

**MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN  
PADA FAKULTAS POLITIK PEMERINTAHAN  
DI INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI JATINANGOR  
KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT**

*Oleh*

**Lilis Sholihah<sup>1</sup>,**

**Rossy Lambelanova<sup>2</sup>, Kusworo<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
lilisholihahdahlan@gmail.com

<sup>2,3)</sup> Institut Pemerintahan Dalam Negeri

---

**ABSTRACT**

***THE SKILL DEVELOPMENT MODEL FOR LECTURERS AT THE FACULTY POLITICS, INSTITUT  
PEMERINTAHAN DALAM NEGERI JATINANGOR  
SUMEDANG REGENCY WEST JAVA PROVINCE***

*The research method used is descriptive qualitative research, the data sources are obtained from interviews and documentation studies. The results show that the training and competency development of lecturers at the Faculty of Government Politics at IPDN has not been carried out optimally. This is due to obstacles, namely the unclear analysis of needs both in terms of organization, operational and individual, not yet relying on the available database, also the existence of two vision interests, namely the national vision, namely the vision of the demands of the ministry of education and culture and the vision of the institution representing the vision of the Ministry of Home Affairs. The model offered is a method for developing lecturers at IPDN, especially in the Faculty of Government Politics, namely the Job Rotation Method and planning progress as well as methods that have outputs to improve decision-making abilities and improve task skills in organizations. on long-term investment and evaluation using criteria. as well as development and training of lecturers should have clarity in terms of programs based on existing databases, based on needs, clear mechanisms, Organizational Arrangement of Supportive Work Arrangements, and using appropriate methods and theories.*

**Keywords:** *model, development and training, lecturer competence*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi dosen, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi dosen serta model yang dikembangkan dalam pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan pada Fakultas Politik Pemerintahan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, sumber data diperoleh dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan pada Fakultas Politik Pemerintahan di IPDN belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan adanya kendala, yaitu tidak jelas analisis kebutuhannya baik dari

segi organisasi, operasional maupun individu, belum bertumpu pada *database* yang tersedia juga adanya dua kepentingan visi, yaitu visi nasional, yaitu visi dari tuntutan Kemendikbud dan visi institusi mewakili visi kementerian dalam negeri. Model yang ditawarkan adalah metode dalam pengembangan dosen di IPDN khususnya di Fakultas Politik Pemerintahan adalah Metode Job Rotasi dan kemajuan berencana juga metode yang memiliki out put untuk meningkatkan kemampuan mengambil keputusan dan meningkatkan kemampuan tugas dalam organisasi. pada investasi jangka panjang serta evaluasi menggunakan kriteria. serta pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan hendaknya memiliki kejelasan dalam segi program berdasarkan *database* yang ada, berdasarkan kebutuhan, mekanisme yang jelas, Susunan Organisasi Tata Kerja yang mendukung, serta menggunakan metode dan teori yang tepat.

**Kata kunci:** model, pengembangan dan pelatihan, kompetensi dosen

## PENDAHULUAN

Paradigma baru yang berkembang dalam penyelenggaraan perguruan tinggi dalam rangka menghadapi persaingan global dan otonomi adalah dengan melalui otonomi perguruan tinggi, mutu Pendidikan tinggi dan akuntabilitas. Mutu pendidikan tinggi adalah upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka menjamin mutu penyelenggaraan pendidikan dengan kegiatan penjaminan mutu.

Penjaminan mutu adalah kegiatan yang dilakukan untuk tercapainya perguruan tinggi yang memiliki kualitas. Salah satu perbaikan kualitas mutu pendidikan, yaitu dengan menetapkan standar internal, yaitu salah satunya standar pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan unsur yang penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Namun, standar kualitas pendidik Indonesia masih rendah hal ini sebanding lurus dengan kenyataan yang ada bahwa guru-guru atau dosen yang ada di Indonesia belum melakukan tugasnya sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku, hal ini dapat kita lihat dari fenomena yang ada, yaitu belum adanya pengembangan kompetensi yang maksimal, padahal di Indonesia, program pengembangan mutu dosen telah dikenal sejak tahun 70-an. Beberapa perguruan tinggi telah menyelenggarakan kegiatan yang termasuk

dalam kategori pembinaan dosen, seperti penataran khusus untuk semua dosen baru, bahkan universitas-universitas tertentu mendirikan pusat pelatihan staf dosen dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pembinaan dosen dalam level regional maupun nasional, namun pengembangannya belum maksimal, faktor utama yang menjadi sebab rendahnya pengembangan kemampuan pedagogik dosen di Indonesia adalah tingkat pendidikan mereka. (*Kondisi Riil Kemampuan Pedagogik Dosen*, n.d.).

