

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu cita-cita luhur bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kesejahteraan umum artinya terpenuhinya kebutuhan hidup bagi segenap lapisan masyarakat yang dapat berupa sandang, pangan, papan, kesehatan, dan pendidikan. Melalui pendidikan pemenuhan aspek lainnya dapat diupayakan dan melalui pendidikan pula upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dapat ditingkatkan kualitasnya.

Sehubungan dengan cita-cita tersebut di atas pemerintah Indonesia telah mengupayakan pendidikan bagi segenap warga negara baik melalui pendidikan formal maupun non-formal. Pendidikan formal dimulai dari jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) hingga Perguruan Tinggi (PT). Pendidikan formal ini dibedakan dalam jalur pendidikan akademik dan jalur pendidikan profesional. Jalur pendidikan profesional salah satunya adalah Politeknik. Pendidikan profesional sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 60 tahun 1999 adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Adapun pendidikan non-formal adalah pendidikan yang dilaksanakan di luar jalur persekolahan seperti kursus-kursus dan pelatihan.

Politeknik sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi pada jalur pendidikan profesional, mulai dikembangkan di Indonesia sejak tahun 1976. Pada

awal pendirian Politeknik, di Indonesia mulai berkembang industri yang cukup maju sehingga dipandang perlu ada suatu lembaga pendidikan tinggi yang dapat mensuplai tenaga kerja profesional pada bidang rekayasa dan bisnis. Ketika itu pemerintah dan industriawan melihat adanya kesenjangan tenaga kerja di lapangan antara teknisi (lulusan SMU/STM) dengan tenaga-tenaga ahli (lulusan S1/S2). Pada saat yang bersamaan pemerintah juga memiliki cukup banyak modal yang ketika itu booming hasil minyak.

Sebagaimana diketahui, lembaga pendidikan teknik dan bisnis merupakan lembaga yang banyak menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang langsung berhubungan dengan peningkatan produksi dalam industri barang dan jasa. Untuk menghasilkan luaran yang berkualitas dari PT, dibutuhkan sejumlah komponen penting sebagai faktor produksi yang dalam istilah manajemen dikenal 5 M (Man, Money, Machine, Material, and Method) yang juga harus berkualitas, Siagian (1998 : 4). Man (manusia) dalam di perguruan tinggi adalah dosen, instruktur, pustakawan, teknisi, staf administrasi, dan mahasiswa. Jika semua komponen ini bersinergi baik dan benar akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Salah satu komponen yang menjadi target dalam penelitian ini adalah dosen. Telah diungkapkan di atas bahwa faktor dosen yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan luaran yang berkualitas. Dalam rangka pengembangan dosen dibutuhkan sejumlah kebijakan seperti peningkatan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, pelatihan, magang, seminar, menulis karya ilmiah, dan kegiatan ilmiah lainnya. Hal ini akan menambah wawasan keilmuan dosen yang selanjutnya dapat ditularkan kepada mahasiswa atau sesama

dosen bahkan masyarakat umum. Adapun penelitian dan pengabdian pada masyarakat adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan dari kegiatan utama dosen yaitu proses pembelajaran. Penelitian sebagai sarana untuk mengkaji dan menguji teori-teori dan konsep-konsep ilmiah sehingga ditemukan teori-teori baru serta mengkaji bagaimana penerapan suatu teori atau teknologi dalam bentuk pengabdian pada masyarakat.

Menurut Supriadi (1997:34) penelitian ilmiah di perguruan tinggi bertujuan: a) memperoleh pengetahuan baru, b) menghasilkan peneliti, c) memutakhirkan pengetahuan dan kemampuan di bidang ilmu dan teknologi agar perguruan tinggi mampu menghimpun, mengalihkan, menyebarkan, dan menerapkan ilmu pengetahuan bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Mengingat pentingnya pengembangan dosen ini, maka dibutuhkan instrumen-instrumen kebijakan pengembangan dosen. Supriadi (1997: 93) mengatakan sebagian dosen mengalami kesulitan mengembangkan diri dalam hal penulisan karya ilmiah (baik berupa penelitian maupun non penelitian). Ia berpandangan bahwa sebagian dosen, penulisan karya ilmiah ibarat kartu mati, padahal menulis karya ilmiah merupakan salah satu tugas pokok dosen. Hal ini diakibatkan oleh kemampuan bahasa dan menuangkan ide secara logis dan sistematis dalam bentuk tulisan sangat lemah.

