

DOSEN : Profil-profil Sederhana Dalam Profesi Yang Rumit

Gatut Rubiono¹, Nurida Finahari²



Abstrak

Dosen adalah pendidik profesional sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas utama yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, menuntut para dosen untuk selalu mengembangkan kompetensi. Di sisi lain, profesi dosen identik dengan beban kerja yang tinggi tetapi relatif rendah dari segi penghasilan finansial. Hal ini seringkali menjadi kendala dalam bentuk waktu dan biaya yang berdampak pada pengembangan kompetensi dan karir. Kompetensi dan karir dosen merupakan dua aspek yang saling terkait. Kedua aspek ini akan berpengaruh terhadap kinerja dosen maupun pengembangan lembaga perguruan tingginya. Selain itu, pengembangan kompetensi dan karir dosen juga terkait dengan regulasi dan kebijakan. Untuk itu diperlukan suatu sinergi berbagai pihak untuk dapat lebih memacu pengembangan kompetensi dan karir dosen.

Kata Kunci: dosen, profesi, kompetensi, karir

Pendahuluan

Kata "dosen" berasal dari bahasa Belanda *docent* yang berarti meramu. Dosen dalam bahasa Inggris, *lecturer* yang berarti pembaca. Sedangkan berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Data dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) menyebutkan bahwa terdapat 370 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Sedangkan untuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tercatat sebanyak 4.043 perguruan tinggi. Begitu pula dengan jumlah dosen. Menurut rekap nasional semester 2015/2016 genap oleh PDDIKTI disebutkan bahwa jumlah dosen perguruan tinggi negeri hanya sebanyak 90.742 dosen. Angka yang cukup kecil jika dibandingkan dengan dosen perguruan tinggi swasta yang berjumlah 160,159 [Hidayati, 2016].



Gambar 1. Perkembangan Jumlah Dosen Kemristekdikti [PDDIKTI, 2017]

UU No. 14 tahun 2005 memandang dosen adalah sebuah profesi. Profesi sendiri adalah suatu bentuk pekerjaan yang mengharuskan pelakunya memiliki pengetahuan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan formal. Apabila dosen dipandang sebagai sebuah profesi maka akan menuntut seorang dosen untuk memiliki pengetahuan dan keahlian khusus. Sehingga dalam menjalankan profesinya dibutuhkan etika yang mengatur pelaksanaan tugas dosen. Karena etika memiliki peran menjamin kualitas jasa yang diberikan kepada masyarakat akademisi [Ardianingsih, 2012].

1. Program Studi Teknik Mesin,
Universitas PGRI
Bayuwangi, Jl. Ikan Tongkol
No. 22 Bayuwangi 68416,
Indonesia

E-Mail

g.rubionov@gmail.com

2. Program Studi Teknik Mesin,
Universitas Widyagama
Malang, Jl. Taman
Borobudur Indah 3 Malang,
Indonesia

E-Mail

nfinahari@widyagama.ac.id

Submitted :
Mei 2017

Accepted :
Juni 2017

JAS-PT

JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI

ISSN 2580 - 5339

Volume 1

Nomor 1

JULI 2017

Hal 11 – 16

FORUM DOSEN INDONESIA

Analisis hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan etika profesi terhadap komitmen profesi. Dimensi tanggung jawab merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen profesi pada dosen [Wartini, 2011]. Sedangkan faktor penghambatnya adalah waktu. Dosen umumnya sudah memiliki kesadaran akan sertifikasi profesi, namun masih terkendala dengan beberapa hal yang dianggap lebih penting dari sertifikasi profesi, sehingga kebanyakan dosen merencanakan sertifikasi profesi dalam jangka panjang [Khatijah, 2016].

Profesi dosen dipandang sebagai pekerjaan yang relatif berat tetapi memiliki sisi finansial yang relatif rendah. Kata “dosen” seringkali diironikan dengan pekerjaan sekardus dengan penghasilan satu sen. Pekerjaan selangit dengan gaji seringggit. Hal ini yang sering menjadi alasan klasik tetapi sangat realistis, yang menyulitkan dosen dalam pengembangan kompetensi diri dan karirnya.

Dosen dinilai belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus pada pekerjaannya dengan berbagai alasan sehingga peran pelayanan terhadap mahasiswa dan masyarakat belum menunjukkan standar profesional sesuai dengan jabatan fungsional. Hal ini disebabkan masih banyak dosen yang bekerja dari satu tempat ke tempat lainnya dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang banyak [Yahya Z, 2014].

