

## PROFESIONALISME DOSEN DAN KUALITAS PENDIDIKAN TINGGI

**Lijan Poltak Sinambela**

Guru Besar Sekolah Pascasarjana Universitas Nasional Jakarta

[lijan2005@yahoo.com](mailto:lijan2005@yahoo.com)

### ABSTRAK

Profesionalisme dosen berhubungan erat dengan kualitas pendidikan tinggi. Kehadiran dosen yang profesional akan mempengaruhi Proses Belajar Mengajar yang baik dan benar, dengan demikian secara pasti dan signifikan akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang tercermin dari serapan lulusan di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Kesimpulan seperti yang disampaikan dalam tulisan ini, telah didukung banyak penelitian di dalam maupun di luar negeri. Oleh karenanya semakin tinggi kualitas pendidikan akan semakin mampu memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat, bangsa dan negara. Harus diakui, bahwa pendidikan kualitas pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain masih cukup rendah, dan belum dapat bersaing perguruan tinggi dari negara-negara maju. Oleh sebab itu, profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan haruslah secara terus menerus ditingkatkan, khususnya melalui peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.

**Kata kunci:** Profesionalisme pendidikan, kualitas pendidikan, kompetensi

### ABSTRACT

*Lecturers' professionalism is closely related to the quality level of their respective institutions. The presence of professionalism in the learning processes would achieve better results, and in the long run would generate further absorption of graduates in business world either domestic or abroad. The better the quality of institutions the better solutions would be made by the institutions in the efforts of providing services to the society and the country. In Indonesia the quality of institutions has been a crucial issue that requires continual efforts to improve it, especially the lecturers' competence*

**Key words:** *professionalism, quality of institutions, lecturers' competence*

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hal ini, melaksanakan prinsip penyelenggaraan pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu; mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan

bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan haruslah dilaksanakan pembelajaran yang baik dan benar, sebab pembelajaran merupakan jantung dari proses pendidikan dalam suatu institusi pendidikan. Kualitas pembelajaran bersifat kompleks dan dinamis, dapat dipandang dari berbagai perspektif yang melintasi garis waktu. Pada tingkat mikro, pencapaian kualitas pembelajaran di perguruan tinggi merupakan tanggungjawab profesional seorang dosen, misalnya melalui penciptaan pengalaman belajar yang bermakna, dan penyediaan fasilitas yang diperoleh untuk mencapai hasil belajar yang maksimal. Sementara pada tingkat makro, melalui sistem pembelajaran yang berkualitas, perguruan tinggi bertanggungjawab terhadap pembentukan tenaga pengajar yang profesional, dan yang dapat berkontribusi terhadap perkembangan intelektual, sikap, dan moral dari setiap individu peserta didik sebagai anggota masyarakat.

Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran, baik secara eksternal maupun internal perlu diidentifikasi dengan baik. Faktor eksternal antara lain mencakup: dosen, materi, pola interaksi, media dan teknologi pembelajaran, situasi dan sistem belajar. Dosen yang kurang menguasai materi dan mengevaluasi mahasiswanya menuntut jawaban yang sesuai seperti yang dijelaskannya. Dalam hal ini mahasiswa tidak diberi peluang untuk berfikir kreatif. Dosen juga mempunyai keterbatasan dalam mengakses informasi baru yang memungkinkan ia mengetahui perkembangan terakhir di bidangnya (*state of the art*) dan kemungkinan perkembangan yang lebih jauh dari yang sudah dicapai sekarang (*frontier of knowledge*), sehingga terkadang dijumpai mahasiswa lebih cepat menguasai perkembangan teknologi (khususnya teknologi informatika) dibandingkan dengan dosennya.

Sementara itu materi pembelajaran yang disampaikan dosen dipandang oleh mahasiswa terlalu teoritis, kurang memanfaatkan berbagai media secara optimal. Peserta didik akan siap apabila mereka diberikan pengalaman belajar yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, sehingga akan mengurangi kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Salah satu kelemahan dari sistem-sistem pendidikan di Indonesia saat ini adalah sulitnya memberikan pendidikan yang benar-benar dapat memupuk profesionalisme seseorang dalam berkarier di dunia kerja. Karena saat ini pendidikan kita terlalu menekankan pada segi teori daripada praktek mengingat pendidikan yang ditempuh adalah jalur akademik, sehingga sulit mempersiapkan kurikulumnya yang dapat memenuhi tuntutan praktis dibandingkan dengan teoretik. Masalah lainnya, pendidikan seringkali disampaikan dalam bentuk yang monoton sehingga membuat para Mahasiswa menjadi bosan. Perubahan yang cepat di dunia kerja sebagai akibat dari globalisasi dunia kerja dan revolusi di bidang teknologi, menuntut program studi dapat mengantisipasi dan mengevaluasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi harus dilakukan agar dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dari dunia kerja yang riil yang ada di masyarakat.