Implementasi dan evaluasi kebijakan yang diterapkan dalam pengembangan dosen perlu dievaluasi proses pelaksanaannya dan dampak yang ditimbulkannya. Implementasi kebijakan pengembangan dosen ini dilandasi peraturan dan perundang-undangan. Tahapan terakhir dari proses kebijakan adalah

mengevaluasi implementasi kebijakan, untuk mengetahui sejauh mana efektivitasnya. Jika ternyata implementasi kebijakan itu efektif dalam mengembangkan kinerja dosen, maka kebijakan tersebut perlu dilanjutkan dengan meningkatkan hal-hal yang belum optimal baik itu efisiensi biaya maupun waktu yang digunakan.

Mengevaluasi upaya-upaya kebijakan pengembangan dosen seperti diruakan di atas, diasumsikan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi akan linier dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu Tridharma Perguruan Tinggi (penelitian dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat). Seorang yang aktif meneliti dan melakukan pengabdian pada masyarakat serta kegiatan ilmiah lainnya dia senantiasa ingin mengetahui tentang perkembangan iptek dan bagaimana penerapannya. Asumsi-asumsi tersebut di atas ternyata tidak selalu sesuai dengan apa yang terjadi, karena banyak dosen yang bergelar S2 ternyata kemampuannya dalam proses pembelajaran, meneliti, melakukan pengabdian pada masyarakat, dan menulis karya ilmiah belum optimal. Karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat, sistematis, dan terintegrasi dalam rangka pengembangan dosen sehingga kinerjanya optimal.

Masalah pengembangan dosen mendesak mengingat tantangan yang dihadapi dalam era pasar bebas baik pada tingkat AFTA (kawasan Asean) pada tahun 2003 maupun pada kawasan yang lebih luas yaitu APEC (Asia-Pasifik) pada tahun 2020. Dengan meningkatnya kemampuan dosen, diharapkan berdampak pada meningkatnya kualitas lulusan sehingga pada akhirnya mereka akan mampu bersaing dengan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi dari negara-

negara lain. Jika tidak ada upaya-upaya serius berupa formulasi dan implementasi kebijakan yang signifikan meningkatkan kemampuan dosen, maka segala upaya yang dilakukan selama ini akan menghadapi masalah dari dampak perubahan lingkungan dan tuntutan dalam perkembangan iptek yang sangat maju.

Perkembangan iptek yang begitu pesat memacu perguruan tinggi untuk senantiasa menyesuaikan fasilitas yang mereka miliki dengan perkembangan iptek yang ada di industri dan masyarakat. Selain itu, proses pembelajaran juga senantiasa tetap adaptable dengan kemajuan iptek. Hal ini sangat penting agar para mahasiswa lebih mudah memahaminya dan sesuai dengan kondisi aktual di industri sehingga kelak jika mereka memasuki dunia kerja tidak merasa asing dengan fasilitas yang ada. Harapan ini tentunya tidaklah mudah, karena untuk memenuhi tuntutan tersebut dibutuhkan dana dan SDM yang berkualitas serta kemauan politik dari pemerintah dalam memandang pendidikan sebagai investasi SDM, Gaffar (1987 : 40 – 41).

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang peranannya sangat penting dalam pengembangan iptek dan SDM yang berkualitas dan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan/atau profesional (PP 60 tahun 1999 Bab II pasal 2), harus lebih kondusif agar dosen dan mahasiswa senantiasa bergairah dalam memacu dirinya meningkatkan iptek, sehingga apa yang mereka miliki senantiasa yang terbaru (up-to-date). Keunggulan iptek yang dimiliki oleh dosen memerlukan upaya yang serius dalam bentuk kebijakan studi lanjut atau bentuk pengembangan lainnya, melakukan penelitian dan selanjutnya dilaksanakan dalam bentuk pengabdian pada masyarakat.

Kebijakan di atas telah dicanangkan pemerintah dalam Tridharma Perguruan Tinggi sebagai kegiatan atau tugas pokok dosen. Hal ini sejalan dengan program pembangunan nasional pendidikan tinggi yaitu peningkatan kualitas tenaga pengajar dengan jalan meningkatkan proporsi yang berpendidikan pascasarjana, meningkatkan kemampuan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, (PROPENAS, 2000 – 2004: 172). Karena pentingnya masalah ini sehingga Politeknik Negeri Ujung Pandang dalam restranya, menetapkan pengembangan kualitas SDM sebagai hal yang mutlak dilakukan.

