

MANAJEMEN PENINGKATAN PROFESIONALISME DOSEN DI PROVINSI BANTEN

Anis Fauzi

Fakultas Tarbiyah dan Adab
IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: jantera_anis@yahoo.com

Abstract

This article discusses the management of the improvement of lecturers' professionalism in Banten. There are some important research questions studied in thi article: (1) what are the aspects in management of the improvement of lecturers' professionalism in Banten?; (2) How is the implementation of the improvement of lecturers' professionalism in Banten?; (3) What are the problems and weaknesses faced by the management of the improvement of lecturers' professionalism in Banten?; and (4) What are the steps that will be done by the management university in improving the lecturers' professionalism in Banten in the future?

This research uses qualitative method. The descriptive study is used in analyzing the data. The data of this research are obtained from lecturers and university bureaucrats in The State Institute for Islamic Studies of LAIN "SMH" Banten, Islamic University of Syekh Yusuf Tangerang, and University of Sultan Ageng Tirtayasa Banten.

Keywords: *Banten, lecturers, professionalism, and management.*

Abstrak

Artikel ini membahas tentang manajemen peningkatan profesionalisme dosen di Provinsi Banten. Beberapa masalah penting yang akan dikaji dalam makalah ini adalah: (1) Mencakup apa saja Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen di Provinsi Banten, (2) Bagaimana penerapan dan hasil Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen di Provinsi Banten, (3) Masalah-masalah dan kelemahan apa yang dihadapi oleh Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen di Provinsi Banten, dan (4) Langkah-langkah apa saja yang dilakukan oleh Manajmen Perguruan Tinggi di Provinsi Banten dalam meningkatkan Profesionalisme Dosen di masa yang akan datang?

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah studi deskriptif. Adapun sumber data utama dalam tulisan ini diperoleh dari unsur dosen dan birokrat kampus di

Institut Agama Islam Negeri (LAIN) "Sultan Maulana Hasanuddin" Banten, Universitas Tangerang Syekh Yusuf Tangerang, dan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Kata Kunci: *Banten, dosen, profesionalisme, dan manajemen.*

A. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan lembaga penyedia jasa layanan masyarakat di bidang pendidikan. Jasa layanan ini sering dinyatakan (dalam bentuk janji) kepada masyarakat untuk diterima dan didukung¹. Kelangsungan hidup perguruan tinggi tidak bisa lepas dari masyarakat pendukung maupun masyarakat yang berkepentingan dengannya (*stakeholder*). Masyarakatlah yang memberi masukan sumber daya dan dana yang diperlukan bagi penyelenggaraannya, dan masyarakat pula yang nantinya akan menerima atau memanfaatkan hasil pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi.

Sejalan dengan peran perguruan tinggi yang demikian strategis di masyarakat, akademisi haruslah berdiri di garda depan dalam penegakan moral, khususnya moral akademik. Moral akademik menyangkut seluruh komponen kampus: mahasiswa, dosen, dan tenaga administrasi. Aplikasinya pun menyangkut relasi dan interaksi warga kampus, baik internal maupun eksternal; mahasiswa dengan dosen, mahasiswa dengan mahasiswa, dosen dengan dosen, dan antara warga kampus dengan masyarakat umum².

Salah satu faktor terpenting dalam manajemen perguruan tinggi adalah faktor dosen. Pentingnya kedudukan dosen dalam dunia pendidikan nasional mendapat pengakuan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Diantaranya menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Guru dan Dosen tahun 2005³, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan Pasal 72 Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005, disebutkan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih,

melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Berdasarkan Permendiknas Tahun 2010 tentang Beban Kerja Dosen⁴, diperoleh keterangan sebagai berikut: Tugas pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan. Tugas pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.

Dosen yang menduduki jabatan struktural, beban tugasnya diatur oleh pemimpin perguruan tinggi. Pengaturan tugas ini harus memenuhi syarat: (1) Berdasarkan surat keputusan pemimpin perguruan tinggi; (2) Dilaporkan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi; (3) Berlaku selama dosen yang bersangkutan menjabat; serta (4) Tidak menimbulkan gejolak pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS. Pemimpin perguruan tinggi bertugas mengevaluasi beban kerja dosen dan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara berkelanjutan di perguruan tinggi yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya.

Provinsi Banten terbentuk pada tanggal 4 Oktober 2000⁵, berdasarkan Undang-Undang Nomor 32.Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten. Sebelum menjadi sebuah Provinsi, Banten merupakan bagian Barat dari Wilayah Pembangunan Provinsi Jawa Barat, sekaligus berstatus sebagai Karesidenan, yang membina pemerintah daerah Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang dan Kota Cilegon. Setelah terbentuknya Provinsi Banten, wilayah binaannya terdiri atas daerah otonomi: Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, Kota Cilegon, Kota Serang, dan Kota Tangerang Selatan.

Persyaratan beban kerja dosen sekurang-kurangnya 12 SKS dan sebanyak-banyaknya 16 SKS sulit terlaksana pada perguruan tinggi di

Banten. Mengingat banyak dosen di perguruan tinggi swasta yang berstatus sebagai dosen tidak tetap, dengan beban kerja rata-rata sekitar 6 SKS. Bagi dosen di perguruan tinggi negeri, beban kerja mereka bisa mencapai lebih dari 16 SKS, karena kelasnya paralel (ada kelas A, B, C, D dan E), dan membina sekitar 3 mata kuliah. Dengan demikian, muncul masalah: bagi dosen di perguruan tinggi swasta akan kekurangan jam mengajar; Bagi dosen di perguruan tinggi negeri justru kelebihan jam mengajar. Kedua fenomena tersebut menimbulkan masalah pada beban kerja dosen.

Permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius, khususnya bidang pendidikan perguruan tinggi adalah upaya untuk dapat meningkatkan mutu *input* (rekrutment dosen), *process* (perkuliahan), dan *out put* (dosen profesional) pendidikan di lingkungan perguruan tinggi di Provinsi Banten.

Akar masalahnya adalah beban kerja dosen bervariasi, ada yang hanya mencapai 4 - 6 sks, ada yang mencapai 10 - 12 sks, dan ada pula yang mencapai 14 - 16 sks. Padahal, idealnya seorang dosen memiliki beban kerja sebanyak 12 sks dalam satu semester.

Di wilayah Provinsi Banten terdapat tiga perguruan tinggi yang sedang giat melaksanakan tridharma perguruan tingginya yaitu: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) "Sulthan Maulana Hasanuddin" Banten, Universitas Islam Syekh Yusuf (UNIS) Tangerang, dan Universitas Negeri Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) Serang.

Perkembangan dosen pada tiga perguruan tinggi tersebut mendapat perhatian dari penulis. Adapun aspek kajian yang akan dikembangkan lebih jauh dalam tulisan ini adalah mengenai aspek Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen.

Dalam sejumlah aspek, banyak disoroti kelemahan perguruan tinggi di Provinsi Banten yang belum mampu menunjukkan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara seimbang dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga perguruan tinggi di Provinsi Banten ke depan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih kreatif dan inovatif serta mampu mempercepat pembangunan daerah, khususnya dalam faktor dosen.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang: MANAJEMEN PENINGKATAN PROFESIONALISME DOSEN DI PROVINSI BANTEN. Pengkajian ini akan dilakukan pada tiga perguruan tinggi di Provinsi Banten, yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) "Sultan Maulana Hasanuddin" Banten, Universitas Islam Syekh Yusuf (UNIS)

B. Pembahasan

1. Analisis Teori Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan sistematis, logis, obyektif dan rasional yang harus dilakukan oleh pemimpin untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah-masalah manajemen secara terpadu, menelaah kemudian memecahkannya secepat mungkin. Adapun yang dianalisis menyangkut segi konseptual maupun segi teknisnya.

Selanjutnya manajemen diperlukan untuk pekerjaan pimpinan secara fungsional atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas *Planning, Organizing, Coordinating, Commanding, dan Controlling*⁶.

Perencanaan (*planning*) berarti penentuan sasaran sebagai pedoman kinerja organisasi di masa depan dan penetapan tugas-tugas serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam perencanaan untuk mencapai tujuan, tidak hanya merencanakan sumber daya manusia saja, melainkan juga merencanakan sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar untuk menghasilkan manusia yang berkualitas. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010⁷ menyatakan bahwa pendidikan tinggi bertujuan membentuk insan yang: 1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; 2) sehat, berilmu dan cakap; 3) kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri, dan berjiwa wirausaha; 4) toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis, dan bertanggungjawab, serta 5) menghasilkan produk-produk ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, atau olah raga yang memberikan kemaslahatan bagi masyarakat, bangsa, negara, umat manusia dan lingkungan.

Perencanaan kinerja merupakan antisipasi dalam melakukan kegiatan organisasi untuk merealisasikan visi perguruan tinggi. Dalam perencanaan perlu dipertimbangkan faktor lingkungan sekitar mengingat situasi kehidupan saat ini sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Sehingga yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan profesionalisme dosen adalah rekrutmen tenaga dosen yang bidang keahliannya sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi dalam rangka melaksanakan visi dan misi perguruan tinggi tersebut.

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan cerminan dari penyelesaian rencana yang melibatkan penetapan tugas, pengelompokan tugas dalam unit-unit. Pelaksanaan manajemen di perguruan tinggi harus bisa meningkatkan kualitas perkuliahan dan kualitas sarana prasarana yang dilaksanakan oleh masing-masing bidangnya ditambah dengan pemimpin yang visioner.

Mengingat pada masa mendatang tidak hanya mengandalkan sisi kuantitas saja, tetapi sudah waktunya untuk berorientasi pada kualitas, baik kualitas dosen, kualitas perkuliahan maupun kualitas pengelolaan sarana prasarana. Dengan demikian, diperlukan kepemimpinan perguruan tinggi yang visioner menjadi penting mengingat kepemimpinan bisa menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan melalui organisasi.

Pelaksanaan peningkatan kualitas dosen tersebut melalui (1) studi lanjut ke jenjang S-2 maupun ke jenjang S-3; (2) peningkatan kepangkatan akademik, dari Asisten Ahli ke Lektor, dari Lektor ke Lektor Kepala, serta dari Lektor Kepala ke Guru Besar; (3) Melaksanakan pelatihan, pembinaan, dan seminar-seminar.

Setelah rencana ditetapkan dengan cermat dan siap pula untuk dilaksanakan, maka tugas pemimpin mengatur dan memimpin pelaksanaannya (*coordinating*) adalah kegiatan dan fungsi manajemen yang dilakukan dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyelaraskan orang-orang dan pekerjaannya, sehingga semuanya berlangsung tertib.

Commanding merupakan kegiatan dalam manajemen tentang bagaimana memberi motivasi dan mengarahkan sumber daya manusia, khususnya dosen, agar berkeinginan dan bergerak untuk mencapai tujuan perguruan tinggi yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang mengusahakan agar kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana, instruksi, pedoman, patokan, peraturan atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses manajemen untuk meningkatkan kinerja dosen, kualitas perkuliahan dan kualitas pengelolaan sarana prasarana dalam rangka peningkatan profesionalisme dosen.