Observasi **Teichler** (1999); **Yorke dan Knight** (2006) terutama terkait dengan jurang antara outcome pendidikan tinggi dengan tuntutan kompetensi di dunia kerja masih terlihat kesenjangan yang cukup signifikan. Beberapa pergeseran

penting yang terjadi meliputi terjadinya peningkatan pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari berbagai faktor antara lain: (1) kualitas output pendidikan tinggi; (2) berubahnya struktur sosio-ekonomi dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan (3) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menyebabkan terjadinya berbagai perubahan mendasar dalam hal kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan untuk memasuki dunia kerja. Dari permasalahan tersebut, dapat menjadi masukan bagi institusi pendidikan formal dan pelatihan serta masyarakat sebagai pedoman dalam meningkatkan daya saing SDM agar dapat bersaing di era pasar bebas. Hal ini mengingat cukup banyak pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan kurang memperhatikan perkembangan kebutuhan dunia kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pengangguran di Indonesia pada Agustus 2016 adalah 7,03 juta orang. Sementara menurut Kementerian Ketenagakerjaan jumlah pengangguran pada 2016 mencapai 5,5 persen atau sekitar 7,02 juta orang atau lebih rendah dibanding 2015 yakni sebesar 5,81 atau setara dengan 7,45 juta orang. Jumlah pengangguran di Indonesia pada 2016 dinilai mencapai titik terendah sejak 1998. Data Sakernas BPS Februari 2016 mencatat angkatan kerja Indonesia mencapai 127,67 juta jiwa di mana sekitar 60,38 persen adalah lulusan SMP ke bawah. Bahkan jika dijumlahkan dengan angkatan kerja berpendidikan hingga SMA, persentasenya 77,81 persen. Dia juga menyampaikan upaya pengembangan pendidikan kejuruan yang mereka tempuh bersama Kadin. "Pendidikan kejuruan, fungsinya melibatkan dunia usaha dalam investasi SDM melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

Besarnya jumlah pengangguran tersebut menunjukkan kualitas dan kompetensi lulusan yang rendah, data yang diunduh di internet menunjukkan peringkat kualitas pendidikan Indonesia pada tingkat ASEAN hanya pada peringkat kelima, masih di bawah Malaysia dan Thailand, sedangkan di tingkat dunia hanya berada di peringkat ke 108. Meskipun akumulasi jumlah pengangguran yang diperlihatkan di atas, sesungguhnya **bukanlah semata karena kualitas pendidikan yang kurang baik**, akan tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai variabel yang kompleks, salah satunya pemilihan jenis sekolah yang cenderung tidak tepat oleh masyarakat. Hingga saat ini minat mahasiswa melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi, sangat dominan ke jalur akademik dibandingkan dengan jalur vokasional, sehingga semakin memperburuk tingkat pengangguran mengingat yang banyak dibutuhkan dalam masyarakat adalah lulusan vokasional.

Selain itu, variabel profesionalisme-variabel profesionalisme dosen seyogyanya secara terus menerus ditingkatkan. Peningkatan profesionalisme dosen ini semakin dirasa penting mengingat program pemerintah dalam rangka mempersiapkan generasi emas 2010-2035 sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI dalam memperingati "Hari Pendidikan Nasional Tahun 2012" dengan tema "Bangkitnya Generasi Emas Indonesia" (Kemendikbud : 2 Mei 2012). Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI **Mohammad Nuh**, tema ini sejalan dengan hakikat pendidikan yang telah ditekankan oleh Bapak Pendidikan kita, yaitu **Ki Hajar Dewantoro**. Lebih lanjut dikemukakan sang menteri, kita harus bersyukur bahwa pada periode tahun 2010 sampai 2035, bangsa

kita dikaruniai oleh Tuhan Yang Maha Kuasa potensi sumber daya manusia berupa populasi usia produktif yang jumlahnya luar biasa.

Berbagai permasalahan yang klasik diperdebatkan tentang kualitas pendidikan umumnya selalu dihubungkan dengan dua masalah utama sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yakni “gaji dosen” dan “kompetensi dosen” (Kompas : 1 Mei 2012). Kedua masalah utama tersebut sesungguhnya berhubungan erat satu sama lain, yang semakin mempersulit dari mana mulai mengurainya. Perhatian pemerintah terkait dengan kesejahteraan dosen sudah ditindaklanjuti melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang dosen dan dosen, di mana dalam Pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi Dosen bagi Dosen dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Meskipun demikian, peningkatan pendapatan Dosen melalui tunjangan sertifikasi tidaklah otomatis, tetapi harus memenuhi kriteria yakni harus diikuti peningkatan kompetensi para dosen tersebut. Dalam pasal 2 ayat (1) dikemukakan bahwa dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat dosen.

## **Permasalahan**

Memperhatikan paparan di atas, yang menjadi permasalahan dalam paper ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kualitas Perguruan Tinggi di Indoensia?
2. Bagaimanakah peran profesionalisme dosen dalam menghasilkan kualitas pendidikan Tinggi?

## **Metode Studi**

Metode studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran kualitas perguruan tinggi di Indonesia, dan bagaimanakah peran profesionalisme dosen dalam menghasilkan kualitas lulusan pendidikan tinggi. Data yang dipergunakan adalah data skunder yang diperoleh dari berbagai buku dan data yang dipublikasikan di internet.

## **Pembahasan**

### **A. Profesionalisme Pendidik (Dosen)**

#### **1. Pengertian Profesionalisme**

Untuk lebih memahami pengertian profesionalisme, terlebih dahulu diuraikan tentang profesi, profesional dan profesionalisme. Pertama, profesi adalah riwayat pekerjaan, pekerjaan (tetap), pencaharian pekerjaan yang merupakan sumber penghidupan. **Soejipto dan Rafli Kosasi** mengutip pendapat **Ornstein dan Levine** menyatakan bahwa profesi adalah jabatan, dia menulis beberapa tentang pengertian profesi yaitu:

- a. Melayani masyarakat merupakan karir yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
- b. Memerlukan bidang dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya).
- c. Memerlukan perhatian khusus dengan waktu yang panjang.

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, di mana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus. Adapun pengertian profesi secara terminologi atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

- a. **Roestiyah** yang mengutip pendapat **Blackington** mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.
- b. **Ahmad Tafsir** yang mengutip pendapat **Muchtar Lutfi** mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.
- c. **M. Surya dkk**, mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyangkut suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.
- d. **Syafrudin**, mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Kedua, pengertian profesional adalah yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konseptual, maupun secara teknik atau latihan. Mengacu pada berbagai pendapat ahli di atas, bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan. Selanjutnya kata profesional tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Oleh sebab itu, istilah profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Ketiga, istilah profesionalisme berasal dari profesional. Terdapat beberapa konsep yang menjelaskan profesionalisme seperti berikut.

- a. Menurut **Arifin Profession** mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan

tertentu yang keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan.

- b. Sedangkan **Ahmad Tafsir** mengatakan profesionalisme ialah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain ialah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para dosen yang profesional yang memiliki kompetensi kependidikan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan dosen dalam jangka waktu tertentu.

Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (**Diknas, 2001: 897**). Dosen adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar (**Diknas, 2001: 377**). Sedangkan yang dimaksud Dosen dalam hal ini adalah sebagai seorang Dosen dan merupakan sosok manusia yang menjadi panutan bagi anak didiknya dan juga merupakan sebagai penentu arah bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan bahwa Dosen adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar atau orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar” (**Diknas, 2001: 330**). Jadi dosen adalah orang yang mendidik dan mengajar kepada Mahasiswa untuk mengarahkan peserta didik dalam kehidupan yang akan datang yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam pengetahuan dan teknologi dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

## 2. Pengertian Dosen

Dosen (dari bahasa Sansekerta, Dosen yang juga berarti Dosen, tetapi artinya harfiahnya adalah “berat”) adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, Dosen umumnya merujuk Dosen profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen dijelaskan bahwa Dosen adalah Dosen profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pengertian secara umum Dosen adalah Dosen dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dosen-Dosen seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang Dosen. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran Dosen, antara lain: Dosen, Mentor dan Tutor.