Langkah nyata untuk merealisasikan maksud tersebut adalah : a) membuka kesempatan seluas-luasnya kepada para dosen untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya hingga jenjang S2 dan S3 di dalam dan di luar negeri; b) program magang di industri dalam dan luar negeri; c) memberi kesempatan untuk meneliti bagi para dosen dengan dana yang bersumber dari pemerintah pusat maupun dari Politeknik sendiri; d) menjalin kerja sama dengan pihak industri; e) pembinaan Bahasa Inggris dan komputer sebagai basis bagi pengembangan akademik yang maju dan kontributif terhadap pembentukan masyarakat ilmiah; f) pelatihan metode pembelajaran seperti Pekerti, Aplied Approach (AA) dan pelatihan penelitian tingkat pemula dan lanjutan serta masih banyak lagi yang tidak diuraikan satu persatu, Renstra Politeknik (1996 – 2004).

Pentingnya kualitas manusia dalam suatu organisasi juga dikemukakan oleh Kubr (1986: 17–18) yang secara khusus oleh Sutisna (1989: 123) menyoroti kualitas tenaga pengajar sebagai berikut:

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil pengajar yang mempunyai

kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun dapat tidak berhasil.

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi, menganalisis, dan mendiskripsikan sejauh mana implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen berpengaruh pada peningkatan kinerja dosen Politeknik Negeri Ujung Pandang dan kemungkinan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai gambaran faktual berikut ini disajikan data yang berkaitan dengan kualifikasi pendidikan dosen di sejumlah Politeknik yang dianggap sudah cukup mapan (tabel 1.1).

Tabel 1.1
Kualifikasi Pendidikan Dosen

Lembaga	Pendidikan Dosen			
	S1/D4	S2	S3	Sp1
Politeknik Negeri Bandung	295	147	6	5
Politeknik Negeri Jakarta	236	22	1	-
Politeknik Negeri Malang	244	36	-	-
Politeknik Negeri Semarang	278	32	-	-

Sumber : Evaluasi dan Monitoring P5D 2001

Data tersebut di atas menggambarkan bahwa tingkat pendidikan dosen di sejumlah Politeknik yang sudah cukup mapan masih banyak yang berpendidikan S1/D4 kecuali Politeknik Negeri Bandung, dosen yang berpendidikan S2, Sp1, dan S3 telah mencapai 35%. Data ini dapat dijadikan gambaran awal tentang tingkat pendidikan dosen di sejumlah Politeknik yang relatif lebih mudah termasuk Politeknik Negeri Ujung Pandang. Data tersebut di



atas sangat jauh dari target pemerintah (Depdiknas) yang mengatakan bahwa pada tahun 1994 dosen PTN yang berpendidikan S2 dan S3 sebesar 30% dan pada akhir Pelita VI telah mencapai 50%, Soehendro (1996: 134). Inilah yang menjadi salah satu faktor yang melatarbelakangi mengapa penelitian ini perlu dilakukan.

Tabel 1.2
Data Jabatan Fungsional Dosen

Politeknik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Politeknik Negeri Bandung	295	144	6	-
Politeknik Negeri Jakarta	145	111	10	-
Politeknik Negeri Malang	134	135	5	-
Politeknik Negeri Semarang	202	121	2	-

Sumber : Evaluasi dan Monitoring P5D 2001

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa ternyata Politeknik yang sudah dianggap mapan, jabatan fungsional para dosennya masih didominasi oleh Asisten Ahli dan Lektor. Ini suatu gambaran tentang akumulasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya belum optimal dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat) dan secara normatif juga merupakan gambaran kinerja dosen. Karena masih sangat dominannya dosen yang berpangkat Asisten Ahli dan Lektor, maka dipandang perlu untuk selalu memberi dorongan agar mereka lebih meningkatkan kinerjanya sehingga jabatan fungsionalnya cepat meningkat. Kinerja para dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, magang, dan kegiatan pengembangan lainnya.

Data penelitian pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah dosen yang terlibat dalam penelitian masih rendah dan umumnya penelitian yang dilakukan sumber dananya berasal dari Politeknik masing-masing atau P5D. Sedangkan penelitian yang berskala nasional yang biasanya didanai oleh Dikti masih sangat minim. Penelitian yang berskala nasional inilah yang memiliki bobot kredit point yang besar, terlebih lagi jika ditulis dalam jurnal terakreditasi atau dijadikan buku. Salah satu penyebab kurang dipublikasikannya hasil penelitian dan pengabdian ini adalah kemampuan menulis yang dimiliki oleh sebagian besar dosen Politeknik masih kurang, sehingga secara inividu mereka dituntut untuk mengembangkan diri atau Politeknik secara kelembagaan memberi pelatihan penulisan dengan mendatangkan nara sumber yang berkualitas.

