

# PEMETAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN DOSEN POLITEKNIK

Eddy Triyono

*Teknik Elektro, Politeknik Negeri Semarang*  
*eddytriyono@gmail.com*

## Abstract

*Lecturers are professional educators and scientists with the main task of transforming, through the Science and Technology Education, Research, and Community Service. This study aims to determine the level of service each polytechnic lecturers in professional development in the implementation of Tridharma college. The research was conducted on four Polytechnic. Samples was determined using stratified random sampling technique. Data collection instrument used was a questionnaire. The results showed (1) the level of service Polines, PIP and Politekes in the professional development of lecturers in all areas A (Education and teaching), B (Research), C (Community Service), D (Supporting) category is very adequate and sufficient more of 50%; (2). Polimarin service level in the professional development of lecturers in all areas A (Education and teaching), B (Research), C (Community Service), D (Supporting) category is very adequate and sufficient less than 50%; (3). Professional development of lecturers today is the academic development by implementing the Tri Dharma of high education.*

**Keywords:** *Tridharma of high education, professional lecturers, polytechnic*

## PENDAHULUAN

Di Lingkungan perguruan tinggi, dosen merupakan salah satu kebutuhan utama, dosen sebagai penggerak bagi segala hal yang terkait dengan aktivitas ilmiah dan akademis. Tanpa dosen, tak mungkin sebuah lembaga pendidikan tinggi, yang salah satunya lembaga pendidikan tinggi disebut politeknik. Para dosen merupakan bagian dari faktor keberhasilan sistem pendidikan tinggi. Mereka adalah ujung tombak dan manajer yang membuat tujuan dan sasaran pendidikan tinggi menjadi kenyataan. (Wahab, 2010).

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan M. Nuh menegaskan guru dan dosen wajib memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi. Menurutnya, kompetensi dan profesionalitas guru dan dosen ini berdampak pada pembagunan mental dan karakter peserta didik. Hal itu disampaikan saat mengisi orasi pendidikan pada acara pembukaan Ospek UNY pada hari Senin 6 Agustus 2012.

Sarana dan prasarana, keuangan dan kurikulum yang disiapkan hanya akan berarti jika telah digunakan oleh dosen untuk intensitas proses belajar mengajar. Kedudukan seorang dosen dalam proses pendidikan yang sedemikian menentukan, dosen merupakan unsur yang mempunyai peranan penting bagi terwujudnya pembelajaran, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka komponen pendidik atau dosen menjadi prioritas pertama yang harus dibina dan ditingkatkan

kemampuannya atau profesionalnya. Pekerjaan dosen adalah pekerjaan profesional. Karena itu diperlukan kemampuan dan kewenangan, keduanya itu dapat dilihat pada kesanggupannya menjalankan peranannya sebagai dosen, pengajar, pembimbing, administrator dan sebagai Pembina (Oemar Hamalik, 2001 :15). Seperti yang dinyatakan dalam Undang – Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, untuk Pendidik diatur pada pasal 39 ayat 2 yaitu : Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Sesuai dengan Undang Undang No. 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, pada ketentuan umum no 14 yaitu : Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Pada Pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Sedangkan Pasal 16 disebutkan bahwa : (1) Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu

sampai program sarjana terapan. (2) Pendidikan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikembangkan oleh Pemerintah sampai program magister terapan atau program doktor terapan.

Berdasarkan latar belakang dan ciri khas sistem pendidikan politeknik, jelaslah masalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas bagi politeknik adalah penting. Demi terciptanya manusia yang berkualitas tersebut perlu adanya suatu pola dasar pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana, sekaligus didukung oleh organisasi, sistem dan prosedur, kesejahteraan yang memadai sehingga tantangan-tantangan pada perkembangan global, kemajuan teknologi, persaingan global antar negara di dunia ini saat ini dan saat mendatang, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pelaksanaan Tridharma Perguruan tinggi sebagai pengembangan profesional dosen Politeknik Tujuan penelitian ini adalah untuk; (1) mendapatkan informasi tentang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi; (2) mendapatkan informasi tentang model pengembangan profesional dosen di politeknik saat ini.