### 3. Profesionalisme Dosen

Didasarkan pada beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme Dosen adalah seseorang yang melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Profesionalisme Dosen didasarkan kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Dosen, yang menyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Dosen adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan Dosen dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen, khususnya dalam pasal 7 jelas mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi Dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi. Sementara dalam pasal 20 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Dosen berkewajiban : (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Dosen, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Profesionalisme berhubungan erat dengan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi adalah menjadi indikator utama dari profesionalisme. Oleh karenanya salah satu prasyarat untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan meningkatkan kompetensi. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan diantaranya pendidikan pra jabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service education*). (Sukmadinata, 2006 : 203; Calgwell dan Spinks, 1993 : 121; Mustafah, 2011 : 10). Selanjutnya Bradley, et.al (1994 ; V) menekankan pentingnya pendidikan dalam jabatan bagi Dosen sehingga mereka mampu mengajarkan hal-hal baru bagi muridnya, dan sekolah mampu menghadapi setiap perubahan dengan penuh percaya diri.

Menurut Bafadal, dalam Mustafah (2011 : 10-11) Peningkatan profesional Dosen dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan pegaswai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. *Kedua*, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Pelatihan profesional sangat penting bagi Dosen untuk meningkatkan keterampilan menjalankan tugas pokoknya. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan seumur hidup sangatlah penting untuk semua orang terutama bagi Dosen. Senada dengan itu, Darling-Hammond (2006: 19) mengemukakan “belajar seumur hidup sangat penting bagi Dosen karena pendidikan yang diperoleh Dosen belum bisa menjamin kompetensi mereka menjadi Dosen yang profesional”. Dosen yang selalu belajar

akan berhasil menjadi Dosen, karena mendidik memiliki seni tersendiri yang tidak dapat dilakukan oleh semua orang.

Peningkatan kompetensi Dosen dapat dilakukan melalui belajar baik melalui pendidikan di dalam maupun di luar sekolah. Di dalam sekolah selain mengamati dan menganalisis proses belajar mengajar yang dilakukan, juga kemampuan Dosen dapat ditingkatkan dengan berbagai data sekunder (buku, internet, laboratorium) yang ada di dalam lingkungan sekolah. Untuk itu, pemangku kepentingan (pihak sekolah, pemerintah, pembina sekolah) berkewajiban menyediakan sarana belajar tersebut demi kemajuan dan keberhasilan sekolah mencerdaskan masyarakat. Selain itu, pihak sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi Dosen yang dapat merencanakan dan memfasilitasi pelatihan yang terstruktur demi terbentuknya Dosen yang berkompeten.

## **B. Kualitas Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran.

Secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau keamanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan (Supriyanto: 1997). Menurut Barry (2001), dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia pengertian dasar dari kata kualitas adalah “kualitet”: “mutu, baik buruknya barang”. Dalam hal ini kualitas selalu dihubungkan dengan “mutu” yang berkaitan dengan barang dan jasa. Senada dengan hal tersebut, kualitas diartikan sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu (Shihab: 1999).

Supranta (1997) berpendapat kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Sementara itu, Guets dan Davis dalam Tjiptono (1995) menyatakan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Selanjutnya, kualitas pendidikan adalah merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. (Suryadi dan Tilaar (1993). Berdasarkan ketiga rujukan tersebut jelaslah bahwa kualitas selalu berhubungan dengan kesesuaian “harapan” dengan “kenyataan” masyarakat atau pengguna, atas suatu produk barang dan jasa yang diterima.

Dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan Dosen),

sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara Dosen, Mahasiswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Sedangkan kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh kampus pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan semester, atau ujian tugas akhir. Dapat pula prestasi di bidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu, yang akan dituangkan dalam Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKTI). Bahkan prestasi di kampus dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya. (Umaedi, 1999). Selain itu kualitas pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan factor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya. Dengan demikian, pendidikan tinggi yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan pendidikan tinggi yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan tinggi yang berkualitas adalah pendidikan tinggi yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi masyarakat sekarang dan masa yang akan datang. Dengan kata lain bahwa kualitas atau mutu pendidikan tinggi adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif. Oleh sebab itu, pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang mampu menjadi pelopor pembaruan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya, baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang (harapan bangsa).

