikan tinggi harus senantiasa diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi tantangan global. Tuntutan globalisasi menuntut semua pihak untuk dapat beradaptasi dalam persaingan yang semakin ketat khususnya perguruan tinggi, adaptasi yang dimaksud adalah adaptasi untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Keadaan persaingan yang cukup kompetitif antar perguruan tinggi, mendorong perguruan tinggi untuk berkompetisi ditengah perkembangan yang semakin cepat bergulir.

Persaingan yang ketat antar perguruan tinggi harus diiringi dengan adanya peningkatan mutu pendidikan tinggi. Namun, pada kenyataannya, persaingan yang ketat

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

tersebut masih belum dibarengi dengan peningkatan kualitas perguruan tinggi terutama di perguruan tinggi swasta sehingga menyebabkan sebagian besar perguruan tinggi swasta memiliki mutu pendidikan yang relatif rendah. Tentu saja, hal ini akan menyebabkan berkurangnya kepercayaan stakeholders pada perguruan tinggi yang pada akhirnya dapat menyebabkan kurangnya kemampuan perguruan tinggi untuk bersaing.

Selain itu, rendahnya kualitas pendidikan pada perguruan tinggi swasta di Indonesia beragam sekali penyebabnya, misalnya: jumlah dan kualifikasi staf pengajar, kurangnya kuantitas staf administrasi yang memadai, fasilitas penunjang (lab, perpustakaan, IT) yang kurang dan atmosfer akademik yang kurang kondusif dan sertanya kurangnya motivasi berprestasi pada mahasiswa.

Jawa barat merupakan salah satu provinsi dengan jumlah perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang cukup banyak. Selain itu, daerah ini menjadi salah satu daerah tujuan pendidikan bagi para lulusan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan sarjana maupun magister. Maka dari itu, sebagai daerah tujuan pendidikan bagi para calon mahasiswa, maka perguruan tinggi yang ada di Jawa Barat wajib untuk menunjukkan kualitas terbaiknya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya yang ada di Jawa Barat maupun yang ada didaerah lainnya.

Selain perguruan tinggi negeri, Jawa Barat juga terdapat banyak perguruan tinggi swasta yang tidak akan luput dari daya saing. Namun, berdasarkan data yang diperoleh pada laman <https://sisinfo.lldikti4.or.id/rekap>, ditemukan informasi bahwa perguruan tinggi swasta yang ada di Jawa Barat mempunyai tingkatan akreditasi yang beragam dan masih memerlukan pembenahan lebih lanjut dari segi kualitas. Perlunya peningkatan kualitas terhadap perguruan tinggi swasta di Jawa Barat juga dapat dimaknai dari hasil akreditasi perguruan tinggi swasta yang ada di Jawa Barat. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa akreditasi merupakan salah satu bentuk penjaminan mutu secara eksternal dari perguruan tinggi kepada masyarakat. Data mengenai akreditasi perguruan tinggi swasta di Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta pada Wilayah Kopertis IV Tahun 2020

Jumlah Perguruan Tinggi	460 Perguruan Tinggi
Akreditasi B	99 Perguruan Tinggi
Akreditasi A	5 Perguruan Tinggi
Akreditasi C	163 Perguruan Tinggi
Akreditasi : Belum Terakreditasi	176 Perguruan Tinggi

Sumber: <https://sisinfo.ildikti4.or.id/rekap>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 1,08% atau terdapat 5 perguruan tinggi swasta yang ada di Jawa Barat yang mendapatkan akreditasi A, dan sebanyak 38,36% perguruan tinggi di Jawa Barat masih belum terakreditasi dari total 460 perguruan tinggi swasta. Hal ini dapat dimaknai bahwa mengingat besarnya jumlah perguruan tinggi swasta di Jawa Barat yang belum terakreditasi sehingga mutlak diperlukannya pembenahan dari segi kualitas pada perguruan tinggi swasta di Jawa Barat.

Temuan ini juga diperkuat dalam sebuah artikel yang ditulis pada Kompas yang menyebutkan bahwa sebanyak 201 dari 465 perguruan tinggi swasta (PTS) di Jawa Barat dan Banten belum terakreditasi. Sebagian di antaranya dalam kondisi "hidup enggan mati tak mau" (Susanti, 2019, online pada Kompas). Selain itu, 60 PTS lainnya mengaku tengah menyusun borang dan 90 PTS belum berpikir untuk akreditasi. Selanjutnya, dalam sebuah artikel juga dijelaskan bahwa di Jawa Barat dan Banten banyak perguruan tinggi yang ingin menambah program studi ketimbang meningkatkan akreditasinya (Catur Ratna Wulandari Selasa, 15 Jan 2019, 16:11).

Perguruan tinggi bukanlah perusahaan yang senantiasa hanya mengejar keuntungan financial, tetapi juga bukan badan amal, melainkan sebuah industri paling vital yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Globalisasi telah mendorong timbulnya persaingan yang sangat kompetitif dalam dunia jasa pendidikan. Perguruan tinggi saling berlomba untuk mengembangkan seluruh potensi dan kemampuannya guna menarik minat calon mahasiswa. Kemampuan bersaing tersebut sangat dipengaruhi oleh

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

kinerja manajemen perguruan tinggi yang bersangkutan dalam merencanakan strategi yang berorientasi dalam rangka membangun daya saing yang tinggi.

Perguruan tinggi perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata. Tanpa adanya unsur manusia dalam perguruan tinggi, tidak mungkin perguruan tinggi tersebut dapat bergerak dan menuju produktivitas yang diinginkan.

Perguruan tinggi swasta merupakan institusi pendidikan tinggi milik masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berdasarkan mandat akademik yang diberikan pemerintah dan pendelegasian wewenang pengelolaan sumber daya dari yayasan. Dengan demikian melaksanakan pendidikan yang bermutu dan manajemen yang profesional, terbuka dan demokratis. Prinsip profesional, terbuka dan demokratis adalah bagian sistem administrasi dan manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang berorientasi pada mutu. Hal tersebut sesuai dengan prinsip pokok administrasi pendidikan, yaitu memfasilitasi investasi sumber daya manusia melalui layanan pembelajaran yang bermutu (Satori, 2016).