Berdasarkan data yang dimiliki Litbang Depdiknas yang diakses penulis pada 12 Mei 2021 menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, terdapat 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S-2 atau baru S-1. Sementara itu, data lain menyebutkan bahwa jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S-2. Jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Hal ini tentu jauh jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan. Kondisi ril tersebut menegaskan bahwa perguruan tinggi atau universitas universitas yang ada di Indonesia belum cukup baik jika dibandingkan dengan universitas terkemuka yang ada di belahan dunia lainnya. Pernyataan tersebut seiring dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Prasetyo dkk. yang meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di lima perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan global, hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa dari data yang ada, Universitas yang ada di Indonesia tidak cukup baik jika dibandingkan dengan universitas terkemuka yang ada di dunia. Peringkat terbaik diwakilkan oleh Universitas Indonesia, namun hanya berada pada peringkat 763 dunia saja. Hanya ada tiga universitas yang masuk ke dalam seribu terbaik. Sebagai perbandingan, Singapura memiliki universitas yang masuk ke dalam 30 besar universitas terbaik dunia, yaitu *National University of Singapore*. Sementara *Universiti Sains Malaysia* masuk peringkat ke-520. Data empiris di atas diperkuat oleh pernyataan salah satu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro yang mengatakan bahwa universitas di Indonesia memang masih jauh jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga dan tentu faktor yang difokuskan adalah SDM (dosen) baik dari jumlah, kualitas, kualifikasi dan sebagainya (Raden Mas Prasetyo W. Suharnomo, 2019). Agar kompetensi dosen memenuhi kualitas yang diharapkan maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang mendasar, yaitu dengan adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2011: 13). Namun sejatinya manajemen sumber daya manusia dalam praktiknya bermuara pada dua realita, yaitu adanya keberhasilan dalam manajemen tersebut dan ada pula yang gagal. Adapun keberhasilan suatu manajemen salah satu ditentukan oleh adanya pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia yang bermuara pada mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan yang sesuai dengan yang dicita-citakan oleh organisasi. (Sedarmayanti, 2011: 163).

Pengembangan sumber daya manusia khususnya tenaga dosen mulai mendapat perhatian di perguruan tinggi Indonesia mulai pertengahan 2007 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen dan diterjemahkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 42 Tahun 2007. Istilah pengembangan dan peningkatan tenaga dosen menunjukkan usaha yang luas dalam meningkatkan pembelajaran dan kinerja di perguruan tinggi. (Permendiknas No. 42 Tahun 2007). Hal ini dipertegas dalam PP No. 37 Tahun 2009 tentang dosen yang menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Permendiknas No. 18 Tahun 2007).

Hal di atas senada seperti yang diungkapkan oleh Pirohova dalam Iveta Eravíková mengatakan bahwa "kompetensi profesional seorang dosen dapat dinyatakan sebagai kemampuan untuk membekali seseorang dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, di samping kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan pengalaman, dengan kemauan dan kemampuan yang sebesar-besarnya untuk bertanggung jawab atas keputusannya dalam proses dengan mengambil tanggung jawab (Žeravíková & Markechová, 2015).

Dengan demikian kompetensi dosen sangat diperlukan bagi suatu lembaga pendidikan agar proses pembelajaran berjalan sesuai yang diamanatkan oleh tiga standar nasional pendidikan, sehingga suatu perguruan tinggi memiliki kualitas yang tinggi. salah satu faktor pendukung

keberhasilan suatu proses pendidikan adalah tenaga pendidik yang berkualitas yang memiliki kompetensi dan profesionalisme. Profesionalisme sendiri dipertegas oleh Le Boterf dalam Jose Tejada Fernandes mengatakan bahwa “Seorang profesional adalah seseorang yang dapat mengelola situasi kerja yang kompleks. Oleh karena itu, ia memilih definisi yang mengaitkan profesionalisme dengan kompetensi.” (Fernandes, 2013).

Namun pada kenyataannya, ada pengembangan dosen terkadang tidak mendapat perhatian di sebagian perguruan tinggi karena tidak didukung oleh top manajemen dan dukungan anggaran. Fenomena tersebut sebagian terjadi di IPDN, khususnya di Fakultas Politik Pemerintahan, yaitu pengembangan khususnya mengenai kompetensi dosen belum maksimal hal ini berdasarkan wawancara dan data dosen Fakultas Politik Pemerintahan tahun 2019 secara pemetaan kompetensi dosennya belum maksimal dan merata karena terjadi kekurangan dosen dalam bidang mata kuliah tertentu seperti dosen agama yang jumlahnya 3 orang, dosen bahasa Indonesia yang jumlahnya 1 orang dan dosen politik yang jumlahnya 2 orang serta dosen bahasa Inggris 1 orang, di samping itu sistem pengaderan yang belum ada SOP-nya, namun berdasarkan keterangan Kasubag Fungsional Khusus yang penulis wawancarai pada Kamis, 4 Desember 2019 mengatakan bahwa dalam rekrutmen dosen baru mengacu pada Kemenristek Dikti No. 38 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagai Pegawai Pemerintah.