## METODE PENELITIAN

### 1. Pengembangan Profesional

Menurut *Cambridge Advanced Learner's Dictionary Third Edition* (2008, 1132) *professional* diartikan sebagai "sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan pelatihan khusus atau pendidikan". Dengan kata lain, profesional yaitu untuk melaksanakan pekerjaan memerlukan pelatihan khusus atau pendidikan. Professional merupakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Sedangkan hakekatnya, professional dinyatakan bahwa seseorang mempunyai motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup, memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang dinamis dan terus berkembang, ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut diperoleh melalui pendidikan, mempunyai otonomi, mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, tidak mengiklankan keahliannya untuk mendapatkan klien, menjadi anggota organisasi profesi, memiliki kode etik profesi, mempunyai kekuatan dan status sebagai ahli yang diakui oleh masyarakat, dan berhak mendapat imbalan yang layak.

Beberapa cara untuk mengembangkan profesional yaitu dengan pendidikan, pelatihan, mengikuti workshop, seminar, pemikiran, pengamatan, tindak lanjut. Pengembangan profesional adalah proses seseorang mempertahankan kualitas dan relevansi layanan profesional sepanjang ia bekerja (John Wilcox, 2013). Pengembangan profesional meliputi a. mempunyai kualitas yang baru b. mempunyai ketrampilan tingkat lanjut c. melibatkan pendidikan profesional, pelatihan dan dukungan. (Sonia Blandford, 2003)

### 2. Pengembangan Profesional Dosen

Menurut Andrew J Morrison, (2012, 17), dalam *Professional Standards for Lecturers in Scotland's Colleges*, The Scottish Government, Edinburgh, Dosen harus fleksibel, reflektif, inovatif, kreatif dan pribadi berkomitmen untuk melanjutkan pengembangan kejuruan dan profesional. Mereka harus memahami konteks perubahan terus-menerus untuk memastikan kualitas tinggi dari pengalaman mahasiswa. Dosen harus menjadi model untuk perubahan dengan menunjukkan komitmen individu untuk terus mengembangkan praktek profesional mereka terhadap keunggulan untuk kepentingan mahasiswa, organisasi mitra dan konteks pendidikan yang lebih luas.

Standar dosen harus mampu a. Evaluasi kritis bagaimana pendidikan mempengaruhinya, dan memberikan kontribusi terhadap kebijakan yang berdampak pada,, konteks ekonomi, budaya dan teknologi yang lebih luas serta sosial dan politik. b. Kritis merefleksikan nilai-nilai pribadi dan bagaimana mereka sejajar dan mendukung nilai-nilai etika yang mendukung praktek profesional. c. Memahami peran, hak dan tanggung jawab dosen dan menerapkannya pada praktek profesional. d. Patuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan praktek yang relevan dan menerapkannya pada praktek profesional. e. Promosikan praktik yang baik dalam kaitannya dengan kesetaraan, sosial dan keragaman budaya dan perlindungan kepada mahasiswa. f. Mengelola diri, hubungan dan tuntutan pekerjaan untuk mempromosikan pribadi, emosional dan fisik kesejahteraan. g. Terlibat langsung dalam praktek reflektif. h. Mengidentifikasi dan melakukan pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan praktek serta mengembangkan dan berkomitmen untuk strategi pengembangan profesional pribadi sebagai penerus untuk mencapai tujuan individu, tim, dan organisasi.

Menurut Willy L. M. Komba (2013, 202) pengembangan profesional dosen berasal dari faktor eksternal meliputi sertifikasi, pengalaman mengajar, keanggotaan asosiasi profesional, sedangkan faktor internal meliputi komitmen mengajar, kepatuhan pada kode etik.

