

STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN PERGURUAN TINGGI KAITANNYA DENGAN PROFIL DOSEN YANG PRODUKTIF

Tita Meirina Djuwita

(Dosen Ilmu Administrasi Negara FISIPOL Universitas Nurtanio Bandung Jawa Barat)

ABSTRACT

A professional lecturer is the one who determine what is good for students based on professional considerations. The high and low quality of academic education in higher education is depending on the degree of professionals owned by the lecturer. The existence of this thing has caused many education institutions to race each other to enhance the performance of lecturers and require them to maximum their potentials and skills in performing their duties. The efforts to develop the lecturer need to be put in a planned and sustained activity in order to fulfill the demand and the need of quality standard that has changed and developed from time to time. In an attempt to improve the performance of lecturers in universities, then it requires criteria or characteristics of lecturers that professional in performing their duty and finally can show themselves as the productive lecturer.

PENDAHULUAN

Dosen pada perguruan tinggi mempunyai peranan yang sangat strategis ditinjau dari pembinaan akademik dan mahasiswa. Dosen adalah tenaga profesional yang menetapkan apa yang baik untuk mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya sehingga masalah tenaga akademik sangat peka terhadap perkembangan pendidikan tinggi sebagai salah satu penentu kelangsungan atau eksistensi pada lembaga pendidikan tinggi.

Salah satu unsur yang jadi motor penggerak dan pengelola perguruan tinggi adalah para dosen. Dosen merupakan tenaga kependidikan yang profesional sehingga tinggi rendahnya kualitas dari suatu perguruan tinggi tergantung dari derajat profesional yang dimiliki oleh dosen itu sendiri. Berdasarkan hal itu, maka perguruan tinggi berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para

dosen yang dimilikinya.

Dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah dosen, diarahkan untuk memperbaiki unjuk kerja (performance) personel dalam semua posisi dan jabatan. Randall (1987:29) menjelaskan bahwa dengan strategi tertentu dalam suatu organisasi, akan diperoleh pegawai yang sarat dengan berbagai karakteristik yang diperlukan dan pada akhirnya akan mempengaruhi praktik-praktik pengembangan sumber daya manusia (dosen). Mengingat dominannya faktor sumber daya manusia, terutama dosen, karenanya diperlukan berbagai usaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas profesionalnya.

Kemampuan profesional yang dimaksud adalah kemampuan yang dituntut oleh suatu profesi, dalam hal tenaga edukatif yaitu work performance (kinerja) dosen dalam menjalankan kegiatan atau tugasnya. Jika dosen dapat bekerja secara

profesional, maka dosen yang bersangkutan akan mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan mutu pendidikan pada perguruan tinggi merupakan suatu permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Keberhasilan upaya peningkatan pendidikan dipengaruhi oleh banyak aspek. Dengan demikian, untuk dapat mengatasi keterbatasan dalam mencapainya perlu ditentukan skala prioritas terkait hal-hal yang akan dilakukan.

Strategi pengembangan dosen perlu dilakukan secara berkesinambungan mengingat tuntutan dari masyarakat terus berubah. Strategi pengembangan dosen di perguruan tinggi bertujuan meningkatkan produktivitas sehingga akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Dosen adalah individu yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya memiliki tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. Dosen sebagai pendidik harus memenuhi kompetensi untuk memberikan pelayanan di bidang tersebut. Pekerjaan dosen merupakan sebuah profesi, dengan demikian kompetensi dosen merupakan suatu pemilikan, pembentukan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan dosen sebagai sebuah profesi.

Johnson (dalam Syamsuddin, 1996) mengemukakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pendidik terdiri dari enam unsur, yaitu:

1. Komponen kinerja (performance component),
2. Komponen bahan pengajaran (teaching subject component),
3. Komponen proses pengajaran (teaching process component),
4. Komponen penyesuaian pribadi (professional adjustment component),

5. Komponen profesional pengajaran (teaching professional component),
6. Komponen sikap (attitude component).

Dengan demikian dosen harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar di perguruan tinggi sehingga menjadi dosen yang profesional serta memiliki karakteristik dosen produktif.

Menurut Syamsudin (1996), menelaah perkataan profesi mengandung makna dan pengertian, yaitu:

- (1). Mengungkap suatu kepercayaan
- (2). Keyakinan atas suatu kebenaran
- (3). Kredibilitas seseorang

Profesi mempunyai makna kepercayaan seseorang karena pengetahuan, pengalaman, dan nilai yang ada pada seseorang. Profesi adalah pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian dari para anggotanya. Suatu pekerjaan profesi tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak terlatih atau dipersiapkan secara khusus untuk pekerjaan tersebut. Adapun profesional memiliki dua pengertian, yaitu:

- (1). Orang yang menduduki suatu jabatan atau profesi,
- (2). Penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Profesionalisme berkaitan dengan komitmen para anggota dari suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan secara terus menerus mengembangkan cara-cara yang digunakan dalam melaksanakan profesinya. Profesionalis merupakan sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta tingkat pengetahuan dan keahlian yang mereka punyai untuk melaksanakan tugas dalam profesinya.

Terdapat sejumlah kriteria dari sebuah profesi sebagaimana dikemukakan Alwasilah (2007: 1) yakni pertama, mantapnya sebuah profesi memakan waktu lama dan kerja keras sehingga pengetahuan teoretis dan praktiknya sama kuatnya. Kedua, para anggotanya terus meningkatkan kemampuan okupasional, tidak berhenti setelah kelulusan dan peraihan sertifikat profesi. Ketiga, adanya komunikasi profesi dan apresiasi antara seorang profesional dengan komunitas pengguna layanan. Seorang profesional mengkomunikasikan profesinya lewat perkataan dan perbuatannya. Sementara itu publik meresponsnya dengan pengakuan dan apresiasi, antara lain dalam wujud bilangan rupiah.

Hornby (dalam Makmun, 1996: 47) menyatakan bahwa profesi pada hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan dari pihak yang memerlukannya. Sementara itu merujuk pada apa yang dikemukakan Sanusi (1991), ciri-ciri pekerjaan yang dianggap sebagai profesi adalah sebagai berikut:

- (1). Memiliki fungsi dan signifikansi sosial secara krusial
- (2). Memiliki keterampilan atau keahlian tertentu
- (3). Dalam mengolah masalah dengan metode ilmiah, didasarkan pada suatu disiplin ilmu tertentu yang jelas dan eksplisit
- (4). Memiliki kode etik
- (5). Membutuhkan masa pendidikan dan latihan yang lama
- (6). Memiliki kebebasan untuk memberikan judgement
- (7). Memiliki tanggung jawab otonomi
- (8). Mendapat pengakuan dari masyarakat

Profesionalis dapat juga diartikan sebagai proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai standar dalam kemampuannya sebagai anggota profesi. Adapun profesionalisasi adalah suatu proses pengembangan profesional, baik yang dilaksanakan melalui pendidikan ataupun melalui pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sahertian (1994: 36) yang menyebutkan bahwa: “Profesionalisasi adalah suatu usaha untuk mencapai tingkat profesional”.

Untuk melihat apakah pekerjaan tenaga edukatif sebagai profesi yang telah dikemukakan, maka akan dilihat dari ciri-ciri profesi dan ciri-ciri pekerjaan dosen seperti terlihat dalam tabel berikut.

Ciri-ciri Profesi	Ciri-ciri Pekerjaan Dosen
1. Fungsi sosial	(1) Fungsi dan tujuan dosen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. (menurut rumusan dari tujuan pendidikan UU No.2 tahun 1989) pekerjaan mendidik berfungsi membentuk manusia yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peserta didik dalam kehidupannya untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin.
2. Mempunyai keterampilan dan keahlian tertentu	(2) Seorang dosen harus mengetahui dan menguasai bidang ilmu yang akan disampaikan pada mahasiswa, keterampilan dalam melakukan kegiatan, mengorganisasi kegiatan belajar-mengajar.
3. Metode ilmiah	(3) Keterampilan mengajar diperoleh melalui suatu pendidikan praktik, latihan, yang didasarkan pada teori belajar, dan sebagainya sehingga didasarkan pada suatu metode ilmiah.
4. Disiplin ilmu yang jelas	(4) Profesionalisme dosen ditandai dengan kepemilikan “ <i>body of knowledge</i> ” (F.J.C Seymor, 1996).
5. Kode etik	(5) Kode etik dosen menjabarkan batas/patokan mengenai hubungan dengan mahasiswa, kolega, pemerintah, serta pihak luar.
6. Latar belakang	(6) Pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi
7. <i>Judgment</i>	(7) Dosen mempunyai kebebasan pilihan yang tepat sesuai dengan perkembangan zaman (situasi dan kondisi) akibatnya perilaku berdasarkan pilihan dapat dipertanggungjawabkan.
(8) Memiliki tanggung jawab otonomi	
9. Pengakuan masyarakat	(9) Profesi dosen diakui keberadaannya sebagai suatu keahlian sebagai suatu pekerjaan mendidik masyarakat.

Sumber: Sanusi (1991)

Melihat ciri-ciri di atas, dosen dapat digolongkan sebagai suatu profesi. Dengan demikian di dalam proses pendidikan di perguruan tinggi, agar mampu mengelola proses belajar mengajar dengan baik, maka dosen harus mempunyai kemampuan dan keterampilan tertentu dan menguasai materi serta teknik-teknik mengajar. Hal tersebut didukung pula oleh PP no.60 tahun 1999 yang menyatakan bahwa dosen adalah tenaga kependidikan/pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar.

Dosen di perguruan tinggi merupakan instrumental input guna mencapai tujuan perguruan tinggi, sehingga mereka berupaya memastikan untuk melaksanakan tugas-tugas akademik secara bermutu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut PP No.38 (1992) pada pasal 31, menyatakan bahwa “Tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa”. Pada PP 38 (1992) pasal 32 dinyatakan bahwa “Perguruan tinggi bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program pendidikan yang dapat mengembangkan kemampuan profesional tenaga kependidikan dalam bidang ilmu pengetahuan yang merupakan ruang lingkup tugasnya”. Adapun menurut Sahertian (1994: 36), “Profesionalisasi adalah suatu usaha untuk mencapai tingkat profesional”.

Natawijaya dalam Sanusi (1991) mengemukakan kinerja dosen secara konseptual mencakup aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan pribadi.

1. Kemampuan profesional mencakup penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus

diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan itu, penguasaan dan penghayatan atas landasan/wawasan kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

2. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai dosen.

3. Kemampuan personal (pribadi) mencakup : penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan situasi sebagai dosen dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang dosen serta penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.

Dengan demikian dosen yang profesional harus mempunyai kemampuan profesional, sosial, maupun pribadi.

PEMBAHASAN

1. Strategi Pengembangan Dosen

Konsep pengembangan yang terus menerus merupakan suatu cara untuk menjadikan dosen sebagai sumber keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengalaman dalam praktek pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, moral serta potensi-potensi dari organisasi.

Pengembangan (development) menyangkut penyiapan kemampuan dan keahlian individu bagi kepentingan yang bukan hanya terbatas untuk jabatan sekarang tetapi untuk yang akan datang. Sasaran dari program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu

peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (unplanned change) atau perubahan yang direncanakan (planned change).

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam melakukan persaingan dengan organisasi lain melalui strategi-strategi yang diterapkan. Syamsudin (1996) menyatakan bahwa dosen yang profesional dituntut untuk mempunyai kompetensi. Dampak mutu kemampuan profesionalnya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta manusia pada umumnya.

Sebagai salah satu ciri unsur civitas akademika yang menjadi pendorong dan pengelola kualitas perguruan tinggi adalah tenaga edukatif. Peranan tenaga edukatif sangat strategis dilihat dari pendidikan dan pengajaran, pelaksanaan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dengan demikian tenaga edukatif sangat memperhatikan perkembangan pendidikan tinggi. Oleh sebab itu perlu adanya strategi pengembangan perguruan tinggi untuk dapat menghasilkan profil dosen yang produktif.

Kemampuan profesional yang dimaksud adalah kemampuan yang dituntut oleh suatu profesi, dalam hal ini tenaga edukatif yaitu work performance (kinerja) tenaga edukatif dalam menjalankan kegiatannya atau tugasnya, sehingga jika tenaga edukatif dapat bekerja secara profesional, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi

Peningkatan mutu pendidikan pada

perguruan tinggi merupakan suatu permasalahan yang sangat penting untuk memperoleh perhatian. Banyak aspek-aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam upaya peningkatan pendidikan, sehingga keterbatasan dalam mencapainya, untuk itu perlu dipilih mana yang menjadi prioritas.

