

**PENGEMBANGAN DOSEN DI LINGKUNGAN SEKOLAH TINGGI ILMU  
SOSIAL DAN ILMU POLITIK AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Oleh : Nur Aini \*)

*ABSTRACT*

Implementation of development policies carried out by the faculty College of Social Sciences and Political Science Jayawijaya.

Implementation of development policies carried out by the faculty College of Social Sciences and Political Science Jayawijaya Wamena is a strategic step in order to achieve quality lecturers. The purpose of this study was to analyze: how policy implementation lecturer in education programs formal and non-formal education, identify and analyze the factors supporting and inhibiting factors in the development of lecturers, and efforts to improve the effectiveness of the implementation of development policy lecturer at STISIP-AI Yapis Wamena. This research is a qualitative descriptive approach. The results showed that there was a lack of clarity contents of the policy, the budget provided inadequate, dispositions related to cognition and organizational structures associated with coordination. Efforts to improve the effectiveness of policy implementation by providing opportunities for faculty to continue their education in order to achieve academic qualifications. Advice given on this research, lecturers development program in the STISIP A-I Yapis Wamena should be improved.

**Keywords :** Implementation, Policy, Development Lecturer

**Pendahuluan**

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 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2). Dosen profesional adalah dosen yang mampu mengaktualisasikan nilai-nilai tridharma perguruan tinggi dalam diri dan pelaksanaan tugasnya.

Pengembangan dosen adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dosen pada sebuah lembaga pendidikan tinggi. Melalui sebuah kebijakan penembangan, maka proses pengembangan dosen dapat direncanakan, dirumuskan, diimplementasikan, dievaluasi, dan kualitas tenaga pendidik dapat dinilai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

\*) *Universitas Cendrawasih (UNCEN) Papua.*

Hal-hal yang dihadapi dalam implementasi kebijakan pelaksanaan pengembangan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Amal Ilmiah YAPIS Wamena adalah sebagian besar dosen menganggap bahwa pengembangan diri itu hanya sebatas studi lanjut saja, pelatihan-pelatihan bagi dosen dalam meningkatkan kompetensi dosen belum berjalan maksimal, untuk penelitian hanya sebagian kecil saja dosen yang melakukan penelitian ini diakibatkan karena kurangnya informasi tentang pentingnya penelitian bagi seorang dosen.

Selain itu dikarenakan banyak faktor yang melatarbelakangi kondisi tersebut di antaranya perencanaan dan pelaksanaan implementasi program pengembangan yang belum baik, kurangnya komunikasi yang memberi informasi tentang pentingnya pengembangan diri bagi dosen, sumberdaya dalam hal ini sumber daya manusia dan sumber daya finansial, disposisi/sikap yaitu rendahnya komitmen implementor dan kurang jelasnya struktur pengelola program. Kemudian dilihat pula bentuk-bentuk dari program pengembangan dosen sebagai tindak lanjut implementasinya.

Anderson (1963) dalam Hamdi (2014:36) mengartikan kebijakan sebagai “Suatu rangkaian tindakan bertujuan yang diikuti oleh seseorang atau sekelompok aktor berkenaan dengan suatu masalah atau suatu hal yang menarik perhatian”.

Menurut Thomas R. Dye dalam Mulyadi (2015:36) kebijakan publik adalah “*Whatever Governments choose to do or not to do*”. Kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pemerintah. Menurut David Easton dalam Mulyadi (2015:36) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “Pengalokasian nilai-nilai kepada seluruh masyarakat secara keseluruhan”.

Proses pembuatan kebijakan publik dapat dibedakan ke dalam lima tahap berikut: penentuan agenda (*agenda setting*), perumusan alternatif kebijakan (*policy formulation*), penetapan kebijakan (*policy implementation*), dan penilaian atau evaluasi kebijakan (*policy evaluation*) Hamdi (2014:79).

