

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

## 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen pengembangan mutu dosen di Universitas Medan Area dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kegiatan manajemen pengembangan mutu dosen mencakup aspek pengadaan dosen baru serta pembinaan dan pengembangan mutu dosen. Aspek pengadaan meliputi kegiatan penentuan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penugasan. Sedangkan aspek pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pengembangan staf melalui pertemuan-pertemuan ilmiah, penataran/lokakarya, bimbingan senior dan junior, pengembangan staf melalui peningkatan mutu penelitian, pengembangan staf melalui peningkatan mutu pengabdian pada masyarakat dan penugasan-penugasan.

Penentuan kebutuhan dosen baru atau calon dosen tetap UMA dilaksanakan melalui kegiatan penentuan jumlah dosen yang ada dan beban sks dosen di UMA, serta kemungkinan ketersediaan formasi dan jumlah mahasiswa baru juga melihat kemampuan anggaran keuangan yayasan.

Selanjutnya rekrutmen dan seleksi untuk menjadi dosen tetap dilaksanakan melalui kegiatan seleksi calon dosen UMA dengan melalui dua cara, pertama, ujian tertulis yaitu Tes Potensi Akademik (TPA) dan kedua, wawancara. Melalui serangkaian ujian tersebut

dapat diperoleh integritas kepribadian dan intelektual dosen yang sesuai dengan kebutuhan.

Pengangkatan dan penempatan dosen baru UMA didasarkan pada capaian hasil tes sermata-mata. Namun jika terdapat dua atau lebih calon yang memiliki hasil tes yang sama maka prioritas diberikan kepada calon yang mendapat rekomendasi dari dekan yang lebih mengetahui kelebihan calon sehari-hari, bila calon tersebut berasal dari kalangan intern UMA. Terdapat prioritas dalam hal ini yaitu memprioritaskan pengusulan alumni UMA manakala terdapat kesamaan hasil tes masuk.

- b. Berkaitan dengan tugas tri dharma perguruan tinggi, mutu tugas pengajaran, meliputi dua dimensi yaitu persiapan pengajaran atau perencanaan pengajaran, dan pelaksanaan pengajaran di kelas.

Perencanaan pengajaran dapat dilihat dari kegiatan dosen dalam pembuatan GBPP dan SAP yang terkoordinasi secara baik, baik terhadap standarisasi bentuk, format serta urutan penulisan GBPP dan SAP, juga tentang mutu isi GBPP dan SAP yang dibuat oleh dosen pengajar. Sedangkan pelaksanaan pengajaran di kelas, dapat dilihat dari kehadiran dosen di kelas yang meliputi informasi silabi dan SAP, media pengajaran yang digunakan, penguasaan bahan, dinamika kelas, evaluasi hasil pengajaran dan penugasan.

Mutu tugas penelitian meliputi seluruh kegiatan penelitian sejak penyusunan rancangan penelitian, pelaksanaan penelitian dan penyusunan hasil penelitian.

Mutu tugas pengabdian pada masyarakat ditandai oleh aplikasi ilmu dalam setiap programnya. Sentral kegiatannya terfokus kepada manusia dan perubahannya yang penjabarannya ditampilkan dalam bentuk pengembangan sumberdaya manusia, pembinaan dan pengembangan keprofesionalan, penyuluhan, pemeliharaan dan pelestarian lingkungan secara terpadu.

Mutu tugas bimbingan akademik dosen terdiri dari bimbingan akademik yang berkaitan dengan persiapan dan pelaksanaan perkuliahan informasi peraturan akademik dan bimbingan skripsi.

Selanjutnya, mutu tugas administrasi akademik terdiri atas kegiatan pengadministrasian pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan bimbingan akademik mahasiswa.

## **2. Implikasi**

- a. Ketersediaan sumberdaya menunjukkan kuantitas yang tinggi, namun tidak diiringi dengan peningkatan kualifikasi akademik dosen. Hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen yang tidak memiliki jabatan akademik dan yang memiliki jabatan akademik asisten ahli lebih banyak dari pada yang berpangkat lektor dan guru besar. Akibatnya para asisten yang

secara akademik dan kewenangan mengajar belum memadai itulah yang lebih banyak mengajar di depan kelas.

- b. Dalam hal mutu penelitian dan pengabdian pada masyarakat terdapat kecenderungan pengulangan dan legitimasi terhadap teori yang sudah ada, belum menemukan inovasi baru.
- c. Sifat kolegalitas para eksekutif manajemen dalam usaha pelaksanaan tridharma perguruan tinggi merupakan ciri khas manajemen pengembangan mutu dosen di UMA.

### 3. Saran-saran

- a. Pimpinan Universitas sebaiknya lebih memberikan prioritas pada kegiatan pembinaan dan pengembangan daripada pengadaan atau penambahan jumlah dosen. Alokasi dana tersebut lebih efektif apabila digunakan untuk tugas belajar bagi dosen yang belum S2 dan S3.
- b. Perlu peningkatan bimbingan dan kontrol dalam rangka lebih mengefektifkan fasilitas yang tersedia di UMA seperti perpustakaan, peluang penelitian serta peluang pengabdian pada masyarakat.
- c. Diperlukan Sikap keteladanan dan disiplin administratif dosen terhadap mahasiswa, khususnya dalam kepemilikan dan penguasaan buku teks, kehadiran, pelaksanaan tugas serta pemanfaatan hasil belajar.
- d. Dalam rangka peningkatan efektivitas upaya transformasi kegiatan bimbingan dan aspek administratif pada aspek akademik, sosial dan masalah-masalah individual, diperlukan efektivitas jadwal dan

bimbingan/kontrol tingkat fakultas dan jurusan khususnya perihal pemanfaatan ruang dan waktu interaksi dosen bimbingan dengan mahasiswa bimbingan. Efisiensi pemanfaatan ruang dan waktu dari pimpinan jurusan perlu disosialisasikan secara lebih merata.

