

BAB V:

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan yang dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian pada bab satu, dapat disimpulkan beberapa temuan pokok dari penelitian ini.

1. Diagnosis Kebutuhan Pengembangan

Ketiga perguruan tinggi kedinasan yang diteliti yaitu IPDN, STPB dan STKS dalam pengembangan kelembagaan dan pengembangan SDM termasuk di dalamnya pengembangan kemampuan profesional, telah melakukan analisis atau diagnosis kebutuhan. Analisis berfokus pada penjabaran kebijakan dan program dari Kementerian masing-masing serta kebutuhan yang bersumber dari perkembangan, tuntutan dan kebutuhan masyarakat pengguna masing-masing perguruan tinggi. Karena bersatu dengan kebutuhan pengembangan program pendidikan secara keseluruhan, maka analisis kebutuhan pengembangan kemampuan profesional Dosen ini hanya bersifat garis-garis besar, berkenaan dengan jumlah dan kualifikasi secara umum.

Belum adanya diagnosis atau analisis kebutuhan khusus pengembangan kemampuan profesional dosen, dilatarbelakangi oleh kebijakan dari kementerian yang menaunginya terutama pada IPDN dan STKS, kebijakan pengembangan dosen masih lebih besar ditentukan oleh pusat (kementerian). Pada STPB peran kementerian tidak terlalu dominan, tetapi kebijakan pimpinan STPB lebih terfokus pada penyiapan lulusan yang siap kerja, sehingga peran dosen lebih besar pada pengembangan segi ketrampilan kerja.

Sesuai dengan tugas dan fungsi dari kementerian masing-masing, maka ketiga perguruan tinggi memiliki karakteristik sendiri-sendiri. IPDN yang bernaung di bawah Kemendagri, memiliki ketentuan dan peraturan yang tegas dan rinci, penjabaran dari Kemendagri. Semua sarana-prasarana, fasilitas pendidikan-pembelajaran, biaya operasional pendidikan, gaji dosen dan pegawai, dan semua kebutuhan mahasiswa disediakan dan dibiayai oleh Kementerian.

STPB bernaung di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kementerian ini lebih berorientasi bisnis di bidang industri-kepariwisataan. Penerapan konsep, prinsip dan pendekatan bisnis lebih menonjol, hal itu juga berlanjut pada STPB, program pendidikan, kurikulum, pembelajaran dirancang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna di bidang pariwisata. Kerjasama antara STPB dengan lembaga-lembaga dan perusahaan di bidang pariwisata terjalin kuat.

STKS berada di bawah Kementerian Sosial, yang berfungsi memberikan layanan, pengembangan dan penanganan masalah-masalah sosial, terutama pada kelompok-kelompok masyarakat kelas bawah, masyarakat miskin, masyarakat terlantar.

Program kerja STKS diwarnai oleh fungsi dan peran dari Kemensos. Kurikulumnya diarahkan pada pengembangan kompetensi mahasiswa dalam memberikan layanan dan menangani masalah-masalah sosial kemasyarakatan. Kegiatan Dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat diarahkan pada meneliti kondisi, perkembangan dan masalah-masalah serta membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat kelas bawah, masyarakat miskin, masyarakat terlantar.

2. Perencanaan Pengembangan

Ketiga perguruan tinggi memiliki rencana atau desain pengembangan kemampuan profesional Dosen tetapi masih bersifat umum dan bersatu dengan rencana atau desain pengembangan kegiatan-kegiatan lainnya. Rencana tersebut disusun mengacu pada hasil diagnosis yang bersifat umum, untuk pengembangan seluruh kegiatan institusi. Rencana tersebut tertuang dalam Renstra dan dijabarkan dalam Rencana Operasional tiap Fakultas dan/atau Jurusan, Prodi dan Bagian. Pengembangan kemampuan profesional Dosen berlangsung, walaupun hanya mengacu pada perencanaan yang bersifat umum, atau pada rencana yang disusun sesaat sesuai dengan peluang yang ada.

Sejalan dengan temuan pada tahap diagnosis atau analisis kebutuhan, perencanaan pengembangan bersifat umum bersatu dengan rencana pengembangan kegiatan lain, hal itu dilatar belakangi oleh kebijakan pengembangan kemampuan dosen dari kementerian yang menaunginya belum menuntut itu. Ada jurusan atau program-program studi yang memiliki rencana pengembangan kemampuan dosen yang lebih

spesifik dalam kompetensi tertentu atau berkaitan dengan dharma tertentu, tetapi itu diserahkan pada masing-masing jurusan atau program studi.

