
KARIR DOSEN PADA PRIVAT INSTITUSI
(Studi Kasus di Yayasan Mara'qitta'limat Lombok Timur)

Oleh
Hamidi¹⁾, Ruhaiman²⁾ & Umi Muawanah³⁾
^{1,2,3}STKIP Hamzar Lombok
Email: [1hamidi72np3k@gmail.com](mailto:hamidi72np3k@gmail.com)

Abstrak

Dosen sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang Undang Guru dan Dosen tahun 2014 pasal 1 ayat 10 bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Didalam melaksanakan tugas, dosen dituntut adanya kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya”. Yayasan Mara'qitta'limat sebagai salah satu Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta yang mempunyai tiga perguruan tinggi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes), Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) dan Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamzar memiliki peran dan tanggungjawab dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan yang ada. Upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dilingkungan Yayasan Mara'qitta'limat sebagai salah satu Badan Penyelenggara Pendidikan Tinggi Swasta (BPPTS) di Nusa Tenggara Barat seharusnya memberikan perhatian yang serius terhadap peningkatan karir dosen dilingkungan pendidikan tinggi yang diselenggarakannya. Sebab, perhatian dan peran serta pimpinan yayasan dan pimpinan lembaga pendidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: Karir, Dosen & Privat Institusi

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah perguruan tinggi dapat dilihat dari kualitas dan eksistensi sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kompetensinya maka akan menjadi incaran berbagai pihak untuk memajukan lembaga atau organisasi yang dikelola sehingga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya.

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, serta dimensi kualitatif yaitu kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Era globalisasi menjadi obyek transaksi karya intelektual bagi perguruan tinggi yang mempunyai tenaga ahli profesional dan terlatih. Untuk mendapatkan tenaga ahli yang profesional dibutuhkan pendidikan yang terencana dan memadai. Pendidikan tinggi yang berkualitas tidak terlepas dari peran dosen sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi. Dosen sebagai komponen penting mempunyai tanggungjawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan teknologi dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil makmur dan beradab (Sisdiknas : 2004).

Dosen sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang Undang Guru dan Dosen tahun 2014 pasal 1 ayat 10 bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Didalam melaksanakan tugas, dosen dituntut adanya kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya”. Untuk dapat melaksanakan, tugas, fungsi dan kedudukan dosen yang sangat strategis bagi kemajuan perguruan tinggi swasta diperlukan dukungan dan peran aktif dari Yayasan sebagai Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta (BPPTS).

Yayasan Maraqitta’limat sebagai salah satu Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta yang mempunyai tiga perguruan tinggi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes), Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) dan Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamzar memiliki peran dan tanggungjawab dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan yang ada.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dilingkungan Yayasan Maraqitta’limat peran kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pimpinan yayasan dan pimpinan lembaga pendidikan tersebut perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya terutama karir dosen.

Pengelolaan sumber daya manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal,

perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa.

Potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut juga berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, akan tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa *Material Resources* tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa *Human Resources* khususnya dosen.

Kurangnya perhatian yayasan dan pimpinan lembaga pendidikan tinggi terhadap karir dosen dapat dilihat dari sistem perencanaan Sumber Daya Manusia, sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, maupun sistem kompensasi dan evaluasi sumber daya manusia yang kurang tepat, mengakibatkan tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki sehingga mengakibatkan karir dosen di tiga institusi tersebut terhambat.

Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengembangan karir dosen adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan khususnya pimpinan dalam memajukan lembaga pendidikan dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya motivasi dan insentif bagi dosen menyebabkan karir dosen belum optimal disamping lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kinerja dosen yang dikaitkan dengan karir dosen menjadi perhatian peneliti di bidang sumber daya manusia. Pengembangan karir dosen di lembaga pendidikan tinggi khususnya dilingkup Yayasan Maraqitta’limat membutuhkan sumber daya manusia yang andal agar dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggungjawaban. Secara internal karir dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes), Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu

Pendidikan (STKIP) dan Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamzar dilihat dari data jumlah dosen yang mendapat sertifikasi dosen masih sangat sedikit. Hasil penelitian yang dilakukan dosen masih jauh dari yang diharapkan, artikel yang dipublikasikan di jurnal sangatlah sedikit, jenjang ke pangkatan dosen belum beralih dari asisten ahli ke lektor apalagi ke lektor kepala, padahal telah puluhan tahun menjadi dosen.

Pengabdian kepada masyarakat yang merupakan bagian tak terpisahkan dari tugas pokok dosen dan lembaga pendidikan tinggi belum dirasakan eksistensinya oleh masyarakat menyebabkan penerimaan mahasiswa ketiga institusi tersebut semakin tahun semakin menurun. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi berbagai aktivitas maupun sumberdaya manusia yang terlibat didalamnya, baik pimpinan organisasi maupun staf didalam organisasi tersebut.

Kurang efektifnya kinerja pimpinan, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan kaitannya dengan motivasi perlu dibenahi, insentif yang lebih proporsional, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung menjadi faktor belum berkembangnya karir dosen. Dengan demikian upaya pengembangan mutu dan karir dosen harus menjadi obsesi bagi pengelola pendidikan tinggi.

1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari orang lain yang melakukan penelitian dari sumber sumber yang telah ada (Hasan, 2000). Data penelitian ini bersumber dari hasil penelitian tesis yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yaitu "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Di Lingkup Yayasan Mara qitta' limat Lombok".

Hasil dari penelitian tersebut adalah secara simultan kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Di Lingkup Yayasan Mara qitta' limat

Lombok. Akan tetapi secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Untuk itu perlu dilakukan kajian secara lebih mendalam berdasarkan fenomena yang ada dengan pendekatan etnografi yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan budaya dalam lingkungan organisasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karir Dosen Bekaitan dengan Jabatan Struktural

Deskripsi tugas structural tertulis dalam uraian bahwa tugas jabatan structural yang secara normatif harus ditaati dan dilaksanakan. Tugas pekerjaan dibagi secara formal, dikelompokkan dan dikoordinasikan Robbins dalam purwanto (2006). Jumlah personal dalam struktur mengalami penyesuaian/efisiensi Hanson yang dikutip Suryosubroto (2004). Namun dalam kondisi tertentu struktur dan fungsi normatif kurang dilaksanakan dengan baik dalam struktur dan fungsi aktual.

Pimpinan dalam hal ini adalah ketua sebagai pusat kekuasaan mempunyai kewenangan penuh dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan sekolah tinggi (Sagala : 2006). Akan tetapi Sekolah Tinggi di lingkup Yayasan Mara qitta' limat, Ketua dalam menentukan kebijakan tertentu masih harus konsultasi dengan yayasan. Teori klasik dalam model organisasi dan administrasi yang kemukakan Syaiful (2007). Bahwa pada kondisi tertentu Ketua menggunakan cara otoriter berdasarkan pada asumsi tentang karakteristik pimpinan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quinn (2005: 97) menunjukkan bahwa lembaga akan maju apabila menggunakan filosofi Darwinisme, yaitu yang kuat bertahan. Artinya Ketua dominan dalam proses pengambilan keputusan.

Keunikan hasil penelitian di Sekolah Tinggi yang berada di lingkup Yayasan Mara qitta' limat adalah pimpinan dalam hal ini Ketua dalam mengendalikan dan

