

PROSIDING SEMINAR NASIONAL PAK II DAN CALL FOR PAPERS,
Tema: Profesionalisme dan Revolusi Mental Pendidik Kristen.
Ungaran, 5 Mei 2017. ISBN: 978-602-60350-4-2

**STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME PENDIDIK PADA
STT SIMPSON UNGARAN, KABUPATEN SEMARANG**

Edi Sujoko

Sekolah Tinggi Teologi Simpson
Jl. Agung No. 66, Krajan, Kel. Susukan,
Kec. Ungaran Timur, Kab. Semarang, Jawa Tengah
Email: edisujoko@sttsimpson.ac.id

ABSTRAK

Mengingat perubahan lingkungan yang sangat cepat dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan, maka setiap lembaga seyogyanya mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional agar dapat memberikan kualitas layanan yang prima, bernilai serta mampu menghadapi persaingan yang ada. Hasil penelitian ini akan menunjukkan proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan (dosen) di STT Simpson Ungaran untuk mewujudkan dosen professional dan kompeten yang dilakukan dengan beberapa pelatihan, workshop, studi lanjut, dan lain sebagainya. Pelatihan yang dibutuhkan adalah pelatihan yang terus meningkatkan kompetensi dosen guna mencapai tingkat kompeten dan profesional. Selanjutnya studi lanjut adalah hal yang sangat penting guna tercapainya kompeten dan profesional yang diharapkan. Beasiswa studi lanjut tidak hanya mengaharuskan dosen untuk mencapai tingkat pendidikan tertentu sebagai prasyarat sebagai seorang dosen, namun yang tidak kalah penting adalah untuk mencapai kompetensi yang diharapkan sehingga pelayanan prima akan dapat terwujud secara terus-menerus. Berikutnya adalah kendala dalam peningkatan sumber daya manusia pendidikan, dosen adalah masih belum meratanya dosen yang mengikuti pelatihan; masih belum optimalnya budaya membaca, menulis dan penelitian; beban kerja pendidik yang tinggi dan belum terbentuknya Kelompok Bidang Keahlian (KBK). Selanjutnya solusi dari setiap kendala yang ada STT Simpson berkomitmen untuk terus mendorong dosen untuk studi lanjut, diwujudkan kebijakan pembentukan KBK, reward yang lebih memadahi bagi dosen yang memiliki prestasi dan akan merekrut dosen sesuai dengan peraturan yang ada serta penetapan kebijakan road map penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan, Profesional, Dosen

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan (staf) merupakan masalah pelik yang belum terselesaikan secara tuntas dalam dunia pendidikan Indonesia sampai dengan saat ini. Sementara itu berbagai upaya sudah dilakukan oleh pemerintah atau pun lembaga untuk meningkatkan SDM, diantaranya adalah pelatihan dan peningkatan kompetensi guru dan dosen, peningkatan dan perbaikan manajemen sekolah/kampus, perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana yang lebih mamadahi dan lain sebagainya.

Tuntutan kebijakan bagi pendidik di Indonesia saat ini tertuang dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Secara khusus, tuntutan bagi guru dan dosen profesional diantaranya adalah: 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa,

dan idealisme; 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 8) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Melihat dan mencermati tuntutan pendidik tersebut di atas memunculkan pertanyaan apakah setiap lembaga pendidikan memiliki komitmen yang kuat untuk menjadikan SDM khususnya

tenaga pendidik menjadi tenaga pendidik yang profesional guna mewujudkan cita-cita luhur bangsa yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa? Meningkatnya persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan yang ada saat ini seyogyanya menjadikan motivasi bagi setiap sekolah untuk meningkatkan mutu layanannya, dan menyadarinya bahwa hal tersebut tidak dapat dihindari. Sementara itu SDM, khususnya tenaga pendidik menjadi unsur utama dalam pengembangan mutu sebuah lembaga pendidikan yang paling rasional untuk dilakukan jika ingin memenangkan persaingan tersebut.

Abudin Nata (2007) mengatakan untuk memperbaiki mutu pendidikan, salah satu upaya yang mutlak dilakukan adalah menjadikan guru (tenaga pendidik) sebagai pendidik yang profesional. Guru/tenaga pendidik profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional.

Berpijak dari masalah tersebut di atas, maka peningkatan sumber daya manusia pendidik merupakan hal yang sangat penting. Asumsi-asumsi mendasar yang mendasari mengapa peningkatan SDM merupakan faktor strategis dan rasional yang sangat menentukan tingkat keberhasilan dan sistem pendidikan, yaitu: a) Manusia merupakan asset terpenting dalam organisasi pendidikan; b) Personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi; c) Unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi; d) Sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia; e) Perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan mengatur perilaku proses agar mencapai tujuan yang diterapkan (Nata, 2007).

Persaingan sekolah tinggi teologia (STT) di Kabupaten Semarang dan sekitarnya tergolong cukup ketat, karena dengan luas wilayah yang tidak begitu luas namun terdapat cukup banyak STT. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi STT Simpson untuk mampu persaingan yang ada secara sehat dan bermartabat. Salah satu cara yang sangat rasional menurut uraian di atas adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM yang ada, khususnya pendidik (dosen) untuk menjadikan mereka sebagai pengajar yang profesional. Untuk mengetahui sejauh mana kondisi pengembangan SDM pendidik di STT Simpson, Kab. Semarang, maka peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk

mendapatkan semua gambarannya. Secara khusus penelitian akan diarahkan pada hal apa saja yang sudah dilakukan guna meningkatkan keprofesionalan dosen, kemudian kendala-kendala apa saja yang dihadapi dan yang terakhir adalah solusi apa saja yang telah dilakukan oleh STT Simpson untuk mengatasi setiap kendala yang muncul pada saat mengembangkan SDM (dosen).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen seperti hasil audit mutu internal pada setiap prodi, dokumen-dokumen kebijakan, renstra dan renop, *road map* penelitian dan pengabdian kepada masyarakat STT Simpson. Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian diuraikan secara deskriptif sebagaimana hasil penelitian.

PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Mutu

Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dessel (2008) menyatakan strategi sebagai rencana jangka panjang organisasi berkenaan dengan bagaimana organisasi itu menyelaraskan kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan acuan eksternal untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Strategi yang dapat mengantarkan organisasi atau lembaga pendidikan pada keberhasilan mencapai tujuannya dan tetap memiliki keunggulan kompetitif.

Vancil (dalam Sihombing, 2000) mengatakan strategi adalah sebuah konsep yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan, berupa; a) Saran-saran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut; b) Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan sendiri oleh sang pimpinan; dan c) Kelompok-kelompok rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikan sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.

Strategi dapat dikembangkan dengan melihat visi dan misi suatu lembaga yang merupakan kristalisasi cita-cita dan komitmen bersama tentang kondisi ideal masa depan yang akan dicapai dengan mempertimbangkan potensi yang dimiliki. Penerapan strategi diharapkan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Peningkatan Mutu Pendidikan

Menurut Djauzak (1996) peningkatan mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang ada di sekolah/institusi sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen-komponen tersebut menurut standar yang berkaku.

Sallis (2006) menyatakan bahwa *Total Quality Manajemen (TQM)* Pendidikan adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus-menerus, yang memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Sementara itu menurut teori TQM, mutu sekolah ditentukan oleh tiga variable, yaitu kultur sekolah, maka mutu sekolah mencakup tiga kemampuan yaitu kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah. Kultur sekolah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di sekolah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya, baik secara sadar maupun tidak. Kultur ini diyakini mempengaruhi seluruh komponen sekolah, yaitu: pengajar, kepala sekolah, staf administrasi, peserta didik dan juga orang tua peserta didik (Mudassir, 2016).

Jadi peningkatan mutu pendidikan adalah sesuatu proses yang sistematis yang secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan agar target sekolah/lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Prinsip dan teori pengembangan sumber daya manusia sebagaimana secara umum yang ada dalam dunia pendidikan, pada saat ini juga telah diterapkan dalam dunia pendidikan. Berkaitan dengan itu, di lembaga pendidikan dikenal istilah manajemen sumber daya manusia pendidikan atau pengembangan pengelolaan tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Jadi, pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga kependidikan) adalah serangkaian aktivitas yang berhubung-

an dengan pengetahuan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya) yang mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Semua harus dilakukan secara professional agar tercapai tujuan yang diharapkan, yaitu tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja (*performance*) yang tinggi (Mulyasa, 2004).

