

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini Indonesia memasuki era globalisasi, era informasi dan pasar bebas. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat, terutama dalam teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi transportasi, telah membuka dunia. Aneka informasi baik dalam bidang ilmu, sosial, budaya, ekonomi, politik, keamanan, dll, hampir dari seluruh dunia dapat disampaikan dan diperoleh dengan cepat. Orang dapat berkomunikasi dengan relasinya hampir dari seluruh pelosok dunia. Orang dapat bepergian dan barang dapat dikirimkan kemana saja dengan sangat cepat. Dunia menjadi semakin terbuka, mengglobal dan seolah-olah semakin sempit.

Dalam dunia yang terbuka dan bersifat global ini, terjadi persaingan yang sangat ketat. Negara yang memiliki aset yang unggul, aset di bidang produk, bidang layanan, dan bidang-bidang lainnya akan mampu bersaing dengan negara lain. Dalam banyak hal Indonesia belum memiliki keunggulan dan daya saing tersebut, dan kelemahan ini berpangkal pada mutu sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan global dan pasar bebas dewasa ini, daya saing Indonesia masih tergolong rendah.

Indeks pembangunan manusia (IPM) menunjukkan peringkat Indonesia yang mengalami penurunan sejak tahun 1995, yaitu peringkat ke-104 pada tahun 1995, ke-109 pada tahun 2000, ke-110 pada tahun 2002, ke 112 pada tahun 2003, dan sedikit membaik pada peringkat ke-111 pada tahun 2004 dan peringkat ke-110 pada tahun 2005 (Renstra Depdiknas 2005 – 2025, sekarang 'Kemendikbud'). Penurunan indeks ini lebih banyak disebabkan oleh penurunan kinerja perekonomian Indonesia sejak krisis ekonomi pertengahan tahun 1997.

Pada tahun-tahun berikutnya keadaannya tidak jauh berbeda, sebagaimana diutarakan oleh kepala Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Pusat, Sugiri, Syarif (2007: 3) berdasarkan penilaian lembaga kependudukan dunia *United Nation Development Program* (UNDP), bahwa "Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2007 berada pada urutan ke-108 dari 117 negara. Posisi Indonesia lebih rendah dari Malaysia, Filipina, Vietnam, Kamboja, bahkan Laos". Demikian pula pada tahun 2009, "*Human Development Index (HDI) Report 2009* yang dikeluarkan UNDP, bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia menduduki peringkat ke 111 di bawah Palestina yang berada pada peringkat

ke 110 dari 182 negara. Apalagi jika dibandingkan dengan negara tetangga di Asia, seperti Malaysia (ke-66) dan Singapura (ke-23), semakin terlihat ketertinggalan Indonesia (Kompas, 10 Agustus 2010: 12).

Salah satu komponen IPM atau HDI adalah indeks pendidikan, di samping indeks kesehatan dan indeks daya beli (ekonomi). Hal itu dipertegas oleh Drucker (Dwidjowijoto, 2008: 577), bahwa "Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak karena SDM terdidik menjadi sumber keunggulan dari negara tersebut".

Perguruan tinggi memegang peranan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal itu tercantum pada PP 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi, bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah: "membentuk insan yang: beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; sehat, berilmu, dan cakap; kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri dan berjiwa wirausaha; serta toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis, dan bertanggung jawab". Untuk itu perguruan tinggi dengan berbagai perangkatnya, terutama tenaga akademik (dosen) yang merupakan penggerak utama aktivitas pembelajaran, perlu memiliki kesiapan. "Sumber daya manusia pada pendidikan tinggi merupakan aset sosial, kekuatan moral, dan pembangun budaya bangsa yang sangat penting, dan hal itu memerlukan pengelolaan yang sesuai dengan nilai dan norma pendidikan tinggi" (Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi/HEELTS 2003-2010, 2004: 11).