menjalankan roda lembaga yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, kepegawaian, kemahasiswaan, keuangan masih berkonsultasi dengan yayasan. Sementara dalam melaksanakan tugas birokrasi masing masing Ketua dibantu Wakil Ketua I (bidang akademik), Wakil Ketua II (bidang keuangan dan kepegawaian), dan Wakil Ketua III (bidang kemahasiswaan). Dan yang paling unik adalah Wakil Ketua II di tiga sekolah Tinggi tersebut dijabat oleh Ketua Yayasan sehingga pelaksanaan tugas tersebut belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan struktur organisasi yang ada, maka unit (bagian jabatan) Ketua, Wakil Ketua I, Wakil Ketua II, Wakil Ketua III, Ka.Prodi, Sek.Prodi, unit PPM, Unit Penjamin Mutu, dan unit lainnya semua dijabat oleh dosen. Karena jumlah dosen yang terbatas dan unit yang harus diisi belum berimbang dengan jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional sehingga hampir separuh dari jumlah dosen yang ada menjadi pejabat struktural. Guna menduduki jabatan struktural belum dilakukan secara demokrasi (pilihan dari dosen) melainkan ditunjuk langsung oleh yayasan. Uniknya penentuan pejabat struktural tidak melalui rapat senat sekolah tinggi. Akan tetapi yayasan mempunyai kewenangan untuk menentukan “siapa” yang akan menduduki jabatan yang kosong. Jadi pejabat yang ada di Sekolah Tinggi di lingkup Yayasan Mara’qitta’limat pada umumnya adalah orang yang ada hubungan emosional, dalam arti bukan berdasarkan senioritas, pangkat, dan jabatan fungsional akademik. Sistem penentuan pejabat struktural dengan model berlaku dari jabatan ketua, wakil ketua, ketua prodi, sekretaris prodi dan unit unit yang ada. Penentuan pejabat struktural seharusnya yayasan hanya memberi pertimbangan kepada ketua kemudian di SK-kan dan ditandatangani oleh Ketua kecuali jabatan ketua yang memang harus di SK-kan oleh yayasan itupun setelah diadakan musyawarah di senat sekolah tinggi sesuai dengan undang undang nomor 14

tahun 2005 tentang guru dan dosen tentang tata aturan penentuan jabatan struktural pada perguruan tinggi.

Kinerja dosen yang berkaitan dengan karir dosen ataupun jabatan struktural dosen sekolah tinggi di lingkup Yayasan Mara’qitta’limat mengalami beberapa kendala yang mengakibatkan karir dosen sulit berkembang. Hal ini disebabkan oleh kondisi dosen itu sendiri, yaitu merasa tidak mampu menjadi pejabat atau sebab lain seperti tanggung jawab dan imbalan (tunjangan) yang diterima tidak memadai, juga dipengaruhi lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya seorang pemimpin tidak dihargai oleh bawahan. Kondisi ini menyebabkan kebijakan yang dibuat sering tidak bisa berjalan dengan baik dan maksimal.

Sekolah Tinggi yang ada di Yayasan Mara’qitta’limat merupakan perguruan tinggi memiliki program studi cukup bergengsi dan sangat diminati di masyarakat akan tetapi perkembangan dan kemajuan ketiga institusi tersebut berjalan sangat lambat jika dibandingkan dengan perguruan tinggi swasta lainnya yang ada di Lombok Timur, kondisi ini disebabkan oleh belum terbangunnya sistem dan manajemen organisasi secara baik. Karena dosen yang menduduki jabatan struktural merupakan kewenangan penuh yayasan tanpa melalui pemilihan, artinya pejabat struktural dalam hal ini ketua, wakil ketua dan unit lainnya ditentukan langsung oleh yayasan. Sehingga ketua dalam mengambil keputusan terhadap pembinaan dan pengembangan karir dosen melalui jabatan struktural masih dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil yayasan, baik dalam penentuan orangnya maupun persyaratan yang harus dimiliki untuk menduduki jabatan tertentu. Padahal jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara baik maka akan berdampak kepada kemajuan ketiga institusi sekolah tinggi dengan indikator jumlah mahasiswa semakin bertambah, yayasan dapat membangun sarana prasarana yang memadai.

Kegiatan pembinaan dosen memerlukan kondisi yang dapat mendorong dan menggairahkan bagi para dosen maupun tenaga kependidikan agar termotivasi untuk melakukan perubahan melalui kenaikan jabatan fungsional akademik. Motivasi yang diharapkan adalah timbul dari dosen itu sendiri untuk melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan. Motivasi berfungsi untuk: (1) mendorong timbulnya perbuatan, (2) menjamin kesinambungan perbuatan, (3) memberikan arah perbuatan, dan (4) menentukan perbuatan yang diperlukan guna mencapai tujuan.