Tabel 1.3
Data Penelitian (1999 – 2001)

Lembaga	Jumlah Dosen yang Meneliti		
	1999	2000	2001
Politeknik Neger Bandung	-	-	42
Politeknik Negeri Jakarta	62	65	31
Politeknik Negeri Malang	268	269	418
PoliteknikNegeri Semarang	156	-	105

Sumber : Evaluasi dan Monitoring P5D 2001

Permasalahan yang diungkapkan di atas sebagai indikasi masih rendahnya kemampuan dosen dan tentunya tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena akan



berdampak pada kualitas pembelajaran dan keilmuan dosen. Hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya belum diterbitkan pada jurnal ilmiah yang sudah terakreditasi, sehingga dari segi kualitas masih rendah. Karena itu, perlu dilakukan pelatihan penulisan karya ilmiah secara terprogram, sehingga meningkatkan kemampuan dosen menulis pada jurnal yang bertaraf nasional dan internasional.

Penelitian ini akan mengevaluasi proses implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen di Politeknik Negeri Ujung Pandang serta pengaruhnya pada kinerja dosen.

B. Perumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Perkembangan iptek dalam era globalisasi saat ini menuntut lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi bekerja dan berpikir lebih keras dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang salah satunya adalah pengembangan dosen. Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dinyatakan bahwa “ *Implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen di Politeknik Negeri Ujung Pandang belum optimal dilakukan sehingga hal ini dikhawatirkan berpengaruh pada kinerja dosen*”.

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, penulis merumuskannya dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. seberapa besar tingkat implementasi kebijakan pengembangan dosen;
2. seberapa besar tingkat evaluasi kebijakan pengembangan dosen;
3. seberapa besar kualitas kinerja dosen;

4. seberapa besar hubungan antara implementasi kebijakan pengembangan dosen dengan kinerja dosen?
5. seberapa besar hubungan antara evaluasi kebijakan pengembangan dosen dengan kinerja dosen?
6. seberapa besar hubungan antara implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen secara bersama-sama dengan kinerja dosen?

C. Tujuan Penelitian

1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah mengumpulkan informasi tentang implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen apakah telah dilaksanakan dengan konsep yang tepat dan memberikan pengaruh pada kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya.

2 Tujuan Khusus

Untuk mengumpulkan informasi yang lengkap terhadap tujuan di atas, maka dirumuskanlah tujuan khusus sebagai berikut:

- a menganalisis pengaruh implementasi kebijakan pengembangan dosen terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya;
- b menganalisis pengaruh evaluasi kebijakan pengembangan dosen terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya;
- c menganalisis pengaruh implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu yang terkait. Rumusan kebijakan yang telah dituangkan dalam peraturan dan perundang-undangan perlu diimplementasikan kemudian dievaluasi dengan berpedoman pada konsep-konsep yang telah ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya khasanah penelitian dalam bidang kebijakan, khususnya kebijakan pendidikan yang selama ini kurang banyak diminati.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolok ukur untuk mengevaluasi implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen apakah sudah efektif dan efisien serta mendapatkan informasi apakah kedua aspek ini berpengaruh pada kinerja dosen. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan Politeknik dalam rangka pengembangan dosen pada masa yang akan datang. Bagi penulis tentunya sangat bermanfaat dalam memperluas wawasan tentang kebijakan pendidikan.

E. Paradigma Penelitian

Pendidikan tinggi sebagai terminal akhir pendidikan formal sangat besar peranannya dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas karena dari lembaga inilah akan hadir generasi yang mampu mengangkat citra bangsa untuk bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Harapan ini tidak akan dicapai dengan mudah jika tidak ada upaya yang sistematis dan terintegrasi dalam

mengembangkan perguruan tinggi. Perguruan tinggi saat ini masih dihadapkan pada sejumlah permasalahan dalam memasuki era persaingan bebas. Permasalahan ini berupa daya tampung perguruan tinggi negeri (PTN) yang masih sangat terbatas semenrara perguruan tinggi swasta (PTS) sebagian besar sarana dan prasarana pendidikannya masih sangat terbatas. Demikian juga dengan kualitas dan kuantitas dosen PTN, biaya pengembangan, sarana dan prasarana pendidikan masih minim.