Pendidikan tinggi atau Dikti di Indonesia pada dasarnya masih perlu berbenah diri. Jika dibandingkan dengan pendidikan tinggi di luar negeri, di Indonesia masih banyak terdapat persoalan-persoalan yang perlu diperhatikan. Ada beberapa persoalan yang menjadikan pendidikan tinggi di Indonesia harus membenahi diri. Dari sekian banyak persoalan yang ada, persoalan di bidang tenaga kerja pendidikan juga tidak boleh luput dari perhatian.

Kemajuan sebuah suatu perguruan tinggi tak terlepas dari peran berbagai pihak yang ada di dalamnya, baik tataran manajemen maupun pelaksana. Keberhasilan perguruan tinggi untuk mencapai kualitas terbaik serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya juga perlu dilakukan dengan pembenahan dari sisi staf pengajar. Data mengenai masih perlunya peningkatan jumlah dan kualifikasi staf pengajar sebagaimana yang dijelaskan oleh Widiyatama (2018) pada laman <https://www.widyatama.ac.id/pts-di-jawa-barat-dan-banten-minim-guru-besar/> bahwa

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

sekitar 374 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa Barat dan Banten dengan jumlah dosen 2083 hanya 5% atau 105 dosen yang memiliki jabatan akademik guru besar. Selanjutnya, Dirjen Sumber Daya Iptek dan Dikti-Kemenristekdikti, Ali Gufron Mukti menyatakan bahwa bila mengikuti jumlah PTS, berarti masih diperlukan 269 dosen dengan jabatan akademik guru besar. Apabila mengikuti jumlah program studi sebanyak 1.682, berarti masih diperlukan 1.577 dosen dengan jabatan akademik guru besar.

Di Indonesia, masalah sumber daya manusia dalam bidang pendidikan bisa dilihat dari jumlah profesor atau guru besar yang masih belum ideal. Jumlah profesor yang ada di Indonesia masih jauh dari kebutuhan, mengingat banyaknya perguruan tinggi dan mahasiswa yang kian bertambah. Jumlah profesor pada dasarnya sangat dibutuhkan, sebab tenaga mereka akan berguna untuk membantu melaksanakan agenda besar penelitian dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Banyaknya guru besar di negeri ini masih sangat kurang, terlebih untuk universitas-universitas yang ada di luar Jawa.

Berdasarkan data dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristek dikti), hanya terdapat 5.300 orang yang telah meraih gelar sebagai guru besar. Jumlah itu masih kurang dari cukup untuk program studi perguruan tinggi yang jumlahnya mencapai 22 ribu. Sementara itu, jumlah mahasiswa yang belajar di Indonesia mencapai 6,3 juta. Dalam hal ini, seorang profesor harus melayani lebih dari seribu mahasiswa di Indonesia. Data-data ini selanjutnya menjadi catatan penting bagi tim asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Di samping itu, pembenahan tenaga kerja pendidikan juga bisa dilihat dari manajemen Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di perguruan tinggi. Perbaikan sistem informasi oleh PPID juga perlu dilakukan supaya informasi bisa diberikan lebih terbuka dan lengkap. Perbaikan sistem manajemen ini bisa dilakukan hingga menempatkan secara hati-hati wakil di unit fakultas dan jurusan.

Perguruan tinggi swasta di Indonesia kini sedang menghadapi risiko yang jauh lebih besar dibandingkan dengan sebelumnya, yaitu karena mereka kini harus melindungi reputasinya agar memiliki kemampuan untuk tetap kompetitif. Dilain pihak, tuntutan dan harapan stakeholder yang begitu kuat menuntut agar PTS melakukan perubahan-perubahan dalam pengelolaan akademik yang dianggapnya sudah usang, termasuk

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

meninjau kembali proses perencanaan stratejik dan operasionalnya. Semua factor-faktor dinamis tersebut melatarbelakangi mengapa kemudian diperlukan semacam *fresh approach* dalam mengelola sebuah perguruan tinggi, yaitu dengan mengintegrasikan manajemen risiko pada semua aktivitas dan proses pengambilan keputusan. Pemimpin PTS yang tidak memiliki “sense of urgency” terhadap perubahan maka organisasi yang dipimpnannya tidak akan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan pada akhirnya akan mengalami kegagalan dalam mengelola organisasinya, hal ini senada dengan apa yang di ungkapkan oleh Kotter & Heskett (1997) bahwa Jika “sense of urgency” diabaikan dalam perubahan maka perubahan akan gagal, seperti terlalu cepat puas dengan apa yang telah dikerjakan.

Salah satu perguruan tinggi Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan LLDIKTI Wilayah IV adalah Universitas Putra Indonesia yang terdapat di Kabupaten Cianjur. Universitas Putra Indonesia sebagai salah satu universitas ternama dikabupaten Cianjur. UNPI sebagai universitas dengan visi “Menjadi lembaga pendidikan yang mempunyai komitmen terhadap kebenaran dan keunggulan di dalam penguasaan, pengembangan, ketelitian ilmu pengetahuan serta menghasilkan lulusan yang beriman, cerdas dan berbudaya” senantiasa berupaya melakukan pengembangan dan peningkatan mutu lembaganya. Namun, berdasarkan informasi yang dimuat pada pada system infromasi LLDIKTI Wilayah IV diperoleh informasi bahwa Universitas Putra Indonesia memperoleh peringkat akreditasi C. Secara rinci, peroleh akreditasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 2 Peringkat Akreditasi Universitas dan Program Studi di Universitas Putra Indonesia Cianjur Tahun 2020

KODE PT	NAMA PT	PERINGKAT AIPT	KOTA	TGL KEDALUARSA	STATUS
041035	Universitas Putra Indonesia	C	Kabupaten Cianjur	2022-08-15	1 tahun 12 bulan 3 hari