Setiap orang mempunyai motivasi untuk menggunakan waktu dan tenaganya guna memenuhi sejumlah kebutuhan dasar yang sama, meskipun dengan intensitas yang berbeda. Kebutuhan yang paling mendasar adalah untuk bertahan hidup dalam lingkungannya. Bagi orang yang berprofesi sebagai dosen tentunya kebutuhan dasarnya adalah bertahan dalam lingkungan akademik yang memberikan kebebasan untuk berpikir mandiri. Kedua kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar menarik dan memberikan manfaat bagi pengembangan karirnya. Ketiga adalah rasa untuk memiliki, yaitu didengarkan, diperhatikan dan diberi kesempatan. Keempat kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan, Kelima adalah pemenuhan diri, yang terwujud dengan adanya usaha pengembangan keterampilan dan pertumbuhan diri guna mengatasi tantangan yang dihadapi.

Pengembangan karir dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan yang meliputi: (1) pengembangan personal, (2) pengembangan profesional, (3) pengembangan organisasi, (4) pengembangan instruksional, (5) pengembangan masyarakat, (6) pengembangan sarana, dan (7) pengembangan karir yang meliputi pembinaan untuk mengarah pada pencapaian jenjang jabatan dan pangkat tertinggi. Pengembangan kesejahteraan merupakan

program pemberian jaminan kelayakan hidup dan berkarya. Pembinaan karir dosen memerlukan beberapa syarat antara lain: (1) di rencanakan secara teliti dan lengkap, (2) ditawarkan beberapa kesempatan yang berbeda sesuai kebutuhan dosen, (3) dikelola secara efektif, baik dari akademik maupun administrasi, (4) dilibatkan sejumlah tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dalam merencanakan dan mengelola kegiatan.

Berdasarkan Kepusmenkowsabangan No. 38/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka dosen mempunyai hak untuk menduduki jabatan fungsional setinggi tingginya dengan syarat yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Untuk menuju kearah jabatan fungsional akademik seorang dosen harus mempunyai motivasi. Menurut Mc.Donald dalam sakaran (2000) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian tersebut setidaknya ada 3 (tiga) elemen penting yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (muncul dari diri sendiri), (2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling* afeksi seseorang, ini berhubungan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi, emosi yang dapat menentukan tingkah laku, dan (3) motivasi dirancang karena adanya tujuan, dalam hal ini karena adanya respon dari suatu aksi yakni tujuan. Sedangkan menurut djamarah (2007) motivasi dapat ditimbulkan melalui beberapa hal: (1) keinginan, dalam hal ini ada unsur kesengajaan yang datang dari dirinya sendiri, (2) *ego involvement*, bekerja keras untuk mempertaruhkan harga dirinya, (3) hadiah, pemberian hadiah yang tepat dan sesuai, (4) hukuman, jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat pemicu motivasi. (5) pujian, dalam hal ini yang bentuknya positif maka menumbuhkan motivasi, dan (6) mengetahui hasil, dalam hal ini akan termotivasi bila

melihat hasil dari dirinya sendiri dan orang lain.

Faktor Yang Menentukan Realisasi Pembinaan Karier Dosen

Sekolah Tinggi di lingkup Yayasan Maraqitta'limat bila dilihat dari sejak berdirinya seharusnya sudah berkembang dan memiliki dosen yang profesional. Akan tetapi kondisi yang ada masih jauh dari harapan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen yang sudah mendapatkan sertifikasi dosen masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dosen yang ada di ketiga institusi tersebut. Dosen yang sudah sertifikasi di STKIP baru 1 orang dari 20 orang yang sudah memiliki jabatan fungsional, di STEI dan STIKes belum ada yang mendapatkan sertifikasi dan masih banyak yang belum memiliki jabatan fungsional.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diuraikan beberapa hal berkaitan pengembangan karier dosen baik melalui jenjang pembinaan karier dosen maupun melalui kenaikan jabatan fungsional akademik dosen. Pengambilan keputusan pembinaan karier dosen melalui jenjang kenaikan jabatan fungsional akademik belum berjalan dengan baik sebagaimana data dari ketiga institusi sekolah tinggi di lingkup yayasan Maraqitta'limat rata rata jabatan/pangkat dosen yang ada masih asisten ahli dengan pangkat golongan IIIa. Adapaun faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut antara lain :

1. Dosen sebagai sumber daya manusia terpenting dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi belum termotivasi untuk melaksanakan tugas utama sebagai tenaga pendidik profesional. Kurangnya administrasi dan sarana prasarana yang dimiliki dosen untuk melengkapi persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan, dimana rata-rata dosen belum dapat mengarsipkan secara baik surat surat penting yang berkaitan dengan KUM sebagai prasyarat untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional akademik menyebabkan dosen malas

naik pangkat/jabatan akademik. Disamping itu dosen yang mau naik jabatan fungsional akademik pada umumnya mengharapkan dukungan dari lembaga dalam bentuk dukungan biaya dan tenaga khusus untuk menyiapkan persyaratan pengajuan naik pangkat dan jabatan fungsional akademik.