Fenomena di atas sangat mudah untuk dipahami. Sebagai gambaran, kenaikan jabatan fungsional dosen mengacu pada banyak Undang-undang dan peraturan, antara lain Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Permenpan dan RB No. 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, Permenpan dan RB No. 46 Tahun 2013 Tentang Revisi Permenpan dan RB No. 17 Tahun 2013, Peraturan Bersama Mendikbud dan K-BKN No.4/VIII/PB/2014 dan No. 24 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Jafung Dosen dan Angka Kreditnya, Permendikbud No. 92 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen [Mukti AG, 2016]. Hal ini menjadi gambaran sederhana tingkat kerumitan berkarir yang harus dihadapi seorang dosen.

Tantangan pekerjaan sebagai seorang dosen saat ini sangat besar. Perkembangan globalisasi telah membawa angin perubahan yang sangat besar terhadap sektor pendidikan. Di bidang pendidikan dan pengajaran, perubahan kurikulum dan teknologi instruksional merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seorang dosen. Dosen harus mempunyai sikap profesional dalam mentransfer ilmu pengetahuan. Pemerintah melalui program sertifikasi dosen telah berusaha untuk memperhatikan nasib seorang dosen dengan memberikan tunjangan sertifikasi dosen khususnya bagi seorang dosen yang sudah bersertifikasi. Langkah ini diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dosen, utamanya dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat [Triyanto B, 2012].

Kinerja dan Kompetensi Dosen

Dalam undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, yang dimaksud kinerja dosen adalah merupakan beban kerja dosen yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya [Tukijan, 2014].

Kinerja dosen menjadi perhatian yang menarik hal ini disebabkan merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat bermakna untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme [Setyaningrum, 2014].

Dalam proses perkuliahan yang dilakukan dosen, baik yang menyangkut tentang kompetensi profesional, dan kinerja dosen merupakan faktor penentu bagi kelancaran proses dan indeks prestasi yang dicapai mahasiswa. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh dosen dengan didukung kinerjanya, diharapkan mampu melaksanakannya tugasnya dengan baik, sehingga menghasilkan indeks prestasi kumulatif yang baik pula. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dan kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional dan kinerja dosen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa [Sundara, 2013].

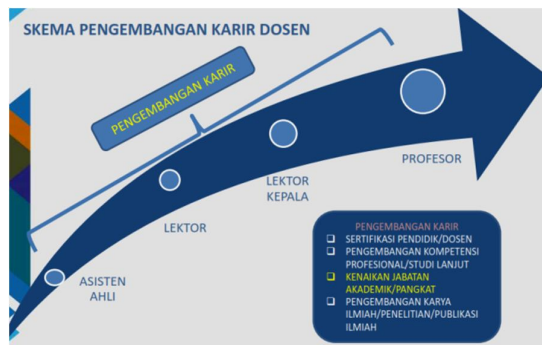
Secara simultan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen [Yahya, 2014]. Kompetensi memberikan kontribusi terhadap profesionalisme. Profesionalisme memberikan kontribusi terhadap

kinerja dosen. Kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen [Mukti, 2016]. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi, motivasi dan kesempatan karir terhadap kinerja dosen [Sundara, 2013]. Terdapat determinasi kompetensi, komitmen dosen dan terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen [Yuliantini, 2013].

Bertambahnya tingkat pendidikan menyebabkan kompesasi meningkat. Tingkat pendidikan yang tinggi akan memberikan kontribusi pada tingkat kompetensi dosen. Pengalaman seorang dosen akan meningkatkan kompensasinya. Pengalaman dosen profesional akan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dosen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja dosen profesional memberikan kontribusi secara signifikan terhadap strategi organisasi [Tiyanto, 2010].

Pengembangan Karir Dosen

Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, ideologi, dan intelektual serta IPTEK. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu para dosennya. Dosen sebagai tenaga profesional harus melakukan pengembangan profesi secara terus-menerus dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas diri [Yuliantini, 2013].



Gambar 2. Skema pengembangan karir dosen [Mukti, 2016]



Gambar 3. Perkembangan Dosen Kemristekdikti Berdasarkan Pendidikan Tertinggi [Ardianingsih, 2014]



Gambar 4. Sebaran Jabatan Fungsional Dosen Kemristekdikti [PDDIKTI, 2017]

Skema pada gambar 2 menunjukkan pengembangan karir dosen yang terdiri dari sertifikasi, pengembangan kompetensi/studi lanjut, kenaikan jabatan akademik/ pangkat dan pengembangan karya ilmiah/penelitian/ publikasi ilmiah. Kenaikan jabatan akademik/pangkat terdiri dari 4 tingkatan yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala dan professor (guru besar). Di sisi lain, grafik pada gambar 3 menunjukkan perkembangan jumlah dosen yang meningkat pada level S2 tetapi perkembangan pada level S3 masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan minat studi lanjut di jenjang

doktoral masih relatif perlu mendapatkan perhatian bersama. Perlu adanya kajian penyebab rendahnya minat ini. Grafik pada gambar 4 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepangkatan dosen, jumlah yang memiliki kepangkatan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen masih belum mengembangkan karirnya dari segi jabatan akademik/ pangkat.