### 3. Pengembangan Profesional Dosen Politeknik

Dalam rangka pengembangan profesional dosen politeknik dibagi dalam 3 bagian yaitu :

- a. Pengembangan Dosen : 1) Peningkatan Kualifikasi Akademik (tugas belajar/ijin belajar). 2) Peningkatan Kapasitas Keilmuan (penelitian, seminar, penulisan buku, jurnal, artikel, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pertukaran peneliti). 3) Peningkatan Kinerja Profesional (Serdos, pelatihan-pelatihan teknis pendukung). 4) Peningkatan Kepemimpinan dan Manajemen (pelatihan eksekutif nasional, Lemhanas, pelatihan internal). 5) Kenaikan pangkat dan jabfung dosen. 6) Kegiatan Pengembangan Budaya Akademik
- b. Pembinaan Dosen: 1) Pola Pembinaan Karir Dosen (AA s.d. GB). 2) Pola Pembinaan Disiplin Dosen (etika dosen, plagiarism, dsb). 3) Pola Pembinaan Rasa Kebangsaan dan Cinta Tanah Air. 4) Pola Pembinaan Kesejawatan Dosen (memasuki dan mengembangkan diri dalam asosiasi profesi)
- c. Evaluasi Kinerja dan Karir Dosen : 1) Evaluasi Kinerja (penilaian kinerja). 2) Evaluasi Karir (program percepatan kenaikan jabatan fungsional)

Pengembangan profesional dosen politeknik (Wan Nooraini, 2010) meliputi kompetensi profesional dan kompetensi umum. Kompetensi profesional terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, hubungan interpersonal, pengawasan magang, prosedur kerja sesuai standar. Sedangkan kompetensi umum adalah penguasaan bahasa Inggris. Menurut Kerry Barlow (2007, 24) mengemukakan pengembangan profesional dosen antara lain adalah : a.Melaksanakan kerangka kualifikasi berbasis kompetensi. b.Melakukan hubungan yang kuat dengan industri. c.Mengikuti organisasi profesi.

Dari beberapa penjelasan diatas bahwa pengembangan keprofesionalan dosen meliputi kompetensi, melakukan hubungan yang kuat dengan industri dan menjadi anggota organisasi profesi, sedangkan untuk pengembangan dosen di

Indonesia adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dengan pemetaan pengembangan keprofesionalan dosen politeknik dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dapat diketahui unsur tridharma perguruan tinggi yang sudah baik, dapat ditingkatkan dan yang masih kurang diperbaiki.

Penelitian ini dilaksanakan pada empat Politeknik. Sampel ditentukan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner. Dari tabel Stephen Issac untuk jumlah populasi : 539 atau dibulatkan 500 maka jumlah sampelnya : 205 untuk taraf signifikan 5 %.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek-aspek penilaian Pengembangan Keprofesionalan Dosen Politeknik diperlihatkan tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Aspek aspek penilaian Pengembangan Keprofesionalan Dosen Politeknik**

Pernyataan	Aspek
A1	Proses belajar mengajar
A2	Kegiatan Kerjasama
A3	Pengembangan Profesional
B1	Penelitian pengembangan Profesional
B2	Kemampuan Profesional untuk penulisan buku
B3	Kegiatan penerbitan artikel/proceeding
C1	Pengabdian kepada masyarakat
C2	Pelatihan masyarakat
C3	Pemberdayaan masyarakat
D1	Anggota organisasi profesi
D2	Pengurus organisasi
D3	Pemberian Penghargaan

Hasil penelitian untuk keempat politeknik adalah sebagai berikut :

#### 1. Politeknik Negeri Semarang

Hasil penilaian dosen terhadap layanan Politeknik Negeri Semarang untuk bidang pendidikan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang dalam pengembangan keprofesionalan dosen disajikan dalam Tabel2 berikut:

**Tabel 2. Hasil tingkat layanan Politeknik Negeri Semarang terhadap Pengembangan Keprofesionalan Dosen untuk Tridharma Perguruan Tinggi**

