

BAB 1

PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu sumberdaya manusia (SDM) merupakan satu di antara dua isu besar yang mewarnai arah kebijakan pembangunan bangsa Indonesia. Isu besar lainnya adalah pengentasan kemiskinan yang pada dasarnya merupakan suatu hal yang keberadaannya memerlukan sumberdaya manusia yang bermutu. Pada bangsa yang sumberdaya manusianya tidak bermutu, sukar diharapkan kemiskinan dapat dientaskan. Sebaliknya, bagi negara yang miskin sumberdaya alamnya dan sempit daerahnya, akan jadi kaya dan terhindar dari kemiskinan para penduduknya bila sumberdaya manusianya bermutu.

Pada dasarnya banyak faktor dan bentuk kegiatan bagi peningkatan mutu sumberdaya manusia. Namun apa pun faktor dan bentuk kegiatannya dapat dipastikan terdapat di dalamnya upaya pendidikan. Sebab pendidikan merupakan upaya strategis bagi peningkatan mutu sumberdaya manusia, baik liputan masyarakat kecil maupun masyarakat besar suatu negara (UU. SPN No 20/2003).

Untuk menghasilkan mahasiswa yang handal, diperlukan tenaga pendidik yang profesional dan ilmuwan yang 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 (Uwes, 1999; 1).

Selanjutnya dalam kegiatan pendidikan di Perguruan Tinggi, unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah dosen 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 dosen sebagai subjek mengajar selain ditentukan oleh kualitas dosen secara pribadi - pribadi (individual quality), juga ditentukan oleh jumlah dosen, yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah mahasiswa. Jumlah mahasiswa merupakan faktor penentu jumlah kelas dan jumlah mata kuliah.

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

Dalam kaitannya dengan pembentukan kualitas sumberdaya manusia yang handal maka dapat dilihat betapa pentingnya peran perguruan tinggi sebagai jenjang tertinggi dalam sistem pendidikan formal di negara ini, yang

hendaknya dapat menghasilkan tenaga-tenaga ahli dan dapat pula mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Universitas Medan Area adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang cukup dikenal di kota Medan, didirikan oleh Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim pada tanggal 17 Pebruari 1983. Sampai saat ini Universitas Medan Area memiliki 7 fakultas dengan 17 program studi untuk program S1 dan juga memiliki 3 program studi untuk program S2.

Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi Universitas Medan Area maka diperlukan pembinaan dan pengelolaan sumberdaya manusia. Di Universitas ini, pengembangan SDM yang dirasakan mendesak adalah perlunya meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi dosen. Pada tahun ajaran 2005/2006 dosen UMA berjumlah 228 orang. Sebanyak 13 orang dari jumlah dosen tersebut berpendidikan S3, 103 orang berpendidikan S2 dan sebanyak 112 orang berpendidikan S1.

Apabila dilihat dari standar persyaratan pembukaan program studi pada sebuah perguruan tinggi, perbandingan tersebut mengisyaratkan adanya kesenjangan antara jumlah program studi dengan tingkat pendidikan dosen sebagai ukuran kualifikasi profesional dosen. Dengan 17 program studi yang dikelolanya UMA seharusnya memiliki sekurang-kurangnya 137 orang dosen tetap yang berpendidikan S2 dan 58 orang yang berpendidikan S1. Dalam merespon perkembangan dan masa depan maka pada tahun 2006 proporsi dosen tetap UMA seharusnya mencapai 20 % yang

berkualifikasi S3, 60 % yang berkualifikasi S2 dan 20 % dosen yang berkualifikasi S1. Adapun keadaan dosen UMA pada tahun ajaran 2005/2006 ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Komposisi Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO	Jenjang Pendidikan Dosen	Jumlah
1.	S1	112 orang
2.	S2	103 orang
3.	S3	13 orang
	Jumlah	228 orang

(Sumber : Biro Personalia, Maret 2006)

Selanjutnya, apabila dilihat dari jenjang kepangkatan sebagai representasi kewenangan mengajar, perbandingan antara dosen mandiri dengan dosen ditugaskan dan dosen membantu masih membentuk kerucut, dengan keadaan kelompok dosen sebagai berikut :

Tabel 2

Komposisi Dosen Berdasarkan Jenjang Kepangkatan Akademik

NO	Jenjang Kepangkatan	Jumlah
1.	Guru Besar	2 orang
2.	Lektor Kepala	41 orang
3.	Lektor	76 orang
4.	Asisten Ahli	69 orang
5.	Non Jabatan	40 orang
	Jumlah	228 orang

(Sumber : Biro Personalia , Maret 2006)

Dalam praktek pengajaran, para asisten yang secara akademik dan kewenangan mengajar belum memadai itulah yang lebih banyak berdiri di depan kelas.

Diakui bahwa kekurangan-kekurangan itu pada dasarnya tidak berdiri sendiri. Kekurangan itu berkaitan dengan kebijaksanaan dan proses manajemen yang lainnya khususnya manajemen personal seperti perencanaan, rekrutment, pengangkatan dan pembinaan, manajemen kemahasiswaan pada satu sisi serta kelemahan komitmen, keberanian serta kemampuan membelajarkan siswa sesuai dengan perkembangan iptek modern pada sisi lain (Sanusi, 1987; 10). Permasalahan ini apabila dibiarkan berlarut-larut, tentu akan dapat merugikan pembangunan pendidikan nasional.

Dalam kaitan ini penulis ingin mengarahkan sasaran penelitian ini pada aspek manajemen berdasarkan asumsi bahwa fungsi manajemen pendidikan tinggi adalah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi faktor-faktor tersebut terutama untuk mengembangkan mutu dosen sebab pengembangan perguruan tinggi secara kualitatif erat kaitannya dengan pengembangan dosen.

Dalam hal ini manajemen yang baik akan mampu menata situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan bagi dosen menjadi menguntungkan, tetapi sebaliknya manajemen yang buruk akan menjadikan bahan dan potensi yang baik jadi buruk. Oleh sebab itu, sikap pimpinan perguruan

tinggi sebagai motor manajemen dalam hal ini amat menentukan mutu staf (dosen) baik individual maupun kolektif.

Karena itulah penulis ingin mencoba mendeskripsikan pengembangan mutu dosen di Universitas Medan Area melalui penelitian yang komprehensif.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, permasalahan penelitian ini difokuskan pada : " Manajemen Pengembangan Mutu Dosen di Universitas Medan Area."

3. Pertanyaan Penelitian

Bertitik tolak dari fokus penelitian di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah :

- a) Bagaimana proses kegiatan manajemen pengembangan mutu dosen di Universitas Medan Area, terutama yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, pembinaan dan pengembangan dosen ?
- b) Bagaimana dosen UMA melaksanakan tugas tri dharma perguruan tingginya, terutama yang berkaitan dengan tugas pendidikan dan pengajaran, tugas penelitian dan tugas pengabdian masyarakat ?

4. Tujuan Penelitian

- a) Mendeskripsikan proses manajemen pengembangan mutu dosen di Universitas Medan Area, yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan,

rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, pembinaan dan pengembangan dosen.

- b) Mendeskripsikan tugas dosen yang berkaitan dengan tugas tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

5. Manfaat Penelitian

- a) Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori-teori manajemen, khususnya manajemen pengembangan mutu dosen di Perguruan Tinggi.
- b) Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perguruan tinggi khususnya manajemen Universitas Medan Area dalam cara pengembangan mutu dosen, merancang jenis kegiatan manajemen yang kondusif untuk memacu kegiatan dosen sehingga mencapai kualifikasi dosen yang dipersyaratkan.

6. Batasan Istilah

- a. **Manajemen** adalah sebuah kegiatan yang pelaksanaannya disebut "manajing" dan orang yang melaksanakannya disebut "manajer". Individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat "manajerial" maksudnya bahwa segala sesuatunya dilaksanakan bersama orang lain (Terry, 2000: 9).
- b. **Pengembangan** yaitu upaya peningkatan wawasan dan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugasnya relevan dengan pengembangan iptek yang diperlukan dalam dunia pendidikan formal yakni.

pendidikan S2 atau S3 dan pemeransertaan baik aktif maupun passif dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti seminar, diskusi, penelitian, group dinamik, pencangkokan dan penugasan-penugasan (Uwes, 1999; 18).

- c. Fakry Gaffar (1984; 15) menekankan **mutu dosen** itu ditentukan pada sikap dan kepribadiannya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi serta penguasaan keahlian teknis.