NO	KODE PRODI	NAMA PRODI	JENJANG	PERINGKAT AKREDITASI	KOTA	TGL KEDALUARSA	STATUS
1	55201	Teknik Informatika	S1	C	Kabupaten Cianjur	2025-04-11	4 tahun 7 bulan 28 hari
2	57401	Manajemen Informatika	D3	C	Kabupaten Cianjur	2020-05-30	Sudah kedaluarsa
3	61201	Manajemen	S1	B	Kabupaten Cianjur	2023-11-13	3 tahun 2 bulan 28 hari
4	62201	Akuntansi	S1	C	Kabupaten Cianjur	2024-09-25	4 tahun 1 bulan 10 hari
5	70201	Ilmu Komunikasi	S1	C	Kabupaten Cianjur	2023-12-28	3 tahun 4 bulan 13 hari
6	79202	Sastra Inggris	S1	C	Kabupaten Cianjur	2024-03-06	3 tahun 6 bulan 22 hari

Sumber : <https://sisinfo.1ldikti4.or.id/rekap>

Berdasarkan tabel diatas, juga dapat diketahui bahwa bahwa dari 6 program studi yang terdapat pada Universitas Putra Indonesia (UNPI), sebagian besar mendapatkan peringkat akreditasi C yaitu sebanyak 5 program studi dan hanya satu program studi yang memperoleh akreditasi B.

Akreditasi merupakan penentuan standar mutu dan penilaian suatu lembaga pendidikan (pendidikan tinggi) oleh pihak di luar lembaga yang independen. Akreditasi juga diartikan sebuah upaya pemerintah untuk menstandarisasi dan menjamin mutu alumni perguruan tinggi sehingga kualitas lulusan antara perguruan tinggi tidak terlalu bervariasi dan sesuai kebutuhan kerja. Akreditasi merupakan proses evaluasi dan penilaian secara komprehensif atas komitmen perguruan tinggi terhadap mutu dan kapasitas penyelenggaraan Tridharma perguruan tinggi, untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan. Maka dari itu, akreditasi merupakan sebuah proses penting untuk dilaksanakan oleh setiap perguruan tinggi. Akreditasi perguruan tinggi hingga saat ini masih merupakan satu-satunya bentuk penilaian kualitas bagi program studi perguruan tinggi yang diakui secara nasional oleh pemerintah. Bentuk penilaian tersebut yakni dengan mengacu pada indikator-indikator yang terdiri atas beberapa point standar penilaian kualitas. Hal ini tentunya dapat dilihat berdasarkan pada jumlah masing-masing indikator yang menjadi ukuran dalam rangka memutuskan penilaian kualitas bagi

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

setiap program studi pada perguruan tinggi. Apabila dikaitkan dengan tingkat produktivitas perguruan tinggi, maka point-point standar penilaian program studi harus dapat di realisasikan dan dilaksanakan secara berkesinambungan oleh semua pihak civitas akademika (terintegrasi) guna mewujudkan dan menghasilkan pengakuan yang berkualitas dalam segala bidang. Merujuk pada uraian ini, maka sebuah perguruan tinggi yang mampu mencapai akreditasi yang baik, maka terlebih dahulu harus dilandasi dengan adanya produktivitas dosen yang akan merefleksikan produktivitas perguruan tinggi dalam tri dharma perguruan tinggi.

Selain persoalan akreditasi, berdasarkan hasil survey awal di Universitas Putra Indonesia diperoleh informasi bahwa sebagai universitas swasta, UNPI masih harus mengejar standar dan memperbaiki manajemen universitas terutama dalam hal tenaga pendidik. Salah satu permasalahan utama terkait dengan tenaga pendidik yang diperoleh berdasarkan survey awal adalah di UNPI Cianjur masih belum memiliki Guru Besar, dan masih sangat sedikit yang sudah memiliki jabatan fungsional dosen. Dari 62 dosen baru 15 orang yang sudah memiliki jabatan fungsional dosen itupun baru asisten ahli dan lektor.

Selain permasalahan terkait dengan kuantitas tenaga pendidik yang terdapat di UNPI, permasalahan lain yang juga terjadi di UNPI adalah terkait dengan kualitas tenaga pendidik dalam pengajaran. Berdasarkan hasil penilaian terhadap kompetensi dosen dalam pengajaran pada tahun 2019-2020 yang dilihat dari kompetensi pedagogic, professional dan kepribadian dosen, maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata dosen telah memiliki predikat “B” dalam hal kompetensinya dalam melakukan pengajaran. Secara ringkas, peringkat kompetensi dosen tersebut dapat dilihat pada tabel beriku tini.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kompetensi Dosen Semester Ganjil 2019-2020

No	Program Studi	Kompetensi			Total	Predikat
		Padagogik	Profesional	Kepribadian		
1	Program Studi Ilmu Komunikasi	82,46	81,87	83,62	82,52	B
2	Program Studi Akuntansi	83,35	82,67	84,48	83,37	B
3	Program Studi Manajemen	82,87	81,43	84,90	82,85	B
4	Program Studi Manajemen Informatika	79,81	79,24	81,35	79,94	B

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

5	Program Studi Teknik Informatika	84,71	81,89	85,34	83,99	B
6	Program Studi Sastra Inggris	77,85	75,99	82,04	78,13	B
Rata-rata		81,84	80,52	83,62	81,80	B

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa penilaian terhadap kompetensi dosen yang dilakukan oleh UNPI rata-rata kemampuan dosen pada setiap fakultas dalam melakukan pengajaran dengan peringkat B. Sementara itu, apabila kita lihat dari masing-masing individu dosen, dapat diketahui bahwa kemampuan dosen UNPI masih sangat beragam. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa masih terdapat dosen UNPI yang memperoleh peringkat kompetensinya “C” dan “D”. Secara rinci, capaian kompetensi masing-masing dosen yang ada pada setiap program studi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 4 Data Penilaian Kompetensi Dosen Semester Ganjil 2019-2020 (Per-individu)

No	Program Studi	Peringkat Kompetensi				Jumlah
		A	B	C	D	
1	Program Studi Ilmu Komunikasi	7	7	2	0	16
2	Program Studi Akuntansi	15	9	2	0	26
3	Program Studi Manajemen	21	13	2	2	38
4	Program Studi Manajemen Informatika	3	4	0	1	8
5	Program Studi Teknik Informatika	12	8	0	1	21
6	Program Studi Sastra Inggris	2	12	0	1	15
Jumlah		60	53	6	5	124

Selain itu, meningkatkan universitas berbasis riset juga masih menjadi kesulitan bagi perguruan tinggi yang masih dianggap kecil. Mereka masih berusaha memenuhi tuntutan fakultas, dan program studi. Hal tersebut membuat manajemennya tidak efisien dan mubazir, juga membuat perguruan tinggi tidak siap untuk memiliki basis riset. Oleh karena itu, mereka membutuhkan perhatian lebih, misalnya dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi atau Kemenristek dikti.