2. Analisis Teori Motivasi

Dalam menganalisis manajemen peningkatan profesionalisme dosen di Provinsi Banten, penulis menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow⁸ yang menyatakan bahwa manusia akan

selalu berupaya untuk memenuhi dulu kebutuhan dasar (fisik), seperti makan, minum, dan seks; untuk selanjutnya secara bertahap memenuhi kebutuhan lainnya. Tingkatan kebutuhan tersebut secara bertahap dapat dilalui manusia dan tidak mungkin meloncat-loncat. Orang tidak akan termotivasi untuk memenuhi tuntutan harga diri, bila kebutuhan untuk makan, minum, seks, perumahan, dan cinta belum terpenuhi.

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow terdiri dari lima tingkatan. Tingkatan paling dasar adalah kebutuhan fisiologi manusia, seperti makan, minum, dan seks. Tingkatan kebutuhan kedua adalah keamanan, seperti perlunya manusia punya tempat berlindung seperti rumah. Tingkatan kebutuhan ketiga adalah cinta atau kasih sayang. Tingkatan kebutuhan keempat adalah harga diri; dan Tingkatan kebutuhan kelima adalah aktualisasi diri.

Kebutuhan pertama adalah kebutuhan fisiologi manusia, seperti makan, minum, dan seks. Analisis ini diperlukan untuk memahami prakondisi dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Bahwa seorang dosen akan mampu melaksanakan kegiatan perkuliahan dengan baik apabila telah terpenuhi secara minimal kebutuhan makan dan minum. Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi harus membuat kantin didalam lingkungan kampus. Dengan cara demikian, dosen, karyawan maupun mahasiswa bisa sarapan terlebih dahulu sebelum melakukan aktivitas kesehariannya, seperti mengajar dan melayani mahasiswa ataupun mengikuti kegiatan perkuliahan.

Tingkatan kebutuhan kedua adalah kebutuhan keamanan, seperti perlunya manusia punya tempat berlindung seperti rumah. Analisis ini diperlukan untuk memahami kehidupan rumah tangga setiap dosen, bahwa dosen yang sudah memiliki rumah sendiri berbeda karakternya dengan dosen yang hidup di rumah kontrakan atau rumah kost. Sebaiknya seorang dosen mempunyai rumah sendiri secara resmi.

Tingkatan kebutuhan ketiga adalah cinta atau kasih sayang. Analisis ini digunakan untuk memahami rasa kasih sayang seorang dosen kepada mahasiswa maupun kepada sesama dosen, termasuk didalamnya kasih sayang kepada anak dan istri atau suami. Seorang dosen perlu memiliki jiwa kasih sayang terhadap mahasiswa agar terjadi komunikasi yang jelas dan terarah terutama selama perkuliahan berlangsung. Kasih sayang seorang dosen perlu pula ditunjukkan terhadap rekan dosen lainnya agar sesama dosen tidak saling menyalahkan tentang pemahaman suatu konsep keilmuan tertentu.

Kasih sayang seorang dosen kepada anggota keluarganya juga perlu diupayakan agar tercipta kehidupan rumah tangga yang harmonis.

Tingkatan kebutuhan keempat adalah harga diri. Analisis ini digunakan untuk memahami tingkat harga diri seorang dosen, terutama menyangkut penguasaan dosen terhadap konsep, teori, dan implementasi ilmu pengetahuan yang menjadi bidang keahliannya. Kalau penguasaan keilmuan tersebut masih terbatas, maka seorang dosen harus mampu meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dan teknologinya melalui pelatihan, workshop dan seminar.

Tingkatan kebutuhan kelima adalah aktualisasi diri. Analisis ini digunakan untuk memahami tingkat penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang dimiliki oleh seorang dosen sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuninya. Dosen yang menekuni sebuah bidang ilmu akan membentuk kepribadian tertentu sebagaimana pengaruh bidang ilmu tersebut.

Selanjutnya teori motivasi yang dikemukakan oleh David C. Mc Clelland (1961) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer ataupun dosen yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya juga rendah. Ternyata motivasi berprestasi seseorang sangat berhubungan dengan dua faktor, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang akan mempunyai motivasi berprestasi tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa.

Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Menurut Mc Clelland⁹, ada tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement*) merupakan dorongan untuk mengungguli atau untuk berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar untuk meraih kesuksesan. Kebutuhan ini, pada hirarki Maslow, terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggungjawab atas pemecahan masalah.

n-Ach adalah motivasi untuk berprestasi. Karena itu seorang dosen akan berusaha mencapai prestasi tertingginya. Pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis, tetapi menantang kemajuan dalam pekerjaan. Dosen perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Mc Clelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-Pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Dosen memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

n-Afi adalah kebutuhan untuk bersahabat. Seorang dosen butuh mitra kerja dalam menghasilkan pokok-pokok pikiran tertentu maupun mewujudkan beberapa hasil pemikirannya. Oleh karena itu, sangat dimungkinkan seorang dosen membangun kemitraan dengan cara menjadi anggota organisasi profesi tertentu, seperti Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) maupun Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)¹⁰. Kedua organisasi tersebut memiliki kesamaan dalam memberdayakan tenaga pendidik untuk membangun dan mengembangkan dunia pendidikan menuju pencapaian cita-cita pembangunan nasional. Perbedaan keduanya terletak pada personal keanggotaannya, mayoritas anggota PGRI adalah guru dan birokrat pendidikan pada level pendidikan dasar dan menengah. Selanjutnya mayoritas anggota ISPI adalah dosen sebagai pendidik dan ilmuwan serta birokrat pendidikan pada level pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut. Akibatnya akan mempengaruhi

perilaku dirinya dalam bekerja atau mengelola organisasi. Karakteristik dan sikap motivasi berprestasi ala Mc Clelland antara lain: Pencapaian lebih penting daripada materi. Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.