Variabel pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen karir. Kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan karir hendaknya menjadi perhatian utama dari lembaga perguruan tinggi. Secara statistik, tidak terdapat perbedaan komitmen karir antara akademisi laki-laki dan perempuan [Rahayu, 2008].

Variabel komitmen memberikan kontribusi terbesar terhadap pengembangan profesi dosen. Kendala pengembangan diri salah satunya terlihat pada rendahnya komitmen dalam diri. Hal ini terlihat dari tingkat *turnover* dosen yang cukup tinggi, rendahnya loyalitas dosen terhadap pekerjaan maupun lembaga, serta rendahnya keinginan dosen untuk mengembangkan karirnya sebagai dosen [Yulianti, 2013].

Loyalitas Terhadap Lembaga

Mengingat banyaknya efek negatif yang bisa terjadi jika kepuasan kerja bawahan rendah, maka pimpinan perlu untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, memantau kemajuan dari bawahannya sehingga dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensi bawahan, serta menciptakan persaingan yang sehat antar bawahan sambil menjaga hubungan yang harmonis. Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan organisasi [Zagladi, 2014]. Hal ini berarti bahwa profesi dosen memiliki nilai loyalitas yang relatif tinggi pada organisasi atau lembaganya.

Sikap loyal berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi sikap loyal, maka kinerja dosen akan semakin baik. Sikap loyal berpengaruh positif terhadap kepuasan karier. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap loyal, maka kepuasan karier akan semakin baik. Kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan karier. Semakin tinggi kinerja dosen, maka kepuasan karier akan semakin baik. Kinerja dosen memediasi pengaruh sikap loyal terhadap kepuasan karier. Pengaruh sikap loyal terhadap kepuasan karier bukan merupakan pengaruh langsung, namun lebih pada pengaruh tidak langsung, yakni berpengaruh pada kinerja kemudian baru kinerja mempengaruhi kepuasan karir [Tukijan, 2014].

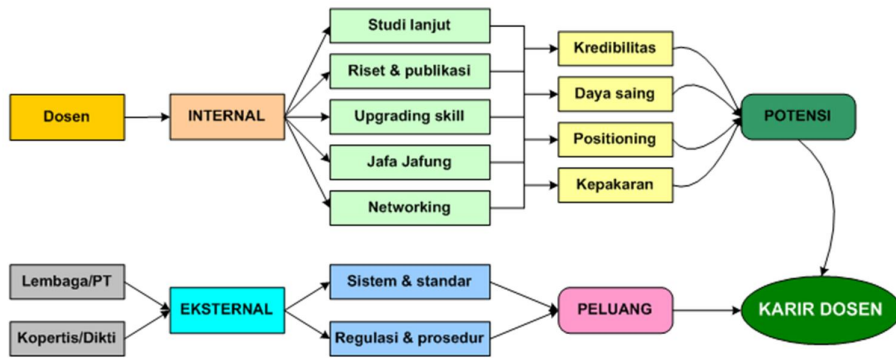
Analisis Situasi

Usaha dukungan organisasi sebaiknya dilakukan oleh lembaga, atasan, maupun rekan sejawat guna membantu dan mendukung dosen untuk mengembangkan profesinya. Tanpa adanya dukungan dari semua *stakeholder* di dalamnya maka dosen belum bisa optimal mengembangkan profesinya [Winarno, 2012].

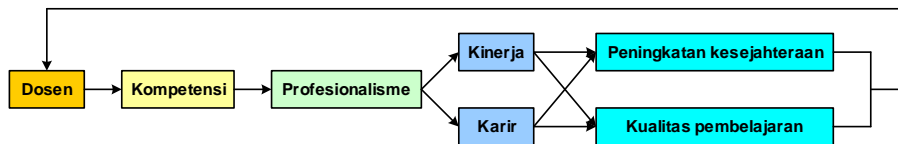
Keselarasan antara lembaga/instansi dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) atau dosen dapat membangun perencanaan lembaga yang pada akhirnya menentukan kebutuhan dosen. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas lembaga dan perencanaan SDM, antara lain globalisasi, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi dan perubahan komposisi angkatan kerja. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan SDM (dalam konteks ini diartikan sebagai dosen) semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan diversitas dosen membuktikan perlunya kebutuhan perencanaan SDM. Melalui rencana suksesi, jenjang karir dosen dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi [Ritawati, 2015].

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen perguruan tinggi adalah membuat perencanaan dan peningkatan mutu bagi seluruh dosen selama mereka berada dalam ruang lingkup perguruan tinggi. Untuk sebagian besar dosen, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perguruan tinggi dimana bernaung [Edy, 2017].