2. Rasio jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa yang tidak seimbang, maka menyebabkan beban dosen sangat banyak, misalnya seorang dosen dalam 1 (satu) semester harus mengajar lebih dari 12 SKS, bagi yang menjabat struktural diharuskan mengampu mata kuliah seperti dosen biasa. Selain tugas tersebut pejabat struktural juga dibebankan sebagai panitia PMB, pembimbing skripsi dan kegiatan lainnya.
3. Belum adanya *reward* bagi dosen yang mengurus sendiri kenaikan pangkat dan jabatan fungsional akademiknya agar dapat memotivasi dosen yang belum memiliki jabatan fungsional.
4. Terlambatnya SK dari yayasan bagi dosen yayasan yang telah memiliki SK jabatan fungsional dari pemerintah sehingga mempengaruhi dosen lain atau dosen bersangkutan tidak memiliki semangat untuk mengurus kenaikan jabatan fungsional akademik berikutnya.
5. Belum jelasnya aturan kepegawaian untuk jaminan hari tua bagi dosen dan karyawan. Kondisi ini sangat mempengaruhi motivasi dan semangat dosen untuk mengurus kenaikan jabatan fungsional akademiknya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Karier yang berkaitan dengan jabatan struktural dosen Sekolah Tinggi di Lingkup Yayasan Maraqitta'limat pada prinsipnya adalah karier yang berkaitan

- dengan jabatan struktural di tiga institusi tersebut belum berjalan secara maksimal, hal ini disebabkan oleh birokrasi yang ada di yayasan. Dimana Ketua hanya memiliki kewenangan untuk menyampaikan hasil musyawarah yang sudah disahkan senat sekolah tinggi untuk dimintakan pertimbangan, persetujuan dan hasilnya kepada yayasan.
2. Karier dosen yang berkaitan dengan jabatan fungsional akademik sekolah tinggi di Yayasan Maraqqitta'limat secara umum berjalan, akan tetapi perlu adanya perubahan yang relevan tentang aturan kepegawaian yang jelas dari yayasan atau surat keputusan dari Ketua sekolah tinggi tentang pedoman akademik sebagai acuan pelaksanaan kegiatan akademik kampus. Dengan adanya aturan yang jelas maka dosen akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik yang profesional.
 3. Faktor lain yang ikut mempengaruhi karier dosen adalah: (a) lingkungan kerja, dalam hal ini adalah ruang kerja dosen, perpustakaan dan laboratorium, (b) sarana dan prasarana yang disiapkan lembaga, misalnya komputer untuk setiap dosen dan lain-lain, dan (c) biaya studi lanjut dan penelitian pengabdian pada masyarakat untuk semua dosen dari yayasan belum mencukupi.
- [5] Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
 - [6] Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
 - [7] Suryosubroto, B. 2004. Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
 - [8] Trianto dan Titik Triwulan. 2007. Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan. Jakarta: Prestasi Pustaka.
 - [9] Umar, Husein. 2000. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi dan Perluasan.
 - [10] 2006. Himpunan tentang Pola Pembinaan Karier Dosen Perguruan Tinggi di Indonesia. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
 - [11] 2009. Menjadikan Perguruan Tinggi Mandiri, Majalah Kampus. Media informasi masyarakat Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktor Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
 - [12] 2006. Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen. Bandung: Nuansa Aulia.
 - [13] 2008. Pembinaan Karier Dosen, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Biro Kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Purwanto, Ngalim. 2006. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remajarosda Karya.
- [2] Sagala, Syaiful. 2006. Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat. Jakarta: Rakasta Samasta.
- [3] Sagala, Syaiful. 2007. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sekaran, Uma. 2000. Research Method For Business: Askill-Building Approach, Jhon Wiley & Son, New York, Third Edition.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN