

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sebagai kegiatan dalam rangka meningkatkan derajat sumber daya manusia menempati posisi strategik untuk meningkatkan taraf hidup individu maupun dalam peningkatan pembangunan masyarakat bangsa. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan di tujukan untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, pembangunan dibidang pendidikan diarahkan untuk mempersiapkan manusia Indonesia yang ada pada saatnya mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan dan peningkatan bangsa. Di era globalisasi, pendidikan sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing dalam pergaulan antar bangsa.

Untuk mempersiapkan manusia Indonesia masa depan, Pendidikan Nasional merumuskan tujuan sebagai berikut :

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Penyelenggaraan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama baik masyarakat maupun pemerintah. Masyarakat sebagai mitra pemerintah memiliki peran dan kesempatan yang luas untuk menyelenggarakan pendidikan. Pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak swasta maupun

pemerintah adalah suatu sistem yang ditujukan untuk memenuhi fungsi defenitif sekaligus sifat-sifat penting yang terkandung dalam pendidikan.

Pendidikan Tinggi (PT) merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan sebagai lanjutan dari sekolah menengah.

Berdasarkan PP No.30 tahun 1990, Bab III, Pasal 3, dinyatakan, bahwa :

1. Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.
2. Pendidikan tinggi merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat 1.
3. Penelitian merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan pengetahuan empirik, teori, konsep, metodologi, model atau informasi baru yang memperkaya pengetahuan, teknologi dan / atau kesenian.
4. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat.]

Tujuan dan fungsi pendidikan tinggi secara eksplisit telah di nyatakan didalam PP No.30 Tahun 1990, bahwa yang menjadi tujuan perguruan tinggi adalah :

1. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan / atau profesi.
2. Mengembangkan menyebarkan ilmu pengetahuan serta mengupayakan kegunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, Pembangunan nasional merumuskan:

Fungsi Perguruan Tinggi, antara lain :

- a. Sebagai penghasil agen-agen perubahan yang mampu mendorong dan memelopori perubahan dalam berbagai aspeknya menuju masyarakat modern.
- b. Mendukung dan menciptakan ide-ide yang selalu hidup.
- c. Pemberi sumbangan bagi kemajuan intelektual dan sosial di masyarakat (Sonhaji, 1990)

Mengingat begitu penting dan strategisnya penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, yang pada intinya memberdayakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka penyelenggaraan pendidikan harus bermutu. Upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi sebagaimana dinyatakan didalam Kerangka Pembangunan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPT-JP 1996-2001), yaitu meningkatkan kemampuan penguasaan iptek melalui peningkatan mutu pendidikan tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

Peningkatan mutu pendidikan memerlukan dukungan berbagai sumber daya, antara lain dukungan Sumber Daya Manusia tenaga pengajar atau dosen. Menurut PP No. 10 Tahun 1990, dosen dirumuskan sebagai berikut :

“Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.”

Penyelenggaraan perguruan tinggi dihadapkan kepada tantangan yang amat kompleks, tantangan yang paling essential antara lain adalah mutu proses dan mutu hasil pendidikan. Salah satu indikator mutu penyelenggaraan pendidikan adalah tersedianya tenaga pengajar atau dosen yang memiliki profesionalisme dan kompetensi yang tinggi. Dosen profesional ditandai dengan kualitas Akademik yang sesuai dengan bidang keilmuan yang menjadi binaannya.

Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia, perlu memperhatikan strategi peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya terutama dosen, agar pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya tidak tertinggal zaman tetapi diusahakan selalu sejalan dan seiring dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi yang perkembangannya semakin pesat.

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk membantu organisasi memenuhi, misi, tujuan dan strateginya yang pelaksanaannya tidak terlepas dari jalinan fungsi manajemen secara keseluruhan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Fungsi-fungsi yang berkaitan dan merupakan satuan mata rantai manajemen sumber daya manusia, adalah perencanaan (human resource planning) rekrutmen (recruitment), seleksi, orientasi dan penempatan (Oriented and placement), pelatihan dan pengembangan (training and development), penilaian kinerja (performance appraisals), perencanaan karier (career planning), dan kompensasi (compensation) (William B. Wether and Keith Davis : 1993).