Kreteria	Polines													Tot	%
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3			
Sangat Memadai	11	13	6	11	1	10	6	6	7	4	2	1	78	5.1	
Memadai	78	55	62	35	63	48	98	83	39	67	56	36	720	46.9	
Ragu-ragu	25	44	44	69	43	57	21	29	66	34	44	55	531	34.6	
Tidak Memadai	14	16	16	13	21	13	3	10	16	23	24	34	203	13.2	
Sangat Tdk Memadai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0.3	

1536

Tabel 2 diatas dijelaskan nilai katagori memadai untuk semua unsur tridharma perguruan tinggi sebesar 46,9 %. Sedangkan untuk nilai katagori sangat memadai sebesar 5,1 %.

### 2. Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang

Hasil penilaian dosen terhadap fasilitas Politeknik Maritim Negeri Indonesia untuk Tridharma Pendidikan Tinggi dalam pengembangan keprofesionalan dosen diperlihatkan tabel3.

**Tabel 3. Hasil tingkat layanan Politeknik Maritim Negeri Indonesia terhadap Pengembangan Keprofesionalan Dosen untuk Tridharma Perguruan Tinggi**

Kreteria	Polimarin													Tot	%
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3			
Sangat Memadai	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	5	3.8	
Memadi	7	8	3	2	0	3	8	7	1	2	6	6	48	36.4	
Ragu-ragu	1	3	5	8	7	2	0	1	5	2	4	4	45	34.1	
Tidak Memadai	2	0	2	1	4	4	1	3	4	5	1	1	29	22.0	
Sangat Tdk Memadai	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	5	3.8	
132															

Tabel 3 diatas dijelaskan nilai katagori memadai untuk semua unsur tridharma perguruan tinggi sebesar 36,4 %. Sedangkan untuk nilai katagori sangat memadai adalah 3,8 %.

### 3. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Hasil penilaian dosen terhadap fasilitas Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang untuk bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang dalam pengembangan keprofesionalan dosen diperlihatkan tabel4 berikut:

**Tabel 4. Hasil tingkat layanan Politeknik Ilmu Pelayaran terhadap Pengembangan Keprofesionalan Dosen untuk Tridharma Perguruan Tinggi**

Kreteria	PIP													Tot	%
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3			
Sangat Memadai	8	5	3	3	1	2	7	6	3	3	6	3	50	26.0	
Memadi	8	7	11	9	10	8	8	8	5	7	6	6	93	48.4	
Ragu-ragu	0	2	1	2	2	5	1	2	4	3	2	5	29	15.1	
Tidak Memadai	0	2	1	2	2	1	0	0	3	2	2	2	17	8.9	
Sangat Tdk Memadai	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	1.6	
192															

Tabel4 diatas dijelaskan nilai katagori memadai semua unsur tridharma perguruan tinggi sebesar 48.4 %. Sedangkan untuk nilai katagori sangat memadai adalah 26 %.

### 4. Politeknik Kesehatan Semarang

Hasil penilaian dosen terhadap fasilitas Politeknik Kesehatan untuk bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang dalam pengembangan keprofesionalan dosen diperlihatkan Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil tingkat layanan Politeknik Kesehatan terhadap Pengembangan Keprrofesioanal Dosen untuk bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang**

Kreteria	Politekes													Tot	%
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3			
Sangat Memadai	22	15	9	6	0	9	18	9	12	15	0	3	118	19.7	
Memadi	25	26	33	28	33	21	32	29	21	29	35	21	333	55.5	
Ragu-ragu	0	6	8	16	11	14	0	9	17	6	12	20	119	19.8	
Tidak Memadai	3	3	0	0	6	6	0	3	0	0	3	6	30	5.0	
Sangat Tdk Memadai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
600															

Tabel 5 diatas menjelaskan secara keseluruhan didapatkan nilai katagori memadai untuk semua unsur tridharma perguruan tinggi sebesar 55,5%. Sedangkan untuk nilai katagori sangat memadai adalah 19,7 %.