Di samping fenomena di atas juga ada realita dosen IPDN sebagian besar berjuang sendiri-sendiri dalam mencapai kapasitasnya sebagai dosen profesional. Hal ini menyebabkan terjadinya krisis lektor kepala. Idealnya menurut Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi No.

142/M/KPT/2019 tentang indikator kinerja utama perguruan tinggi negeri dan lembaga layanan pendidikan tinggi bahwa jumlah ideal untuk lektor kepala dalam indikator kinerja utama Perguruan Tinggi Negeri berbentuk universitas atau institut dengan ketentuan bahwa persentase dosen tetap yang memiliki jabatan akademik lektor kepala pada berjalan dan memakai rumus atau formula sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah dosen tetap yang memiliki jabatan akademik lektor kepala}}{\text{Total jumlah dosen tetap}} \times 100\%$$

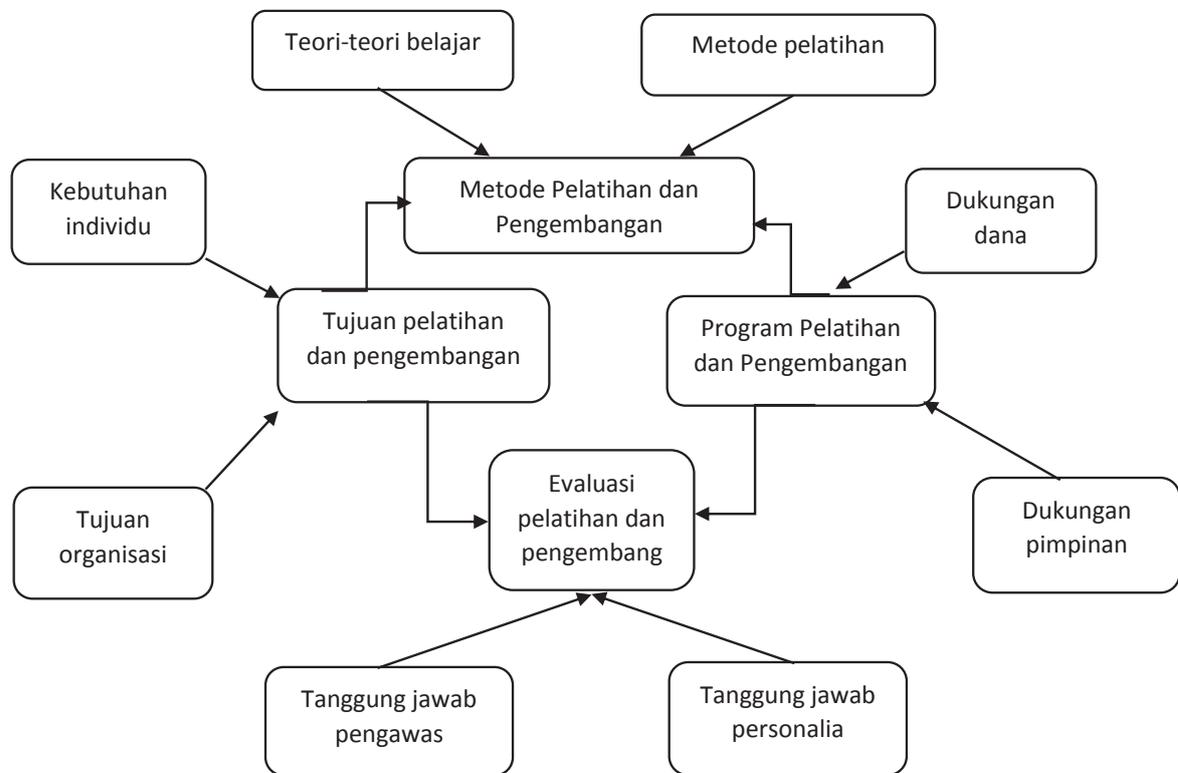
Sementara itu, berdasarkan data dosen Fakultas Politik Pemerintahan pada 2019 yang penulis peroleh sebanyak 74 orang, di mana 16 orang di antaranya memiliki jabatan lektor kepala. Hal ini masih minimal berdasarkan standar minimal yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi No. 142/M/KPT/2019, yaitu lebih dari 50%. Begitu juga dalam jumlah persentase dosen yang berkualifikasi doktor berdasarkan data dosen tahun 2019 di Fakultas Politik Pemerintahan hanya ada 19 orang dari 74 orang dan jumlah persentase dosen yang berkualifikasi guru besar yang ada hanya 1 orang dari 74 orang dosen tetap dari jumlah dosen secara keseluruhan, berarti doktor hanya 25% dan guru besar hanya 1,35%. Dengan demikian berdasarkan perhitungan dalam Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi No, 142 Tahun 2019 mendapatkan hasil yang belum maksimal, dengan demikian hasil tersebut belum masuk pada kriteria dalam indikator dan pemingkatan atau klasterisasi Perguruan Tinggi Kemenristek tahun 2017 yang menetapkan aspek dan indikator sumber daya manusia, yaitu 30% dengan indikator persentase dosen dalam jabatan lektor, doktor dan guru besar serta rasio mahasiswa terhadap dosen (<https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2017/08/17/>