Mengenai bagaimana cara strategi pengembangan dosen yang efektif, kini muncul model manajemen strategis. Model manajemen ini telah teruji secara empirik keampuhannya dalam meningkatkan efisiensi pada organisasi bisnis, dan ternyata juga dapat diterapkan pada organisasi yang sifatnya nirlaba. Apakah manajemen strategis itu? Kendati sebagai suatu konsep, manajemen strategis telah dikembangkan sejak lama namun nampaknya belum ada kesepakatan tentang apa arti yang tepat dan komprehensif untuk istilah tersebut (Ansoff dalam Certo dan Peter, 1991). Lebih lanjut, Certo dan Peter (1991 :5) mendefinisikan manajemen strategis “...as continuous, iterative aimed at keeping an organization as a whole appropriately matched to its environment”.

Dalam membahas strategi pengembangan dosen digunakan konsep manajemen strategis, khususnya pada unsur dan proses manajemen strategis, sebab dalam pengembangan dosen dirasakan cocok untuk menghadapi persaingan di masa yang akan datang, baik secara internal maupun secara eksternal pada suatu lembaga pendidikan. Strategi pembangunan dosen dapat diarahkan pada peningkatan kemampuan individu. Peningkatan tersebut dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan mengingat keduanya memiliki tujuan untuk adaptasi yang tepat dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang

dihadapi.

Penerapan proses manajemen strategis dalam pengembangan dosen merupakan hal yang cocok dengan kondisi lembaga pendidikan dalam menghadapi peluang dan tantangan menghadapi kebutuhan di masa yang akan datang. Misi suatu lembaga merupakan tujuan yang mendasar yang membedakan dengan lembaga lain dan yang mengidentifikasi ruang lingkup lembaga tersebut yang berkaitan dengan hasil pelaksanaan. Misi dan strategi pengembangan dosen berfungsi untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan keterampilan dosen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja serta keunggulan bersaing dengan lingkungan.

Suatu tujuan adalah apa yang menjadi komitmen ke mana arah akan dicapai. Adapun tujuan dan strategi pengembangan dosen adalah dengan strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah akan dapat berdampak positif kepada produktivitas kerja, sehingga keunggulan bersaing meningkat untuk mencapai profil dosen yang produktif.

Sasaran adalah suatu keadaan yang diinginkan dan realisasinya menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Sasaran dari suatu lembaga menjadi arah dan tujuan lembaga yang bersangkutan. Sasaran dari strategi pengembangan dosen yang dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan merupakan bagian dari strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah. Tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dosen sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan keunggulan bersaing.

Nilai menjadi suatu kualitas yang mendukung untuk menentukan tujuan dan merumuskan kebijakan sebagai cara ke arah

tercapainya tujuan strategi pengembangan dosen yang cukup mempunyai nilai yang positif terutama dalam hal beradaptasi dengan lingkungan dan dalam menghadapi meningkatnya tugas yang diamanatkan. Dalam analisis lingkungan dan perencanaan, perencana strategi pengembangan dosen memiliki kesempatan untuk mengantisipasi peluang dan membuat rencana untuk melakukan pilihan peluang tersebut dan menghindari ancaman menjadi keuntungan dalam organisasi.

Program strategi pengembangan dosen dalam implementasinya dapat ditempuh melalui beberapa metode yang dapat dipilih. Pada dasarnya program itu harus mempertimbangkan cost effectiveness, materi program yang diinginkan, kesesuaian fasilitas, harapan dan kemampuan peserta, harapan dan kemampuan lembaga serta prinsip belajar. Untuk lebih meningkatkan kinerja dosen, maka implementasi program pengembangan dosen harus dilakukan secara lebih terencana yang dilakukan khususnya oleh lembaga pendidikan.

Evaluasi strategi pengembangan dosen adalah proses penilaian mengenai sesuai atau tidaknya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam strategi pengembangan dosen yang dilaksanakan. Langkah selanjutnya adalah memberikan pertimbangan untuk kemungkinan mengubah strategi yang paling cocok dengan tujuan.

Berkaitan dengan upaya pengembangan dosen maka diperlukan berbagai strategi yang tepat. Adapun strategi yang dilakukan berhubungan dengan kegiatan-kegiatan berikut ini:

- 1) Penilaian kebutuhan pengembangan dosen didasarkan pada analisa penilaian pengembangan dosen.
- 2) Penetapan program pembinaan yaitu

menetapkan program yang relevan dengan kebutuhan pengembangan dosen, baik yang berbentuk pendidikan dalam pekerjaan (on the job training) maupun yang berbentuk pendidikan di luar pekerjaan (off the job training).