Kebutuhan manusia yang pertama adalah kebutuhan untuk berprestasi, analisis ini digunakan untuk memahami tentang seberapa besar motif berprestasi di kalangan dosen di Provinsi Banten dalam hal melaksanakan kegiatan perkuliahan didalam kelas serta mengembangkan bahan ajar dan konsep-konsep keilmuan tertentu, melakukan penelitian mandiri maupun kelompok, menghasilkan karya tulis hasil pemikiran ilmiah, serta kemampuan melakukan tindakan sosial untuk kepentingan pengabdian kepada masyarakat.

Kebutuhan manusia yang kedua adalah kebutuhan untuk kekuasaan. Analisis ini digunakan untuk memahami tentang kesiapan seorang dosen untuk menerima dan melaksanakan tugas tambahan tertentu, selain sebagai dosen, misalnya sebagai ketua jurusan ataupun sekretaris jurusan, sebagai dekan ataupun pembantu dekan bidang akademik, bidang keuangan, kepegawaian serta sarana dan prasarana atau bidang kemahasiswaan dan alumni.

Kebutuhan manusia yang ketiga adalah kebutuhan untuk berafiliasi, analisis ini digunakan untuk memahami tentang kemampuan dosen dalam membangun jaringan kerja didalam kampus maupun diluar kampus. Jaringan kerja didalam kampus menyangkut tentang hubungan dosen dengan dosen lainnya yang membina mata kuliah yang sama, hubungan dosen dengan dosen lainnya dalam satu jurusan dan satu fakultas, serta hubungan dosen dengan birokrat kampus yang ada. Jaringan kerja diluar kampus menyangkut tentang kemampuan melaksanakan kerjasama dengan pemerintah daerah kabupaten dan kota di wilayah Provinsi Banten, termasuk dengan pemerintah daerah Provinsi Banten.

3. Analisis Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia¹¹. Adapun langkah-langkah manajemen SDM tersebut adalah sebagai berikut:

a. Recruitment

Recruitment (rekrutmen) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perguruan tinggi. Sumber karyawan berasal dari sumber internal dan juga sumber eksternal. Sumber internal yakni karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong, ditarik dari karyawan yang telah ada didalam perguruan tinggi¹².

Dalam penelitian ini, sumber internal tenaga dosen diambil dari tenaga administrasi yang sudah memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi dosen, diantaranya kualifikasi ijazah minimal lulusan S-2 dan bidang keilmuannya sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Selain itu, sumber internal yang bersifat horizontal adalah adanya beberapa tenaga pengawas di sekolah atau di madrasah yang telah memenuhi persyaratan serta mengajukan permohonan mutasi untuk menjadi tenaga dosen. Selanjutnya, sumber eksternal tenaga dosen berasal dari pelamar yang berminat menjadi dosen, yang harus mengikuti proses seleksi administrasi, tes tertulis, dan tes lisan atau wawancara, serta pegawai dari instansi lain yang mengajukan mutasi, berminat dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai tenaga dosen. Pada umumnya prasyarat menjadi tenaga calon dosen adalah: memiliki kualifikasi ijazah minimal S-2, memiliki pengalaman sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi minimal dua tahun, dan memenuhi formasi bidang ilmu yang dibutuhkan. Selanjutnya syarat umum penerimaan tenaga dosen melalui jalur mutasi adalah: Memiliki kualifikasi akademik minimal S-2, memiliki golongan kepegawaian minimal golongan III/c, memiliki kepangkatan edukatif minimal Lektor, serta memenuhi formasi bidang keahlian yang dibutuhkan oleh perguruan tinggi.

b. Selection

Selection (seleksi) adalah usaha pertama yang harus dilakukan perguruan tinggi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perguruan tinggi¹³. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melakukan pekerjaan sebagai tenaga dosen.

Dalam penelitian ini, proses seleksi penerimaan dosen dilakukan secara ilmiah yakni didasarkan kepada *job specification* (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Pada umumnya seleksi penerimaan

dosen baru dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut: pemberitahuan melalui media massa, seleksi administrasi surat-surat lamaran, pembagian nomor tes, pelaksanaan tes tertulis, pelaksanaan tes lisan/wawancara, dan pelaksanaan tes kemampuan mengajar, serta penentuan keputusan diterima atau tidak diterima sebagai tenaga dosen. Pada umumnya tes tertulis calon tenaga dosen mencakup: Tes Potensi Akademik, Bahasa Inggris, serta tes substansi bidang keilmuan yang dibutuhkan.

c. Maintenance

Maintenance (perawatan) berkaitan dengan upaya untuk memelihara dan mempertahankan personil yang produktif, agar mereka tetap setia terhadap organisasi. Fungsi perawatan dapat dilakukan melalui berbagai program, misalnya perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), pembagian kerja dan pemberdayaan kompetensi yang adil, perencanaan karier yang dikomunikasikan secara jelas untuk merangsang peningkatan kinerja¹⁴.

Dalam penelitian ini, perawatan tenaga dosen dilakukan melalui sejumlah kegiatan yang sudah terprogram, seperti pelatihan metodologi penelitian, pelatihan penulisan karya ilmiah, workshop pengelolaan jurnal ilmiah, workshop pengembangan kurikulum tingkat jurusan/program studi, seminar nasional dan regional, serta diskusi dosen secara periodik.

d. Placement

Placement (penempatan) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas organisasi baru dapat dilakukan, jika semua pekerjaan ada pekerjaanya¹⁵.