Tilaar (2002) menyatakan bahwa “hakikat pendidikan adalah memanusiakan manusia, yaitu suatu proses yang melihat manusia sebagai suatu keseluruhan di dalam eksistensinya”. Mencermati pernyataan dari Tilaar tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa dalam proses pendidikan, ada proses belajar dan pembelajaran, sehingga dalam pendidikan jelas terjadi proses pembentukan manusia yang lebih manusia. Proses mendidik dan dididik merupakan perbuatan yang bersifat mendasar (fundamental), karena di dalamnya terjadi proses dan perbuatan yang mengubah serta menentukan jalan hidup manusia.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Secara umum kinerja pendidikan Indonesia pada tahun 2014 cukup buruk jika dibandingkan dengan negara-negara asing. *The Learning Curve Pearson* 2014, sebuah lembaga pemerinkatan pendidikan dunia memaparkan bahwa Indonesia menempati peringkat terakhir dalam mutu pendidikan di dunia. Sedangkan di tahun 2015 mutu pendidikan di Indonesia masih saja berada di 10 negara yang memiliki mutu pendidikan yang rendah, peringkat tersebut di dapat dari *Global School Ranking*. Dilihat dari tahun 2014 berjalan ke tahun 2015 mutu pendidikan di Indonesia dapat dikatakan mengalami peningkatan, meskipun tidak mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

Untuk lebih memahami kualitas pendidikan di Indonesia dengan negara lain, perlu kita lihat perbandingannya. Kualitas pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan 31 negara di dunia per tahun 2011-2013 adalah terlihat seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
Tingkat Rerata Pengangguran di 31 Negara (Dalam Persen)  
Tahun 2011-2013

No.	Negara	Usia (Tahun)	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Rerata	Pering-kat
1.	Amerika. S.	16+	8,9	8,1	7,4	8,13	4
2.	Arab Saudi	15+	5,8	5,6	5,7	5,7	17
3.	Australia	15+	5,1	5,2	5,7	5,55	21
4.	Belanda	15-64	4,4	5,3	6,7	5,47	19
5.	Belgia	15+	7,2	7,5	8,4	7,7	9
6.	Brazil <sup>1</sup>	10+	6,0	5,5	5,8	5,77	16
7.	Cina	15+	4,1	4,1	4,1	4,1	24
8.	Denmark	15-66	7,6	7,5	7,0	7,37	10
9.	Federasi Rus	15-72	6,6	5,6	...	6,1	15
10.	Filipina	15+	7,0	7,0	7,1	7,03	12
11.	Finlandia	15-74	7,8	7,7	8,2	7,9	8
12.	Hongkong <sup>2</sup>	15+	3,4	3,3	3,1	3,23	27
13.	Indonesia <sup>3</sup>	15 +	6,6	6,1	6,2	6,3	14
14.	Ingggris <sup>4</sup>	16+	8,0	7,9	...	7,95	5
15.	Italia	15+	8,4	10,7	12,2	10,43	2

<sup>1</sup> Data pada September 1013

<sup>2</sup> Tidak termasuk militer, penduduk yang bekerja di tengah laut dan penduduk yang tinggal di lembaga (penjara, panti jompo dll)

<sup>3</sup> Data bersumber dari BPS kondisi Agustus 2013

<sup>4</sup> Kondisi Triwulan II

16.	Jepang	15+	4,6	4,4	4,0	4,33	23
17.	Jerman	15+	5,9	5,5	5,3	5,57	18
18.	Kanada <sup>5</sup>	15+	7,5	7,2	7,1	7,27	11
19.	Kazakhtan	15+	5,4	5,3	5,2	5,3	21
20.	Korea Selatan	15+	3,4	3,2	3,1	3,23	27
21.	Malaysia	15 – 64	3,1	3,0	3,1	3,07	29
22.	Meksiko <sup>6</sup>	14+	5,2	4,7	4,9	4,93	22
23.	Mesir	15 – 64	12,0	12,7	...	12,35	1
24.	Norwegia <sup>7</sup>	15 – 74	3,3	3,2	3,5	3,33	26
25.	Pakistan <sup>8</sup>	10+	5,6	7,7	7,7	7,0	13
26.	Perancis	15+	9,6	10,2	10,8	10,2	3
27.	Singapura <sup>9</sup>	15+	1,9	1,8	...	1,85	30
28.	Sri lanka <sup>10</sup>	10+	4,0	...	...	4	25
29.	Swedia	16 – 64 <sup>11</sup>	7,8	8,0	8,0	7,93	6
30.	Thailand <sup>12</sup>	15+	0,7	0,7	...	0,7	31
31.	Venezuela	15+	8,5	7,8	7,5	7,93	7