Dapat dikatakan pula bahwa pengelolaan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkukan proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi. Seperti halnya seleksi guru yang harus memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis (Gordon dan Schneider, 1990).

Pada tahap pelatihan pendidik, metode yang dapat digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Metode *On the Job Training* (OJT). Pendidik atau pegawai akan mengamati dan mempelajari pendidik dan pegawai lainnya yang sedang melakukan pekerjaannya. Pendidik dan pegawai senior akan memberikan pengetahuan dan pengalaman.
- Metode *vestibule* (balai). Ruang yang terpisah yang disediakan untuk memberikan pelatihan dan pembimbingan pendidik dan pegawai baru. Kegiatan ini dilakukan dengan jumlah peserta yang banyak dan akan diawasi oleh instruktur.
- Metode ruang kelas. Metode penelitian yang dilakukan di dalam kelas dengan format kegiatan kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram.

Kelompok Bidang Keahlian (KBK) adalah salah satu wadah untuk pelatihan dosen yang dilakukan jurusan atau prodi. Melalui KBK memungkinkan dosen untuk bermusyawarah guna memecahkan permasalahan yang dihadapi guna meningkatkan profesionalisme dosen. Adapun fungsi dari KBK antara lain: a) Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme dosen dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran; b) Mengupayakan lokakarya, simposium, deseminasi karya ilmiah dan sejenisnya.

Tujuan dan Target Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Schuler (1987) menyatakan secara umum tujuan utama pengembangan sumber daya manusia, yaitu: (1) *To attract potentially qualified job applications*; (2) *To retain desirable employees*, and (3) *To motivate employees*. Maka tujuan yang ingin diraih dalam pengembangan sumber daya manusia adalah: (1) Untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan; (2) Untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan; dan (3) Untuk memotivasi tenaga kependidikan.

Adapun target yang ingin diraih dalam pengembangan sumber daya manusia dalam (Rivai, 2005) adalah:

1. Produktivitas. Tanpa diragukan lagi bahwa produktivitas merupakan tujuan yang penting dari organisasi. Melalui pengembangan sumber daya manusia, sebuah lembaga atau organisasi dapat memperbaiki produktivitas, baik lembaga atau karyawannya, seperti meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi kemangkiran, dan mengurangi mutasi, pindah atau pelarian kerja.
2. Kualitas kerja. Kualitas suatu lembaga atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu dilakukan hal-hal berikut: meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan kepuasan (satisfaction) kerja karyawan, mengurangi stress, dan mengurangi kecelakaan dan karyawan yang sakit.
3. Perlindungan Hukum. Dalam memaknai karyawan, sebuah organisasi harus memenuhinya dengan beberapa undang-undang, aturan-aturan, petunjuk-petunjuk, dan keputusan yang adil. Perlindungan hukum ini diperlukan agar dapat mengurangi biaya kesehatan, mengurangi hilangnya berbagai kontrak, dan mempertinggi kepercayaan masyarakat dan reputasi umum.

Tujuan akhir dari pengembangan sumber daya manusia adalah: peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingkat kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya complain dari pelanggan, dan meningkatnya bisnis perusahaan.

Fungsi dan Aktivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan

Lingkungan eksternal organisasi saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat. Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk terus mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Lembaga pendidikan sebagai organisasi tidak bisa melepaskan diri dari tuntutan perubahan tersebut. Oleh karena itu, dunia pendidikan harus melakukan pengelolaan aspek pendidikan secara terarah, terencana dan terpadu secara sistemik.

Pendidikan menjadi wahana strategis dalam proses mencerdaskan bangsa secara berkelanjutan. Guru, sebagai salah satu pelaksana pendidikan mempunyai peran penting. Guru adalah salah satu pelaksana pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pengelolaan guru sebagai salah satu tenaga kependidikan harus dilakukan secara profesional. Mulai dari mempersiapkan calon guru melalui proses pendidikan guru, proses seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan guru harus terus dipantau dalam perkembangan masyarakat yang sangat cepat (Rivai, 2005). Profesionalisme harus terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan zaman yang harus berubah. UNESCO menggariskan bahwa tenaga kependidikan pada setiap sekolah menjadi faktor kunci dalam memfungsikan sumber daya pendidikan lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus dimulai dari peningkatan kualitas pengelolaan tenaga kependidikannya (Marmo & Suoriyatno, 2008).

