

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan tesis sebagai laporan hasil penelitian. Pada bab ini akan ditampilkan beberapa topik yang didasarkan atas hasil penelitian, pembahasan penelitian, tinjauan pustaka, dan temuan-temuan selama melakukan penelitian. Untuk lebih sistematis, bab ini dibagi menjadi tiga bagian : (A) Kesimpulan; (B) Implikasi Temuan Penelitian; dan (C) Rekomendasi.

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Umum

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, tinjauan pustaka, dan temuan lainnya selama melaksanakan penelitian, disimpulkan bahwa manajemen sistem pengembangan dosen di Akademi Maritim Cirebon (AMC) merupakan suatu upaya yang signifikan dalam peningkatan kualitas dosen, kualitas proses pembelajaran, dan kualitas hasil pendidikan. Pelaksanaan kegiatan pengembangan yang implementasi dalam manajemen sistem pengembangan dosen, dilakukan berdasarkan visi lembaga yang menginginkan tercapainya kualitas institusi yang bertaraf internasional dan memenuhi peraturan standar pendidikan kelautan.

Secara umum manajemen sistem pengembangan dosen bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga melalui peningkatan kualitas dosen, yang dilakukan berdasarkan kebijakan yang diberlakukan sehingga diharapkan seluruh dosen memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kriteria standar minimal yang telah ditetapkan, melalui proses pengembangan pada jalur formal maupun non formal. Jalur formal dapat mengikuti pendidikan lanjutan program pasca sarjana S2, S3, serta peningkatan profesi melalui peningkatan MPB-II menjadi MPB-I, ATT-II menjadi ATT-I, dan sejenisnya. Sedangkan jalur non formal dilakukan dengan kegiatan-kegiatan pelatihan, seminar, diskusi, penelitian dan kegiatan lain yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dosen.

Kegiatan-kegiatan pengembangan itu dikelola melalui prosedur dan mekanisme serta kebijakan lembaga yang nampak dalam manajemen sistem pengembangan dosen di Akademi Maritim Cirebon (AMC) merupakan upaya strategis dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dosen dalam rangka meningkatkan kualitas proses pendidikan dan hasil pendidikan (Lulusan). Dosen sebagai tenaga pengajar memiliki tugas dan fungsi utama dalam menghasilkan lulusan, dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara profesional baik secara teoritik maupun empirik. Secara teoretik dosen dituntut memiliki kriteria standar minimal yang telah ditetapkan oleh instansi terkait, secara empirik dosen harus mampu melaksanakan tugasnya dengan kemampuan personal sebagai pendidik dan pengajar.

Manajemen sistem pengembangan dosen dilaksanakan agar kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara terencana, teratur, terarah dan terkendali, yang tujuannya adalah : bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi dan berbagai sasaran dan kemampuan menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (*Sondang Siagian, 1997:40*).

Dosen merupakan sumber daya manusia yang amat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Performance dosen sebagai tenaga pengajar dengan tugas pokok dan fungsinya membina dan membimbing mahasiswa akan sangat mempengaruhi peran dan fungsi serta performance kelembagaan sebagai satuan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu dosen harus dikembangkan agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif.

Mengingat dosen sebagai transformator pengetahuan yang secara langsung berhadapan dengan mahasiswa, maka tuntutan kebutuhannya harus dapat terpenuhi sehingga pada saatnya dapat memberikan hasil optimal, efektif dan efisien. Upaya pengembangan dosen dipandang relevan dengan keberadaan Akademi Maritim Cirebon (AMC) yang dalam kondisinya masih relatif muda dan membutuhkan pengembangan dosen sesungguhnya merupakan prioritas utama yang harus dikembangkan dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Dengan berorientasi kepada pendekatan mutu,



maka pengembangan dosen adalah indikator penting dalam menghasilkan mutu lulusan.

Pimpinan yayasan maupun lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) telah memiliki visi dan misi pengembangan serta merumuskan kebijakan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan, yaitu dengan memberikan dorongan dan motivasi pendidikan lanjutan, memberikan kesempatan secara terbuka, memberikan bantuan biaya pendidikan dan secara proaktif telah direspon oleh dosen-dosen di lingkungan Akademi Maritim Cirebon (AMC). Semua itu merupakan modal utama menuju peningkatan mutu sebagaimana yang diharapkan oleh visi lembaga.

Manajemen sistem pengembangan merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan lembaga maupun tuntutan dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang, serta tuntutan tersedianya sumber daya berkualitas dalam bidang kelautan. Tujuan pengembangan sendiri memiliki dimensi penting yang secara sosial ditujukan agar dosen mampu mengadaptasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, secara personal ditujukan untuk membantu dosen mencari bentuk penyempurnaan potensi agar dapat memenuhi kriteria kinerja seperti yang diharapkan. Demikian juga dalam hal mendorong semangat peningkatan kesejahteraan hidup dosen agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dengan kondisi kehidupan yang layak.

Arah dan kecenderungan kebijakan yang diterapkan di dalam manajemen sistem pengembangan dosen telah menunjukkan keinginan untuk melaksanakan visi lembaga dengan meningkatkan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan yaitu pengembangan dan peningkatan kualitas dosen. Metode-metode pengembangan kemampuan profesional dosen dilakukan dengan mengirimkan dosen untuk mengikuti pendidikan lanjutan, penyelenggaraan seminar dan diskusi ilmiah, serta berbagai kegiatan pengembangan lain merupakan upaya yang efektif bagi peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan profesional para dosen Akademi Maritim Cirebon (AMC).

Selain pengembangan merujuk kepada prosedur serta ketentuan yang ditetapkan oleh pimpinan lembaga Akademi Maritim Cirebon (AMC), dilakukan secara terbuka dengan prosedur yang sederhana namun cukup efektif dan rasional. Keterbukaan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada semua dosen, baik dosen tetap atau dosen luar biasa. Hambatan utama yang menjadi kendala, adalah terbatasnya anggaran sehingga diberlakukan prosedur dan mekanisme pemilihan dengan cara prioritas kepada dosen yang telah lama memberikan pengabdian. Hal lainnya adalah keterbatasan jumlah dosen sehingga tidak dapat mengirim lebih banyak karena akan mengganggu kelancaran penyelenggaraan kegiatan akademik. Kriteria dan prosedur yang ditempuh mengesankan kegiatan manajemen yang konsisten dan demokratis, dengan keteguhan melaksanakan visi kelembagaan untuk mencapai peningkatan kualitas yang diharapkan.

Kebijakan yang dilaksanakan dalam sistem pengembangan dosen, mengandung makna pemberdayaan yang sangat esensial yaitu sebagai upaya memberdayakan komponen lembaga pendidikan yang memiliki tugas utama membina dan membimbing siswa menuju kepada pemahaman keilmuan, keterampilan, dan kemampuan profesional yang harus dimiliki sebagai hasil pendidikan. Dosen adalah sumber daya manusia yang karena tugas dan fungsinya dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki pemahaman dan kemampuan melaksanakan metode-metode pengajaran yang sesuai. Di lain pihak, dosen memiliki banyak keterbatasan baik waktu maupun financial, oleh karena itu prakarsa dan kebijakan pengembangan oleh lembaga merupakan faktor pendorong yang signifikan dalam upaya peningkatan Akademi Maritim Cirebon (AMC) sebagai satuan pendidikan perguruan tinggi jenjang akademi.

Sebagai perguruan tinggi, Akademi Maritim Cirebon (AMC) dihadapkan kepada tantangan dan kebutuhan yang harus dihadapi antara lain tantangan kebutuhan tersedianya tenaga dosen profesional baik dalam bidang umum maupun dosen profesi di bidang kelautan (Nautika, dan Teknik) untuk itu diperlukan upaya-upaya pengembangan lembaga yang harus ditangani secara kreatif dan profesional. Dalam persoalan ini pimpinan Akademi Maritim Cirebon (AMC) telah menunjukkan upaya strategis yang amat berarti untuk masa depan lembaga, yaitu dengan menetapkan kebijakan pengembangan tenaga dosen melalui pendidikan lanjutan.

Akademi Maritim Cirebon (AMC) dalam usianya yang relatif masih muda, memiliki dosen dalam jumlah yang masih amat terbatas (sebanyak 79 orang) yang ditugaskan di tiga bidang studi: Nautika, Teknik, dan Ketatalaksanaan dan Kepelabuhan. Dari dosen yang berjumlah 79 orang, sebagian adalah dosen luar biasa yang berasal dari berbagai instansi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa untuk memenuhi terselenggaranya pendidikan secara optimal, masih dibutuhkan pengembangan jumlah dosen yang memadai. Demikian halnya kualitas, sebagian adalah dosen umum yang berasal dari perguruan tinggi, dan sebagian dari tenaga ahli potensi di bidang kelautan. Oleh karena itu, upaya pengembangan tenaga dosen merupakan upaya esensial dan harus dikelola secara efektif.

Secara umum manajemen sistem pengembangan dosen di Akademi Maritim Cirebon (AMC) dapat disimpulkan mengenai beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Akademi Maritim Cirebon (AMC) perlu mengembangkan dosen baik secara kualitas maupun kuantitas;
- b. Upaya pengembangan dosen perlu dilakukan secara kreatif dan profesional;
- c. Pengembangan dilandasi oleh visi kelembagaan yang menginginkan adanya peningkatan kualitas untuk menghasilkan sumber daya manusia profesional dalam bidang kelautan;
- d. Kesempatan pengembangan diberikan secara umum dan terbuka;

- e. Prosedur dan mekanisme penetapan pengiriman dosen mengikuti pendidikan lanjutan dilaksanakan secara sederhana dan konsisten;
- f. Penetapan kebijakan pengembangan didasari oleh peningkatan kualitas pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia;
- g. Visi dan misi pengembangan merujuk kepada visi dan misi lembaga.

2. Kesimpulan Khusus

a. Visi, Misi dan Tujuan Pengembangan Dosen

Visi Manajemen sistem pengembangan dosen Akademi Maritim Cirebon (AMC) menyatakan harapan dan keinginan tentang kondisi dosen pada masa yang akan datang, yaitu tersedianya tenaga dosen baik secara kualitas maupun kuantitas yang memadai, yaitu tersedianya dengan jumlah yang memadai tenaga dosen umum dan dosen ahli profesi dengan rata kualifikasi pendidikan S2, MPB II, ATT II, dan NTT II. Sesuai dengan keinginan dan harapan yang tertuang di dalam visi, pimpinan AMC menetapkan kebijakan sistem pengembangan secara terbuka dengan prosedur sederhana, dimaksudkan agar seluruh dosen termotivasi untuk melakukan pengembangan dan peningkatan.

Visi manajemen sistem pengembangan disesuaikan dengan visi lembaga, yaitu: Menjadikan institusi pelatihan dan pendidikan di

bidang kepelautan yang bertaraf internasional dan dapat menjadi panutan bagi institusi lain yang sejenis di Indonesia dengan memenuhi peraturan dan standar institusi pelatihan dan pendidikan di bidang kepelautan. Berdasarkan kepada visi tersebut, manajemen sistem pengembangan upaya menyesuaikan dengan kriteria standar minimal tenaga dosen yang ditetapkan oleh lembaga terkait yang menetapkan beberapa standar yang harus dipenuhi oleh tenaga dosen di bidang kepelautan.