Sumber : **Sinambela**. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 110-115

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar negara di dunia mempekerjakan tenaga kerja rata-rata pada usia 15 tahun, kecuali negara Brazil, Pakistan dan Sri Lanka, pada usia 10 tahun; Meksiko pada usia 14 tahun. Sedangkan yang tertua memasuki dunia kerja adalah di negara Amerika Serikat, Inggris dan Swedia pada usia 16 tahun. Dari ke 31 negara di atas, yang paling besar tingkat penganggurannya adalah Mesir dengan 12,25 % dari keseluruhan penduduknya. Sementara yang paling sedikit tingkat penganggurannya adalah Thailand dengan 0,7 % dari keseluruhan penduduknya, meskipun negara ini tahun 2013 tidak dilengkapi data. Sedangkan negara Indonesia berada pada peringkat 14 dengan jumlah pengangguran sebesar 6,3%.

Di satu sisi hal itu dapat dimaknai bahwa karena negara melindungi warga negaranya yang pengangguran dengan menyediakan tunjangan pengangguran membuat warga negara tidak melakukan upaya yang serius untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, yang cukup mengejutkan adalah bahwa negara yang masih cukup miskin<sup>13</sup> sehingga masih usia 10 tahun sudah dihitung dalam angkatan kerja

<sup>5</sup> Tidak termasuk penduduk yang tinggal di wilayah riset dan daerah suaka

<sup>6</sup> Kondisi Januari/Refer to conditions of January

<sup>7</sup> Mencakup penduduk berstatus residen (penduduk warga negara Singapore dan penduduk permanen lain) kondisi Juni

<sup>8</sup> Tahun 2006–2008 tidak termasuk provinsi bagian utara dan bagian timur/In 2006 to 2008 excluding Northern and Eastern provinces

<sup>9</sup> Kondisi Triwulan III

<sup>10</sup> Kondisi Semester II/Refer to conditions of Second Semester

<sup>11</sup> Metodologi/definisi direvisi, data tidak sepenuhnya terbanding

<sup>12</sup> Data tahun 2010 merupakan data estimasi/The data of 2010 is estimated data.

<sup>13</sup> <http://muhammadyyogak.blogspot.com/2011/10/100-negara-termiskin-di-dunia-indonesia.html> (diunduh 1 Agustus 2015, pukul 16.30 WIB) menjelaskan bahwa Sri Lanka menduduki peringkat 74 dengan pendapatan perkapita \$4,400 (sebenarnya masih di atas

menyebabkan persentasi penduduk yang pengangguran ternyata relatif lebih kecil, misalnya negara Pakistan dan Sri Lanka.

Data tersebut memperlihatkan bahwa cenderung angkatan kerja naik secara linear setiap tahun, meskipun terserap dalam dunia kerja tidak semuanya, bahkan tahun 2013 terdapat penurunan daya serap tenaga kerja sebesar 10.000 orang. Oleh karenanya tingkat pengangguran terbuka menjadi sangat besar, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut.

**Tabel 2.**  
Pengangguran Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan  
Tahun 2011–2014

Nomor	Tingkat Pendidikan	Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1.	Tidak sekolah	205 388	85 374	81 432	74 898
2.	Tidak tamat SD	737 610	512 041	489 152	389 550
3.	SD	1 241 882	1 452 047	1 347 555	1 229 652
4.	SMP	2 138 864	1 714 776	1 689 643	1 566 838
5.	SLTA Umum	2 376 254	1 867 755	1 925 660	1 962 786
6.	SLTA Kejuruan	1 161 362	1 067 009	1 258 201	1 332 521
7.	D1-3	276 816	200 028	185 103	193 517
8.	S1	543 216	445 836	434 185	495 143
Jumlah		<b>8 681 392</b>	<b>7 344 866</b>	<b>7 410 931</b>	<b>7 244 905</b>