indikator-dan-data-klasterisasi-perguruan-tinggi-kemenristekdikti-tahun-2017/, n.d.).

Sementara keberadaan dosen yang berkualifikasi doktor merupakan tolak ukur (*bencmaking*) terhadap kemampuan Perguruan Tinggi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta implementasi Tridarma Perguruan Tinggi. (No Title, 2019) Dengan demikian dalam pengembangan dosen dibutuhkan dukungan pimpinan dan dukungan anggaran agar manajemen pengelolaan pengembangan dosen terencana dan menghasilkan *out put* yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi bahwa pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAI Lqman Hakim Surabaya melalui empat tahap, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan” (Ridhal Ahmadi, 2016).

Dengan melihat uraian di atas kita dapat mengambil benang merahnya bahwa

untuk bisa bersaing dengan universitas lain baik universitas di dalam negeri maupun universitas luar negeri dibutuhkan pengembangan kompetensi sumber daya yang maksimal juga peningkatan anggaran, tata kelola dan rekrutmen, langkah-langkah pengembangan kompetensi dosen yang maksimal, namun usaha tersebut belum cukup diperlukan upaya yang lain, yaitu perguruan tinggi hendaknya mengembangkan model pengembangan sumber daya manusia khususnya tenaga fungsional seperti yang telah penulis kaji dan sajikan dalam artikel ini, hasil penelitain penulis merupakan hal yang baru dan belum ada yang meneliti, menyajikan model-model pengembangan sumber daya yang merupakan modifikasi dari model pengembangan sumber daya manusia dari model E. Sikula. Adapun model pelatihan dan pengembangan yang dikembangkan oleh E. Sikula dalam Prabu sebelum dimodifikasi penulis dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
Model pengembangan kompetensi dosen

Dari Gambar 1 kita dapat mengambil simpulan bahwa pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan, yaitu didasarkan pada kebutuhan peserta dan tujuan organisasi kemudian yang menjadi metodenya berdasarkan pada teori belajar dan metode belajar. Selanjutnya, program pelatihan dan pengembangan harus mendapat dukungan dari top manajemen, adanya dukungan biaya, adanya tanggung jawab pegawai dan tanggung jawab dari bagian personalia untuk mengevaluasi program penilaian pelatihan dan pengembangan. Begitu juga pengembangan kompetensi dosen di IPDN hendaknya dikembangkan melalui pelatihan yang berdasarkan kebutuhan dosen dan organisasi serta ada dukungan dari lembaga.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis memilih metode kualitatif deskriptif karena di sini peneliti mencoba menggambarkan fenomena pengembangan khususnya mengenai kompetensi dosen di Fakultas Politik Pemerintahan belum maksimal.

Hal tersebut mengacu pada Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi No. 142/M/KPT/2019 tentang Indikator Kinerja Utama PTN dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kemenristekdikti mengenai jumlah ideal untuk lektor kepala dalam indikator kinerja utama perguruan tinggi negeri berbentuk universitas atau institut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Metode

Dalam metode pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari metode pelatihan dan teori teori belajar yang digunakan. Metode yang dikembangkan dalam pelatihan yang terdapat E. Sikula dalam Anwar Prabu adalah "On The Job

*Training*, demonstrasi dan contoh, simulasi, *training Apprenticeship*, metode ruang kelas yang meliputi, kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan bimbingan berencana. Sedangkan metode pengembangan meliputi: *Understudies*, *coaching counseling*, dan *counseling* " (Mangkunegara, 2009)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan menurut sudut pandang penulis bahwa metode yang tepat dalam pengembangan dosen melalui pelatihan di IPDN khususnya di Fakultas Politik Pemerintahan adalah Metode Pelatihan *On The Job Training* dan *Job Rotas.*, Dengan metode ini dosen dapat mengembangkan kemampuannya dengan maksimal dan pemangku jabatan mendapatkan gambaran yang luas dan jelas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, pengembangan kerja sama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai. di samping itu pengembangan potensi dosen dilakukan secara terencana oleh kepegawaian dan program studi sesuai *database* yang ada juga melakukan tindakan-tindakan yang jelas, yaitu memutuskan kompetensi, keterampilan atau pengetahuan yang harus dikembangkan dan bagaimana mencapainya secara tersistem.

Sementara itu terkait teori-teori yang digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen penulis menyajikan teori yang disampaikan oleh Chaer, yaitu Teori Belajar *Behavioristik*, Teori Belajar *Kognitif*, Teori Belajar *Humanistik*, Teori Belajar *Konstruktivistik*, dan Teori Belajar *Gestalt* (Chaer, 2003).

Adapun teori yang tepat menurut penulis adalah teori kognitif, yaitu melibatkan pikiran karena dengan belajar individu tersebut dengan memikirkan sesuatu untuk merubah tingkah laku yang terjadi, lebih menekankan pada perkembangan berpikir dosen sebagai peserta pelatihan atau pendidikan dalam

proses pengembangan kompetensi dosen. Misalnya dengan membiasakan menstimulasi berpikir kreatif melalui pemecahan masalah sehingga dosen ketika mengajar selalu berpikir kreatif dan mampu merubah paradigma dalam proses belajar mengajar dari pemberi informasi menjadi pendorong belajar atau *stimultan of learning* hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Busyairi & Sinaga bahwa “guru dalam proses belajar mengajar perlu adanya reformasi paradigma, yaitu dari peran guru sebagai pemberi informasi (*transfer of knowledge*) ke peran guru sebagai pendorong belajar (*stimulant of learning*)” (Ahmad Busyairi, 2015). Di samping teori kognitif juga yang sesuai dengan pengembangan kompetensi dosen di IPDN adalah mengaplikasikan teori behavioristik, yaitu dengan memberikan penguatan dalam belajar, apabila diberikan teori ini maka seseorang yang telah mengikuti pelatihan maka semakin menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan informasi yang ia dapatkan.

### Tujuan

Setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menciptakan sebuah wadah atau badan di mana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. dan hal ini lah yang menjadi sebab adanya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan dari sebuah organisasi sangat memengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri ataupun untuk mencari masa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Terkait tujuan organisasi dapat memengaruhi kinerja hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Soetrimo Purnomo bahwa Visi dan misi dapat menjadi sumber inspirasi dalam mengembangkan kerja, inovasi, kreativitas dan semangat kerja, sebagai landasan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan serta melaksanakan kegiatan di sebuah lembaga. (Purnomo, 2015).

Tujuan organisasi yang tepat dalam pengembangan dosen di IPDN khususnya di Fakultas Politik Pemerintahan adalah dalam hal menentukan tujuan hendaknya ada keselarasan antara visi institusi dan visi nasional, yaitu visi dari tuntutan Kemendikbud serta tuntutan internal yang sesuai dengan kebutuhan Kementerian Dalam Negeri. Sedangkan dalam hal tujuan hendaknya tujuan dianalisis berdasarkan kebutuhan. Adapun model yang tepat untuk dikembangkan dalam hal tujuan adalah bahwa penyelenggaraan pelatihan dalam pengembangan kompetensi dosen hendaknya tidak terkesan hanya menghabiskan anggaran tanpa dipetakan kebutuhan yang penting untuk dilatihkan bagi para dosen.

### Program

Program yang tepat dalam pengembangan dosen melalui pelatihan di IPDN khususnya di Fakultas Politik Pemerintahan adalah program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan para dosen. Pelatihan tersebut penting diadakan sebagai wujud pengembangan sumber daya manusia khususnya dosen. Hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Rayendra bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Rayendra, 2020).