Misi manajemen sistem pengembangan sebagai penjabaran dan visi, berupaya merumuskan berbagai program yang pada intinya meningkatkan kualitas lembaga melalui peningkatan kualitas tenaga dosen, antara lain: mengirimkan dosen mengikuti pendidikan lanjutan, meningkatkan tenaga dosen mengikuti pelatihan, meningkatkan kegiatan seminar dan diskusi ilmiah, meningkatkan motivasi dan semangat dosen mengembangkan penelitian dan kegiatan ilmiah lainnya.

Tujuan yang ingin dicapai sebagai target atau sasaran pada masa yang akan datang, menggambarkan kondisi yang diharapkan yaitu tersedianya tenaga dosen umum dan profesi sesuai dengan kriteria standar minimal, dan meningkatnya kualitas proses dan kualitas hasil pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan, kebijakan pengembangan lebih menekankan kepada peningkatan kualitas melalui pendidikan

lanjutan, seminar, pelatihan, penelitian, diskusi ilmiah, dan sejenisnya. Dan belum secara terbuka menampakan kebijakan tentang pengembangan kuantitas seperti upaya rekrutmen tenaga dosen. Hal tersebut dipahami, karena terbatasnya anggaran serta penyesuaian dengan jumlah kebutuhan, maka penekanan terhadap peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang ada dipandang merupakan kebijakan efektif.

b. Program Pembinaan dan Pengembangan Dosen

Program pembinaan sebagai realisasi dari kebijakan pengembangan tenaga dosen, Pimpinan Akademi Maritim Cirebon (AMC) menetapkan berbagai program yang dianggap paling efektif dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga dosen, yaitu dengan adanya program: (1) Pendidikan lanjutan; (2) Pelatihan; (3) Seminar dan diskusi ilmiah; (4) Meningkatkan kegiatan penelitian; (5) Meningkatkan pengabdian kepada masyarakat.

Program yang dikembangkan dalam manajemen sistem pengembangan dosen, merujuk kepada kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi; Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Kegiatan program tersebut diselenggarakan dengan mekanisme dan prosedur yang ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan. Program pengembangan melalui pendidikan lanjutan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan anggaran

yang tersedia, antara lain dengan mengirimkan dosen mengikuti pendidikan Program Pasca Sarjana S2, dan S3 di Universitas Pendidikan Indonesia, mengirimkan dosen meningkatkan profesi dari MPB-III ke MPB-II, serta berbagai kegiatan lain yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik secara formal maupun non formal seperti seminar, diskusi, penelitian, pengabdian kepada masyarakat.

Pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan telah menunjukkan hasil secara signifikan, yaitu dengan meningkatnya kualitas pembelajaran di dalam maupun di luar kelas, meningkatnya kemampuan daya fikir dan analisis dosen sesuai dengan bidang keilmuan, tersusunnya Satuan Acara Perkuliahan (SAP), dan terselenggaranya kegiatan penelitian.

c. Kekuatan, Kelemahan, dan Ancaman

Kekuatan manajemen sistem pengembangan dosen di Akademi Maritim Cirebon (AMC) sebagai faktor internal yang mendukung terselenggaranya kebijakan, antara lain adalah dukungan dari pimpinan yayasan dan lembaga pendidikan, tersedianya anggaran untuk membantu biaya pendidikan, serta tingginya motivasi dosen untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kelemahan sebagai faktor internal yang menghambat terselenggaranya program dan kegiatan, antara lain karena : (1) Terbatasnya anggaran yang tersedia untuk membantu biaya pendidikan lanjutan para dosen yang dapat dikirim ke lembaga pendidikan tertentu; (2) Terbatasnya jumlah dosen di lingkungan AMC, hal tersebut berpengaruh terhadap pelaksanaan dan penyelenggaraan akademik, oleh karena itu jumlah dosen yang dikirim untuk mengikuti pendidikan lanjutan tidak optimal.

Peluang (*opportunity*) merupakan faktor eksternal yang dapat dijadikan sebagai dorongan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pengembangan dosen AMC. Beberapa hal yang dapat dijadikan peluang, antara lain : (1) adanya tawaran-tawaran dari perguruan tinggi untuk melanjutkan pendidikan; (2) Adanya kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Departemen Perhubungan Laut serta instansi terkait lainnya; (3) Tingginya minat masyarakat untuk mengikuti pendidikan dan latihan di AMC.