Strategi peningkatan sumber daya manusia juga perlu direncanakan secara seksama, dengan tetap memperhatikan faktor kemanusiaan, sehingga sumber daya manusia itu dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Strategi yang terencana yang ditujukan untuk dosen diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen sehingga pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Diakui bahwa persoalan mutu pendidikan pada dasarnya tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan kebijaksanaan dan proses manajemen lainnya, khususnya manajemen strategi: perencanaan, rekrutmen, peningkatan dan pembinaan personil pada satu sisi serta kelemahan komitmen, keberanian serta kemampuan membelajarkan siswa dengan perkembangan iptek modern pada sisi lainnya (Achmad Sanusi, 1987:10-11). Dengan demikian persoalan mutu pendidikan akan banyak berkaitan dengan soal bagaimana mengajar dosen sebagai pendidik dan bagaimana belajar murid. Dalam hal ini dosen dihadapkan kepada keharusan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan profesinaolnya.

Casteter mengemukakan salah satu model pengembangan sumber daya manusia adalah melalui tahapan perencana dengan cara merancang perencanaan makro, mengorganisasikan dan mengembangkan perencanaan mikro, mengoperasikan serta mengimplementasikan rencana-rencana tersebut, mengevaluasi dengan melihat hasil dari perencanaan yang telah dibuat untuk kemudian dijadikan sebagai bahan masukan dan umpan balik bagi perbaikan perencanaan maupun penyusunan selanjutnya. Dengan

demikian manajemen tersebut merupakan proses yang berlangsung terus menerus yang mengaitkan manusia dan aspirasinya dengan mempertimbangkan segala keterbatasan dalam sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan suatu kebijakan dan strategi serta pengaturan yang mendukung terlaksananya strategi pada sumber daya manusia tersebut. Sehubungan dengan strategi di perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, maka diperlukan standar yang dapat dijadikan ukuran/kriteria. Adapun standar kinerja dosen secara konseptual dan umum mencakup aspek-aspek kemampuan personal, kemampuan sosial, dan kemampuan pribadi (Rochman Natawijaya, Depdikbud, 1980).

Kaitannya dengan kinerja dosen atau guru, menurut Fakry Gaffar (1987:159): Kinerja guru terbagi dalam tiga bidang besar, yaitu:

- 1). Content knowledge
- 2). Behavioral skills
- 3). Human relations skills.

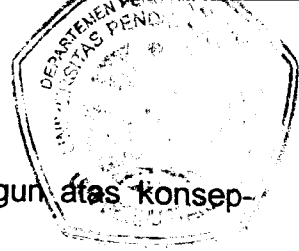
Content knowledge berkaitan dengan penguasaan materi pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik. Behavioral skills berupa keterampilan perilaku yang harus dimiliki oleh dosen yang berkaitan dengan penguasaan didaktis metodologis. Sedangkan human relations skills adalah kemampuan manusiawi untuk dapat menjalin hubungan baik dengan unsur manusia yang terlibat dalam proses pendidikan seperti mahasiswa, rekan dosen, dan pimpinan lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi perlu dikembangkan secara terencana, terpola dan terpadu dalam suatu sistem pengelolaan perguruan tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen yang berarti pula memberikan kontribusi pada peningkatan mutu pendidikan tinggi yang pada gilirannya nanti akan mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Dalam mencapai tujuan, peran sumber daya manusia ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para dosen dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Dengan demikian lahirnya suatu organisasi atau kegiatan yang mengelola sumber daya manusia bukanlah dimaksudkan sebagai tujuan umum melainkan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja organisasi keseluruhan, sehingga pada gilirannya nanti dapat meningkatkan kinerja dosen.

Disadari pula bahwa staf dosen dalam kehidupan kampus, merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya program pendidikan yang dijalankan. Oleh karena itu dosen merupakan the man behind the system dalam mencapai kualitas yang diharapkan. Dalam kaitan ini Oteng Sutisna mengemukakan:

“Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep program yang cerdas tetapi 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 tidak dapat berhasil."