Program tersebut agar berhasil secara maksimal perlu adanya dukungan dari pimpinan tertinggi di lembaga. Penulis mengamati ada beberapa program yang telah berjalan dan mendapat dukungan dana dari Diva IPDN. Adapun program-program pelatihan yang didanai dari Diva IPDN untuk meningkatkan kompetensi para dosen, yaitu program kegiatan workshop dan pelatihan di antaranya *workshop* penyusunan RPS, *workshop E. Learning*, dan seminar-seminar. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.** Kegiatan Peningkatan Kompetensi Dosen (*Workshop Pembuatan RPS*)

| No | Hari/<br>Tanggal                                      | Jumlah<br>Dosen | Output  | Tempat                           |
|----|---|-----------------|---|----------------------------------|
| 1  | Kamis sam-<br>pai Sabtu (7<br>- 9 Novem-<br>ber 2019) | 46 orang        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk menyusun RP pada mata kuliah semester IV dan V Fakultas Politik Pemerintahan</li> <li>• Memperluas wawasan dosen dalam pembuatan RPS yang membidangi mata kuliah</li> <li>• Tercapainya penjabaran kurikulum dan capaian pembelajaran program studi dengan penyusunan RPS</li> </ul> | Hotel<br>GH Universal<br>Bandung |

Selain *workshop* juga diadakan kegiatan *Out Bond* yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam Smart Persentase. Kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.** Kegiatan Peningkatan Kompetensi Dosen (*Out Bond*)

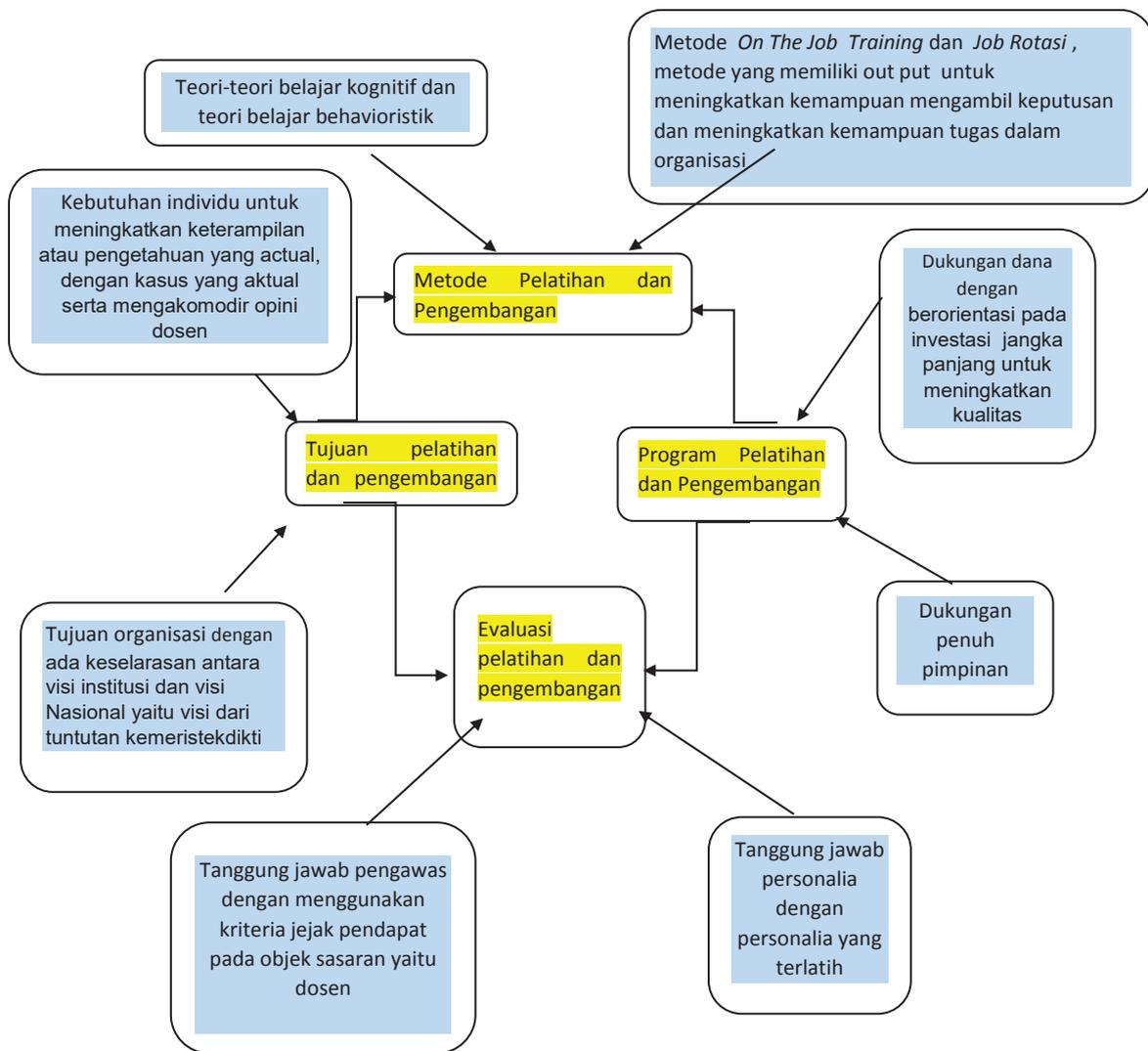
| No. | Hari/<br>Tanggal   | Jumlah<br>Dosen | Output  | Tempat                         |
|-----|--|-----------------|---|--------------------------------|
| 1   | Senin sam-<br>pai Rabu<br>(26 - 28<br>A g u s t u s<br>2019) | 53 orang        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memasyarakatkan penggunaan system oprasi serta aplikasi E- Learning bagi para dosen Fakultas Politik Pemerintahan</li> <li>• Memperluas wawasan dalam literasi pembelajaran Berbasis TIK</li> <li>• Tercapainya pemahaman yang benar tentang pembuatan Smart Persentase dan media pembelajaran <i>On-line</i></li> <li>• Memahami kurikulum pembelajaran (Pemerintahan, 2019)</li> </ul> | Hotel Sari Ater<br>Lembang KBB |