Menurut Gordon dalam Pasolong (2010:58) “Implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program”. Menurut Zainal Abidin (2012) dalam Mulyadi (2015:26) proses implementasi berkaitan dengan dua faktor utama; faktor utama internal dan faktor utama eksternal. Menurut Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2005:102) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai:

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-

keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh George C. Edward III (Indiahono, 2009:31) menunjuk empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Empat variabel tersebut adalah komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2014:69). Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2014:70) pengembangan adalah “*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*” (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh), sedangkan latihan adalah “*Trining is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” (Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Menurut Drs. Jan Bella dalam Hasibuan (2014:70) bahwa “Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial”.

Dosen adalah guru pada lembaga pendidikan tinggi (Tampubolon, 2001:90). Seorang dosen dituntut memiliki kompetensi tinggi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja mutu, yang selanjutnya akan bermuara pada peningkatan mutu perguruan tinggi sekaligus berdampak pada mutu lulusannya. Kompetensi dosen dapat terbentuk melalui lima karakter, yaitu: watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Sumardjoko, 2010).

Salah satu tantangan penting yang dihadapi lembaga pendidikan tinggi adalah bagaimana mengelola kualitas. Agar tetap terjaga dan tetap terkontrol maka harus ada standar yang di atur dan di sepakati untuk dijadikan indikator evaluasi keberhasilan peningkatan mutu tersebut ada (*benchmarcking*/titik acuan standar/patokan). Menurut Tampubolon (2001) terdapat tiga sistem yang berkembang yaitu Pengawasan Mutu (PM), Penjaminan Mutu/Jaminan Mutu (JM) dan Manajemen Mutu Terpadu (MMT).

Bentuk program pengembangan dosen yang dilakukan di STISIP Amal Ilmiah YAPIS Wamena melalui pendidikan formal berupa studi lanjut dan pendidikan non formal berupa pelatihan, penelitian, seminar, dan magang.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis pergunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus pengamatan dalam penelitian ini dengan melihat implementasi dosen tentang perencanaan, pelaksanaan juga hasil pengimplementasian menurut Hasibuan (2014:250), dilihat juga bentuk program pengembangan dosen melalui pendidikan formal (studi lanjut) dan pendidikan non formal (pelatihan, penelitian, seminar juga magang). Kemudian dilihat juga dari faktor pendukung dan faktor penghambatnya menurut George C. Edward III, yaitu : komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap, dan struktur organisasi.

Fenomena pengamatan dalam penelitian ini adalah dengan melihat implementasi kebijakan pengembangan dosen dalam bentuk program pengembangan dosen pendidikan formal : studi lanjut, dan pendidikan non formal : pelatihan, penelitian, seminar, magang, karena merupakan bagian tak terpisahkan dari program pengembangan perguruan tinggi secara umum.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Pemilihan informan ini didasari pada pertimbangan bahwa informan adalah para perumus atau aktor pembuat kebijakan, pembuat dan pelaksana kebijakan serta tenaga pengajar (dosen) di lingkungan STISIP Amal Ilmiah YAPIS Wamena. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi partisipasi, wawancara mendalam, metode dokumenter, dan triangulasi. Sebagai instrument kunci dalam penelitian ini peneliti terjun langsung untuk melakukan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara secara mendalam di lapangan.

Data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yaitu metode wawancara mendalam, observasi partisipasi dan metode dokumenter dianalisis dengan menggunakan analisa kualitatif. Melalui analisa ini, hasil penelitian dideskripsikan atau diuraikan untuk memperoleh gambaran yang lengkap terhadap kondisi subjek penelitian. Kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan/verifikasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kredibilitas data dan konfirmabilitas data untuk menguji keabsahan data.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil analisis implementasi kebijakan pengembangan dosen di lingkungan STISIP-AI YAPIS Wamena di lihat dari beberapa komponen yaitu perencanaan dan pelaksanaan. Ternyata bahwa perencanaan dan pelaksanaan implementasi kebijakan pengembangan dosen di lingkungan STISIP-AI YAPIS Wamena menunjukkan bahwa perencanaan tentang program telah tertuang dalam rencana strategis STISIP-AI YAPIS Wamena dan dalam peraturan kepegawaian Nomor: 37/KPTS/YAPIS-JWY/XI/2013 namun program tersebut belum berjalan efektif dikarenakan masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pengembangan dosen di STISIP-AI YAPIS Wamena, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap, dan struktur organisasi. Dalam proses analisa hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa memang benar implementasi kebijakan program pengembangan dosen telah disalurkan secara tepat pada yang akan melaksanakannya yaitu semua dosen tetap STISIP-AI YAPIS Wamena. Tetapi permasalahannya adalah para dosen sebagai sasaran program belum paham benar akan maksud dan tujuan program pengembangan dosen tersebut ini yang mengakibatkan program tidak berjalan efektif.

Implementasi kebijakan program pengembangan dosen menjadi kurang efektif. Terkait sumber daya anggaran yang disediakan belum memadai, fasilitas yang disediakan belum optimal. Sumberdaya informasi (juklak-juknis) melalui Yayasan sudah jelas. Dari segi kewenangan telah di atur namun belum terlaksana maksimal. Motivasi sangat diperlukan bagi dosen agar dapat melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam menjalankan kebijakan sudah melalui mekanisme kerja/ struktur. Tapi pada saat implementasinya masih terdapat tumpang tindih pendelegasian wewenang. Dalam pelaksanaan program pengembangan dosen telah berdasarkan SOP.

Dalam mengefektifkan implementasi kebijakan pengembangan dosen telah tertuang dalam aturan kepegawaian. Tapi upaya dalam mengefektifkan implementasi kebijakan pengembangan dosen masih rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya

motivasi dari pembuat kebijakan, isi dari program belum dipahami betul oleh implementor dan penerima program kebijakan pengembangan tersebut.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa terdapat indikator-indikator dari variabel penelitian implementasi kebijakan pengembangan dosen yaitu berupa perencanaan, pelaksanaan, hasil implementasi pengembangan berupa program pendidikan formal (studi lanjut) dan pendidikan non formal (pelatihan-pelatihan) juga terdapat faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat implementasi kebijakan pengembangan dosen, yaitu : komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap dan struktur organisasi.

Dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumenter yang dilakukan oleh peneliti bahwa perencanaan tentang program pengembangan dosen di STISIP-AI YAPIS Wamena selain dalam aturan kepegawaian telah tertuang pula pada Renstra STISIP-AI YAPIS Wamena tahun 2011-2016. Tetapi dalam implementasinya bahwa program-program yang dilaksanakan belum berjalan efektif yang sebagaimana diinginkan. Perlu dilakukan perencanaan yang matang dalam membuat program kegiatan sampai kepada pelaksanaan program.

Penyaluran implementasi program telah dilaksanakan dengan baik, dengan selalu dilakukannya sosialisasi kepada semua dosen di STISIP-AI YAPIS Wamena. Tetapi walau telah disalurkan masih ada sebagian besar dosen yang belum paham tentang program pengembangan terlebih kepada pengembangan kompetensi dosen. Menurut penulis perlu dilakukan pertimbangan faktor internal dan faktor eksternal pada saat akan melakukan implementasi kebijakan dalam berbagai program.

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan pengembangan dosen di STISIP Amal Ilmiah YAPIS Wamena adalah komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap, dan struktur organisasi. Dari hasil wawancara pada salah satu informan bahwa dalam penyampaian program terdapat ketidak jelasan tujuan karena sebagian besar dosen menganggap bahwa pengembangan dosen itu hanya sebatas studi lanjut tidak di dukung pula dengan kompetensi lainnya. Faktor pendanaan juga menjadi penghambat berjalannya program pengembangan dosen. Komitmen dan motivasi yang tinggi dari atasan sangat membantu terlaksananya program pengembangan tersebut.

Aspek-aspek efektifitas berdasarkan pendapat Muasaroh (2010:13) yaitu aspek tugas atau fungsi, yaitu lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau

fungsinya, aspek rencana atau program, aspek ketentuan dan peraturan, dan aspek tujuan atau kondisinya ideal.

Implementasi kebijakan pengembangan dosen menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu Sumber Daya Manusia Dosen (SDMD) perguruan tinggi melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir. Upaya-upaya meningkatkan efektifitas pengembangan SDMD di STISIP-AI YAPIS Wamena, melalui : keputusan yayasan No. 37/KPTS/YAPIS-JWY/XI/2013 tentang pengembangan dosen dan penetapan Renstra 2011-2016. Perbaikan manajemen sumber daya manusia dosen (SDMD) perguruan tinggi. Dalam membuat dan menjalankan kebijakan program di dasari oleh visi, misi, tujuan, sasaran, strategi pencapaian serta renstra perguruan tinggi yang terdapat di STISIP-AI YAPIS Wamena.

## **Penutup**

Implementasi kebijakan pengembangan dosen di lingkungan STISIP-AI YAPIS Wamena belum berjalan efektif. Program pengembangan dosen yang dilakukan di STISIP-AI YAPIS Wamena belum tertata dengan baik karena hanya lebih bersifat kondisional dan situasional. Sedang kompetensi dosen masih belum dijadikan kegiatan prioritas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan program pengembangan dosen, yaitu : a. Komunikasi, komunikasi ini yang menjadi pendukung berupa transmisi atau kebijakan pengembangan dosen telah di implementasikan. Sedang yang menjadi penghambat yaitu ketidak jelasan isi kebijakan pengembangan dosen oleh implementor. b. Sumber Daya, sebagai pendukung implementasi kebijakan yaitu adanya dosen sebagai sasaran dari implementasi kebijakan pengembangan dosen dan sebagai penghambat yaitu kewenangan dalam hal ini kewenangan untuk memperoleh dan menggunakan dana. c. Disposisi, yang menjadi pendukung implementasi kebijakan pengembangan dosen yaitu arahan dan tanggapan dari pelaksana, kemudian yang menjadi penghambat yaitu kognisi yaitu kurang pemahannya pelaksana terhadap implementasi kebijakan pengembangan dosen tersebut. d. Struktur Organisasi sebagai pendukung telah adanya *Standart Operating Prosedure (SOP)*, kemudian yang menjadi penghambat yaitu struktur organisasi yang berhubungan dengan koordinasi.

Dalam upaya-upaya meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan pengembangan dosen di STISIP-AI Yapis Wamena telah dilakukan tindakan–

tindakan melalui keputusan yayasan No. 37/KPTS/YAPIS-JWY/XI/2013 dan penetapan Renstra 2011-2016. Pemberian kesempatan bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan demi terpenuhinya kualifikasi akademik dan pemberian kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pemenuhan kompetensi dosen.

### **Daftar Pustaka**

- Hamdi, Muchlis, 2014, *Kebijakan Publik Proses, Analisis, dan Partisipasi*, Cetakan I, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan XVIII, Bumi Aksara, Jakarta
- Indiahono, Dwiyanto, 2009, *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*, Cetakan I, Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Sumardjoko, Bambang, 2010, *Membangun Budaya Pendidikan Mutu Perguruan Tinggi: Analisis Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Tampubolon, Daulat P, 2001, *Perguruan Tinggi Bermutu: Pradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winarno, Budi, 2008, *Kebijakan Publik Teori dan Proses*, Media Pressindo, Jakarta.

### **Undang-Undang :**

- Undang Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*.
- Keputusan Yapis Cabang Kabupaten Jayawijaya No. 37/KPTS/YAPIS-JWJ/XI/2013, *Tentang Peraturan Kepegawaian STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena*.