Keberhasilan suatu kegiatan pengembangan dosen tidak terlepas dari bagaimana metode yang digunakan dalam merealisasikan program kerja. Dalam menetapkan program kegiatan pengembangan dosen dilakukan beberapa alternatif, yaitu:

- 1) Pengembangan melalui kegiatan penataran dan latihan bagi tenaga edukatif.
Contoh: adanya penataran-penataran terkait berbagai bidang studi.
- 2) Pembinaan melalui kegiatan seminar-seminar dan diskusi ilmiah bagi dosen yang merupakan sasaran atau wadah yang memberikan kemungkinan bagi dosen untuk mengembangkan kemampuan.
Contoh: pemilihan dosen teladan.
- 3) Mengikutsertakan dosen dalam program pendidikan S2 dan S3.

Sebagai tenaga edukatif di perguruan tinggi, dosen memiliki posisi strategis dan peran yang signifikan dalam mengupayakan keberhasilan perguruan tinggi. karena proses pengkoordinasiann sumber-sumber manusiawi dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi dimaksudkan untuk mencapai tujuan pendidikan, maka peran tenaga edukatif (dosen) di perguruan tinggi memerlukan strategi pengembangan dosen yaitu meliputi misi, tujuan, sasaran, nilai, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dalam hal strategi pengembangan dosen sebagai sumber daya manusia di perguruan tinggi, perlu dikembangkan strategi yang mendorong perguruan tinggi negeri dan swasta senantiasa melakukan pembenahan diri dengan cara mengembangkan formula strategik. Untuk itu setiap pimpinan perguruan tinggi, dosen yang bersangkutan, dan segenap karyawan harus dapat bekerja sama secara optimal untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggannya.

1. Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Dikaitkan dengan Profil Dosen yang Produktif

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hasil pekerjaan yang dicapai pada hari-hari sebelumnya. Adapun profil dosen yang produktif ditandai dengan adanya karakteristik sebagai berikut:

- 1) Lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan, ditandai dengan karakteristik yang khas adalah cerdas dan dapat belajar dengan cepat, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, bekerja dengan cerdas, selalu mencari usaha untuk memperbaiki diri, dianggap bernilai oleh pengawas / atasannya, dan selalu berupaya meningkatkan kualitas diri.
- 2) Bermotivasi tinggi, dalam pengertian bahwa pegawai yang bermotivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan mendorong pproduktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut ditandai dengan pengamatan yang khas yakni: dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, perasaan komitmen yang tinggi, tekun, mempunyai kemampuan untuk bekerja keras, bekerja efektif baik dengan ataupun tanpa pengawasan,

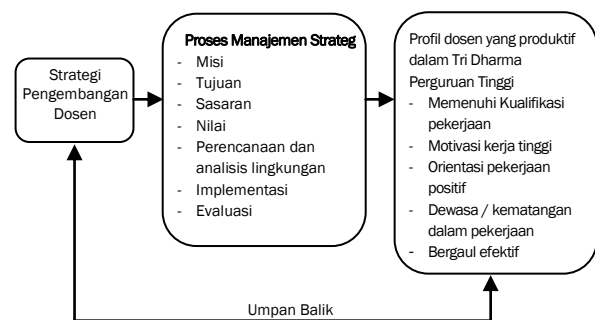
melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, menyukai tantangan, ingin menguji kemampuannya, menyukai pencarian pemecahan masalah, selalu ingin bertanya, memikirkan perbaikan sesuatu, berorientasi pada sasaran (pencapaian hasil), selalu tepat waktu, tingkat energi dan mengarahkan energi dengan efektif, merasa puas jika melakukan pekerjaan dengan baik.

- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas kerja pegawai, yang mempunyai karakteristik khas: menyukai pekerjaannya dan membanggakannya, menetapkan standar yang tinggi, mempunyai kebiasaan kerja yang baik, selalu terlibat dalam pekerjaannya, cermat, dapat dipercaya dan konsisten, menghormati manajemen dan tujuannya, mempunyai hubungan baik dengan manajemen, dapat menerima pengarahan luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 4) Dewasa, dengan pengertian bahwa pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan yang minim. Hal tersebut ditunjukkan dengan karakteristik khas: berintegritas tinggi (bersikap seadanya, jujur, tulus), mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, mengetahui kekuatan dan kelemahan, mandiri, percaya diri, berdisiplin diri, pantas memperoleh harga diri, bergaul efektif dengan lingkungan, mantap secara emosional dan percaya diri, bekerja efektif di bawah tekanan, dapat belajar dari pengalaman, mempunyai ambisi yang sehat (ingin tumbuh secara profesional).
- 5) Dapat bergaul dengan efektif, dalam arti kemampuan memantapkan hubungan

antar pribadi secara positif, dengan karakteristik yaitu: memperagakan kecerdasan sosial, pribadi yang menyenangkan (diterima dan bergaul efektif baik dengan atasan atau teman sejawat), dan memperagakan sikap positif dan antusiasme.

Untuk melihat profil dosen yang produktif, salah satu acuan yang dapat digunakan adalah ciri-ciri pegawai yang produktif yang dikemukakan oleh Ranftl (dalam Timpe, 1992). Dosen di perguruan tinggi dalam menjalankan tugasnya harus menunjukkan penampilan kerja yang produktif yang ditunjukkan oleh ciri-ciri khas dari seorang pegawai yang produktif, sehingga akan tercapai produktivitas yang tinggi.

Model Strategi Pengembangan Dosen
Kaitannya dengan Profil Dosen yang Produktif



Sumber: Djuwita (2004)

Arah yang ingin dicapai dalam model di atas adalah strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah dalam kaitannya dengan penampilan ciri-ciri dari profil dosen yang produktif dengan mekanisme model yang didasari oleh hasil penelitian.

KESIMPULAN

1. Peningkatan mutu yang berkelanjutan dalam merencanakan masa depan perguruan tinggi dan pelaksanaannya diperlukan pemilihan strategi yang tepat untuk menentukan bentuk pengembangan dosen agar dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja dosen yang ditampilkan pada profil dosen yang produktif.
2. Profil dosen yang produktif dicirikan dengan beberapa hal, yaitu: lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dewasa, serta dapat bergaul efektif.
3. Strategi pengembangan dosen dapat difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap dosen yang terlibat. Peningkatan tersebut dapat melalui pendidikan dan pelatihan mengingat kedua cara itu merupakan upaya untuk meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi sehingga menghasilkan profil dosen yang produktif.
4. Penerapan proses manajemen strategik dalam strategi pengembangan dosen dalam pengelolaan lembaga pendidikan merupakan alternatif yang sesuai dalam menghadapi tantangan dan peluang kebutuhan yang dihadapi.
5. Strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah dapat berpengaruh terhadap profil dosen yang produktif sehingga kinerja yang optimal dalam melakukan tugas-tugas pelayanan akademik dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansoff, H. Igor., Edward McDonnell. (1990). *Implanting Strategic Management*. London: Prentice Hall University.
- Certo, S.C. and Petter, J.P. 1991. *Strategic Management : Concept and Application*. New York : McGraw-Hill, International Edition.
- Djuwita, Tita Meirina. (2004). *Strategi Pengembangan Dosen PT dan Motif Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja*. Bandung: Program Pasca Sarjana UPI.
- Jauch, L.R. and Glueck, W.F. (1988). *Strategic Management and Business Policy*. New York : McGraw-Hill. Inc.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Tenaga kependidikan.
- Mintzberg H. Quin J.B. (1986). *Strategy Process*. Toronto: Prentice Hall.
- Nisjar, K. dan Winardi. (1997). *Manajemen Stratejik*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (1995). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar H.A.R. (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*. Magelang: Tera.

Umara. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amata Books.

Syamsyddin, Abin. (1996). Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Bandung : Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Sanusi, Achmad. (1991). Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan. Bandung : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Intitut Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Sahertian, Piet A. (1994). Profil Pendidik Profesional. Yogyakarta: Andi Offset.

Timpe, A. Dale (ed). (1992). The Art and Science Business Management : Productivity. New York : Kend Publishing.

Riwayat Penulis : Dr. Hj. Tita Meirina Djuwita, Dra, Msi adalah Dosen Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten dpk. pada Universitas Nurtanio Bandung.