Merujuk pada uraian di atas, maka perlu dilakukan suatu upaya pengembangan tenaga pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia dan motor penggerak

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Lembaga pendidikan dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan pengembangan agar mampu merespon dan mengatasi berbagai tantangan terutama dalam konteks pembangunan masyarakat, bangsa dan negara (Wahab: 2008). Begitu pula dengan keberadaan perguruan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan yang memegang peran penting dalam pemberdayaan dan peningkataan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu komponen penting pada suatu perguruan tinggi adalah dosen. Sehingga kualitas dan mutu dosen dalam menjalankan tugasnya penting untuk dijaga dan terus ditingkatkan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Ramli dan Jalinus (2013) bahwa keberadaan pendidik yang berkualitas merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

Aktivitas pengembangan tersebut selain mengkaji persoalan kapasitas personal (SDM) juga organisasional karena di dalam organisasi terdapat berbagai sumber daya yang kompleks baik manusia, sarana, manajemen, keuangan dan sebagainya yang membutuhkan pengembangan. Menurut Henrietta Zalkind dalam Phibin dan Mikush (1999) bahwa organisasi diibaratkan seorang anak yang setiap saat mengalami perkembangan. Jika diberikan sesuatu yang baik, kekuatan nilai, visi hidup yang jelas dan pandangan bahwa segala sesuatunya tidak ada yang tidak mungkin, maka mereka akan tumbuh sesuai dengan harapan dan keyakinan tersebut. Pengembangan organisasi adalah proses dimana sebuah organisasi mengembangkan kapasitas internalnya untuk menjadi lebih efektif sebagai perwujudan nilai kerja yang sesuai dengan misi organisasi agar mampu bertahan dan terus mengalami kemajuan dalam waktu yang lama (Phibin dan Mikush, 1999).

Pengembangan sebuah organisasi merupakan kebutuhan dan menjadi tantangan tersendiri, khususnya di era yang serba kompetitif. Mewujudkan semangat berkompetisi tersebut, melalui inovasi pengembangan organisasi dibutuhkan pengetahuan dan konsep yang strategis yang efektif untuk melakukan pengembangan sebagai bagian dari esensi perubahan. Dengan demikian, menurut Cummings dan Worley (2008) bahwa pengembangan organisasi adalah sebuah system dengan aplikasi yang mendalam dan transfer perilaku yang berbasis pada ilmu pengetahuan untuk pengembangan

perencanaan, peningkatan dan penguatan strategi, struktur dan proses yang mengarahkan pada efektifitas organisasi.

Pengembangan organisasi secara langsung berpengaruh pada pengembangan sumber daya manusia. Seperti halnya di perguruan tinggi bahwa pengembangan perguruan tinggi juga mempengaruhi pengembangan dosen sebagai komponen penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Dengan demikian pengembangan profesionalisme dosen menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi. Di Amerika Serikat, program pengembangan profesionalisme dosen mulai mendapat perhatian sejak pertengahan tahun 60-an yang dikenal dengan istilah *faculty development*. Program itu muncul setelah ditemukannya anomali, yaitu bahwa pengajaran di perguruan tinggi telah berlangsung secara tidak efektif, bahkan terkadang diberikan tanpa kewenangan. Sebagian besar mahasiswa merasa resah disebabkan oleh pengajaran yang kurang baik, dan kepentingan mahasiswa telah diabaikan (Oullet dalam Gillespie & Robertson, 2010).

Demikian pula di Eropa, program pengembangan tenaga dosen sudah berlangsung sejak permulaan tahun 70-an. Langkah-langkah yang ditempuh masing-masing perguruan tinggi dalam program pengembangan tersebut tidak seragam. Dalam skala lokal di beberapa universitas di Eropa terdapat pusat-pusat pengembangan profesionalisme dosen. Namun secara umum pada level Eropa, program tersebut dijalankan secara terpadu. Negara-negara Eropa sepakat membentuk sebuah pusat pengembangan profesi dan peningkatan kualitas dosen perguruan tinggi. Selain itu juga terdapat semacam jaringan organisasi jaminan mutu dosen perguruan tinggi yang meliputi seluruh negara Eropa (Barakat et.al., 1998).

Berdasarkan hal tersebut dan merujuk pada fenomena yang terdapat pada UNPI, maka sebagai suatu kewajiban bagi UNPI untuk melakukan pengembangan kinerja dosennya. Pengelolaan dan pengembangan kinerja dosen ini akan berdampak pada produktivitas dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Selain itu, hal ini tentu saja akan berkaitan dengan akreditasi yang diperoleh oleh perguruan tinggi tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen. Definisi dosen sebagaimana disebutkan dalam ketentuan tersebut adalah pendidik dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Inti dari program pada pendidikan tinggi adalah melakukan tri dharma perguruan tinggi. Melaksanakan tri dharma perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk keseriusan suatu perguruan tinggi dalam melakukan perannya untuk melaksanakan sebuah proses pendidikan yang bermutu. Pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi berlaku bagi seluruh bentuk perguruan tinggi baik negeri maupun swasta tanpa terkecuali. Pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi ini merupakan salah satu faktor penentu kualitas perguruan tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hidayat (2013) bahwa faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kualitas suatu perguruan tinggi diantaranya adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi oleh dosen merupakan suatu kewajiban bagi dosen. Dosen wajib melakukan dharma penelitian, dharma pengajaran dan dharma pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan tri dharma ini secara optimal akan sangat menentukan produktivitas dosen pada lembaga perguruan tinggi. Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa seorang dosen wajib melaksanakan dharma penelitian. Pelaksanaan penelitian oleh dosen akan sangat menentukan produktivitas sebuah lembaga perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa salah satu kunci dalam *benchmarks* bidang akademik adalah adanya kualitas dan kuantitas penelitian yang menjadi output sebuah perguruan tinggi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hu dan Gill (2000); Bloedel, (2001) dalam Wichian, (2009) bahwa perguruan tinggi yang berbasis pada riset atau penelitian sering kali diindikasikan sebagai sebuah perguruan tinggi yang memiliki kualitas yang baik. Jumlah penelitian dosen UNPI masih sedikit terutama yang termuat dalam jurnal terindeks internasional. Sebagaimana hasil wawancara dengan dekan pada fakultas yang ada di UNPI, diperoleh informasi bahwa data hasil penelitian dosen UNPI pada tahun 2019 terdapat total 18 penelitian.

