BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia kaya akan sumber daya alam. Namun kekayaan akan sumber daya alam tersebut tidak sepenuhnya dinikmati oleh rakyat Indonesia, hal ini disebabkan masih terbatasnya insan-insan Indonesia yang mampu mengolahnya, akibatnya hasil dari sumber daya alam Indonesia itu banyak dinikmati oleh ahli-ahli dari bangsa asing.

Melihat kenyataan tersebut, para pemimpin bangsa sadar bahwa betapa pentingnya meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia Indonesia. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui jalur pendidikan. Tidak disangkal bahwa pendidikan merupakan elemen penting dari kehidupan seseorang, dan merupakan aspek strategis bagi suatu negara. Melalui pendidikan akan lahirlah sumber daya manusia yang memiliki skill, kapasitas, kecakapan, yang memungkinkan mendapat penghasilan. (Hassan, 1984:3364)

Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia diharapkan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dapat mengelolanya dengan baik, sehingga kelak para lulusannya benar-benar menjadi guru/dosen yang profesional, yaitu : (a) memiliki bakat,minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keilmuan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang kependidikan yang sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (UURI No.14 tentang Guru dan Dosen, Bab III, Pasal 7).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui manajemen berbasis tingkat satuan pendidikan (masing-masing sekolah/perguruan tinggi) dan adanya peran serta masyarakat. Hal ini merupakan suatu paradigma yang dapat menjadi suatu strategi baru yang difokuskan pada kualitas, dengan menggunakan pendekatan yang lebih profesional dan memberdayakan satuan pendidikan yang dapat membuat manajemen bebas, sistemik, dan luwes.

Model pendekatan profesionalisme dan pemberdayaan suatu pendidikan ini adalah menerapkan suatu sistem pengelolaan pendidikan yang bersifat desentralistik, yaitu manajemen sekolah/perguruan tinggi yang lebih otonom dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen sekolah/perguruan tinggi yang lebih otonom diasumsikan akan mendorong motivasi dari sekolah/perguruan tinggi dalam arti luas mengoptimalisasikan potensinya sendiri, sedangkan posisi pemerintah bertanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan.

Menurut Mulyasa (2005:39) sedikitnya terdapat tujuh komponen satuan-satuan pendidikan yang harus dikelola dengan baik, yaitu: (1) kurikulum dan program pengajaran; (2) tenaga kependidikan; (3) kesiswaaan/kemahasiswaan; (4) keuangan; (5) sarana dan prasarana; (6) pengelolaan hubungan sekolah/lembaga pendidikan dan masyarakat; dan (7) serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan.

Ketujuh komponen di atas secara bersama-sama harus dibenahi agar peningkatan mutu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan dapat tercapai. Namun dalam kesempatan ini peneliti hanya meneliti komponen manajemen tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan rencana pemerintah yang akan menjadikan para dosen yang profesional.

Dengan adanya tenaga dosen yang profesional maka lulusannya kelak akan menjadi tenaga-tenaga yang handal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.Tenaga pendidik yang profesional harus memiliki: (a) wawasan yang luas dan kepedulian yang tinggi tentang pendidikan dengan segala permasalahannya, (b) penguasaan yang mendalam tentang ilmu dan teknologi yang menjadi keahliannya, (c) kemampuan dalam mengelola dan meningkatkan pelaksanaan tugas profesionalnya sebagai tenaga kependidikan, dan (d)

kemampuan melaksanakan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan. (Sanusi, 1999: 1)

Dalam kegiatan perguruan tinggi, unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah tenaga pendidik dan mahasiswa. Keberhasilan mahasiswa sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap, dan keterampilan yang ada di sekitarnya, sedangkan keberhasilan tenaga pendidik sebagai subjek mengajar, selain ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik secara pribadi (*individual quality*), juga ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah mahasiswa. Jumlah mahasiswa merupakan faktor penentu jumlah kelas dan jumlah mata kuliah.

Dalam hal kualitas tenaga pendidik, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir, kualifikasi jabatan akademik, pengalaman mengajar, pengalaman meneliti, dan pengalaman/praktik pengabdian masyarakat. Ukuran kualitas ini merupakan faktor penentu bagi tercapainya mutu hasil belajar dan hasil pendidikan pada umumnya.