Sumber : *Sama dengan tabel 1*

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah pengangguran masih berfluktuasi, pada tahun 2011 berjumlah 8.681.392 orang turun pada sangat signifikan tahun 2012 sebesar 15,39% menjadi 7.344.866 orang, akan tetapi penurunan yang sangat baik tersebut tidak bisa berlanjut, bahkan pada tahun 2013 malahan naik sebesar 0,9% menjadi 7.410.931 orang. Sementara tahun 2014 tingkat pengangguran kembali menurun cukup signifikan sebesar 2,29% menjadi 7.244.905 orang. Data menarik selanjutnya dapat terlihat seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3.**  
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas di Indonesia Menurut Jenis Kegiatan  
Tahun 2011–2014

Jenis Kegiatan	Tahun			
	2011	2012	2013	2014
1. Penduduk berusia 15 tahun ke atas	173 851 717	176 873 832	179 967 361	182 992 204
2. Angkatan kerja	116 097 701	119 849 734	120 172 003	121 872 931
• Persentasi Tingkat	66,78	67,76	66,77	66,60

Indonesia yang berada di peringkat 64), sedangkan Pakistan pada peringkat 54 dengan pendapatan perkapita \$2,600.

partisipasi angkatan kerja				
• Bekerja	107 416 309	112 504 868	112 761 072	114 628 026
• Pengangguran terbuka	8 681 392	7 344 866	7 410 931	7 244 905
• Persentasi pengangguran terbuka	7,48	6,13	6,17	5,94
3. Bukan angkatan kerja	57 754 016	57 024 098	59 795 358	61 119 273
• Sekolah	13 909 807	14 549 659	14 630 852	16 769 494
• MenDosens rumah tangga	35 243 789	34 127 548	36 036 779	36 019 249
• Lainnya	8 600 420	8 346 891	9 127 727	8 330 530

Sumber : Sama dengan tabel 1

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas naik secara linear setiap tahun. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa pemerintah terus dituntut bekerja keras untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru yang akan meningkatkan partisipasi angkatan kerja terus menerus, dengan demikian jumlah pengangguran akan terus dapat diperkecil. Dengan demikian, mutu pendidikan harus terus-menerus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitan dengan strategi yang akan ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut. Telaah terhadap situasi aktual merupakan titik berangkat dalam menempuh perjalanan ke situasi yang ideal yang didahului oleh suatu batas ambang sebagai landasan minimal, dan mencakup mutu pendidikan yang dipertanggungjawabkan serta yang ditandai oleh suatu tolak ukur sebagai norma ideal.

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kampus sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring kemajuan zaman. Bertitik tolak pada kecenderungan ini penilaian masyarakat tentang mutu lulusan sekolah pun terus menerus berkembang. Karena itu sekolah harus terus menerus meningkatkan mutu lulusannya dengan menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang dilandasi tolak ukur norma ideal.

Fattah (2009) mengemukakan upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama yaitu, (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar, (2) mutu proses belajar mengajar yang mendorong Mahasiswa belajar efektif, dan (3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap,

keterampilan dan nilai-nilai. Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang dibutuhkan dan tenaga profesional kependidikan dapat disediakan di sekolah.

### C. Kompetensi Pergruruan Tinggi

Hubungan kompetensi dengan kinerja pendidikan tinggi sangat signifikan. Artinya semakin tinggi kompetensi dosen dan tenaga kependidikan akan semakin tinggi pula kualitas pendidikan yang dihasilkannya. Hal itu didukung pendapat Mathis & Jackson (2001), bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim (dalam hal ini sivitas akademika). Terdapat 3 dimensi utama kompetensi yaitu: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities). Ketiga dimensi tersebut berhubungan erat dan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Sementara menurut Depdikbud (1994), kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara tepat dengan cara yang konsisten untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kedua rujukan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan dengan kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi dihubungkan dengan dengan output lulusan dijelaskan dalam Pasal 35 ayat (1) UU no. 20 tahun 2003 yang menjelaskan bahwa kompetensi lulusan **merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standard nasional yang telah disepakati**"

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/ keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi (Kaslow, 2012:50).

Selanjutnya menurut Kamen et al (2010: 230) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori, yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata, sedangkan *differentiating competencies* adalah factor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seorang Dosen harus memiliki kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran *threshold competencies* selanjutnya apabila Dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya maka hal itu sudah masuk kategori *differentiating competencies*.

Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaatkan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (Competency Based Training), rekrutmen dan seleksi

(Competency Based Recruitmen and Selection) dan sistem remunerasi (Competency Based Payment). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep Competency Based Human Resource Managment (CBHRM), melalui CBHRM, kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (core competencies) organisasi dalam mencapai visi dan misinya, dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan (Wart dan Kapucu, 2011:500).

Berbagai perusahaan besar di dunia menggunakan konsep kompetensi (Bahmra et al, 2011: 2729-2730) dengan alasan sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai;
2. Alat seleksi karyawan;
3. Memaksimalkan produktivitas;
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

### **Simpulan**

Profesionalisme dosen adalah seorang dosen yang melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Jabatan dosen dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, dimana jabatan ini memerlukan keahlian khusus untuk menguasai bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Artinya setiap dosen profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam dalam spesialisasinya. Dalam keberhasilan proses pembelajaran, sangat ditentukan oleh profesionalitas dosen. Adapun Indikator dosen yang profesional adalah :

1. Selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk dilaksanakan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran
2. Berusaha mengubah pola pikir lama menjadi pola pikir baru yang menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan dan Dosen berfungsi untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik supaya peristiwa belajar bermakna langsung pada semua individu.
3. Bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif.
4. Berkehendak mengubah pola tindakan dalam meningkatkan peran peserta didik, Dosen berperan dan bergaya mengajar.
5. Berani menyakinkan kepada sekolah, orang tua dan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik yang cenderung sulit diterima oleh orang awam dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.
6. Bersikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan tinggi di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain masih cukup rendah, dan belum dapat bersaing perguruan tinggi dari negara-negara maju. Dalam hal ini, pendidikan tinggi masih kurang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi masyarakat pada saat ini. Sementara itu, peran profesionalisme dosen dengan kualitas pendidikan tinggi sangatlah erat. Kesimpulan seperti itu telah didukung berbagai penelitian tingkat nasional maupun internasional, oleh karenanya

profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan haruslah secara terus menerus ditingkatkan, khususnya melalui peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.

### Daftar Pustaka

- Astin, A. W, (1985). *Achieving Educational Excellence*. San Francisco & Oxford : Jossey-Bass Publisher
- Azis, Hamka Abdul, (2012). *Karakter Dosen Profesional : Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*, Jakarta : Al-Mawardi Prima
- Blenkin, G.M., Kelly A.V., (1981). *The Primary Curriculum*. London: Harper & Row.
- Biggs, Morris L., (1982). *Learning Teories for Teaching*. New York: Harper & Row, Publisher.
- Chauhan, S.S., (1979). *Innovation in Teaching Learning Process*, New Delhi: Vikas Publishing Hoyse, Pvt.Ltd.
- Decentralized Basic Education Project, (2007). *Better Teaching Learning*. Jakarta: AED. disalin dari : <http://m-ali.net/?p=31>
- Dikmenum Depdikbud. 1998/1999. *Manajemen Peningkatan Mutu dalam Suplemen 2 Pelatihan Kepala Sekolah Menengah Umum*. Jakarta: Depdikbud.
- Fattah, N. 2009. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Firdaus, Arif, Barnawi, (2012). *Profil Dosen SMK Profisional*. Yogyakarta : Ar-ruzz Media.
- Ma'arif, Syamsul, (2011). *Dosen Profesional : Harapan dan Kenyataan*. Semarang : Walisongo Press.
- Marijan, (2012). *Cara Gampang Pengembangan Profesi Dosen*. Yogyakarta : Sabda Media.
- Murgatroyd & Morgan. 1994. *Total Quality Management and the School*. Buckingham: Open University Press.
- Mustafah, Jejen, (2012). *Peningkatan Kompetensi Dosen melalui Pelatihan dan Sumber Belajar : Teori dan Praktik*. Jakarta : Tera Indonesia.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)

Sallis, E. 2006. *Total Quality Management in Education*. London: Kogan page Educational Series.

Tilaar, H.A.R., (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*. Jakarta : Kencana.

<http://forum.thinking-art.co.id/forum.php>

<http://psychology.binus.ac.id/2017/02/17/rendahnya-kualitas-pendidikan-di-indonesia/>

[http://www.kompasiana.com/anggitaaprya/sma-ataukah-smk\\_552bec956ea8349d5f8b45da](http://www.kompasiana.com/anggitaaprya/sma-ataukah-smk_552bec956ea8349d5f8b45da)