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

Secara rinci, jumlah hasil penelitian dosen UNPI pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 5 Data Jumlah Penelitian Dosen UNPI tahun 2019

Fakultas	data hasil penelitian 2019
Fakultas teknik	6
Fakultas ekonomi	0
Fakultas ilmu komunikasi	0
Fakultas sastra	12
Total	18

Sumber : Data penelitian tiap-tiap Fakultas di UNPI

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah penelitian yang dilaksanakan oleh dosen UNPI pada tahun 2019 masih sedikit. Sementara, dosen yang ada di UNPI berjumlah sebanyak 63 orang dosen. Hal ini dapat dilihat masih sedikitnya penelitian yang dilakukan oleh dosen di UNPI. Selain itu, kurangnya kemampuan dosen untuk membuat laporan hasil penelitian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ditambah lagi dengan kemampuan penggunaan system informasi untuk melaporkan hasil penelitian juga masih kurang optimal. Setelah dianalisa, masalah tersebut disebabkan karena para dosen di Universitas Putra Indonesia masih belum optimal menjalankan tridharma perguruan tinggi terutama dalam bidang penelitian. Dari Sejumlah dosen yang ada di UNPI, baru sebagian kecil saja yang produktif dalam riset dan publikasi ilmiah.

Selain dalam bidang penelitian, setiap dosen juga berkewajiban untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Dalam hal melaksanakan pengabdian pada masyarakat, dosen UNPI telah melakukan pengabdian pada masyarakat. Namun dari segi kuantitas, jumlah kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan masih sedikit. Dari data tahun 2020, dapat diketahui bahwa UNPI telah melakukan 7 kegiatan pengabdian pada masyarakat. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 6 Judul Kegiatan PKM Dosen UNPI pada Tahun 2020

No	Judul PKM tahun 2020
1	Penerapan app speech delay dalam proses belajar Anak Berkebutuhan Khusus pada SLB AB Bina Asih Cianjur.
2	PKM Pendampingan UMKM Juara - Kabupaten Cianjur
3	PKM Bakti Desa 3T - Terjauh, Tertinggal, Terluar

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

4	PKM Pendampingan Desa Digital - Desa Benjot Kec. Cugenang Kab. Cianjur
5	PKM Pendampingan Desa Wisata - Eco Tourism Desa Cirumput Kec. Cugenang Kab. Cianjur
6	PKM Pendampingan dan Pelatihan BUMDES Kec. Cugenang Kab. Cianjur
7	PKM Maping Potensi Desa - Desa Talaga dan Desa Cijedil Kab. Cianjur

Seperti yang telah disebutkan diatas, bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan berdampak pada produktivitas dosen itu sendiri. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja dosen baik dalam kegiatan pengajaran, penelitian maupun pengabdian masih belum terlaksana secara optimal sehingga hal ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dosen di UNPI. Secara umum, produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan oleh sistem produksi atau layanan dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran. Sehingga produktivitas dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya yang efisien baik dari aspek tenaga kerja, modal, tanah, bahan, energy maupun informasi dalam proses produksi berbagai barang dan jasa. Sutermeister (1976:2) memberikan defenisi bahwa produktivitas adalah *output per man per our, quality considered* artinya bahwa produktivitas merupakan hasil kerja per orang per jam yang menekankan kepada kualitas dan kuantitas. Selanjutnya, Mali (1987;6) menyatakan bahwa “*Productivity is the measure of how well resources are brought together in organizations and utilized for accomplishing a set of result. Productivity is reaching the highest level of performance with the least expenditure of resources*”. Dari defenisi ini dapat dimaknai bahwa produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya disatukan dalam organisasi dan digunakan untuk mencapai serangkaian hasil. Produktivitas mencapai tingkat kinerja tertinggi dengan pengeluaran sumber daya paling sedikit.

Salah satu bentuk produktivitas yang didorong oleh akreditasi adalah dalam hal peningkatan mutu SDM. Contohnya adalah seorang dosen yang menjadi ujung tombak dalam proses belajar-mengajar di perguruan tinggi diharapkan juga mampu meningkatkan jumlah kualitas karya ilmiahnya (penelitian, buku, jurnal,dll), jumlah pengabdian masyarakat, dan aktivitas penunjang lainnya. Dengan beberapa pencapaian

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

hasil produktivitasnya, dapat membuktikan bahwa telah terjadinya aktualisasi dan kompetensi diri yang dilakukan dosen dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi khususnya pada program studi.

Berkaitan dengan produktivitas, Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil segala upaya dari sekolah dengan menghasilkan kuantitas serta kualitas siswa, dan pendidikan. Demikian pula produktivitas di bidang pendidikan/sekolah menyangkut upaya peningkatan produksi. Adapun sarana untuk meningkatkan produksi di bidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian/keahlian, teknik pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana prasarana pendidikan sebagai sistem pendidikan. Maka dari itu, dosen merupakan salah satu stakeholder yang mampu meningkatkan produktivitas pada sebuah lembaga pendidikan tinggi.

Faktor penting yang mempengaruhi mutu pendidikan tinggi adalah dosen yang berkualitas. Apa pun bentuk pengelolaan perguruan tinggi, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas produktivitas yang berkelanjutan, karena tahap akhir kualitas kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja kolektif masing-masing anggota civitas akademika, termasuk didalamnya, yakni dosen. Dengan demikian maka pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yakni kenaikan kualitas produktivitasnya melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik atau tenaga pengajar.