## Evaluasi

Model yang ideal dalam pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan dosen di IPDN khususnya Fakultas Politik Pemerintahan dalam program tersebut adalah evaluasi tidak hanya dilakukan pihak atasan sebagai bagian dari pengawasan tapi dengan menggunakan kriteria jejak pendapat pada objek sasaran pengembangan, yaitu para dosen serta menggunakan kriteria hasil agar dapat dilihat produktivitas dan peningkatan kualitas keterampilan mengajar bagi para dosen. Juga evaluasi hendaknya menggunakan personalia yang

terlatih dengan menggunakan instrumen-instrumen yang terukur untuk melihat hasil program tersebut. Berorientasi pada analisis pengembangan kompetensi dosen pada Fakultas Politik Pemerintahan berdasarkan hasil penelitian penulis terdapat banyak kendala. Adapun kendala kendala yang dihadapi adalah sebagai berikut.

- a) pelatihan dan pengembangan dosen tidak jelas analisis kebutuhannya baik dari segi organisasi, operasional maupun individu.
- b) penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan belum bertumpu pada *database* yang tersedia.



**Gambar 2**

Model pengembangan kompetensi dosen yang ditawarkan penulis berdasarkan modifikasi dari Model E. Sikula

*Keterangan:* Redaksi yang di blok tipis (kuning) adalah Model E. Sikula

Redaksi yang di blok tebal (biru) adalah hasil pengembangan dari Model E. Sikula

- c) ketidakjelasan pelatihan dan pengembangan kompetensi disebabkan oleh mekanisme organisasi SOTK tidak mendukung, karena kepegawaian tidak menyentuh Baperjakat.
- d) belum terimplementasikan metode dan teori belajar yang tepat dalam pelatihan kompetensi dosen.
- e) dalam menentukan arah tujuan pengembangan dosen terkendala oleh dua kepentingan visi, yaitu visi Nasional, yaitu visi dari tuntutan Kemendikbud dan visi institusi dan visi institusi mewakili visi Kementerian Dalam Negeri
- f) belum tersedianya wifi yang maksimal dalam program pengembangan dan pelatihan kompetensi dosen sehingga dosen dalam mengikuti program

terkendala dengan sarana Wifi tersebut. Dengan melihat kendala-kendala yang ada penulis menawarkan model yang tepat dalam pengembangan kompetensi dosen di Fakultas Politik Pemerintahan IPDN. Adapun model tersebut seperti tampak pada Gambar 2 di atas.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

**Pertama.** Pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen pada Fakultas Politik Pemerintahan di IPDN belum dilaksanakan secara maksimal, seperti yang dikembangkan oleh E. Sikula, Hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan sebagai berikut.

a. Dari segi metode menunjukkan belum menggunakan metode *on the job training*, demonstrasi dan contoh, simulasi, *training apprenticeship*, metode ruang kelas yang meliputi, kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan bimbingan berencana. Kegiatan sebatas pada program yang disesuaikan dengan dana dari Petunjuk Operasional Kegiatan IPDN, yaitu dengan mengadakan kegiatan seperti workshop, pelatihan, tugas dan izin belajar. Sedangkan pengembangan pada tingkat manajemen baru pada tahap rotasi dan pelatihan konseling serta belum memiliki arah yang jelas pengembangannya bertumpu pada *database* yang tersedia sedangkan dari segi teori belajar yang digunakan, pada saat penelitian belum ada teori belajar yang digunakan dalam

pengembangan kompetensi dosen, baru pada pendekatan program dan walaupun ada teori yang digunakan sifatnya kondisional tergantung pelatuhnya.

- b. Dari segi tujuan menunjukkan belum adanya keselarasan antara visi institusi dan visi Nasional, yaitu visi dari tuntutan Kemendikbud, sedangkan dalam analisis kebutuhan belum jelas dan belum menyentuh pada kebutuhan analisis organisasi dan analisis profesional dengan tidak dipetakan kebutuhan dosen dalam meningkatkan kualifikasi dan frekuensinya terbatas.
- c. Dari segi program menunjukkan mendapat dukungan dana dari Diva IPDN, yaitu pada akhir anggaran tahun 2019 ini sudah terserap dana untuk Fakultas 85%. Demikian juga dukungan pimpinan yang cukup maksimal, baik di tingkat institusi maupun fakultas baik sebagai pembimbing maupun pengambil keputusan dalam mewujudkan program tersebut;
- d. Dari segi evaluasi menunjukkan secara implementasi belum menggunakan kriteria yang diharapkan, yaitu kriteria jejak pendapat pada objek sasaran pengembangan, yaitu para dosen.

**Kedua.** Model Pengembangan Kompetensi Dosen Fakultas Politik Pemerintahan di IPDN

- a. **Dari segi metode,** metode yang tepat dalam pengembangan dosen adalah Metode *On The Job Training* dan *Job Rotasi* dan kemajuan berencana juga metode yang memiliki out put untuk meningkatkan kemampuan mengambil keputusan dan meningkatkan kemampuan tugas dalam organisasi.

Sedangkan teori yang tepat adalah teori kognitif serta teori behavioristik, yaitu dengan memberikan penguatan dalam belajar.

- b. **Dari segi tujuan, tujuan yang tepat adalah** hendaknya adanya keselarasan antara visi institusi dan visi nasional, yaitu visi dari tuntutan Kemenristekdikti
- c. **Dari segi program, model yang tepat adalah** modelnya didanai dari Diva IPDN dengan berorientasi pada investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas yang dihasilkan serta mendapat dukungan penuh dari pimpinan sebagai konselor, instruktur dan pengambil keputusan.
- d. **Dari segi evaluasi** idealnya tidak hanya dilakukan pihak atasan sebagai pengawas tapi dengan menggunakan kriteria jejak pendapat pada objek sasaran pengembangan, yaitu para dosen, juga menggunakan kriteria hasil agar dapat dilihat produktivitas dan peningkatan kualitas keterampilan mengajar bagi para dosen.

## Saran

Lembaga IPDN khususnya Fakultas Politik Pemerintahan dalam pengembangan pelatihan dan pengembangan dosen hendaknya memiliki kejelasan dalam segi program dan berdasarkan *database* yang ada serta menganalisisnya berdasarkan kebutuhan dan mengusulkan pengembangan dosen di Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) selanjutnya tupoksi kepegawaian menyentuh Baperjakat dan pengembangan karier dosen.”

Di samping itu menerapkan teori-teori belajar sesuai kebutuhan juga hendaknya

menentukan arah tujuan yang jelas sehingga tidak terjadi adu kepentingan antara visi internal IPDN dari Kementerian Dalam Negeri dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), juga keniscayaan didukung oleh *Wifi* yang memadai sehingga hasil pelatihan dan *workshop* berbasis internet dapat di implementasikan di kelas.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Busyairi, P. S. (2015). *Strategi Pembelajaran Creative Problem Solving (Cps) Berbasis Eksperimen Untuk Meningkatkan Kemampuan Kognitif dan Keterampilan Berpikir Kreatif*.
- Burhan Bungin, M. (2007). *2007. Penelitian Kualitatif*. Kencana.
- Chaer, A. (2003). *psikologi linguistik*.
- Fernandes, Jose T. (2013). *Profesionalisation of teaching in universities : implication from a training Persfektive*.
- <https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2017/08/17/indikator-dan-data-klasterisasi-perguruan-tinggi-Kemenristekdikti-tahun-2017/>. (n.d.).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Pemerintahan, F. P. (2019). *Laporan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Dosen Fakultas Politik Pemerintahan*. No Title, (2007).
- Purnomo, S. (2015). Pengembangan Sasaran, Visi dan Misi Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan. *Kependidikan*, 5.
- Raden Mas Prasetyo W, Suharnomo, M. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di 5 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Kota Semarang)*.
- Rayendra. (2020). Peningkatan Profesional Guru Melalui Pelatihan Pendekatan Kemitraan. *Jurnal UPI*, 17.

Ridhal Ahmadi. (2016). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman al Hakim Surabaya*. UIN Sunan Kalijaga.

Sedarmayanti. (2011a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Žeravíková, I., & Markechová, A. T. and D. (2015). The analysis of professional competencies of a lecturer in adult education. *A Springer Open Journal*.