Dengan demikian maka dapat disimpulkan, bahwa yang paling penting adalah personil pengajar/dosen yang cakap dan profesional bukan dititik beratkan kepada konsep dan program. Oleh karena itu, strategi dalam upaya meningkatkan kinerja dosen berkaitan erat dengan permasalahan peningkatan mutu pendidikan pada perguruan tinggi.

Akademi Maritim Cirebon (AMC) adalah salah satu bentuk penyelenggara pendidikan tinggi, yang memiliki tujuan :

- a). Mendidik tenaga-tenaga ahli dan trampil dalam ilmu kemaritiman;
- b). Mengupayakan tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan profesional.

Guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia terdidik dan terlatih dalam bidang-bidang tersebut. (Statuta AMC, 2000).

Tenaga kependidikan AMC terdiri dari dosen dan penunjang Akademik atas dasar tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai, dengan status sebagai dosen tetap dan dosen tidak tetap. Adapun tugas dan fungsi dosen, antara lain : mengajar, meneliti, melaksanakan bimbingan akademik lainnya.

AMC berusaha meningkatkan jumlah tenaga dosen disesuaikan dengan kebutuhan dari proses belajar mengajar pada AMC, hingga pada saat ini dosen AMC berjumlah 79 orang dengan rincian seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel : 1
Keadaan Dosen AMC

Jurusan	Kualifikasi		
	S1	S2	Profesi
Nautika	12	2	12
Teknika	12	2	12
Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga	15	2	10
Jumlah	39	6	34

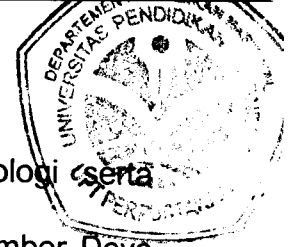
Untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan institusional, AMC berupaya untuk senantiasa mengembangkan dosen sebagai tenaga pengajar, sehingga diharapkan akan berpengaruh terhadap performance AMC serta mampu mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan lembaga di masa yang akan datang.

Akademi Maritim Cirebon (AMC) merasa berkepentingan untuk melakukan upaya pengembangan tenaga dosen, hal tersebut dilakukan mengingat amat terbatasnya jumlah tenaga profesi dibidang kelautan serta semakin mendesaknya kebutuhan hadirnya tenaga dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidang kelautan.

B. Pernyataan Penelitian

1. Tataran Makro

Pada Tataran Makro persoalan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tantangan utama dalam menghadapi dinamika



perkembangan – perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan persoalan umum organisasi atau lembaga yang menginginkan peningkatan produktivitas untuk mampu bersaing dan memiliki keunggulan (Competitive Advantage). Sehubungan dengan hal tersebut peningkatan Sumber Daya Manusia membutuhkan upaya komprehensif dengan mengerahkan fungsi – fungsi manajemen, seperti yang dikatakan oleh Edwin B Flippo dalam buku Personal Management bahwa ; Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi , pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan Individu, masyarakat, Flippo (1980:5).

2. Fokus Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk membatasi masalah dengan melakukan fokus kepada : Bagaimana AMC melaksanakan Manajemen Sistem Pengembangan Dosen dalam rangka mengembangkan kemampuan profesional sebagai tenaga edukatif.

- a. Dengan Visi, Misi dan tujuan apa pimpinan yayasan dan lembaga pembina mengembangkan tenaga akademik dalam rangka manajemen sistem pengembangan dosen di AMC ?

- b. Dengan memberikan kebijakan program pembinaan dan pengembangan tenaga akademik dari sudut harapan dan kebutuhan AMC ?
- c. Dengan potensi, kekuatan, kelemahan dan ancaman ataupun kendala, dan cara mengatasi maupun memanfaatkannya ?
- d. Dengan mendahulukan program prioritas dalam manajemen sistem pengembangan dosen di AMC ?
- e. Upaya-upaya yang dilakukan dalam manajemen sistem pengembangan dosen di AMC ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memahami, mendeskriptifkan dan menjelaskan mengenai misi, visi, tujuan dan strategi dalam pengembangan dosen terutama ditinjau dari konsep-konsep pengembangan sumber daya manusia.

Secara khusus penelitian bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menguraikan Visi, misi, dan tujuan apa pimpinan yayasan dan lembaga pembina mengembangkan tenaga akademik pada AMC.
2. Mengetahui kebijakan program pembina dan pengembangan tenaga akademik dari sudut harapan dan kebutuhan AMC.
3. Mengetahui potensi, kekuatan, kelemahan dan ancaman ataupun kendala, dan cara mengatasi dan memanfaatkannya di AMC.

4. Mengetahui program yang menjadi prioritas dalam manajemen sistem pengembangan dosen AMC.
5. Mengetahui upaya-upaya dalam manajemen sistem pengembangan dosen yang selama ini dilakukan di AMC.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang Manajemen sistem pengembangan dosen dalam upaya mengantisipasi kebutuhan dan tantangan di Akademi Maritim Cirebon, secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangan bagi upaya pengembangan wawasan keilmuan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam merumuskan sistem manajemen pengembangan dosen di lingkungan Akademi Maritim Cirebon, sesuai dengan kebutuhan empiris yang sangat dirasakan pada dewasa ini.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kejelasan langkah-langkah yang dipandang efektif dan efisien dalam melaksanakan pengembangan standar kinerja dosen, yang selanjutnya dapat berimplikasi terhadap produktivitas dan kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran di Akademi Maritim Cirebon (AMC).

Secara kronologis, penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Sebagai bahan kajian pengembangan teori pengembangan sumber daya dosen di lingkungan perguruan tinggi.
2. Sebagai masukan untuk memperbaiki sistem dan mekanisme pengembangan dosen yang sudah ada saat ini.

3. Sebagai masukan kepada Akademi Maritim Cirebon (AMC) dalam rangka sistem manajemen pengembangan dosen.
4. Sebagai masukan kepada pimpinan Akademi Maritim Cirebon (AMC) dalam melaksanakan kegiatan pengembangan dosen.

E. Paradigma

Fokus masalah dan pertanyaan penelitian yang telah disampaikan terdahulu, mengarahkan cara berpikir dalam bentuk paradigma yang sangat diperlukan sebagai kerangka pikir dalam penelitian ini.

Paradigma merupakan kumpulan longgar dari asumsi yang dipegang bersama konsep, sebagaimana dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen (1992:33), bahwa: *Paradigma is a loose collection of logically health together assumption*. Paradigma dalam pengertian ini memiliki pengertian : model dalam teori ilmu pengetahuan, dan kerangka berpikir. Dengan demikian maka paradigma dipersepsikan sebagai kerangka pemikiran dasar pada posisi masalah dalam ruang lingkup administrasi pendidikan sebagai dasar untuk mengarahkan penelitian.

Administrasi pendidikan sebagai konsep, pada hakikatnya merujuk kepada wilayah kerja dan fungsi-fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi-fungsi itulah yang ditekuni dan diimplementasikan dalam membangun sistem manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Akademi Maritim Cirebon (AMC) memiliki tenaga pengajar atau dosen baik secara kuantitas maupun kualitas masih amat terbatas, sementara AMC dituntut untuk mampu menyelenggarakan pendidikan secara berkualitas dan produktif. Pengembangan dosen melalui manajemen sistem pengembangan amat diperlukan untuk segera dilaksanakan.

Proses pengembangan dosen pada akhirnya akan menghasilkan output berupa profil dosen yang profesional, baik sebagai pengelola proses belajar maupun sebagai pribadi pendidik. Pada tingkat outcome, proses dan program akan berwujud kinerja profesional yang direfleksikan dalam proses belajar mengajar. Output dan outcome program itu merupakan gambaran ketercapaian manajemen sistem pengembangan dosen.

Untuk lebih jelas berikut adalah visualisasi paradigma penelitian ini :

PARADIGMA PENELITIAN

