

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persyarikatan Muhammadiyah (untuk selanjutnya disingkat Muhammadiyah) didirikan di Yogyakarta 18 November 1912. Ia adalah organisasi kemasyarakatan Islam yang gerakannya bercorak *tajdid*, yaitu gerakan untuk mengembalikan Islam kepada kemurniannya. Muhammadiyah bertujuan menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Masyarakat Islam yang dimaksud, tidak indentik dengan negara Islam.

Secara strategik, gerakan *tajdid* dan pencapaian tujuan Muhammadiyah dijalankan melalui program-program pendidikan dan pengajaran, memajukan dan memperbaharui pendidikan dan kebudayaan, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mempergiat penelitian menurut tuntunan Islam. Karena itu, Muhammadiyah pun sekaligus menjadi induk seluruh lembaga pendidikan Muhammadiyah termasuk perguruan tinggi Muhammadiyah (PTM).

Realisasi dakwah Islam melalui berbagai lembaga pendidikan dan amal usaha sosial lain yang diselenggarakan Muhammadiyah, merupakan salah satu sistem untuk melahirkan kader bangsa yang inovatif dan dapat memecahkan berbagai permasalahan bangsa. Menurut Anggaran Dasar yang disusun dan disahkan pada saat awal pendiriannya tahun 1914,

tujuan Muhammadiyah ialah : (1) menyebarkan pengajaran agama Kanjeng Nabi Muhammad SAW kepada penduduk bumiputera di dalam *residensi* Yogyakarta; dan (2) memajukan hal agama kepada anggota-anggotanya. Dengan kata lain, Muhammadiyah hendak menyiarkan agama Islam kepada seluruh masyarakat melalui jalur pendidikan dan dakwah serta memajukan pendidikan dan pengajaran.

Tanpa mengubah substansinya, secara redaksional tujuan Muhammadiyah dari waktu ke waktu diubah seiring dengan semangat jaman. Setelah Muhammadiyah meluas ke luar daerah Yogyakarta, pada tahun 1914 rumusan maksud dan tujuan Muhammadiyah diubah menjadi: (1) memajukan dan menggembirakan pengajaran dan pelajaran agama Islam di Hindia Netherland; (2) memajukan dan menggembirakan kehidupan (cara hidup) sepanjang kemauan agama kepada lid-lidnya (anggota-anggotanya). Pada jaman pendudukan Jepang (1942-1944), tujuan Muhammadiyah diarahkan oleh pemerintah penjajah Jepang sehingga perumusannya diubah menjadi : (1) menyiarkan agama Islam serta melatih hidup yang selaras dengan tuntunannya; (2) melakukan pekerjaan kebaikan umum; dan (3) memajukan pengetahuan dan kepandaian serta budi pekerti yang baik kepada anggota-anggotanya". Perbaikan dan penyesuaian redaksional atas maksud dan tujuan Muhammadiyah dilakukan pula ketika memasuki jaman kemerdekaan, yaitu menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud

masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Perumusan maksud dan tujuan inilah yang berlaku sampai sekarang.

Konsistensi kejuangan Muhammadiyah untuk mewujudkan maksud dan tujuannya itu direfleksikan ke dalam kebijakan pimpinan, keputusan tanwir, dan keputusan muktamar yang menggariskan bahwa inti pergerakan Muhammadiyah dari masa ke masa adalah : pendidikan dakwah Islam untuk mendidik umat manusia sebagai kader bangsa ke arah budi pekerti yang mulia.

Titik tumpu tujuan kaderisasi dalam Muhammadiyah, menurut Hasyim (1990:119) adalah mempersiapkan calon pemimpin dan personel pimpinan yang benar-benar mempunyai semangat kepemimpinan yang tangguh, mempunyai vitalitas, dinamis, dan mempunyai dedikasi terhadap Muhammadiyah. Artinya, Muhammadiyah berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional untuk membangun manusia yang bertaqwa pada Allah SWT, taat beribadah, berakhlak mulia, giat bekerja untuk kemaslahatan kemajuan bangsa dan negara.

Meskipun Muhammadiyah telah memiliki akar sejarah dan basis massa yang begitu kuat, namun bukan berarti bahwa persyarikatan ini tidak menghadapi masalah dalam mengembangkan amal usahanya. Muktamar Muhammadiyah ke-44 di Jakarta tahun 2000 misalnya, memperinci permasalahan tersebut berikut ini.

Pertama, belum meratanya tingkat kualitas amal usaha termasuk bidang pendidikan. *Kedua*, pluralitas latar belakang elit pimpinan yang

belum sepenuhnya melalui proses pengalaman yang sama dalam menggerakkan organisasi sehingga ada kesenjangan visi dan misi antarpimpinan.

Ketiga, kurang berkembangnya peran-peran Muhammadiyah dalam menghadapi isu-isu dan dinamika baru yang bersifat nonkonvensional sehingga Muhammadiyah secara kelembagaan tampak kurang bergerak secara dinamis. *Keempat*, Muhammadiyah kurang mengambil inisiatif selaku pelopor dalam perubahan termasuk lembaga pendidikan tingginya kecuali melalui sebagian tokohnya dalam pembinaan kader dan amal usahanya.

Masalah tersebut pada hakikatnya merupakan otokritik agar Muhammadiyah makin mendewasakan dirinya, yaitu sebagai gerakan sistemik melalui organisasi yang relatif stabil dan mapan sehingga menjadi kekuatan strategik untuk membentuk kehidupan bangsa.

Visi organisasi Muhammadiyah adalah gerakan Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-sunnah dengan watak *tajdid* yang dimilikinya senantiasa istiqamah dan aktif melaksanakan dakwah Islam *amar ma'ruf nahi munkar* dalam segala bidang sehingga menjadi *rahmatan lil-alamin*. Sedangkan misinya ialah memahami agama dengan menggunakan akal fikiran sesuai dengan jiwa ajaran Islam untuk menjawab dan menyelesaikan persoalan-persoalan kehidupan yang bersifat duniawi.

Guna mencapai misinya, Muhammadiyah telah mendirikan dan mengelola amal usahanya, antara lain memajukan serta membina pendidikan dan kebudayaan. Sampai saat ini Muhammadiyah mempunyai 164 buah Perguruan Tinggi yang terdiri atas Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, dan Akademi.

Salah satu di antara lembaga Perguruan Tinggi yang diselenggarakan Muhammadiyah adalah Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) di Jakarta. