

## Manajemen Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila

Muaisah Jadidah

Universitas Mohammad Husni Thamrin

[asis\\_hasna@yahoo.co.id](mailto:asis_hasna@yahoo.co.id)

### ABSTRACT

The title of the research namely "Manajemen Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila ". The formula of problem is how the training management in developing of lecturer's career at LP3UP. Meanwhile the research aims to describe the training management in developing the lecturer's career at LP3UP. It holds at LP3UP of University of Pancasila. The method of research that is used is describe qualitative. The Technique of data collecting is consisting of the interview, documentation, and observation. Meanwhile the data analysis tends to explorative by the steps as follows:1) data collection;2) data qualification;3) research step and data analysis. The result shows that program of LP3UP is more effective and efisien anf relecant to the theory which are stated by the experts of management so that could say the goal of research. The program it self could improve the qulity of human resource especially the career of lecturer's so that they have got the authority to teach to direct them to be a professional.

**Keywords:** training management, LP3UP, career of lecturer, pedagogic competence

### ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen pelatihan dalam rangka pengembangan karir dosen di Lembaga Peningkatan dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila (LP3UP). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pelatihan dalam rangka pengembangan karir dosen di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data bersifat eksploratif dengan langkah-langkah:1) tahap pengumpulan data;2) tahap klasifikasi data;3) tahap kajian atau analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di LP3UP mencerminkan pelaksanaan manajemen pelatihan yang bersifat efektif dan efisien relevan dengan teori/pendapat sebagian para ahli manajemen sehingga menghasilkan sumber daya manusia, membina dan mengembangkan karir dosen dengan kewenangan mengajar yang memiliki kompetensi pedagogik dan professional.

**Kata Kunci:** manajemen pelatihan, LP3UP, pengembangan karir dosen, kompetensi pedagogic

### PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia dosen, menempati posisi yang strategis dalam menentukan mutu lulusan maupun image mutu institusi dimana yang bersangkutan berada. Posisi tersebut diperkuat dengan menunjukkan bahwa dosen memiliki otoritas tinggi dalam menjalankan proses akademik di perguruan tinggi.

Perguruan tinggi swasta selaras dengan karakteristik dan fungsinya dalam beberapa waktu terakhir ini telah berkembang menjadi institusi jasa pendidikan, sebagai institusi jasa, perguruan tinggi mempunyai kelompok pelanggan yang harus dilayani dengan pelayanan jasa yang bermutu. Perhatian terhadap pelayanan mutu harus tergambar dalam tiga wilayah utama pendidikan yaitu; pendidikan, penelitian dan pendidikan berkelanjutan.

Dosen harus memiliki dua kemampuan dasar, yakni; kemampuan keilmuan, kemampuan untuk mentransfer ilmu. Kapasitas sebagai ilmuwan, pengembangan karir dosen cukup jelas yakni melalui program-program pendidikan lanjutan yang lebih tinggi, sedang pengembangan diri dalam meningkatkan kapasitas sebagai pendidik dirasakan masih kurang. Dosen, baik di PTS maupun PTN pada dasarnya memiliki kekurangan dalam hal ilmu kependidikan karena tidak disiapkan secara sistematis menjadi pendidik, kecuali yang berasal dari Fakultas Ilmu Pendidikan. Sementara program pengembangan ilmu kependidikan secara sistematis di masing-masing perguruan tinggi belum terselenggara secara lembaga terutama pada PTS. Setiap PTS dituntut berimprovisasi untuk mengatasi hal tersebut. Adapun faktor-faktor yang menjadi kendala dalam mencapai hasil pengembangan yang optimal, diantaranya adalah:

- a. Terbatasnya alokasi anggaran untuk program pengembangan, karena masih tingginya kebutuhan dana untuk kebutuhan primer lembaga, misal; pengadaan gedung, gaji dan lain sebagainya
- b. Motivasi sebagai profesi dosen masih rendah yang disebabkan belum memadainya imbalan tugas, sehingga mengakibatkan rendah pula motivasi untuk mengembangkan diri secara profesional
- c. Kebijakan manajemen dalam pengembangan profesi kurang tersosialisasi dengan baik
- d. Sistem rekrutmen sering mengabaikan mutu

Salah satu pengembangan kependidikan bagi dosen adalah pengembangan kompetensi, yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan, menguasai bahan, mengelola kelas, mengelola interaksi pembelajaran, menilai prestasi hasil pembelajaran, melaksanakan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, menyelenggarakan administrasi pendidikan, memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk pembelajaran, mengembangkan pengetahuan dengan metoda ilmiah, mempublikasikan dan menerapkan pengetahuan dengan metode ilmiah dan mengembangkan diri.

Dalam rangka mencapai tujuan seperti di atas Universitas Pancasila memandang perlu untuk merealisasikan keadaan sebagai upaya perbaikan yang dilaksanakan secara terkoordinasi melalui sebuah unit kerja yang kompeten dibidang tersebut dan dapat mengintegrasikan program yang ada dimasing-masing fakultas, oleh karena itu dibentuk Lembaga P3AI yang diberi nama LP3UP (Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila), guna meningkatkan kualitas proses belajar mengajar

secara berkelanjutan melalui upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dosen serta kemampuan pengembangan metode pembelajaran. Berdasarkan pemikiran yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana manajemen perencanaan SDM dalam rangka pengembangan SDM dosen di Universitas Pancasila.

## **METODE**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, guna menjangkau data yang akurat dan alamiah maka penulis turut dalam pelaksanaan kegiatan. Sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah kepala lembaga, sekretaris, koordinator pelatihan, koordinator sarana, koordinator kajian dan pengembangan, penyaji serta peserta pelatihan. Data-data yang diperoleh dalam bentuk pernyataan dan tindakan nyata tentang hal-hal yang berhubungan dengan manajemen pelatihan. Instrumen penelitian berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data berupa kata-kata, dengan demikian laporan penelitian berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kajian data penelitian tentang pelatihan dalam rangka pengembangan karir dosen di LP3UP mengacu pada teori manajemen organisasi dan siklus pelatihan yaitu dibagi menjadi empat bagian. Keempat bagian tahapan kajian penelitian pelatihan yaitu tahap perencanaan, pengorganisasian, memimpin/pelaksanaan, dan pengendalian /pengawasan /penilaian, sebagai berikut:

### **1. Perencanaan pelatihan**

Perencanaan memiliki dua rencana utama yaitu rencana strategis dan rencana operasional. Rencana strategis dan rencana operasional LP3UP mengacu kepada rencana strategis Universitas Pancasila bidang akademik yaitu peningkatan kualitas pendidikan/pengajaran melalui pemberdayaan dalam rangka pengembangan kapasitas pengajaran dan pengembangan inovasi. Rencana pelatihan terdiri dari dua kegiatan yaitu peningkatan kemampuan belajar mengajar bagi instruktur (*Training of Trainers*) dan peningkatan belajar mengajar bagi dosen. Manajemen perencanaan pelatihan peningkatan kemampuan belajar mengajar bagi instruktur dan peningkatan belajar mengajar bagi dosen dalam bentuk strategi, kebijakan, taktik dan program guna pencapaian tujuan.

### **2. Pengorganisasian pelatihan**

Penempatan personel dalam struktur lembaga LP3UP ditunjuk oleh pimpinan universitas dan sudah memperlihatkan atau menggambarkan proporsi yang tepat. Guna merancang sistem kerja di LP3UP yang berkualitas maka diadakan kegiatan pendampingan dibawah bimbingan seorang tenaga ahli, tujuannya adalah agar pengelola

memperoleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik tentang teknis pengelolaan LP3UP. Pengaturan wewenang dan tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing sudah tertuang dalam SK Rektor tentang Organisasi dan tata Kerja Lembaga Peningkatan dan Pengembangan Pembelajaran

### **3. Pelaksanaan pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan mengacu pada manajemen strategik, yaitu membuat organisasi atau personel selalu responsif secara internal maupun eksternal. Empat elemen yang membentuk pelaksanaan pelatihan yaitu analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian. Program pelatihan yang diadakan oleh LP3UP berdasarkan evaluasi diri terhadap proses pembelajaran di universitas Pancasila, oleh karena itu materi program pelatihan yang diadakan disesuaikan dengan kebutuhan dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guna pengembangan karir dosen

### **4. Pengendalian/Pengawasan**

Pengendalian dan pengawasan manajemen pelatihan melibatkan penetapan standar prestasi, mengukur prestasi data, membandingkan prestasi dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif apabila terjadi deviasi. Hasil monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan menunjukkan hal yang positif artinya pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan rencana dan menghasilkan tujuan yang diharapkan pula. Monitoring dan evaluasi terhadap penerapan atau aplikasi hasil pelatihan dapat dipertanggungjawabkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Manajemen pelatihan mengacu pada manajemen strategik, yaitu membuat organisasi atau personel selalu responsif secara internal maupun eksternal. Empat elemen yang membentuk pelaksanaan pelatihan adalah analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian. Penetapan yang dimaksud adalah memberikan arah tentang visi, misi, dan strategi pelaksanaan pelatihan. Manfaat utama pelaksanaan program ini adalah untuk meningkatkan jumlah instruktur pengembangan proses pembelajaran. Jumlah instruktur yang semakin meningkat akan memperkuat core competence dalam upaya meningkatkan mutu proses pendidikan di Universitas Pancasila. Pengorganisasian di LP3UP turut berperan dalam pengembangan karir dosen dengan adanya penerapan sistem penjaminan mutu agar personel LP3UP mampu dalam pengelolaan dokumentasi rencana strategis, pengembangan SDM, komunikasi internal, tugas wewenang dan tanggung jawab, keluhan pelanggan dengan dukungan teknologi informasi. Hasil monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan sebagai masukan bagi pihak LP3UP maupun universitas guna

mengambil kebijakan maupun aturan-aturan berkenaan dengan pengembangan karir dosen.

### **Saran**

Keberadaan LP3UP sebagai lembaga pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan Universitas Pancasila, memiliki peran strategis dapat menghasilkan sumberdaya manusia dengan kewenangan mengajar yang memiliki kompetensi profesional. Dengan demikian seharusnya LP3UP memiliki peran sebagai berikut:

- a. membantu merancang rekrutmen dan seleksi calon dosen
- b. membina dan mengembangkan profesi dan karir dosen terutama dalam kompetensi pedagogik dan profesional
- c. meningkatkan kemampuan dosen dalam mengembangkan kurikulum, bahan ajar, strategi pembelajaran, bimbingan belajar, media teknologi dan informasi pendidikan dan sistem penilaian
- d. penjaminan mutu lulusan
- e. membina kerjasama dengan LPTK untuk pendidikan prosesi
- f. membina dan melaksanakan kerjasama dengan LPPM guna meningkatkan kemampuan profesional dosen dalam melaksanakan pengabdian pada masyarakat.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Allison Rosset, Training Needs Assessment, New Jersey: Education Technology Publication, Inc., 1987.
- Ambar Teguh, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu 2003.
- Abin Syamsudin, Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan, Pedoman dan Intisari Perkuliahan, Program Pascasarjana IKIP
- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Prenhalindo 1997
- George T. Milkowich & John W. Boudreau, Human Resources Management, USA; Times Mirror Higher Education Group, 1997
- Hunsaker, P.L., Training in Management Skills., University of San Diego; New Jersey; Prentice, 2001
- Marzuki S., Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Staff (TOT). Bahan Pelatihan Bagi Kepala Sekolah, Jakarta; Depdikbud, 1998