3. Pelaksanaan Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan kemampuan profesional Dosen pada ketiga perguruan tinggi hampir sama, ada yang berdasarkan rencana dari institusi, fakultas, jurusan atau program studi, dan ada juga yang atas inisiatif dari Dosen sendiri. Meskipun ada keterbatasan dana yang disediakan kementerian dan/atau perguruan tinggi, tetapi jumlah dosen yang melakukan kegiatan pengembangan kemampuan profesional cukup besar. Hal itu terjadi pada ketiga perguruan tinggi yang diteliti. Pada IPDN jumlah dosen yang melakukan kegiatan pengembangan cukup besar bukan saja karena ketersediaan dana yang lebih besar, juga karena adanya peluang untuk peningkatan karir jabatan struktural dan/atau jabatan fungsional guru besar. Pada STPB dan STKS sebagai sekolah tinggi jumlah jabatan struktural terbatas, dan peningkatan jabatan fungsional, sebagai sekolah tinggi hanya sampai Lektor Kepala, tidak bisa mencapai guru besar. Hal itu menjadi salah satu kondisi kurangnya motivasi dosen untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Di STPB Dosen yang mengikuti studi lanjut ke program S2 atau S3 persentasenya lebih kecil dibandingkan dengan IPDN dan STKS, hal itu di antaranya dilatarbelakangi oleh jumlah Dosen yang agak terbatas, sedang beban kerja-mengajar dan membimbing praktek cukup besar sehingga terbatas waktu untuk mengikuti studi lanjut. Di STPB ke depan akan diberlakukan ketentuan program S2 yang diikuti harus linear dengan S1-nya. Sampai saat ini hal itu belum dapat dilaksanakan karena program S2 bidang Industri Pariwisata masih terbatas jumlahnya dan baru dibuka. Saat ini Dosen STPB lebih besar perhatian dan dorongan peningkatan kemampuan vokasional/profesionalnya yang lebih praktis, langsung berhubungan dengan tuntutan stakeholder.

Pada ketiga perguruan tinggi yang diteliti, para Dosen mengikuti berbagai bentuk kegiatan pengembangan kemampuan profesional, berupa studi lanjut ke program S2 atau S3 di dalam dan di luar negeri, mengikuti program pendidikan-latihan singkat dan kegiatan-kegiatan akademis-ilmiah seperti seminar, diskusi ilmiah, workshop, kegiatan belajar mandiri, serta pengembangan melalui kegiatan berproduksi dan pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi, yaitu: pendidikan dan pengajaran,

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Mereka mengikuti berbagai bentuk kegiatan pengembangan kemampuan profesional, selain karena tuntutan dari institusi, dalam rangka pengembangan karir, tetapi juga ada unsur prestise atau harga diri.

4. Evaluasi

Kegiatan evaluasi pelaksanaan dan hasil pengembangan kemampuan profesional dosen pada ketiga perguruan tinggi hampir sama. Pertama berupa pemantauan kemajuan studi dari para Dosen yang sedang mengikuti pendidikan lanjutan studi ke S2 atau S3. Kedua, Ketua Prodi, Ketua Jurusan, Kepala Bagian Kepegawaian membuat laporan kepada Fakultas/Sekolah Tinggi dan Institut tentang kegiatan serta hasil-hasil yang dicapai Dosen dalam kegiatan pengembangan Dosen. Ketiga, Dosen sendiri melapor dan/atau diminta laporan oleh Ketua Prodi/Jurusan apabila akan dan/atau telah selesai mengikuti kegiatan pengembangan.

Secara umum para Dosen pada ketiga perguruan tinggi yang diteliti memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Banyak di antara mereka yang melakukan studi lanjut ke program S2 atau S3 selain dengan bantuan dana/beasiswa dari kementerian atau institusi, mereka studi dengan biaya sendiri. Demikian juga banyak di antara mereka yang mengikuti pelatihan, penataran, seminar, diskusi, ceramah pakar, dll., di luar lembaga baik dalam pengembangan penguasaan bidang keahlian/keilmuan, bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat atas inisiatif dan biaya sendiri.

Secara umum berbagai bentuk kegiatan pengembangan kemampuan profesional yang diikuti atau dilakukan oleh para Dosen pada ketiga perguruan tinggi, relevan dan sangat menunjang peningkatan kemampuan profesional Dosen, baik dalam kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian maupun sosial.