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi sebagaimana manajemen umum. Fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), evaluasi (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional terdiri dari: pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja. Dalam pengembangan sumber daya manusia, selain fungsi manajerial dan fungsi operasional didalam penerapannya harus diperhatikan pula prinsip-prinsip kemanusiaan, demokrasi, kesatuan arah, *equal pay for equal work*, prinsip kesatuan arah, kesatuan komando, efisiensi, efektivitas, produktivitas kerja, disiplin, wewenang dan tanggung jawab.

Profesionalisme dan Etos Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan arti dari profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Pendidikan keahlian ini dapat saja diikuti seseorang secara formal dalam lembaga persekolahan, atau dapat juga dipelajari secara otodidak (belajar sendiri) yang pencapaiannya berupa kinerja yang dapat diakui oleh masyarakat profesional dan masyarakat luas. Profesionalisme ditandai dengan adanya standar atau jaminan mutu seseorang dalam melakukan suatu upaya profesional. Jaminan mutu ini dapat saja dalam kalangan terbatas lingkungan profesi atau dapat juga dalam lingkungan yang luas oleh masyarakat umum membuat penilaian terhadap kinerjanya.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UURI No. 14 tahun 2005). Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Etos kerja seorang guru adalah selalu membangun suasana ilmiah, memberikan kesempatan kepada siswa belajar dari berbagai sumber belajar, dan membangun makna baik melalui interaksi social maupun interaksi personal serta menginternalisasi cara ilmu pengetahuan diperoleh, substansi ilmu pengetahuan, dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Winarno mengutip dari jurnal manajemen pendidikan *Educational Leadership* edisi Maret 1993, tentang 5 (lima) hal yang dituntut dimiliki guru agar menjadi profesional dimiliki guru agar menjadi profesional adalah:

1. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajar. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah pada kepentingan siswanya.
2. Guru menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa.
3. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.

4. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bias belajar dari pengalaman ia harus tahu mana yang benar dan mana yang salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa.
5. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Kedudukan sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, disebutkan bahwa prinsip profesionalitas dari profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan: (1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism; (2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia; (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

Hasil dan Pembahasan

Upaya Peningkatan Profesionalisme Dosen

Setelah dilaksanakan penelitian di STT Simpson di Kabupaten Semarang maka upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia pendidikan telah dilakukan sebagai berikut ini:

1. Mengirimkan/mengutus dosen dalam kegiatan pengembangan.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia pendidikan di STT Simpson mengirim para tenaga pendidik dosen untuk mengikuti semi-nar, workshop, pelatihan-pelatihan, simposium dan

lain-lain baik di tingkat internal ataupun eksternal STT Simpson.

2. Beasiswa studi lanjut para dosen

Beasiswa studi lanjut bagi para dosen merupakan bagian program STT Simpson untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dari 2 kepemimpinan STT Simpson sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2017 ada 10 dosen yang mendapatkan beasiswa untuk studi lanjut, dengan rincian 4 dosen dengan studi lanjut S-3, dan 6 dosen dengan studi lanjut S-2. Ketua STT Simpson terus memotivasi dosen untuk terus menjadi pendidik yang profesional dan bertanggung jawab dengan meningkatkan kompetensi dan profesinya melalui studi lanjut. Hal ini menjadi komitmen bersama yang akan terus diprogramkan dan dilaksanakan mengingat betapa pentingnya peran pendidik dalam mewujudkan visi dan misi STT Simpson khususnya dan mencerdaskan kehidupan bangsa secara umum.

3. Memberikan penghargaan/reward kepada dosen yang berprestasi

Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan STT Simpson yang telah menunjukkan kesetiaan dan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat diberikan penghargaan. Penghargaan yang dimaksud ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya. Melalui pemberian penghargaan tersebut diharapkan menambah semangat dan tanggung jawab dosen dalam menjalankan tugas yang selanjutnya diharapkan akan meningkatkan keprofesionalan dosen.