### 5. Empat Politeknik

Hasil penilaian dosen terhadap fasilitas keempat Politeknik untuk bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang dalam pengembangan keprofesionalan dosen diperlihatkan Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil tingkat layanan masing masing Politeknik terhadap Pengembangan Profesioanal Dosen untuk bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang.**

Kreteria	Polines		Polimarin		PIP		Politekes	
	Tot	%	Tot	%	Tot	%	Tot	%
Sangat Memadai	78	5.1	5	3.8	50	26	118	20
Memadi	720	47	48	36	93	48	333	56
Ragu-ragu	531	35	45	34	29	15	119	20
Tidak Memadai	203	13	29	22	17	8.9	30	5
Sangat Tdk Memadai	4	0.3	5	3.8	3	1.6	0	0

Tabel 6 diatas dijelaskan secara keseluruhan didapatkan nilai katagori sangat memadai untuk semua unsur tridharma perguruan yang tertinggi sebesar 26 %, pada PIP Sedangkan untuk nilai katagori memadai yang tertinggi adalah 56 % pada Politekes. Untuk nilai katagori ragu ragu yang tertinggi sebesar 35 % pada Polines.

Perbedaan yang signifikan untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi pada ke empat Politeknik disebabkan oleh diantaranya dana yang tersedia untuk masing masing politeknik berbeda, pembinaan yang dilakukan masing masing politeknik berbeda, motivasi dosen untuk melakukan tridharma perguruan tinggi untuk masing masing politeknik berbeda.

## KESIMPULAN

Pengembangan Keprofesionalan Dosen pada saat ini hanya melaksanakan Tri dharma Perguruan Tinggi, dengan hasil untuk tingkat layanan Politeknik terhadap Pengembangan Profesional Dosen terhadap seluruh bidang A (Pendidikan dan pengajaran), B (Penelitian), C (Pengabdian kepada Masyarakat), D (Penunjang) adalah :

- a. Polines, PIP, Politekes untuk katagori sangat memadai dan katagori memadai mencapai lebih dari 50%.
- b. Polimar untuk katagori sangat memadai dan katagori memadai mencapai kurang dari 50 %
- c. Jadi saat ini Model Pengembangan Keprofesionalan Dosen Politeknik yaitu pengembangan akademik dengan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

Andrew Morrison (2012). *Professional Standards For Initial Teacher Training/ Education*. Edinburgh.Scottish Government

John Wilcox. (2013). *Developing Professional Skills*. The UK Centre for Materials Education, Diakses pada tanggal 5 Nopember 2015

<http://www.materials.ac.uk/guides/developing.asp>

Kerry Barlow. (2007). *Comparative study of TAFE NSW teachers and further education lecturers in the United Kingdom, in relation to continuing professional development*. NSW Teachers Federation

Oemar Hamalik. (2001). *Pengembangan Sumber DayaManusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, pendekatan terpadu*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sonia Blandford. (2003). *Professional Development Manual A Practical Guide to Planning and Evaluating Successful Staff Development*. London : Pearson Education Limited

Wahab, S. H. A., et.al. (2010 Nopember 10-11). *Transformational of Malaysian's Polytechnic into University College in 2015: Issues and Challenges for Malaysian Technical and Vocational Education*. Proceedings of the 1 UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung, Indonesia, 10-11 November 2010, 570-578

Wan Nooraini Wan Kamaruddin, Mohammed Sani Ibrahim, *Enhancing Lecturer's Competency of Malaysian Polytechnic Technical Lecturers: A Discrepancy Analysis*, Proceedings of the 1 UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung, Indonesia, 10-11 November 2010

Wan Nooraini Wan Kamaruddin, Mohammed Sani Ibrahim, *Lecturer Efficacy, Professional and General Competencies of Malaysian Polytechnic Technical Lecturers*, RCEE & RHEd2010 Kuching, Sarawak 7 – 9 June 2010