5. Hasil Pengembangan

Secara umum ketiga perguruan tinggi telah memperlihatkan hasil pengembangan kemampuan profesional Dosen yang cukup berarti. Hal itu nampak dari jumlah Dosen yang telah mendapatkan sertifikat profesi, pada IPDN 142 orang dari 146 orang (97%) Dosen telah mendapatkan sertifikat, pada STPB 67 orang dari 119 orang (56%) Dosen telah mendapat seretifikat, dan pada STKS 55 orang dari 70 orang (79%) Dosen telah mendapat sertifikat sebagai Dosen profesional. Keberhasilan

pengembangan kemampuan profesional Dosen juga nampak dari unjuk kerja yang diperlihatkan para Dosen dari ketiga perguruan cukup tinggi, mendukung peningkatan profesionalisme dalam penguasaan empat kompetensi Dosen yang disyaratkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi: pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Dalam kompetensi pedagogik, para Dosen telah memperlihatkan peningkatan penguasaan dan kegiatan untuk meningkatkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi perkuliahan, penyiapan materi, pemilihan metode, penggunaan media pembelajaran, dan pengembangan alat evaluasi hasil belajar.

Dalam kompetensi profesional mereka mengadakan studi mandiri memperdalam bidang ilmu yang diajarkan, membaca dan mendiskusikan buku, jurnal, hasil penelitian, menulis buku, jurnal, makalah sendiri, dan menggunakan hasil kajian tersebut untuk memperkaya perkuliahan.

Berkenaan dengan kompetensi kepribadian, para dosen telah memperlihatkan sifat-sifat sebagai pendidik. Dalam memberikan bimbingan mereka berusaha memahami kondisi mahasiswa, kelebihan dan kekurangan mahasiswa, menciptakan hubungan baik dengan mahasiswa, membantu meningkatkan penguasaan materi kuliah, dan meningkatkan motivasi belajar.

Dalam kompetensi sosial, para Dosen berusaha meningkatkan bekerjasama dengan Dosen lain, dengan mahasiswa dan staf administrasi. Dalam pelaksanaan kerjasama tersebut para Dosen berusaha menghargai pendapat orang lain, membuat keputusan berdasarkan kemufakatan, dan membagi tugas secara adil. Dosen senior membantu peningkatan kemampuan profesional Dosen junior, dalam bentuk bantuan atau bimbingan secara individual, bimbingan sambil melaksanakan tugas.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung

Pendukung utama pengembangan kemampuan profesional Dosen adalah adanya kebijakan, program serta tersedianya peluang dan dana untuk pengembangan kemampuan profesional Dosen pada kementerian-kementerian yang menaungi masing-masing perguruan tinggi.

Faktor pendukung lainnya adalah adanya lembaga-lembaga terkait bagi pengembangan Dosen. Lembaga tersebut baik perguruan tinggi, lembaga pemerintah, lembaga swasta, industri, perusahaan, maupun lembaga masyarakat. Adanya perangkat organisasi dan kemampuan unit organisasi, khususnya Fakultas/Jurusan/Preogram Studi dan Bagian yang memiliki kesiapan untuk merancang dan melaksanakan berbagai bentuk kegiatan pengembangan kemampuan Dosen.

Faktor pendukung terakhir adalah kemampuan, motivasi dan usaha dari para dosen sendiri untuk belajar meningkatkan kemampuan profesionalnya. Para Dosen dari ketiga perguruan tinggi secara umum memiliki kemampuan, semangat atau motivasi yang cukup besar untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Faktor Penghambat

Belum adanya kebijakan khusus pengembangan kemampuan profesional Dosen dari kementerian yang menaungi pendidikan tinggi kedinasan, yang ada adalah kebijakan yang sifatnya umum. Hal itu kurang mendorong PTK untuk mengembangkan program pengembangan Dosen yang lebih spesifik. Kalupun PTK mengembangkan program yang spesifik, kurang mendapatkan dukungan dana dari kementerian.

Pelaksanaan kebijakan dan program terutama dari kementerian adakalanya tidak optimal karena hambatan-hambatan dalam penjabaran, komunikasi, birokrasi, adminstrasi, kelemahan pelaksana, serta kesiapan para Dosen mengikuti semua prosedur.

Program pengembangan yang tersedia adakalanya bersyarat, hanya untuk bidang keahlian tertentu, atau adanya tuntutan linearitas bidang keahlian. Meskipun sudah tersedia dukungan dana dari kementerian dan dari perguruan tinggi, tetapi secara umum tidak atau belum dapat melayani semua Dosen, dengan demikian realisasi program dan pemberian bantuan dana sifatnya selektif.

Pelaksanaan kerjasama antara perguruan tinggi dengan lembaga-lembaga terkait seringkali terhambat oleh hal-hal yang sifatnya teknis, seperti masalah kesesuaian program, banyaknya kegiatan, hambatan waktu, jarak, pelaksana, dll.

Faktor penghambat lain adalah dari Dosen sendiri. Hambatan ini berkenaan dengan beban kerja Dosen di institusinya yang cukup banyak, ketidaksesuaian bidang yang tersedia dengan keahlian Dosen, keterbatasan dana bagi yang akan studi dengan

biaya sendiri, kemampuan Dosen yang kurang, serta motivasi Dosen untuk meningkatkan diri yang kurang.

B. SARAN

Untuk meningkatkan hal-hal yang dipandang masih belum optimal serta mengatasi beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dikemukakan beberapa saran.

1. Dari penelitian di lapangan ditemukan bahwa, pengembangan Dosen pada ketiga PTK didasari kebijakan dari masing-masing Kementerian yang menaunginya, baik yang berbentuk perundangan ataupun surat edaran. Kebijakan tersebut berkenaan dengan pengembangan SDM secara umum, belum ada kebijakan pengembangan kemampuan profesional Dosen yang spesifik. Untuk itu disarankan adanya kebijakan dari kementerian berupa Permen, minimal surat edaran Menteri atau Dirjen yang mengatur pengembangan kemampuan profesional dosen, yang menjadi acuan bagi perguruan tinggi kedinasan untuk menyusun dan mengajukan usulan program pengembangan kemampuan profesional Dosen yang sesuai dengan kebutuhan institusi, tuntutan, tantangan dan kebutuhan masyarakat pengguna.
2. Agar dapat dikembangkan Dosen-Dosen yang profesional sesuai dengan ketentuan perundangan (kebijakan Kementerian) dan tuntutan perkembangan masyarakat, dan para stakeholder diperlukan kebijakan dari pimpinan institusi pendidikan tinggi kedinasan masing-masing yang berkenaan dengan pengembangan profesional Dosen. Berdasarkan kebijakan tersebut dikembangkan program khusus pengembangan kemampuan profesional Dosen. Program ini juga merupakan penjabaran dari program Kementerian, dan sejalan serta dapat menunjang program-program lain pada institusi.
 - a) Program berorientasi pada visi untuk menjadikan perguruan tinggi kedinasan memiliki keunggulan secara nasional dan internasional.
 - b) Program disusun dengan didahului analisis faktor eksternal berupa tantangan-tantangan yang dihadapi baik secara regional, nasional maupun internasional, dan peluang-peluang yang ada, juga faktor kekuatan dan kelemahan internal yang ada pada perguruan tinggi masing-masing.

- c) Program diarahkan pada pencapaian sasaran menghasilkan Dosen yang memenuhi standar profesional baik dalam kompetensi: pedagogik, profesional, kepribadian maupun sosial dalam bidang kedinasan masing-masing.
 - d) Keutuhan penguasaan kompetensi profesional dicapai melalui program studi lanjut ke S2 dan S3 serta pendidikan-pelatihan jangka pendek sebagai cicilan penguasaan kompetensi profesional.
 - e) Program studi lanjut dan pendidikan-pelatihan singkat hendaknya disediakan bagi seluruh bidang keahlian Dosen, bukan hanya bidang utama kedinasan.
 - f) Program disusun secara menyeluruh (jangka panjang) tetapi disertai rincian program untuk setiap tahun.
 - g) Program dilengkapi dengan rincian biaya, lembaga pelaksana, serta faktor penunjang utama lainnya.
 - h) Program diajukan kepada Kementerian yang menaungi perguruan tinggi disertai argumentasi-argumentasi yang kuat tentang urgensi dan keunggulan program tersebut.
3. Dari penelitian di lapangan ditemukan bahwa pada ketiga PTK belum ada program khusus yang bersifat menyeluruh mengenai pengembangan kemampuan profesional Dosen. Program yang ada adalah program pengembangan SDM yang bersifat umum di dalamnya mencakup pengembangan Dosen. Sebagai penunjang dan pelengkap program menyeluruh yang diajukan pada Kementerian yang menaungi, perlu disusun program khusus pengembangan kemampuan Dosen intern, yang dilaksanakan oleh dan dalam perguruan tinggi sendiri.
- a) Program lebih diarahkan pada pengembangan satu kompetensi atau beberapa sub kompetensi profesional tertentu, seperti dalam kompetensi pedagogik umpamanya lebih diarahkan pada pengembangan kompetensi mengajar, menilai, menyusun bahan ajar, bimbingan mahasiswa, dll..
 - b) Kegiatan program berbentuk: pendidikan singkat, pelatihan, seminar, diskusi, diskusi panel, lokakarya, ceramah tamu, dll.
 - c) Pelaksanaan program didukung dengan personil, dana, sarana serta faktor pendukung lainnya yang memadai.

- d) Program menyeluruh disusun pada tingkat perguruan tinggi, sedang penjabaran program dibuat pada tiap unit organisasi: Fakultas, Lembaga, Bagian, Jurusan, dan Program Studi, sesuai dengan fungsi, tugas, dan wewenangnya.
4. Dari penelitian di lapangan ditemukan, bahwa pengorganisasian pengembangan kemampuan Dosen belum tersusun secara hierarhis merata pada semua unit terkait, masih nampak koordinasi yang kurang jelas. Agar pelaksanaan program pengembangan kemampuan profesional Dosen berjalan secara efisien dan efektif, perlu diorganisasikan secara jelas. Ada pembagian yang jelas sesuai dengan fungsi-tugas dari unit-unit organisasi yang ada pada perguruan tinggi dengan pembagian tugas dan tanggung jawab berpegang pada *prinsip the right man on the right place*. Ada rincian faktor-faktor penunjang pelaksanaan program, baik personil, sarana-prasaranara, biaya, maupun keterlibatan pihak lain di luar perguruan tinggi. Ada rincian rencana kegiatan dan jadwal kegiatan yang terkoordinasikan secara menyeluruh. Dalam pelaksanaan kegiatan pimpinan melakukan pemantauan dan pengendalian secara teratur, baik secara langsung dalam kegiatan pelaksanaan, maupun melalui laporan kemajuan tiap kegiatan program pengembangan kemampuan profesional Dosen.
5. Dari penelitian juga ditemukan bahwa belum ada evaluasi yang terencana dan menyeluruh berkenaan dengan perkembangan kemampuan profesional Dosen. Keberhasilan dari program pengembangan kemampuan profesional Dosen, perlu dievaluasi secara teratur dan menyeluruh. Evaluasi berkenaan dengan efisiensi proses pelaksanaan, dan efektivitas serta produktivitas keberhasilannya. Untuk mengetahui tingkat keprofesionalan Dosen sebagai hasil dari pengembangan, perlu disusun instrumen penilaian, walaupun bersifat umum, tetapi dapat menggambarkan tingkat kompetensi Dosen.
6. Dari penelitian lapangan juga ditemukan bahwa peluang lanjutan studi dengan bantuan dana dari Kementerian masih terbatas pada bidang keahlian tertentu (keahlian utama PTK), yang bukan keahlian utama kesempatannya terbatas. Perlu adanya peninjauan kembali pembatasan kesempatan pengembangan kemampuan Dosen. Semua bidang keahlian yang menunjang pencapaian tujuan lembaga PTK perlu mendapat kesempatan untuk pengembangan. Perlu ada peninjauan kembali

kebijakan bagi Dosen yang mendapatkan izin belajar atau melanjutkan studi dengan biaya sendiri, agar diperlakukan sama dengan yang mendapat beasiswa, yaitu dibebaskan dari tugas mengajar. Perlu ada kebijakan (ketentuan) waktu para Dosen mengikuti pendidikan atau pelatihan singkat, dan kegiatan-kegiatan akademis-ilmiah seperti diskusi, seminar, dll., umpamanya dilaksanakan dalam libur panjang antar semester genap dengan ganjil, sehingga kegiatan tersebut tidak mengganggu perkuliahan.

7. Dari penelitian lapangan ditemukan adanya hambatan kenaikan pangkat/jabatan fungsional ke guru besar dari PTK yang berstatus sekolah tinggi. Agar tidak ada hambatan dalam pengembangan karir/ jabatan fungsional sebagai guru besar, maka disarankan agar status sekolah tinggi ditingkatkan menjadi institut. Pengembangan menjadi institut sudah tentu memperhatikan urgensinya bagi layanan terhadap pengguna, keluasan bidang ilmu dan sasaran yang dilayani, serta ketersediaan sumber daya pendidikan pada institusi.