Dalam penelitian ini, penempatan seorang pegawai menjadi tenaga dosen dilakukan secara bertahap, yakni diberikan tugas sebagai tenaga pengajar terlebih dahulu selama satu hingga dua tahun, kemudian mengajukan usulan kepangkatan edukatif pada jenjang Asisten Ahli pada mata kuliah tertentu. Proses pengajuan menjadi tenaga dosen dengan jabatan akademik tertentu, harus melalui proses pembinaan dan pengembangan oleh dosen senior yang bidang keahliannya sejenis. Setelah ditetapkan menjadi tenaga dosen dengan pangkat edukatif tertentu, tenaga kerja yang bersangkutan masih harus bekerja dengan pembinaan khusus oleh dosen seniornya serta

pengembangan karier oleh pimpinan jurusan atau program studi yang terkait.

e. Development

Development (pengembangan) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan¹⁶.

Dalam penelitian ini, pengembangan kemampuan teknis tenaga dosen pada umumnya dilakukan melalui program kerja pimpinan jurusan atau program studi, program kerja pimpinan fakultas, program kerja lembaga jaminan mutu, dan program kerja pimpinan institut atau universitas. Pada umumnya program kerja tingkat jurusan atau program studi tentang pengembangan tenaga dosen adalah: mendorong studi lanjut ke jenjang S-2 dan S-3 sesuai dengan bidang keilmuan dosen, mengikuti program penelitian tingkat universitas, regional dan nasional. Program kerja tingkat fakultas, pada umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan berbahasa asing dan kemampuan penguasaan metodologi pembelajaran di perguruan tinggi, bagi dosen diluar fakultas kependidikan dan tarbiyah. Selanjutnya program kerja tingkat universitas pada umumnya berupa pengiriman tenaga dosen keluar negeri dalam rangka pendidikan *post* doktor dan pertukaran dosen dengan perguruan tinggi tertentu melalui program kerjasama antar dua negara maupun antar dua perguruan tinggi tersebut.

f. Separation

Separation (pemberhentian) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu perguruan tinggi. Pemberhentian (PHK) disebabkan oleh keinginan perguruan tinggi, keinginan karyawan, kontrak kerja habis, peraturan perburuhan, pensiun, atau meninggal dunia¹⁷.

Dalam penelitian ini, seorang dosen akan menghadapi masa pensiun apabila usianya sudah mencapai 65 tahun. Beberapa orang dosen bisa mencapai masa pensiun pada usia 70 tahun, apabila dirinya menjadi staf pengajar di program pascasarjana pada perguruan tinggi induknya. Selain itu, ada pula beberapa dosen yang bisa mencapai masa pensiun dalam umur diatas 70 tahun, apabila yang bersangkutan masih dianggap mampu memberikan pendidikan dan pengajaran,

pelatihan dan penelitian, serta rangkaian program kerja pengabdian pada masyarakat dengan sebutan Guru Besar Emiritus.

4. Analisis SWOT

Analisis *SWOT* adalah salah satu tahap dalam manajemen strategis yang merupakan pendekatan analisis lingkungan. Proses penilaian kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan secara umum menunjuk pada dunia bisnis sebagai analisis *SWOT*. Analisis *SWOT* menyediakan para pengambil keputusan organisasi akan informasi yang dapat menyiapkan dasar dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

Pada umumnya, penerapan manajemen strategis dengan cara mengembangkan pendekatan *SWOT* (*strengths* = segala kekuatan, *weaknesses* = segala kelemahan, *opportunities* = sejumlah peluang, dan *threats* = sejumlah ancaman). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, manajemen strategis dengan pendekatan *SWOT* digunakan untuk memahami perkembangan kinerja dosen dari seluruh jenjang kepegangatan akademik, seluruh kualifikasi akademik, dan semua dosen yang sudah mengikuti sertifikasi maupun yang belum mengikuti sertifikasi dosen.

Analisis *SWOT* merupakan salah satu analisis pilihan yang sudah sangat populer. Didalam analisis *SWOT*, faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan disusun sesuai dengan urutan rangkingnya¹⁸.

Selanjutnya fokus peningkatan profesionalisme dosen di Provinsi Banten adalah manajemen kinerja, kualitas perkuliahan dan kualitas sarana prasarana dalam menunjang dan mendukung manajemen peningkatan Profesionalisme Dosen. Fokus strategi tersebut dilaksanakan melalui *in put, process, out put* dan *out come*. Dengan melalui mekanisme tersebut diharapkan akan mendapatkan hasil yang optimal dan mempunyai dampak yang berguna bagi perguruan tinggi di Provinsi Banten maupun bagi pengguna lulusannya.

5. Pengendalian Mutu Total

Fokus utama dari pengendalian mutu total adalah masalah mengapa. Kemudian masalah bagaimana, tetapi tidak melepaskan masalah mengapa. Kegiatan untuk mengidentifikasi sebab-sebab adanya kekurangan atau kelemahan terus dilakukan untuk kemudian mencari cara-cara memperbaikinya¹⁹.

Dengan menerapkan sistem mutu total, semua personalia akan mengetahui dan menyadari tugas serta peranannya dalam menghasilkan lulusan yang bermutu. Mereka akan mengetahui bahwa lulusan yang bermutu dihasilkan oleh proses pendidikan yang bermutu pula. Proses pendidikan yang bermutu bukan hanya berupa pelaksanaan proses belajar mengajar, melainkan juga sistem manajemen pendidikan yang bermutu, baik manajemen personalia, sarana pendidikan, biaya pendidikan maupun kerjasama dengan pihak luar. Proses pendidikan yang bermutu membutuhkan *diagnosis* dan penyempurnaan terus menerus.