Ancaman atau kendala merupakan faktor eksternal yang muncul sebagai penghambat terselenggaranya kegiatan pengembangan dosen di lingkungan Akademi Maritim Cirebon (AMC), dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) kurangnya dukungan pemerintah pusat maupun daerah untuk memberikan bantuan pendidikan lanjutan dosen AMC; (2) pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi kelautan,

Nautika dan Kepelabuhan yang harus diantisipasi oleh para dosen AMC; (3) tingginya standar kualitas minimal yang ditetapkan oleh instansi terkait.

d. Program Prioritas Pengembangan Dosen

Program prioritas merupakan prosedur dan mekanisme yang ditempuh sehubungan dengan adanya berbagai keterbatasan, secara umum kebijakan tidak menetapkan prioritas pengembangan, prioritas diberlakukan semata-mata karena keterbatasan sumber daya yang ada, antara lain keterbatasan sumber daya anggaran dan keterbatasan sumber daya dosen. Keterbatasan tersebut menuntut adanya prioritas agar pelaksanaan program tidak terhambat dan kegiatan pengembangan dapat dilaksanakan secara teratur. Untuk mengantisipasi keterbatasan tersebut, pimpinan Akademi Maritim Cirebon (AMC) menetapkan prosedur prioritas, misalnya dalam hal penentuan siapa yang akan dikirim mengikuti pendidikan lanjutan solusinya adalah dengan menghitung jumlah waktu pengabdian artinya dosen yang paling lama memberikan pengabdian lebih berhak mendapatkan kesempatan pendidikan lanjutan. Selain hal tersebut diterapkan juga prioritas dalam hal kesesuaian dengan kebutuhan.

e. Upaya-upaya Sistem Pengembangan Dosen

Upaya-upaya sistem pengembangan dosen sebagai langkah kebijakan dalam rangka tercapainya tujuan, antara lain ditetapkan beberapa upaya yang dimaksudkan agar pengembangan dosen di lingkungan Akademi Maritim Cirebon (AMC) dapat terlaksana sesuai dengan harapan yang diinginkan, sebagai berikut :

- 1) memberikan dorongan dan motivasi;
- 2) menyediakan dana bantuan pendidikan;
- 3) memberikan ijin meninggalkan kewajiban mengajar;
- 4) menyelenggarakan seminar dan diskusi;
- 5) mengirimkan dosen mengikuti pelatihan;
- 6) meningkatkan kegiatan penelitian.

B. Implikasi

Implikasi merupakan dampak atau pengaruh dari adanya kegiatan pengembangan dosen baik terhadap (1) pengembangan individu dosen AMC, terhadap (2) pengembangan lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC), maupun terhadap (3) meningkatnya kualitas hasil pendidikan AMC.

1. Implikasi terhadap Pengembangan Individu Dosen AMC

Pengembangan dalam arti meningkatkan kualitas dosen melalui program pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar dan diskusi, secara positif

akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dosen. Proses pendidikan sedikitnya akan memberikan pengaruh positif dalam hal: Pertama, kemampuan kognitif yang merujuk kepada kemampuan berfikir logis (proporsional, probabilistik, korelasional) dan berfikir kreatif (lancar, luwes, orisinal, terinci).

Kedua, kemampuan efektif yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengembangkan perasaan dan emosinya secara fungsional dan bertanggung jawab ke arah tercapainya keseimbangan antara rasio, indera, persepsi, imajinasi dan karsa.

Ketiga, kemampuan psikomotorik yaitu keterampilan dan daya tahan fisik dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik yang merupakan wujud gabungan antara sejumlah proses psikomotorik yang terjadi pada diri seseorang dan bekerjanya secara maksimal unsur-unsur pada diri seseorang yang relevan untuk pelaksanaan tugas yang bersangkutan (*Achmad Sanusi, dkk, 1991:16*).