Setelah diadakan penelitian adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia. Adapun kendala-kendala tersebut adalah:

1. Pengelolaan SDM belum optimal

Pengelolaan SDM meliputi; a) Pelaksanaan seleksi; b) Penempatan; c) Pengembangan; d) Retensi; e) Pemberhentian; f) Renumerasi; g) Penghargaan; dan h) sanksi.

Manajemen pengelolaan SDM idealnya dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan memberikan layanan kepada pengguna, sehingga dapat menciptakan kontribusi yang optimal terhadap lingkungan internal maupun eksternal. Adapun kendala yang masih dihadapi STT Simpson dalam pengelolaan SDM adalah pelaksanaan seleksi, orientasi dan penghargaan, dan sanksi. Proses seleksi belum melalui tahapan yang sesuai dengan STA-TUTA.

2. Masih kurangnya jumlah dosen

Dengan jumlah dosen yang masih kurang akan berpengaruh pada beban kerja dosen yang berlebih. Hal tersebut tentunya akan berimplikasi pada kurang efektif, produktif serta profesionalnya dosen dalam menjalankan tugas pokok.

3. Kurang optimalnya dosen melakukan penelitian

Dari data yang telah dihimpun sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 hasil karya ilmiah guru yang berupa buku berjumlah 8 buku. Idealnya buku yang semestinya diterbitkan sejumlah 30 buku, dimana STT Simpson memiliki jumlah dosen 12 orang. Dengan perkiraan setiap tahun dosen menulis 1 buku. Sementara itu dari sisi publikasi ilmiah baru sekitar 2 dosen yang aktif dalam hal publikasi ilmiah. Sementara itu untuk modul pembelajaran hanya 2 dosen yang membuat modul dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan masih belum optimalnya dosen dalam hal menulis, penelitian dan publikasi ilmiah. Pada saat dikonfirmasi alasan yang sering muncul adalah beban kerja dan rutinitas yang padat sehingga membuat dosen tidak memiliki waktu untuk meneliti dan menulis. Selain itu juga pelatihan menulis yang masih sangat dibutuhkan para dosen untuk menjadi dasar dalam menulis atau berkarya.

4. Belum semua dosen mengikuti Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) dan *Applied Approach* (AA)

Belum semua dosen mengikuti Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) dan *Applied Approach* (AA) untuk menjamin dosen melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik dan pembelajar yang memiliki kemampuan profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Dari sekitar 12 dosen yang saat ini ada terdapat 5 dosen yang belum mengikuti PEKERTI dan AA. Ini artinya hampir separuh dari jumlah dosen belum mengikuti program yang sangat penting ini.

5. Belum terbentuknya wadah pembinaan profesionalisme Dosen/Kelompok Bidang Keahlian (KBK).

Dosen KBK idealnya akan melakukan pertemuan secara rutin (minimal 1 semester sekali) untuk menyusun dan menyepakati penyusunan silabi, SAP, modul serta saat penyusunan soal-soal ujian. Selain itu KBK juga berfungsi untuk mendiskusikan dan mencari solusi hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan profesi pendidik (dosen). Misalnya mengadakan Seminar, Desemi-

nasi karya ilmiah, pelatihan jafung, dan lain sebagainya. Sehingga melalui kelompok ini sangat strategis guna meningkatkan keprofesionalan dosen karena melalui kegiatan tersebut akan memperkuat dan memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan keterampilan bagi pesertanya dalam menjalankan tugas. KBK dapat diimplementasikan di dalam internal ataupun dari eksternal sekolah.

6. Penghasilan belum sesuai dengan prestasi kerja.

Bagi dosen berprestasi atau pun tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang relatif hampir sama.

7. Sebagian besar dosen belum mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Dosen yang mendapatkan tunjangan sertifikasi baru sekitar 3 orang. Bagi yang sudah mendapatkan tunjangan tersebut merasa bahwa depag sering kali terlambat dalam mencairkan tunjangan sertifikasi sehingga membuat kekecewaan bagi penerimanya.