Produktivitas kerja dosen merupakan kemampuan seorang dosen untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Produktivitas dosen dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan, dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Suwena, 2008).

Produktivitas dosen barangkali bisa dilihat dari sisi kuantitatif dan kualitatif. Jumlah SKS yang menjadi beban mengajarnya atau jumlah jam mengajar di kelas, jumlah bimbingan KP/TAbisa dijadikan sebagai ukuran kuantitas. Sementara untuk kualitas barangkali bisa dilihat dari jumlah publikasi selama periode waktu tertentu, jumlah keikutsertaan dalam berbagai aktivitas tim di tingkat prodi, fakultas ataupun perguruan tinggi. Bisa juga ditambah dengan jumlah kontrak pembiayaan individual yang didapat,

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

rata-rata masa bimbingan mahasiswa KP/TA-nya, nilai indek kepuasan dari mahasiswa, akreditasi prodi yang didapat, jumlah lulusan yang dihasilkan, dll (Prayudi, 2007). Dosen juga menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan pendidikan tinggi. Jenjang kepangkatan dan pendidikan dosen dijadikan pedoman pokok, disamping rasio kelulusan, dalam mekanisme akreditasi. Dengan demikian memikirkan upaya pengembangan mutu dosen harus menjadi obsesi setiap pengelola pendidikan tinggi.

Walau ukuran mutu itu bersifat relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga pengajar di perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas pelaksanaan tri darma, yakni: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya ilmiah, serta pengabdian pada masyarakat. Secara normatif ketiga hal itu pada umumnya dapat dilihat dalam: (a) jenjang pendidikan, dan (b) jabatan fungsional. Untuk melihat kedua hal itu ada baiknya kita lihat bagaimana kondisi objektif sumber daya dosen. Dosen yang produktif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar
- b. Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, dosen yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas dosen
- d. Dewasa; dosen yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- e. Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas (Roza, 2013).

Produktivitas dosen berarti keluaran yang dihasilkan dari kinerja yang dilakukan oleh dosen. Misalnya, kualitas dan jumlah penelitian dan pengabdian yang dilakukan oleh dosen. Kualitas dosen dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Sedikitnya jumlah penelitian dan pengabdian yang dilakukan oleh dosen tentu saja akan berdampak pada rendahnya produktivitas dosen.

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

Merujuk pada uraian diatas, diketahui bahwa produktivitas dosen merupakan hal yang sangat penting. Akan tetapi fenomena dilapangan sebagai mana yang telah dijelaskan memberikan informasi bahwa produktivitas dosen di UNPI masih perlu ditingkat. Rendahnya produktivitas dosen ini diduga karena kinerja dosen yang masih belum optimal, masih rendahnya motivasi dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, belum optimalnya pengetahuan dosen terkait dengan publikasi hasil penelitian, masih sedikitnya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas dosen.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan manajemen strategik dalam pengembangan kinerja dosen untuk meningkatkan produktivitas dosen di Universitas Putra Indonesia. Raluca dan Alescandru (2012) menyatakan bahwa manajemen strategik pada lembaga pendidikan tinggi lebih dititikberatkan pada aspek kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan dan jaminan mutu pada masyarakat sebagai kostumer institusi. Dengan demikian, para penentu kebijakan di tingkat institusi (universitas) sebaiknya mampu menciptakan aktifitas pendidikan pada posisi yang kompetitif berdasarkan konsep manajemen strategik (Ahmed, et.al., 2015). Manajemen strategik dimulai dengan cara berfikir strategis melalui peningkatan alokasi sumber daya, berfokus pada visi institusi, membentuk iklim institusi yang konsisten pada pencapaian mutu, dan terbangunnya kepemimpinan yang efektif (Taylor, Machado & Peterson, 2008).

Implementasi manajemen strategik di perguruan tinggi seorang rektor atau pimpinan institusi seyogyanya mencerminkan peran koordinatif, fasilitator, dan *decision maker* (penentu kebijakan) yang tepat berdasarkan kebutuhan institusi. Melalui penerapan manajemen strratetik, juga dapat diketahui sejauhmana aktifitas organisasi dapat berjalan secara efektif dalam menghadapi situasi lingkungan pendidikan yang terus mengalami perubahan yang berorientasi pada masa depan. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan dalam penguatan manajemen strategik adalah kemampuan dalam mengaplikasikan perangkat teknologi secara efektif (Dias, 2018).

Manajemen strategik pada lembaga pendidikan, khususnya pendidikan tinggi merupakan aktifitas vital dan salah satu ciri institusi pendidikan tinggi yang dinamis, yaitu melakukan perbaikan secara terus menerus (continuous improvement). Hasil studi

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

yang dilakukan oleh Schram (2014) pada beberapa negara berkembang menyatakan bahwa terdapat lima hal yang sangat krusial dihadapi oleh perguruan tinggi dalam mencapai tujuan strategis, yaitu sumber finansial, gaji dosen yang rendah, alokasi dana yang rendah oleh negara, tuntutan kualitas lulusan terhadap dunia kerja, serta kurangnya pembinaan dan arahan oleh pimpinan institusi terhadap stakeholder untuk lebih kompetitif dan produktif. Kondisi tersebut berdasarkan pengamatan sementara penulis tidak jauh berbeda dengan kondisi yang ada di Universitas Putra Indonesia sebagai lokus penelitian ini, penerapan manajemen strategis di Universitas Putra Indonesia belum optimal.

Selain itu, dari beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan senioritas terhadap produktivitas kerja dosen di jurusan administrasi niaga politeknik negeri medan; Heri (2019) tentang membangun produktivitas dosen di perguruan tinggi; Kusure, Mutanda, Mawere, & Dhliwayo (2006) tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas penelitian dosen; Iyer & Mastorakis (2003) tentang efisiensi metode untuk meningkatkan produktivitas dosen dan kualitas dosen di institusi pendidikan; Budiarto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Dosen; Syaifulloh, Wahid, & Nasiruddin, (2018) tentang Analisis Produktivitas Kegiatan Penelitian Dosen di Universitas Muhadi Setiabudi; Rochaeni, A. (2008) tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi; Miftahudin, (2018) tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan; Nuryanto , Djamil, Sutawidjaya, & Saluy (2020) tentang Strategi Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Pengembangan Dimensi Modal Sosial Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Serang; Yusuf, (2018) tentang Pengembangan Kinerja Dosen STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh; Wattimena (2010) tentang Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon; Ali, Supriyanto dan Faisal (2018), Pengembangan Strategi Pengembangan Kualitas Dosen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta; Batilmurik, Sahetapy,, Noach, dan Samadara (2017) tentang analisis strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi dosen Politeknik Negeri Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

Kupang; Djuwita (2011) tentang Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif, Hidayah (2018) tentang Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen Di STIE Mandala Jember; Safriadi (2021) tentang Strategi Pengembangan Dosen Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, belum terdapat peneliti yang melakukan tentang “Manajemen Strategi Pengembangan Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta”. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai manajemen strategik yang diterapkan oleh Universitas Putra Indonesia dalam upaya meningkatkan produktifitas dosen sebagai pelaku utama aktifitas Tri Darma perguruan tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam bidang pendidikan yaitu masalah kualitas pendidikan yang masih terus dihadapi ke depan. Penyediaan kesempatan belajar bagi warganegara yang diamanatkan oleh konstitusi negara dan tuntutan kualitas pendidikan merupakan masalah mendesak yang pemecahannya tidak dapat ditunda lagi. Perguruan tinggi penyelenggara pendidikan akademik dan profesional di Indonesia secara tak disadari telah masuk dalam arus globalisasi. Lulusannya harus bersaing dengan lulusan perguruan tinggi asing untuk memperebutkan lapangan kerja yang semakin ketat dan tuntutan kompetensi kerja yang semakin tinggi. Hal ini berarti mutu pendidikan perguruan tinggi langsung dipersandingkan baik dengan mutu perguruan tinggi dalam negeri sendiri maupun perguruan tinggi di luar negeri. Kualitas pendidikan tinggi (termasuk pada program Diploma III) berpusat pada 3 hal: (1) masukan instrumental (instrumental input) yang terdiri dari mahasiswa, dosen, dan prasarana pendidikan; (2) proses pendidikan (educational process) yang merupakan interaksi antara ketiga masukan instrumental itu untuk menghasilkan keluaran (lulusan); (3) keluaran pendidikan (educational output) sebagai muara proses, yang mutunya disamping ditentukan oleh proses pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh dinamika tuntutan masyarakat.

Pada dasarnya pendidikan merupakan suatu kebutuhan masyarakat modern. Kenyataan ini mengakibatkan masyarakat menuntut mutu pendidikan yang tinggi

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

termasuk di perguruan tinggi. Artinya lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk melahirkan tamatannya yang menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan. Tuntutan pengelolaan perguruan tinggi agar supaya lebih bermutu juga disebabkan perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.

Masalah-masalah yang ada dari pengelolaan perguruan tinggi swasta seperti realita yang ada di UNPI adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya jumlah guru besar
2. UNPI dari segi akreditasi masih memperoleh peringkat C
3. Kompetensi dosen masih belum optimal dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi terutama dalam bidang penelitian dalam hal ini masih rendahnya kapasitas dosen dalam publikasi ilmiah.
4. Tuntutan stakeholder yang semakin kuat agar perguruan tinggi swasta (UNPI) melakukan perubahan-perubahan dalam rangka peningkatan kualitas tata kelola perguruan tinggi sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas.
5. Perguruan tinggi swasta dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berkompetisi.
6. Masih banyak dosen tetap yang belum memiliki jabatan fungsional dosen

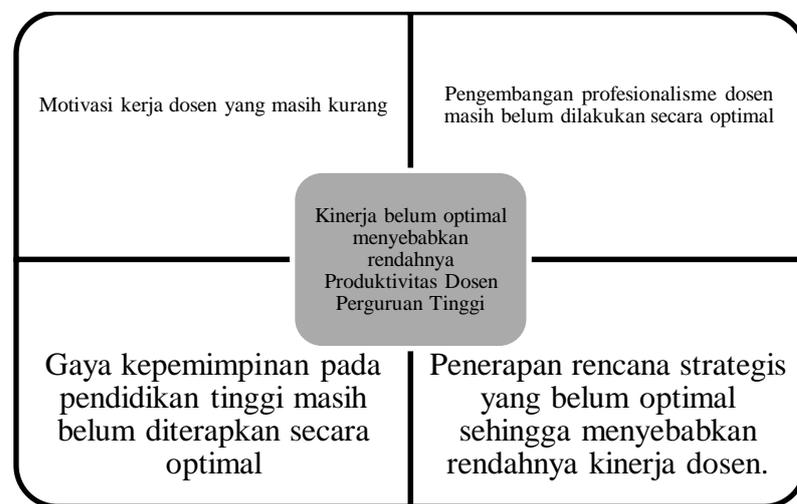
Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi. Hasil penelitian Purwanto, Wijayanti, Hyun, & Asbari (2019) memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Selanjutnya, Handintini, Pandia & Kaburan (2017) melalui hasil penelitiannya mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yang secara berurutan adalah sebagai berikut motivasi kerja, pendidikan, kepuasan kerja, persepsi supervisi, umur, masa kerja, dan persepsi tentang *fee* yang diperoleh oleh dosen. Penelitian oleh Hermanto, Widyastuti & Lusy (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Begitu juga dengan penelitian Trisnaningsih (2011) bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bagi para dosen adalah penting untuk meningkatkan kinerjanya. Saragih (2014) dalam penelitiannya disertainya menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru dan dosen adalah sama-sama

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

pendidik. Sehingga dapat kita maknai bahwa pengembangan profesionalisme dosen juga akan mempengaruhi kinerja dosen.