Dengan demikian, maka kegiatan pengembangan dosen merupakan upaya positif yang perlu dilanjutkan dan ditingkatkan karena secara langsung memberikan pengaruh penting terhadap penampilan kinerja dosen. Dengan meningkatnya kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dosen yang mencakup meningkatnya kompetensi sebagai tenaga pengajar, maka dapat diharapkan akan terjadi pula peningkatan dalam proses pembelajaran yang

berimplikasi terhadap faktor lain yang amat diperlukan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan Akademi Maritim Cirebon (AMC).

2. Implikasi terhadap Pengembangan Lembaga Pendidikan

Pengembangan dosen sebagai kebijakan yang dikembangkan di Akademi Maritim Cirebon (AMC) dilakukan dalam upaya mendukung pencapaian visi lembaga, yaitu: menjadi institusi pelatihan dan pendidikan di bidang kepelautan yang bertaraf internasional dan dapat menjadi panutan bagi institusi lain yang sejenis di Indonesia dengan memenuhi peraturan dan standar institusi pelatihan dan pendidikan di bidang kepelautan.

Kegiatan pengembangan tenaga dosen, secara tidak langsung adalah juga pengembangan terhadap lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC), karena dengan meningkatnya kualitas tenaga dosen seperti yang dituntut oleh instansi terkait tentang kriteria standar minimal tenaga dosen, maka berarti Akademi Maritim Cirebon (AMC) telah memenuhi standar kelayakan sebagai lembaga pelatihan dan pendidikan kepelautan.

Pengembangan dan peningkatan kualitas dosen, merupakan langkah strategis yang dapat mempengaruhi performance lembaga dan akan lebih meningkatkan kredibilitas lembaga sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga ahli profesional. Kualifikasi dan kemampuan tenaga dosen, merupakan salah satu unsur jaminan (assurance) bagi terselenggaranya kegiatan pendidikan secara bermutu, yang dapat diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia seperti yang diinginkan.

3. Implikasi terhadap kualitas proses dan hasil pendidikan

Dosen merupakan tenaga pengajar adalah salah satu faktor strategis dalam proses pendidikan. Fungsi dosen adalah penggerak sumber daya pendidikan lainnya yang telah direncanakan, peningkatan kualitas dosen merupakan manifestasi dari pengembangan kemampuan profesional. Dengan adanya pengembangan dan peningkatan dosen, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu dengan meningkatnya kemampuan dosen dalam: menggunakan media sebagai sumber belajar, meningkatnya kemampuan dosen dalam penggunaan alokasi waktu, meningkatnya kemampuan dalam menggunakan metode-metode pendidikan.

Meningkatnya kualitas proses pembelajaran berhubungan dengan meningkatnya kualitas hasil pendidikan. Proses pembelajaran yang berkualitas dalam arti pelaksanaan pembelajaran secara optimal yang dilakukan oleh para dosen yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, dapat diharapkan akan memberikan hasil yang berkualitas pula. Dengan demikian, maka kegiatan pengembangan pendidikan dapat berimplikasi terhadap meningkatnya kualitas hasil pendidikan di Akademi Maritim Cirebon (AMC), yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidang kelautan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian-bagian terdahulu, berikut ini dikemukakan beberapa rumusan rekomendasi sebagai upaya yang harus dilakukan oleh manajemen lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) sebagai unsur penentu dalam membuat keputusan dan kebijakan dalam manajemen sistem pengembangan dosen, sebagai berikut :