Solusi Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah solusi kendala dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan tenaga pendidik (dosen) yang professional adalah:

1. Merekrut dosen untuk memenuhi kebutuhan.

STT Simpson tahun 2017 ini berkomitmen untuk mengisi kekurangan dosen.

2. Pendidikan Berkelanjutan (Study lanjut)

Komitmen yang kuat dan dilaksanakan secara kontinyu program beasiswa studi lanjut akan menjadi solusi dari setiap persoalan yang muncul khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Diterbitkannya kebijakan untuk mengaktifkan dosen dalam hal penelitian dan pengabdian masyarakat.

STT Simpson akan memberlakukan kebijakan baru melalui *road map* penelitian dan pengabdian kepada masyarakat STT Simpson tahun 2017-2021. Dalam kebijakan ini terdapat target-target dan *outcome* yang jelas dan rinci dari tahun ke tahun yang tentunya akan memacu dosen akan mewujudkan program tersebut dan akan membawa sebuah sistem untuk menjawab kendala-kendala penelitian dan pengabdian masyarakat.

4. Pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan

Komitmen STT Simpson untuk terus memfasilitasi dan mendorong setiap dosen untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan guna mencapai dosen yang professional merupakan suatu solusi yang baik untuk memecahkan kendala-kendala profesionalisme dosen.

5. Pembentukan wadah pembinaan profesionalisme dosen/Kelompok Bidang Keahlian (KBK).

Melalui program dan kegiatan tersebut akan sangat membantu dosen bidang keahlian untuk bertukar pengalaman, mencurahkan ide-ide, merancang program yang sesuai kebutuhan, bersinergi, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti sampaikan di atas, maka dapat dipahami bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia (dosen) yang dilakukan oleh STT Simpson di kabupaten semarang diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan mengumpulkan dan menganalisis, dan meramalkan data tentang kebutuhan dan ketersediaan.

Pengembangan SDM pendidik yang telah dilakukan oleh STT Simpson adalah dengan cara: 1) Mengirimkan/ mengutus dosen dalam kegiatan pengembangan; 2) Beasiswa studi lanjut para dosen; 3) Memberikan penghargaan/reward kepada dosen yang berprestasi.

Kendala-kendala yang dihadapi STT Simpson dalam pengembangan sumber daya manusia (dosen) adalah: 1) Pengelolaan SDM belum optimal; 2) Masih kurangnya jumlah dosen; 3) Kurang optimalnya dosen melakukan penelitian; 4) Belum semua dosen mengikuti Program Peningkatan keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) dan *Applied Approach* (AA); 5) Belum terbentuknya wadah pembinaan profesionalisme Dosen/Kelompok Bidang Keahlian (KBK); 6) Penghasilan belum sesuai dengan prestasi kerja.

Adapun solusi dari kendala-kendala yang muncul dalam pengembangan sumber daya manusia (dosen) yang telah dan akan dilakukan oleh STT Simpson adalah: 1) Merekrut dosen untuk memenuhi kebutuhan; 2) Pendidikan Berkelanjutan (Study lanjut); 3) Diterbitkannya kebijakan untuk mengaktifkan dosen dalam hal penelitian dan pengabdian masyarakat; 4) Pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan 5) Pembentukan wadah

pembinaan profesionalisme dosen/Kelompok Bidang Keahlian (KBK).

Terkait dengan dampak strategi pengembangan sumber daya manusia (dosen) yang diterapkan, STT Simpson terbukti telah melakukan strategi-strategi peningkatan kompetensi SDM guna meningkatkan profesionalisme dosen dan secara tidak

langsung untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, meski demikian masih ada kendala-kendala yang muncul dan dengan upaya sadar STT Simpson telah, sedang dan akan melakukan perbaikan dan mencari solusi dari setiap kendala-kendala yang muncul.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Usaha Peningkatan Profesionalisme Guru
- Dessel, G. 2008. *Human Resource Management*. 11th edition, New Jersey: Person Prentice Hall.
- Djauzak, A. 1996. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud.
- Marmo dan Triyo Supriyatno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika ditama.
- Mulyasa, E. 1994. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, cet. UI Press.
- Nata, Abuddin. 2007. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management In Education*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Penerbit Fokusmedia.