Permasalahan yang berkaitan dengan masih belum optimalnya pengelolaan perguruan tinggi swasta yang sangat berkaitan dengan kinerja dosen tersebut dipengaruhi oleh bermacam faktor seperti yang telah diuraikan diatas sehingga hal ini lah yang menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja seorang dosen. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dibuat sebuah gambar identifikasi masalah penelitian yang telah diperoleh berdasarkan pada studi pendahuluan yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peranan yang amat besar dalam rangka melakukan pembangunan nasional. Dalam hal ini, perguruan tinggi berperan dalam mendidik individu putra putri bangsa agar dapat menguasai segala macam pengetahuan dan teknologi sebagai bekal baginya untuk menjalani kehidupan yang lebih kompetitif di masa mendatang. Maka dari itu, pentingnya peran pendidikan ini harus diiringi dengan peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang ada di dalam pendidikan tinggi khususnya tenaga pendidik, dosen.

Peningkatan kualitas tenaga pendidikan tersebut menjadi inti dari peningkatan kualitas

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

pendidikan di perguruan tinggi karena tenaga pendidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi yang notabane nya dilakukan oleh tenaga pendidik.

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam sebuah system pendidikan di perguruan tinggi. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme. Kinerja dosen dapat digambarkan dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh dosen. Berhasilnya sebuah perguruan tinggi untuk memiliki daya saing yang tinggi sangat ditentukan oleh dosen dalam melakukan tri darma perguruan tinggi baik dalam bidang penelitian, pengajaran dan pengabdian pada masyarakat.

Dimilikinya kinerja yang tinggi oleh dosen tidak dapat dilepaskan dari sebuah program pengembangan kinerja yang dilakukan oleh perguruan tinggi. Pengembangan kinerja dosen pada perguruan tinggi harus dilakukan melalui sebuah perencanaan strategis. Karena untuk mendapatkan hasil yang optimal dari pengembangan kinerja tersebut, dibutuhkan sebuah perencanaan strategis yang proses pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

Selain itu, kinerja dosen yang telah optimal, maka akan mendorong dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Karena, pada dasarnya, produktivitas seorang dosen harus dilandasi terlebih dahulu oleh kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Faradewi, B. E., Afifuddin, A., & Suyeno, S. (2019) bahwa secara parsial kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia adalah faktor yang telah terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Putra dan Sobandi, 2019). Ia menambahkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga produktivitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas, perlu dilakukan pengkajian yang bersifat ilmiah dan empirik untuk mengatasi kendala-kendala yang ditemui dalam kinerja dosen sehingga dapat disusun sebuah rencana starategis pengembangan kinerja dosen untuk meningkatkan produktivitas dosen.

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian atas, yang menjadi focus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan strategic dalam mengembangkan kinerja dosen untuk dapat meningkatkan produktivitas dosen di perguruan tinggi? Merujuk pada focus penelitian ini, maka secara lebih spesifik dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan pengembangan dosen UNPI ?
2. Bagaimana manajemen strategis yang dilakukan oleh UNPI dalam rangka pengembangan kinerja dosennya ?
3. Bagaimana kinerja dosen UNPI yang dilihat dari kinerja dalam melaksanakan a) Pengajaran, b) penelitian dan c) pengabdian kepada masyarakat yang dilihat dari aspek kualitas kerja, tanggung jawab, motivasi dna kerjasama.
4. Bagaimana tingkat produktivitas dosen UNPI yang dilihat dari aspek a) pengetahuan dan pendidikan, b) keterampilan, c) berkontribusi pada perguruan tinggi, d) prestasi akademik, e) partisipasi dalam forum ilmiah ?
5. Bagaimana rancangan model manajemen strategis pengembangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk membuat sebuah rancangan model pengembangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen pada perguruan tinggi . Secara lebih rinci, tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Terdeskripsikannya kebutuhan pengembangan dosen UNPI ?
2. Terdeskripsikannya manajemen strategis yang dilakukan oleh UNPI dalam rangka pengembangan kinerja dosennya
3. Terdeskripsikannya kinerja dosen UNPI yang dilihat dari kinerja dalam melaksanakan a) Pengajaran, b) penelitian dan c) pengabdian kepada masyarakat yang dilihat dari aspek kualitas kerja, tanggung jawab, motivasi dna kerjasama.

4. Terdeskripsikannya tingkat produktivitas dosen UNPI yang dilihat dari aspek a) pengetahuan dan pendidikan, b) keterampilan, c) berkontribusi pada perguruan tinggi, d) prestasi akademik, e) partisipasi dalam forum ilmiah.
5. Terumuskannya rancangan model manajemen strategis pengembangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen ?

E. Manfaat Penelitian

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan kinerja dosen sehingga dapat meningkatkan produktivitas pada sebuah perguruan tinggi. Adapun secara khusus, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam rangka memberikan sumbangsih dalam khazanah keilmuan administrasi pendidikan secara teori, terutama dalam rangka pengembangan konsep-konsep pengembangan kinerja dosen pada perguruan tinggi sehingga dapat menjadi perguruan tinggi yang memiliki daya saing dan kualitas unggul yang dapat mengikuti perkembangan dan menjawab tantangan zaman yang kian berkembang.

2. Manfaat dari segi praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu pedoman dalam rangka melakukan pengembangan kinerja dosen di perguruan tingginya sehingga dapat mengadopsi dan menerapkan langkah-langkah pengembangan kinerja dosen sehingga dapat meningkatkan produktivitas dosen di perguruan tinggi

F. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini disusun dalam lima bab. Bab I merupakan bab Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi disertasi.

Bab II merupakan Kajian Pustaka dan Kerangka Penelitian yang mendeskripsikan beberapa konsep, teori dan pendekatan yang berkaitan dengan pengembangan kinerja dosen dalam peningkatan produktivitas pada pendidikan tinggi.

Bab III berisi mengenai Metode Penelitian yang mencakup pendekatan penelitian, definisi operasional, lokasi penelitian, sumber data penelitian, desain penelitian, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dilengkapi dengan keabsahan data penelitian.

Bab IV menyajikan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang merupakan deskripsi dari temuan yang didapatkan dari penelitian di lapangan dan membahas hasilnya sesuai dengan konsep yang ada.

Terakhir, Bab V merupakan bab penutup yang terdiri atas Kesimpulan, Implikasi Penelitian, dan Rekomendasi.