Walaupun peran perguruan tinggi dalam peningkatan sumber daya manusia sangat besar, tetapi dewasa ini mutunya masih belum memenuhi harapan. Dibandingkan dengan negara-negara lain, perguruan tinggi di Indonesia masih berada di barisan bawah. Menurut publikasi Times bulan Oktober 2009 dalam "*QS World University rank 2009*", dari 10 universitas terbaik di dunia enam ada di Amerika Serikat dan empat ada di Inggris. Tiga perguruan tinggi terbaik Indonesia masih menempati urutan di bawah, yaitu Universitas Indonesia peringkat ke 201, Universitas Gajah Mada ke 250 dan Institut Teknologi Bandung ke 351. Walaupun dalam perkembangannya dari tahun 2005 sampai tahun 2009 beberapa perguruan tinggi peringkat atas di Indonesia seperti UI, UGM, ITB, IPB, UNDIP, UNBRAW, dll., telah menunjukkan peningkatan, tetapi baru berada pada peringkat ke 250 dunia dan 50 di Asia.

Perguruan tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa dan negara, terutama dalam penyiapan tenaga akademik, vokasional dan profesional untuk berbagai bidang dan jenis pekerjaan dan jabatan. Perkembangan perguruan tinggi dari segi

jumlah, terutama perguruan tinggi swasta pada saat ini sudah cukup menggembirakan, walaupun dibandingkan dengan jumlah penduduk masih relatif kecil. Menurut data yang ada pada Ditjen Dikti Depdiknas tahun 2007, sampai akhir tahun 2006 jumlah PTN ada 82 buah, PTA 18 buah, dan PTS ada 2.750 buah, jumlah seluruh perguruan tinggi yang ada adalah 2.855 buah.

Daya tampung seluruh perguruan tinggi di Indonesia saat ini mencapai sekitar 3 juta mahasiswa. Dengan demikian angka partisipasi kasar di tingkat perguruan tinggi baru mencapai sekitar 12,8 %. Angka ini relatif masih jauh di bawah negara-negara lain, baik di dunia maupun di Asia.

Dari segi mutu, perkembangan perguruan tinggi di Indonesia lebih memprihatinkan. Upaya untuk mengukur tingkat kualitas minimal penyelenggaraan pendidikan tinggi telah dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) melalui proses akreditasi, pada tingkat institusi dan program studi. BAN PT menghadapi beberapa masalah dalam melaksanakan tugas akreditasi. Hal itu terkait dengan banyaknya program studi yang harus diakreditasi, dan kesiapan program studi untuk menyiapkan kelengkapan bahan yang akan diakreditasi, di samping BAN PT sendiri harus menjaga kredibilitas proses dan hasil akreditasi.

Hasil akreditasi BAN PT selama ini, menunjukkan bahwa, kondisi program studi di Indonesia belum memenuhi harapan. Sebagian besar program studi berperingkat akreditasi B atau C.

Rancangan Penataan Sistem Pendidikan Tinggi ditujukan agar kinerja perguruan tinggi di Indonesia dapat selalu mengacu pada “Peningkatan Kualitas yang Berkelanjutan“. Hal ini dapat dicapai apabila semua pihak yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan perguruan tinggi terutama para dosen dapat berperan optimal dalam pelaksanaan tugas-tugasnya yang terangkum dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu ‘pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”

Perguruan tinggi sebagai lembaga profesional berfungsi menyediakan layanan dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu menghasilkan lulusan yang menguasai ilmu dan teknologi, kecakapan atau ketrampilan kerja dan integritas pribadi yang kuat agar dapat berkiprah dan berprestasi dalam pembangunan masyarakat. Setiap perguruan tinggi sebagai lembaga akademis, vokasional, dan profesional harus mengarahkan manajemennya pada penciptaan kinerja dan iklim kerja yang menerapkan prinsip “

peningkatan kualitas yang berkelanjutan “ karena tuntutan perkembangan saat ini selalu mengarah kepada hal tersebut.

Dalam pelaksanaan pendidikan di perguruan tinggi, dosen memiliki posisi yang sangat sentral sebab memberikan pengaruh langsung terhadap proses pendidikan dan mutu lulusan. Dalam program penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini, telah menjadi acuan bahwa dosen sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan yang “*competition ended*, yaitu yang memiliki keahlian dan keilmuan yang sesuai dengan disiplin yang ditekuninya” (Djojonegoro, W. 2004: 13). Hal itu diperkuat oleh Makmun, Abin Syamsudin (Djuwita, 2008: 6) bahwa: “dosen sebagai tenaga edukatif mempunyai posisi yang strategis dan peran kontributif yang signifikan dalam keberhasilan upaya pembangunan yang terarah kepada peningkatan taraf kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa serta umat manusia pada umumnya”.

Mengenai tugas dosen tersebut ditegaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa “dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). “Kualitas dan reputasi perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang diembannya, dan dosen memegang peran sentral dan strategis dalam pelaksanaan Tridharma, menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi” (Renstra Pengembangan Dosen PTN 2010-2014, Dikti, 2010: 13).

Berdasarkan tingkat pendidikan, komposisi populasi dosen perguruan tinggi negeri saat ini, adalah: 14.907 orang (23,5%) dosen berkualifikasi pendidikan S1; 38.281 orang (60,5%) dosen berkualifikasi pendidikan S2, dan 10.167 orang (16,0%) berkualifikasi S3 (Dikti, 2010: 23).

Dari komposisi tersebut tergambar, bahwa jumlah dosen yang masih berkualifikasi pendidikan S1 sebanyak 23,5% , sehingga dalam skala nasional diperlukan program khusus untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya guna memenuhi tuntutan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, bahwa pendidikan dosen minimum adalah strata S2.

Perguruan tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam menyiapkan lulusannya untuk hidup dan berkarya di masyarakat, sebagai pribadi dan warga masyarakat yang bertanggung jawab, dan sebagai akademisi atau professional yang kreatif. Lulusan yang bermutu demikian hanya dapat dihasilkan oleh proses pendidikan dan pembelajaran yang bermutu pula, yang dilaksanakan secara efisien dan efektif. Agar terlaksana proses

pendidikan dan pembelajaran yang bermutu sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu, faktor atau pelaku utamanya adalah dosen, yaitu dosen yang profesional.

Profesional adalah kemampuan, karakteristik dan tanggungjawab yang diperlihatkan dosen dan menjadi sumber penghasilan hidupnya, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi

Di satu pihak jumlah dosen yang berlatar belakang pendidikan S1 masih cukup besar (23,5%), di pihak lain perguruan tinggi dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, kecakapan-ketrampilan, motivasi dan kemandirian agar mampu hidup, berkarya dan beradaptasi dengan dunia yang terus berubah dan berkembang. Dengan demikian diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional dosen, agar dapat menghasilkan lulusan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan profesional bukan sesuatu yang statis, tetapi dinamis terus dibina dan dikembangkan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Mengingat begitu besarnya peranan perguruan tinggi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu, dan begitu strategiknya kedudukan dosen dalam proses pendidikan dan pembelajaran di perguruan tinggi, maka penelitian ini difokuskan pada “Manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen”.

Dari beberapa kajian terhadap hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa belum banyak penelitian dilakukan pada perguruan tinggi kedinasan (PTK), padahal perguruan tinggi ini jumlahnya cukup besar, yang “diselenggarakan oleh Kementerian (13 kementerian) ada 60 buah PTK dan oleh lembaga termasuk Kepolisian ada 8 PTK, sehingga jumlah seluruhnya 68 PTK, dengan jumlah mahasiswa sekitar 70.000 orang” (Nurwahyudin. Agus, *Katalog PTK di Indonesia: Mei 2011*, id. *Wikipedia.org*). Menurut catatan Komisi VI DPR “anggaran pendidikan untuk PTK melebihi PTN yang jumlahnya lebih banyak, yaitu anggaran PTK (68 buah) anggarannya sebesar Rp 20 triliun, sedang untuk PTN yang jumlahnya 82 buah sebesar RP 13 triliun”, <http://alumni-stpp.cd.cc>. Mei 2009).

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi kedinasan, untuk mengetahui apakah kondisi dosen, khususnya pengembangan kemampuan profesionalnya sudah cukup efektif. Pemilihan obyek penelitian juga dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa perguruan tinggi ini telah memiliki pasar atau pengguna khusus, sehingga sasaran, standar dan program pendidikannya lebih terarah dibandingkan dengan perguruan tinggi bukan kedinasan.