Banyak aspek yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan karir dosen. Seorang dosen harus mengembangkan kompetensi diri melalui studi lanjut, riset dan publikasi, peningkatan keahlian, pengembangan jabatan fungsional dan pengembangan jaringan kerja melalui organisasi profesi. Di sisi lain, terdapat faktor eksternal yang terkait dengan masalah sistem, standarisasi, regulasi dan kebijakan. Kompetensi dan karir dosen dapat disusun dalam bentuk skema pada gambar 5 berikut:



Gambar 5. Skema karir dosen



Gambar 6. Siklus pengembangan diri dosen

Pengembangan kompetensi seorang dosen akan berpengaruh terhadap tingkat profesionalismenya. Profesionalisme dosen akan meningkatkan kinerja dan dapat menjadi motivasi bagi peningkatan karirnya. Kinerja dan karir akan meningkatkan kualitas pembelajaran sebagai bentuk kontribusi positif bagi lembaga dimana dosen tersebut bernaung. Kinerja dan karir juga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diri seorang dosen juga akan memberikan pengaruh dan manfaat positif secara berkesinambungan terhadap dirinya sendiri.

Penutup

Pengembangan kompetensi dan karir dosen merupakan suatu hal yang penting dilakukan. Pengembangan ini dapat memberikan pengaruh dan manfaat bagi dosen itu sendiri, proses pembelajaran maupun peningkatan kualitas lembaga. Pengembangan ini adalah suatu siklus yang berkesinambungan. Pengembangan kompetensi dan karir dosen juga terkait dengan peran kelembagaan perguruan tinggi dan pemerintah. Untuk itu diperlukan sinergi berbagai pihak terkait untuk proses pengembangan ini untuk peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia

Daftar Pustaka

- Ardianingsih A, Yunitarini S, 2012, *Etika, Profesi Dosen dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis 10(01): 38-46
- Edy S, 2017, *Dampak Kinerja Dosen dengan Adanya Program Peningkatan Mutu Serta Motivasi Kerja di STIE Amkop Makassar*, Jurnal Ilmiah Aksi STIE Amkop Makassar 4(1): 384-389
- Hidayati N, 2016, *Perbandingan Jumlah PTN dan PTS Berdasarkan PDDIKTI*, <https://www.duniadosen.com>, diakses tanggal 16 April 2017
- Khatijah SA, Suwaldiman, 2016, *Kesadaran Dosen Akuntansi FE UII Terhadap Sertifikasi Profesi: Sebuah Analisis Deskriptif*, Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank (Sendi_U) ke-2: 869-878
- Mukti AG, 2016, *Kebijakan Tentang Pembinaan Karir Dosen*, Direktur Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi
- PDDIKTI, 2017, *Infografis Dosen dalam Angka - Lingkup Kemristekdikti*, diakses tanggal 16 April 2017

- Rahayu NS, 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Karir Ditinjau dari Aspek Perbedaan Jender, Studi Kasus: Akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta*, *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen* 10(1): 31-39
- Ritawati RA, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Guru/ Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal*, *Istinbath* XIV(16): 109-123
- Setyaningrum RPRM, Sundari S, 2014, *Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen*, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* 1(2): 157-174
- Sri Wartini, 2011, *Pengaruh Etika Profesi Terhadap Komitmen Profesi pada Dosen PTS di Semarang*, *Prestasi* 7(1): 25-32
- Sundara K, 2013, *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen Terhadap Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun Akademik 2012/2013*, *GaneÇ Swara* 7(2): 79-84
- Tiyanto PPH, 2010, *Kompetensi Dosen Hubungannya dengan Praktek Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*, *Akses: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5(9): 36-52
- Triyanto B, 2012, *Pengaruh Tantangan Pekerjaan dan Orientasi Karir Terhadap Kinerja Dosen*, *Widyatama* 21(2): 121-132
- Tukijan, Winarti E, 2014, *Analisis Kepuasan Karier dan Kinerja Dosen pada Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah di Semarang*, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* XXI(36)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Winarno A, Iskandar D, 2012, *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi, Motivasi dan Kesempatan Karir Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Telkom Bandung*, *Jurnal Manajemen Indonesia* 12(2): 121-130
- Yahya Z, Hidayati F, 2014, *Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)*, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 17(1): 104-126
- Yuliantini NPA, Natajaya N, Yudana IM, 2013, *Determinasi Kompetensi, Komitmen, dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung*, *e-Journal Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja*
- Zagladi AN, 2014, *Tingkat Kepuasan Kerja Sebagai Alasan Dosen Ingin Meninggalkan Organisasinya*, *Kindai* 10(2): 97-103