Dalam kaitannya dengan pembentukan kualitas sumber daya manusia yang handal, maka dapat dilihat betapa pentingnya peran perguruan tinggi sebagai jenjang tertinggi dalam sistem pendidikan formal di negara ini, dengan harapan dapat menghasilkan tenaga-tenaga ahli dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas HKBP Nommensen (UHN) yang berada di Kota Pematangsiantar adalah salah satu fakultas di Universitas HKBP Nommensen yang sangat dikenal di Kota Pematangsiantar, bahkan di Provinsi Sumatera Utara, telah ada sejak tahun 1960. Sampai saat ini memiliki 4 jurusan dengan 8 program studi dengan jenjang pendidikan S 1.

Untuk menghasilkan pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi universitas maupun fakultas di Universitas HKBP Nommensen diperlukan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pada saat ini pengembangan sumber daya manusia yang dirasakan mendesak adalah perlunya meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan

(UURI No. 14,tahun 2005, Pasal 46, ayat 2) bahwa, " Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana."

Pada tahun ajaran 2007/2008 dosen tetap FKIP UHN berjumlah 47 orang. Di antaranya 1 orang berpendidikan S-3, 24 orang berpendidikan S-2, dan 22 orang berpendidikan S-1. Dari 47 orang tenaga pendidik tersebut, yang mempunyai kewenangan mengajar (berjenjang akademik Lektor ke atas) sebanyak 28 orang, sedangkan 19 orang berjenjang akademik asisten ahli dan tidak berjenjang.

Apabila dilihat dari standar persyaratan pembukaan program studi pada sebuah perguruan tinggi atau sebuah fakultas, kedua komposisi (jumlah dosen berdasarkan latar belakang pendidikan dan berdasarkan jenjang kepangkatan akademik) di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara jumlah dosen, tingkat pendidikan, maupun dari segi jenjang kepangkatan akademik yang ada di FKIP UHN dengan persyaratan yang ditetapkan pemerintah. Disamping itu kesenjangan juga terdapat pada bidang penelitian. Panelitian setiap semester sangat minim, sementara aspek penelitian tersebut merupakan salah satu persyaratan dalam kenaikan jabatan akademik maupun golongan.

Diakui bahwa kekurangan-kekurangan itu pada dasarnya tidak terlepas dari kebijaksanaan dan proses manajemen tenaga pendidik yang mencakup perencanaan tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik. (Mulyasa 2005:39). Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, akan merugikan pendidikan.

Dalam kaitan ini peneliti akan mengarahkan sasaran penelitian ini pada aspek manajemen berdasarkan asumsi bahwa dengan manajemen pendidikan tinggi (manajemen perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja) terlaksana secara berkesinambungan dengan baik, maka mutu dosen akan meningkat. Dengan manajemen yang baik akan mampu menata situasi dan kondisi yang akan menguntungkan tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tinggi bersangkutan. Oleh sebab itu, sikap pimpinan perguruan tinggi sebagai motor manajemen sangat menentukan mutu dosen, baik individu maupun secara kolektif.

Berkaitan dengan hal di atas, peneliti akan mendeskripsikan bagaimana manajemen tenaga pendidik (perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja) oleh Pimpinan FKIP UHN Pematang Siantar bersama-sama dengan stafnya meningkatkan mutu dosen.

B. Fokus Penelitian

Pada latar belakang telah diuraikan bahwa ada tujuh komponen manajemen tenaga pendidik, namun peneliti hanya melihat manajemen tenaga pendidik yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja.

Jadi fokus penelitian ini adalah," Bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang perencanaan, bidang pengembangan, bidang evaluasi kinerja di FKIP UHN Pematang Siantar."

C. Pertanyaan Penelitian

Berpedoman kepada fokus penelitian, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang perencanaan di FKIP UHN Pematang Siantar
2. Bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang pengembangan di FKIP UHN Pematang Siantar
3. Bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang evaluasi kinerja di FKIP UHN Pematang Siantar.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yakni:

1. Mendeskripsikan bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang perencanaan di FKIP UHN Pematang Siantar.
2. Mendeskripsikan bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang pengembangan di FKIP UHN Pematang Siantar.
3. Mendeskripsikan bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik bidang evaluasi kinerja di FKIP UHN Pematang Siantar.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori-teori manajemen, khususnya manajemen tenaga pendidik bidang perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja di perguruan tinggi khususnya di FKIP UHN
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap FKIP UHN, khususnya manajemen tenaga pendidik dalam cara mengembangkan tenaga pendidik, merancang jenis kegiatan manajemen yang kondusif untuk memacu kegiatan dosen sehingga mencapai kualifikasi dosen yang dipersyaratkan.