Total Quality Management (TQM) adalah suatu keinginan untuk selalu mencoba mengerjakan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya sejak awal. *TQM* menegaskan bahwa setiap orang yang berada didalam organisasi harus terlibat dalam upaya melakukan peningkatan secara terus menerus. Program-program *TQM* tidak harus menggunakan nama *TQM*. Beberapa organisasi memasukan filosofi *TQM* dengan menggunakan nama-nama yang mereka pilih.

6. Analisis Teori Pemberdayaan

Selanjutnya teori pemberdayaan dari Barnes menjelaskan bahwa manusia memiliki perbedaan kemampuan, dan pemberdayaan hanya dapat dilakukan apabila manusia telah mencapai kondisi tertentu. Untuk mencapai kondisi tertentu tersebut Barnes menyebutnya dengan "Persamaan Pemampuan"²⁰.

Persamaan kemampuan tersebut berbunyi sebagai berikut:

- a) Kalau seorang karyawan tidak tahu apa yang harus dikerjakan.... komunikasikan.
- b) Kalau seorang karyawan tidak tahu cara mengerjakannya ... beri latihan.
- c) Kalau seorang karyawan tidak ingin mengerjakan... beri motivasi.
- d) Kalau seorang karyawan tahu apa yang harus dikerjakan, berkompentensi dan memiliki motivasi untuk mengerjakan ... berdayakan.
- e) Kalau seorang karyawan sudah mengerjakan dan memenuhi standar beri penghargaan.

Selanjutnya Clutterbuck²¹ memberikan beberapa definisi tentang pemberdayaan, antara lain:

- a) Upaya menemukan cara-cara baru untuk memusatkan kekuasaan di tangan orang-orang yang sedang membutuhkannya untuk melaksanakan pekerjaan

- b) Memberikan kewenangan, tanggungjawab, sumber-sumber dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk masing-masing tugas.
- c) Pendelegasian tanggungjawab atas pembuatan keputusan sampai sejauh mungkin di bawah lini manajemen.
- d) Peralihan kekuasaan secara terkendali dari manajemen ke karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan secara keseluruhan.
- e) Upaya menciptakan situasi dan kondisi dimana orang-orang bisa menggunakan kualitas-kualitas dan kemampuan-kemampuan mereka di tingkat maksimum untuk mewujudkan tujuan-tujuan bersama, baik tujuan kemanusiaan maupun tujuan yang berorientasi pada laba.
- f) Energi psikologis yang mengaktifkan kita.

Clutterbuck menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu istilah dalam memotivasi dan membiarkan masing-masing individu untuk mengambil tanggung jawab dalam memperbaiki cara melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

7. Keunggulan, Permasalahan, dan Langkah Antisipatif

Keunggulan civitas akademika IAIN “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten adalah memiliki sejarah perkembangan yang panjang, berdiri sejak tahun 1961. Kemudian mengalami tahap-tahap perkembangan yang semakin lama semakin bagus: tahun 1961-1963 menjadi cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; tahun 1963-1967 menjadi Cabang IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta; tahun 1967-1997 menjadi cabang IAIN Sunan Gunung Djati Bandung; tahun 1997 menjadi STAIN “Sultan Maulana Hasanuddin Banten” Serang; dan tahun 2004 menjadi IAIN “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten; serta tahun 2011 memiliki Program Pascasarjana (S-2) Program Studi Pendidikan Agama Islam dan Hukum Keluarga Islam. Selanjutnya kekuatan IAIN “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten adalah memiliki delapan orang guru besar, yang tersebar di bidang Hukum Islam (MA Tihami, E. Syibly Syarjaya, dan Yunus Gozali), di bidang Pemikiran Islam (Utang Ranuwijaya, Fauzul Iman, dan Udi Mufrodi), serta di bidang Pendidikan Islam (Encep Syarifuddin dan Ilzamudin Ma'mur). Selain itu, IAIN “SMH” Banten juga memiliki jumlah mahasiswa yang banyak, terutama pada Jurusan Pendidikan Agama Islam, Jurusan Tadris Bahasa Inggris, dan Jurusan Ekonomi Islam.

Keunggulan civitas akademika UNIS Tangerang adalah sudah memiliki Program Pascasarjana sejak tahun 2000, dengan membuka Program Studi Ilmu Administrasi. Selain itu, UNIS Tangerang juga memiliki 30 Guru Besar Tidak Tetap yang khusus mengajar di level pascasarjana (S-2). Selanjutnya kekuatan UNIS Tangerang adalah memiliki banyak mahasiswa yang sebagian besar juga bekerja sebagai pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Selain itu, UNIS Tangerang juga memiliki Dosen Tidak Tetap yang bekerja di kantor Pemerintahan Daerah Kota Tangerang.

Keunggulan civitas akademika UNTIRTA Serang adalah memiliki penawaran fakultas, jurusan, program studi, program vokasional, dan program pascasarjana yang variatif; Civitas akademika UNTIRTA juga telah memiliki lahan pengembangan yang sangat luas (puluhan hektar) di kawasan Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang untuk kepentingan pengembangan kampus ke depan. Selanjutnya kekuatan utama UNTIRTA Serang terletak pada peminat calon mahasiswa yang membludak, baik dari kalangan lulusan SLTA (untuk kelas reguler) maupun dari kalangan karyawan (kelas non-reguler).