1. dalam suatu konsep yang mengandung harapan dan keinginan masa depan secara jelas dan terarah, sehingga dapat menjadi suatu pedoman yang dapat dirujuk dalam langkah-langkah kebijakan pengembangan dosen AMC. Visi sebagai keinginan dan harapan masa depan juga dirumuskan dengan mempertimbangkan dimensi waktu, agar pencapaian memiliki target yang jelas;
2. Misi pengembangan dosen, merupakan langkah-langkah operasional sebagai *guidline for action*, penjabaran dari visi yang sudah mengarah kepada tujuan dan target pencapaian. Misi merupakan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh manajemen sistem pengembangan dosen, sehingga rumusannya berupa langkah-langkah yang dapat ditentukan;
3. Manajemen kelembagaan, harus proaktif mengikuti perkembangan kemampuan profesional dosen, melakukan diskusi dan audiensi secara intensif untuk mendapat masukan tentang kebutuhan

pengembangan yang secara urgen harus segera dilakukan. Masukan dan pendapat dari para dosen selanjutnya dirumuskan dalam rencana jangka panjang tahun yang akan datang;

4. Manajemen kelembagaan, harus segera merumuskan dan menyusun rencana strategis, sebagai rencana dan jangkauan jangka panjang yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC). Rencana merupakan rumusan tindakan yang ditentukan saat ini untuk dilakukan pada masa yang akan datang berdasarkan tuntutan kebutuhan yang diproyeksikan pada masa mendatang. Di dalam rencana strategis (Restra) tersebut terdapat rencana pengembangan dosen sebagai prioritas pengembangan yang harus dilakukan dan terencana secara matang dan terinci;
5. Rencana jangka panjang, merumuskan anggaran yang diperlukan oleh manajemen sistem pengembangan dosen, dengan demikian maka target pencapaian akan dapat diprediksi bahwa tahun mendatang akan menghasilkan sejumlah dosen lulusan jenjang tertentu. Anggaran dapat memberikan kepastian tindakan, sekaligus sebagai kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga dosen di Akademi Maritim Cirebon (AMC);
6. Keterbatasan anggaran, hendaknya bukan merupakan faktor penentu terbatasnya volume dan kegiatan pengembangan dosen, melainkan dijadikan sebagai tantangan untuk melakukan upaya terobosan yang

dapat menghasilkan sumber baru, sehingga proses pengembangan dosen tidak terhenti karena kurangnya anggaran;

7. Kerjasama dengan instansi lain baik pemerintah maupun swasta, merupakan upaya penting yang harus dilakukan oleh manajemen Akademi Maritim Cirebon (AMC). Kerjasama dapat melahirkan keputusan-keputusan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak, khususnya dalam upaya peningkatan kegiatan pengembangan yang membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Dengan adanya kerjasama, beban lembaga dapat lebih ringan misalnya dengan adanya bantuan sponsor pengembangan dosen dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah;
8. Kerjasama dengan pihak dunia usaha dan industri, merupakan peluang yang amat potensial dan penting untuk segera dilakukan. Sumber daya kelautan Indonesia saat ini masi belum diupayakan secara optimal, hambatannya antara lain karena kurangnya sumber daya manusia yang ahli dan profesional di bidang kelautan. Peluang ini merupakan kesempatan berharga bagi Akademi Maritim Cirebon (AMC) sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia yang ahli dan profesional di bidang kelautan untuk melakukan pendekatan dan kerjasama yang bersifat *muttually beneficial* (kerjasama yang saling menguntungkan).

9. Kerjasama serupa dilakukan dengan pihak-pihak kepelabuhan dan industri pelayaran, dengan keluwesan dan terobosan serta pendekatan yang baik dapat diharapkan kegiatan manajemen sistem pengembangan tenaga dosen dapat lebih diberdayakan.
10. Manajemen lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) maupun para pimpinan Yayasan Tirta Bahari hendaknya melakukan evaluasi secara sistematis dan berkala terhadap upaya manajemen sistem pengembangan tenaga dosen. Dengan adanya evaluasi dapat ditemukan kendala dan tantangan yang dapat menghambat kelancaran pelaksanaan dan penacapaian target pengembangan, dengan melalui evaluasi dapat ditemukan faktor-faktor yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki.