Di antara perguruan-perguruan tinggi kedinasan tersebut yang banyak diminanti masyarakat, karena mutunya yang dipandang baik dan daya serapnya oleh pengguna yang cukup tinggi adalah IPDN, STPB dan STKS. IPDN atau Institut Pemerintahan Dalam Negeri berada di kabupaten Sumedang, STPB atau Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dan STKS adalah Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) yang keduanya berada di kota Bandung. Ketiga perguruan tinggi kedinasan ini berada di Propinsi Jawa Barat.

Dari hasil studi pendahuluan, baik secara langsung pada lembaga yang bersangkutan ataupun melalui internet diperoleh gambaran awal dari ketiga perguruan tinggi kedinasan tersebut.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang diresmikan tahun 2004, merupakan pengembangan dari Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) yang berdiri tahun 1992, dan perguruan tinggi inipun merupakan pengembangan dan penggabungan dari 20 APDN yang tersebar di seluruh Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1956.

IPDN mempunyai tugas pokok, membantu Menteri di bidang pendidikan tinggi kepomongprajaan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Menteri.

IPDN mempunyai fungsi: a) Melaksanakan pendidikan vokasi, akademik dan atau profesi, b) Melaksanakan kegiatan penelitian baik dalam proses pengembangan ilmu, pendidikan dan pengajaran, maupun pengabdian kepada masyarakat; melaksanakan pengkajian ilmu dan masalah-masalah pemerintahan, c) Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Menteri Dalam Negeri dari aspek akademis terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan otonomi daerah, d) Melaksanakan penatausahaan penyelenggaraan pendidikan

IPDN yang semula hanya mengembangkan program Diploma III sejak tahun akademik 1995/1996 ditingkatkan menjadi Program Diploma IV bidang studi Pemerintahan. Lulusannya mendapat sebutan sebagai Sarjana Sains Terapan Pemerintahan (SSTP). Dewasa ini IPDN memiliki dua Faklutas, yaitu Fakultas Politik Pemerintahan dan Fakultas Manajemen Pemerintahan.

Seiring dengan tuntutan kebutuhan sumber daya manusia berkualitas di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, IPDN tahun 2000 telah membuka Program Magister (S2), Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah (MAPD). Lulusan IPDN diarahkan pada penguasaan tiga kompetensi dasar yaitu: a) Kepemimpinan (*Leadership*), b) Kepelayanan (*Stewardship*), c) Kenegarawanan (*Statemanship*).

Gambaran tentang keadaan dosen IPDN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Keadaan Dosen IPDN berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Bidang Keilmuan

Jenjang Pendidikan	IPDN					
	IP		Non IP		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%
S3 Berawal S3 Berawal S2	14	9,59	16	10,41	30 (14) (16)	20,55
S2 Sudah selesai S3 Berawal S2 Berawal S1	52	35,62	60	40,38	112 (16) (113) (15)	76,71
S1 Sudah selesai S2 Berawal S1	4 (13)	2,74	0 (6)	0	4 (15) (19)	2,74
Jumlah	70	47,95	76	52,05	146	100

Keterangan: IP = Ilmu Pemerintahan

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (STPB), didirikan tanggal 9 Oktober 1962 dengan nama Akademi Perhotelan dan Perestoran (APP). Dari sisi mutu STPB saat ini telah diakui baik secara nasional maupun internasional, para lulusannya banyak yang bekerja pada lembaga-lembaga pariwisata yang baik, di dalam maupun luar negeri. STPB memiliki fungsi melaksanakan pendidikan keahlian kepariwisataan, penelitian terapan kepariwisataan, pengabdian kepada masyarakat, pembinaan sivitas akademika dan hubungan dengan lingkungan, dan pengelolaan administrasi.

Tujuan STPB adalah: a) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan dibidang kepariwisataan, memiliki kesadaran dan tanggung jawab, berdisiplin dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan sebagai penerus nilai-nilai UUD 45, b) Menghasilkan tenaga-tenaga profesional di bidang pariwisata sebagai aset nasional yang berkualitas internasional serta memiliki kemampuan profesional, kreatif, efisien dan wirausaha.

Pada saat ini STPB memiliki 3 (tiga) Jurusan, yaitu Jurusan Manajemen Kepariwisata dengan empat program Studi, Jurusan Manajemen Perhotelan dengan enam

Program Studi, Jurusan Manajemen Perjalanan dengan empat program Studi dan satu program Pasca Sarjana (S2) dengan tiga konsentrasi.

Minat masyarakat untuk memasukan anak-anaknya pada lembaga pendidikan ini sangat tinggi. Pendidikan tinggi ini memiliki keunikan/kekhasan karena menyelenggarakan program dengan pendekatan spesialisasi, yang tidak tersedia di lembaga pendidikan tinggi kepariwisataan lainnya. Pendidikan tinggi ini memiliki kemitraan, dan koordinasi dengan usaha pariwisata, lembaga pendidikan dan instansi terkait, dan memperoleh subsidi biaya pendidikan dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Lembaga ini juga merupakan satu-satunya perguruan tinggi yang memiliki legalitas dalam menyelenggarakan pascasarjana pariwisata. Penyerapan lulusannya sangat tinggi, baik di dalam maupun di luar negeri.

Tabel 1.2. Keadaan Dosen STPB berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Bidang Keilmuan

Jenjang Pendidikan	STPB					
	Par		Non Par		Jumlah	
	f	%	F	%	f	%
S3 Berawal S3 Berawal S2	0		5	4,20	5 (0) (5)	4,20
S2 Sudah selesai S3 Berawal S2 Berawal S1	8	6,72	46	38,66	54 (5) (35) (24)	45,38
S1 Sudah selesai S2 Berawal S1 Berawal D4	42	35,29	10	8,41	52 (24) (40) (36)	43,70
D4 Sudah selesai S1 Berawal D4	8 (44)	6,72	0 (0)	0	8 (36) (44)	6,72
Jumlah	58	48,74	61	51,26	119	100

Keterangan: Par = Pariwisata

Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung adalah lembaga pendidikan profesional pekerjaan sosial yang berdiri sejak tahun 1964. STKS berperan dalam meningkatkan kemampuan para karyawan Kementerian Sosial, tetapi menerima pula para calon mahasiswa yang berasal dari pemerintah daerah dan lembaga kemasyarakatan dengan status ikatan dinas.

Sebagai sebuah perguruan tinggi STKS mempunyai tugas pokok melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat di bidang kesejahteraan sosial. Dalam pelaksanaan tugas

pokok tersebut STKS Bandung memiliki fungsi: a) menyelenggarakan pendidikan tinggi Pekerjaan Sosial, b) melakukan penelitian Kesejahteraan Sosial, c) menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan sosial melalui pengabdian kepada masyarakat, d) menyelenggarakan kerjasama dalam dan luar negeri

Sampai dengan tahun 1970, STKS hanya menyelenggarakan pendidikan jenjang Sarjana Muda, tahun 1971 mulai membuka program Sarjana (S-1). Tahun 1985 STKS juga menyelenggarakan program Diploma III, dan tahun 1989 ditingkatkan menjadi program Diploma IV. Dewasa ini STKS memiliki dua jurusan, yaitu Jurusan Rehabilitasi Sosial dan Jurusan Pengembangan Masyarakat, serta satu program pascasarjana yaitu Program Pascasarjana Magister Pengembangan Masyarakat (MPM).

Tabel 1.3. Keadaan Dosen STKS berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Bidang Keilmuan

Jenjang Pendidikan	STKS					
	Pek Sos		Non Pek Sos		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%
S3	5	7,14	7	10,00	12	17,14
Berawal S3					(0)	
Berawal S2					(12)	
S2	10	14,29	48	68,57	58	82,86
Sudah selesai S3					(12)	
Berawal S2					(10)	
Berawal S1					(60)	
S1	0	0	0	0	0	0
Sudah selesai S2					(60)	
Berawal S1	(44)		(16)		(60)	
Jumlah	15	71,43	55	28,57	70	100

Keterangan: Pek Sos = Pekerjaan Sosial

Peningkatan mutu dosen tidak hanya dapat diselesaikan dengan memberi gaji dan kesejahteraan yang cukup tetapi perlu dilakukan upaya-upaya pengembangan kompetensi profesional yang memadai. Sumber daya manusia tidak dengan sendirinya menjadi sumber keunggulan bersaing yang sinambung bagi suatu organisasi, ini sangat bergantung kepada bagaimana kadar kualitas sumberdaya yang dimiliki organisasi tersebut serta strategi manajemen personalia yang diterapkannya. Pegawai pada suatu instansi akan jadi suatu keunggulan bersaing bagi instansi yang bersangkutan hanya apabila menunjukkan kinerja (*job performance*) yang sesuai dengan bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Dengan kata lain hanya pegawai yang mampu menunjukkan produktivitas kinerja yang tinggi yang menjadi sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi atau lembaga.

Dalam penelitian ini dosen merupakan salah satu komponen utama dalam sistem perguruan tinggi yang memerlukan pengembangan secara efektif. Pengembangan kemampuan profesional dosen diharapkan memberi kontribusi terhadap organisasi dalam melakukan persaingan melalui cara-cara yang diterapkan.

B. Fokus dan Perumusan Masalah

1. Fokus Masalah

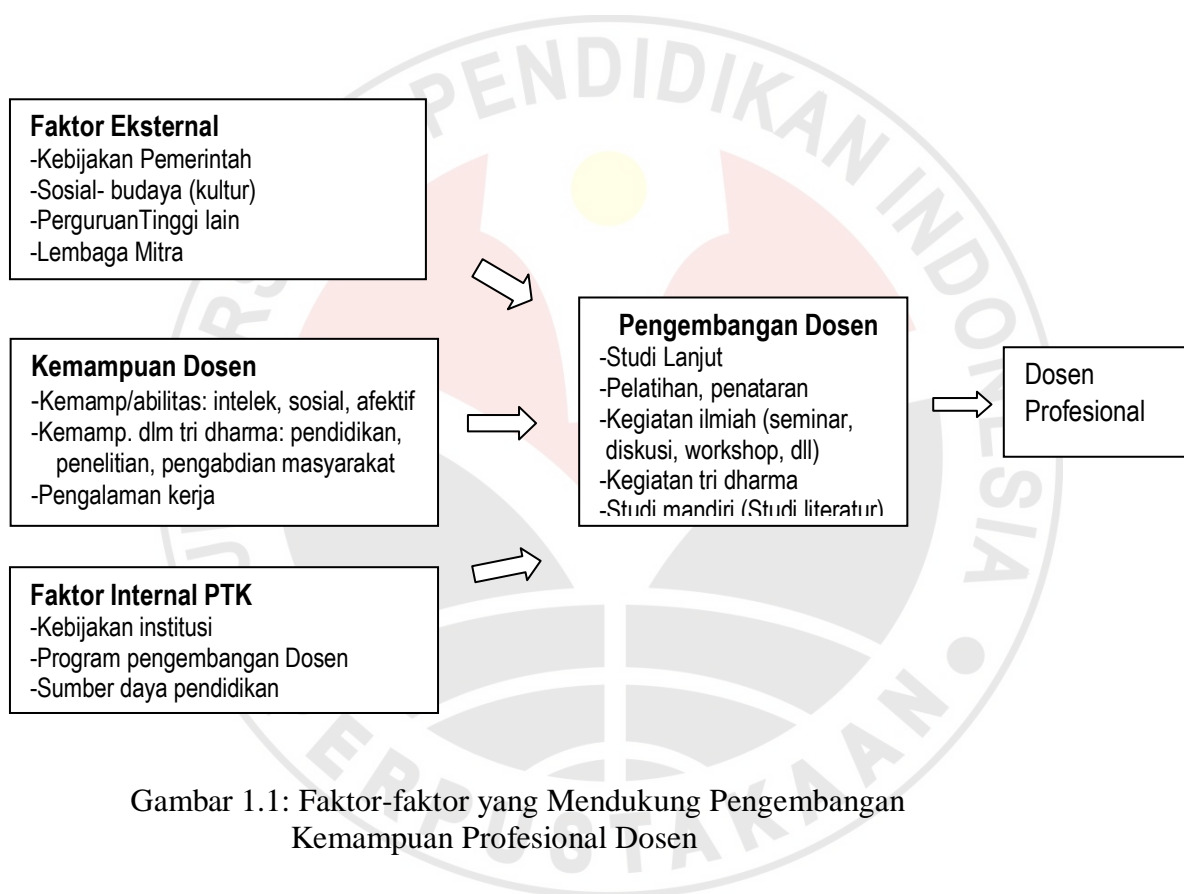
Fokus masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kemampuan profesional dosen pada perguruan tinggi kedinasan. Kemampuan profesional dosen sesuai dengan fungsi dosen sebagai pelaksana Tri dharma Perguruan Tinggi, meliputi kemampuan dalam: 1) pendidikan dan pembelajaran, 2) penelitian, dan 3) pengabdian pada masyarakat. Penguasaan kemampuan tri dharma sangat terkait erat dan didukung oleh kemampuan atau abilitas yang dimiliki dosen, baik dalam aspek intelektual, sosial, afektif maupun fisik-motorik, serta pengalaman kerjanya. Kemampuan profesional dosen akan dikaji dalam konteks pengembangannya, baik secara institusional maupun secara mandiri. Pengembangan secara institusional dilakukan oleh institusi perguruan tinggi tempat mereka bekerja (PTK) dan oleh institusi lain di luar perguruan tinggi tempat bekerja. Pengembangan secara mandiri dilakukan oleh dosen sendiri, karena dosen sebagai pengajar di perguruan tinggi dan sebagai akademisi dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai dosen.

Pengembangan kemampuan profesional dosen didukung oleh faktor-faktor internal dan eksternal institusi. Faktor eksternal institusi meliputi: aspek sosial-budaya (kultur), kebijakan, standar dan program pengembangan dosen dari kementerian yang menaungi. Faktor eksternal lain adalah ketersediaan perguruan tinggi dan/atau lembaga lain sebagai mitra untuk melaksanakan pengembangan, baik untuk lanjutan studi maupun pendidikan-pelatihan singkat dan kegiatan-kegiatan akademis-ilmiah

Faktor internal adalah faktor-faktor yang ada dalam institusi PTK yaitu: kebijakan institusi PTK, program pengembangan dosen, serta sumberdaya pendidikan yang tersedia dan menunjang pengembangan dosen, yang meliputi: pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya dan partisipasi masyarakat. Faktor internal lain yang tak kurang

pentingnya adalah kesiapan dan adanya kegiatan pengembangan pada unit-unit di perguruan tinggi tempat bekerja untuk melakukan kegiatan pengembangan.

Melalui kegiatan pengembangan secara mandiri, dan kegiatan institusional, dengan dukungan faktor internal yang kuat serta ketersediaan program pengembangan pada faktor eksternal yang efektif, kemampuan profesional dosen akan lebih meningkat. Keterkaitan antar faktor dalam pengembangan kemampuan profesional dosen dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 1.1: Faktor-faktor yang Mendukung Pengembangan Kemampuan Profesional Dosen

2. Perumusan Masalah

Pengembangan dosen atau tenaga akademik merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) di perguruan tinggi, dan ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Rumusan masalah mengacu kepada konsep dari Castetter, yaitu mengenai tahap dan lingkup kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup: “1) *Diagnosing development needs*, 2) *Design of development plans*, 3) *Implementing development programs*, and 4) *Evaluating the staff development program*” (Castetter, W.B. 1996: 236).

Sesuai dengan judul penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia yang diteliti hanya berkenaan dengan pengembangan kemampuan profesional, jadi dalam komponen kebutuhan dan tujuan pengembangan (*development need and objectives*) dibatasi hanya pada pengembangan profesional (*professional development*).

Pengembangan profesional dalam penelitian ini, berkenaan dengan pengembangan kemampuan atau kompetensi profesional dosen atau tenaga akademik di perguruan tinggi. Rincian kemampuan profesional yang digunakan mengacu pada Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut rumusan dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi utama dari Dosen dan guru, yaitu kompetensi: 'pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial'.

Program pengembangan kompetensi-kompetensi profesional tersebut, dalam penelitian ini dibatasi pada pokok-pokok, yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah program pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan didasarkan atas hasil diagnosis kebutuhan ?
- b. Bagaimana perencanaan program pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan?
- c. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan?
- d. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan?
- e. Apa hasil yang telah dicapai dalam pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan?
- f. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat kegiatan pengembangan kemampuan profesional dosen pada tiga perguruan tinggi kedinasan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen pada perguruan tinggi kedinasan. Tujuan ini dilandasi oleh fakta bahwa secara kelembagaan perguruan tinggi kedinasan berada di bawah binaan kementerian yang menaunginya, tetapi secara akademis mengikuti kebijakan atau ketentuan-ketentuan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Apakah hal tersebut

Ernalina Lia Syaodih, 2012

Manajemen Pengembangan Kemampuan Profesional Dosen Pada Perguruan Tinggi Kedinasan
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

tidak menimbulkan masalah dan sekaligus hambatan, sehingga mutu hasil, mutu proses dan mutu faktor pendukungnya terutama faktor dosen lebih rendah dibandingkan dengan perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah:

- a. Memperoleh gambaran empirik tentang manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen PTK.
- b. Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen PTK.
- c. Mencari alternatif model manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen PTK secara hipotetik.

2. Manfaat Penelitian

Dari temuan-temuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis menemukan beberapa prinsip berkenaan dengan pengembangan kemampuan profesional dosen, serta menemukan beberapa kekurangan atau kelemahan dalam kajian pustaka yang menunjang penelitian ini.

Berkenaan dengan kebijakan diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pelaksana kebijakan dalam mengimplementasikan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kemampuan profesional dosen.

Secara praktis, temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi unsur pimpinan perguruan tinggi kedinasan pada tingkat institut/sekolah tinggi, fakultas maupun jurusan atau program studi untuk meningkatkan dan menyempurnakan perencanaan maupun pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kemampuan profesional dosen. Untuk para dosen perguruan tinggi kedinasan, juga diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kinerja profesionalnya sebagai dosen.

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan bagi para peneliti lain yang akan mengadakan penelitian berkenaan dengan isu dan masalah pengembangan kemampuan profesional dosen di perguruan tinggi kedinasan.

D. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini terdiri atas lima bab. Bab 1 (satu) Pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah penelitian, tujuan

penelitian, dan manfaat penelitian pengembangan kemampuan profesional dosen di perguruan tinggi kedinasan (PTK).

Bab 2 (dua) Kajian Pustaka dan Pemikiran Penelitian, berisi teori-teori yang berkenaan dengan manajemen pengembangan kemampuan profesional dosen. Kajian teoretis dalam penelitian ini mencakup: Pengembangan Kemampuan Profesional Dosen, Kemampuan Profesional Dosen, Manajemen Strategik dalam Pengembangan SDM, Pendekatan dalam Pengembangan Kemampuan Profesional Dosen, Tahap Pengembangan Profesional Dosen, Kesimpulan Konsep Pengembangan Kemampuan Dosen, dan Kerangka Pemikiran Penelitian Pengembangan Profesional Dosen.

Bab 3 (tiga) Metodologi penelitian, dalam bab ini dijelaskan bahwa penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, studi dokumenter dan observasi lapangan. Sumber data dalam penelitian ini adalah rektor, pembantu rektor, ketua sekolah tinggi dan para pembantunya, dekan, ketua jurusan/prodi, ketua lembaga, kepala bagian kepegawaian dan para Dosen. Analisis data dilakukan secara naratif-kualitatif, menguraikan, menghubungkan, menggabungkan dan memadukan data lapangan sesuai dengan tujuan penelitian.

Bab 4 (empat) berisi uraian tentang temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian berkenaan dengan diagnosis dan perencanaan pengembangan dosen, pelaksanaan, evaluasi dan hasil serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Pada bab ini juga dilengkapi dengan pembahasan terhadap temuan serta diakhiri dengan model hipotetik pengembangan kemampuan profesional dosen.

Bab 5 (lima) Kesimpulan dan saran, menyajikan kesimpulan dari pokok-pokok temuan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta saran-saran bagi berbagai pihak yang mungkin dapat memanfaatkannya.