Permasalahan yang dihadapi oleh civitas akademika IAIN "SMH" Banten adalah: lahan yang dimiliki hanya sekitar 5000 meter atau setengah hektar, terlalu sempit untuk pengembangan perguruan tinggi dengan status institut. Selanjutnya kelemahan umum dari civitas akademika IAIN "SMH" Banten adalah para alumninya banyak yang bekerja sebagai guru, terutama guru agama. Kelemahan lainnya para alumni IAIN "SMH" Banten sangat menginginkan menjadi pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Masalah utama yang dihadapi civitas akademika UNIS Tangerang adalah Jumlah Dosen Tidak Tetap lebih banyak daripada jumlah Dosen Tetap, sehingga proses penjadwalan maupun proses perkuliahannya banyak dipengaruhi oleh agenda kerja dosen di tempat kerja utamanya, yakni di Pemerintahan Daerah Kota Tangerang. Masalah pokok lainnya adalah motivasi melakukan penelitian dan membuat karya tulis ilmiah di kalangan dosen masih terbatas. Selanjutnya kelemahan utama civitas akademika UNIS Tangerang adalah belum ada program kerja yang jelas menyangkut studi lanjut bagi dosen dan karyawan, sehingga sebagian dosen dan karyawan belum tertarik untuk melanjutkan studi ke jenjang S-2 maupun S-3.

Masalah utama yang dihadapi oleh civitas akademika UNTIRTA Serang adalah: Pertama, masih banyaknya dosen yang berijazah S-1 atau belum menyelesaikan program studi S-2; Kedua, Jumlah dosen

yang memiliki kualifikasi akademik S-3 masih terbatas; serta Ketiga, jenjang kepangkatan dosen masih terkonsentrasi pada jenjang Lektor. Selanjutnya kelemahan umum civitas akademika UNTIRTA Serang adalah: Pertama, lebih menyukai melaksanakan dharma pendidikan dan pengajaran daripada dharma penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat; Kedua, masih memiliki pejabat kampus yang kualifikasi ijazahnya tidak cocok dengan prasyarat jabatan yang dimilikinya; serta Ketiga, motif berprestasi akademik yang tinggi di kalangan mahasiswa masih terbatas dibandingkan dengan motif berprestasi di luar bidang akademik, seperti bidang seni dan bidang olah raga.

Sehubungan dengan adanya beberapa keunggulan, kekuatan, masalah, dan kelemahan di atas, maka *langkah antisipatif* yang perlu dilakukan oleh civitas akademika IAIN "SMH" Banten adalah: Pertama, memperbanyak jumlah dosen yang mempunyai kepangkatan akademik Guru Besar, dengan bidang ilmu yang variatif; Kedua, mempertahankan dominasi dan daya tarik masyarakat Banten terhadap tiga jurusan/program studi yang utama, yaitu Pendidikan Agama Islam, Tadris Bahasa Inggris, dan Ekonomi Islam; dan Ketiga, segera menyediakan lahan yang lebih luas untuk pengembangan kampus ke depan.

Sehubungan dengan adanya beberapa keunggulan, kekuatan, masalah, dan kelemahan di atas, maka *langkah antisipatif* yang perlu dilakukan oleh civitas akademika UNIS Tangerang adalah: Pertama, membuka program perkuliahan kelas reguler dan kelas karyawan, dengan biaya, prosedur dan waktu perkuliahan yang berbeda; Kedua, perlu segera dibuat aturan yang jelas tentang studi lanjut bagi dosen dan karyawan UNIS Tangerang, terutama mengenai faktor biaya, lokasi studi lanjut, dan kewajiban setelah selesai studi lanjut; serta Ketiga, perlu penambahan jumlah Dosen Tetap dan juga pengurangan jumlah Dosen Tidak Tetap, sehingga terjadi persaingan sehat antar kedua kelompok dosen tersebut.

Sehubungan dengan adanya beberapa keunggulan, kekuatan, masalah, dan kelemahan di atas, maka *langkah antisipatif* yang perlu dilakukan oleh civitas akademika UNTIRTA Serang adalah: Pertama, perlu diselenggarakan berbagai lomba kreativitas mahasiswa di bidang keilmuan, bidang olah raga dan bidang kesenian, dalam rangka menyambut hari Sumpah Pemuda/Bulan Bahasa; Kedua, pada jurusan manajemen perlu dipertimbangkan untuk membuka kelas internasional, setelah mendapatkan Sertifikat ISO; Ketiga, dosen-dosen muda perlu dipacu untuk mempercepat penyelesaian studinya,

baik jenjang S-2 maupun jenjang S-3; serta Keempat, perlu motivasi khusus kepada dosen yang sudah memiliki ijazah S-3 untuk mengajukan usulan kepangkatan akademik menuju Guru Besar pada bidang ilmu tertentu.

Baik bagi civitas akademika Institut Agama Islam Negeri “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang maupun Universitas Negeri Sultan Ageng Tirtayasa Serang, peningkatan profesionalisme dosen dapat pula dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Secara formal, melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, baik ke jenjang S-2 maupun ke jenjang S-3, serta mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan.
- b. Secara informal, menjadi petugas acara *ceremonial* di masyarakat, seperti prosesi akad nikah, tasyakuran, tahlilan, dan Peringatan Hari Besar Islam.
- c. Secara pribadi, setiap dosen perlu menambah wawasan pengetahuan sesuai bidang keahliannya dengan cara membaca buku referensi terbaru, mengunduh artikel terbaru yang ditemukan di internet pada program *google*, menghadiri acara seminar, diskusi dan lokakarya.
- d. Secara kelompok, membentuk rumpun dosen, konsorsium dosen, dan asosiasi dosen, serta mengembangkannya lebih lanjut.
- e. Secara institusi, melaksanakan tugas berdasarkan surat perintah dari pimpinan, mulai dari rektor, pembantu rektor, dekan, pembantu dekan sampai dengan ketua jurusan atau program studi.
- f. Secara peraturan perundang-undangan, setiap dosen harus melaksanakan tugas memberi perkuliahan minimal 12 sks per semester dan maksimal 16 sks per semester, melakukan penelitian mandiri minimal sekali dalam dua tahun, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bentuk kegiatan yang terstruktur.
- g. Menciptakan peluang, seperti melanjutkan studi dengan biaya penuh dari pemerintah melalui program beasiswa BPPS, melanjutkan studi ke luar negeri melalui sponsor tertentu, dan melakukan pendidikan *shot course* serta *post doctor* di luar negeri dengan biaya *sponsorship*.
- h. Membuat ancaman, seperti prasyarat menjadi pimpinan perguruan tinggi (rektor, pembantu rektor, dekan dan pembantu dekan) harus memiliki kualifikasi akademik S-3, prasyarat proses

sertifikasi dosen harus berpendidikan minimal S-2, dan usia kerja maksimal 65 tahun bagi dosen yang tidak memiliki ijazah S-3 dan tidak memiliki kepangkatan akademik Guru Besar.

C. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen di Provinsi Banten, dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, manajemen peningkatan profesionalisme dosen di Provinsi Banten (IAIN “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten, UNIS Tangerang, dan UNTIRTA Serang) mencakup aspek peningkatan kinerja (dosen), aspek peningkatan kualitas perkuliahan serta aspek peningkatan kualitas pengelolaan sarana prasarana;

Kedua, perguruan tinggi di Provinsi Banten (IAIN “SMH” Banten, UNIS Tangerang, dan UNTIRTA Serang) telah melaksanakan program peningkatan profesionalisme dosen dalam bentuk: pembagian jadwal mengajar sesuai dengan bidang keilmuan dosen, menciptakan suasana perkuliahan yang mendorong kreativitas dan inovasi belajar mahasiswa, mengelola pelayanan sarana prasarana yang baik, yang merupakan bagian penting dari manajemen peningkatan profesionalisme dosen;

Ketiga, faktor pendukung peningkatan profesionalisme dosen adalah sebagian besar dosen sudah memiliki kualifikasi akademik S-2, sebagian besar sudah memiliki kepangkatan akademik Lektor, dan sebagian dosen sedang melanjutkan studi ke jenjang S-2 maupun S-3. Permasalahan yang dihadapi terutama dalam hal penguasaan bahasa asing yang masih terbatas, baik lisan maupun tertulis, kualitas perkuliahan yang belum optimal, serta pelayanan sarana dan prasarana yang masih terbatas. Selanjutnya kelemahan yang dihadapi mencakup: keterbatasan anggaran untuk kegiatan penelitian, minat dosen dalam melakukan penelitian masih rendah, dan kemampuan dosen untuk menulis karya tulis ilmiah di jurnal ilmiah masih terbatas;

Keempat, langkah-langkah perbaikan strategis yang dilakukan (IAIN “SMH” Banten, UNIS Tangerang, dan UNTIRTA Serang) dalam peningkatan profesionalisme dosen meliputi: peningkatan studi lanjut ke jenjang magister dan doktor di perguruan tinggi yang terakreditasi, kerjasama dengan pemerintah daerah maupun daerah otonomi di wilayah Provinsi Banten, peningkatan mutu layanan perpustakaan dan laboratorium, pembinaan kader kepemimpinan kampus, serta penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Catatan Akhir:

¹A. Ghafur. Hanief Saha, *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal: 5.

² Syahrin Harahap, *Penegakan Moral Akademik: Di Dalam dan Di Luar Kampus*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal: vi.

³ Anonimus, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁴ Permendiknas Tahun 2010 tentang Beban Kerja Dosen.

⁵ Anonimus, Undang- Undang No. 32 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten

⁶B.I. Fayol dalam Beni Ahmad Saebani, *Filsafat Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 82-83.

⁷Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan.

⁸Maslow dalam Permadi dan Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2007), hal. 84.

⁹David Mc Clelland, dalam mrian89.blogspot.com.

¹⁰Organisasi profesi guru dan dosen adalah PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) dan ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia. Anggota PGRI lebih banyak diikuti oleh tenaga guru, terutama guru sekolah dasar. Sedangkan anggota ISPI lebih banyak diikuti oleh tenaga dosen, terutama dosen Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.

¹¹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 10.

¹²Hasibuan, 2003, hal. 174.

¹³Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 52

¹⁴Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2009), hal. 118-124.

¹⁵Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 179-180.

¹⁶Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 22.

¹⁷Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 181.

¹⁸Akdon, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 131

¹⁹Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hal. 44

²⁰Tony Barnes dalam Byham, William C, *The Lightning of Empowerment*, (New York-USA: Harmony Books, 1998), 201 East 50th Street, hal. 89

²¹Clutterbuck, David, *The Power of Empowerment*, (London: Kogan Page, 2010), hal. 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Anonimus, *Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri, 2009.
- Anonimus, *Profil Institut Agama Islam Negeri "Sulthan Maulana Hasanuddin" Banten*, Serang: IAIN "SMH" Banten, 2008.
- Anonimus, *Evaluasi Program dan Capaian Target Kinerja Pembangunan Pendidikan Tahun 2008*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, Cetakan Ketigabelas.
- Armia, Chairuman dan Hakim, Lukman, *Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi*, Jakarta: Media Ekonomi Publishing Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 1999.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan S.P. Malayu, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harahap, Syahrin, *Penegakan Moral Akademik: Di Dalam dan Di Luar Kampus*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005.
- Hidayat, Sholeh, *Pengembangan Kompetensi Pedagogik*, Serang: Penerbit LPPM Untirta Serang, 2007.
- Indrajit, R. Eko dan Djokopranoto R.. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Yogyakarta: Andi, 2005.

- Muhajir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.
- Mulyasana, Dedi. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2001.
- Peraturan Pemerintah No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sudiyono, *Manajemen Pendidikan Tinggi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya bekerjasama dengan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2007.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2009.