Salah satu aspek yang memegang peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas luaran perguruan tinggi adalah dosen. Agar kualitas luaran dapat ditingkatkan, maka pengembangan dosen sangat diperlukan. Untuk itu diperlukan implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen baik yang berupa studi lanjut bergelar maupun tak bergelar, serta kegiatan pengembangan individu lainya yang dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dosen. Selama ini perguruan tinggi banyak menghadapi masalah bagi pengembangan dosen karena terbatasnya biaya sedangkan perkembangan iptek makin pesat yang tentunya memerlukan biaya yang besar pula. Implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen selama ini perlu dikaji apakah sudah berlangsung dengan baik dan sejauhmana dampak yang dihasilkan bagi pengembangan dosen dalam pelaksanaan tugas Tri Dharmanya.

Kebijakan pengembangan dosen telah dituangkan secara garis besar dalam peraturan dan perundang-undangan pendidikan tinggi yang kemudian dijabarkan dalam rumusan kebijakan. Perumusan kebijakan ini dilandasi oleh visi, misi, dan tujuan pendidikan tinggi. selanjutnya akan diimplementasikan oleh setiap

14

perguruan tinggi. Walaupun rumusan kebijakan pengembangan dosen sudah baik tetapi tidak diimplementasikan secara tepat, hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Implementasi kebijakan pengembangan dosen ini perlu menggunakan pendekatan yang sesuai, kompetensi pelaksana yang baik, tersedianya logistik yang memadai, serta adanya sarana dan prasarana yang memadai pula.

Jika semua kriteria yang telah disebutkan di atas dapat dipenuhi, diharapkan implementasi kebijakan ini akan berjalan dengan baik. Selama implementasi kebijakan berlangsung seyogianya senantiasa dievaluasi untuk mengetahui apakah telah berjalan pada mekanisme yang ditetapkan, apakah menimbulkan dampak sampingan atau tidak, seberapa besar biaya dan waktu yang digunakan, dan akhirnya tiba pada kesimpulan apakah mencapai sasaran yang dirumuskan. Evaluasi selama proses berlangsung, diperlukan agar jika terjadi penyimpangan dapat diarahkan kembali pada sasaran yang ditetapkan sehingga tidak menimbulkan dampak negatif yang lebih besar. Dalam proses evaluasi diperlukan pendekatan, metode, teknologi, dan analisis data yang tepat sehingga hasilnya lebih akurat. Untuk mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan pengembangan dosen, berikut ini digambarkan dalam suatu kerangka pemikiran atau paradigma penelitian sebagaimana dapat dilihat dalam gambar 1.1.

F. Asumsi Dasar

Perguruan tinggi dapat diasumsikan sebagai suatu industri jasa dengan memandang mahasiswa sebagai bahan baku yang akan diproses dalam sistem pendidikan tinggi. Dosen dan kurikulum serta semua elemen penunjang lainnya dipandang sebagai alat dalam proses produksi. Produk akhirnya adalah lulusan.

Untuk mendapatkan produk akhir yang berkualitas diperlukan proses produksi yang juga harus berkualitas. Salah satu aspek yang sangat besar peranannya adalah dosen disamping kurikulum dan mahasiswa sendiri serta fasilitas penunjang lainnya. Karena itu, diperlukan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam pengembangan dosen dengan asumsi bahwa:

1. bahwa dosen merupakan salah satu unsur utama civitas akademika yang menjadi motor penggerak sekaligus sebagai pengelola mutu perguruan tinggi. Peranan dosen sangat strategis ditinjau dari pengembangan akademik dan karakter mahasiswa, pelaksanaan penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sehingga dosen sangat peka terhadap perkembangan pendidikan tinggi;
2. berdasarkan butir 1 di atas, dapat dikatakan bahwa dosen yang aktif dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi dan ikut aktif dalam setiap kegiatan pengembangan akan berdampak pada meningkatnya kemampuan dosen yang bersangkutan sehingga pada akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas pula;
3. bahwa implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen perlu dilaksanakan dengan pendekatan yang tepat, kompetensi pelaksana yang baik, serta ditunjang oleh dana, sarana dan prasarana yang memadai diharapkan akan memperoleh hasil yang optimal.
4. bahwa untuk mengetahui apakah implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen itu optimal selain diukur pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi sebagai tugas pokok dosen, juga bergantung pada

lingkungan yang kondusif, dukungan sarana dan prasarana pendidikan dalam pelaksanaan tugasnya serta kepemimpinan yang dapat memberdayakan dan menghargai prestasi kerja yang telah dicapainya.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan asumsi dasar di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang diteliti. Adapun hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel implementasi kebijakan pengembangan dosen dengan kinerja dosen;
2. terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel evaluasi kebijakan pengembangan dosen dengan kinerja dosen;
3. terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen dengan kinerja dosen.

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



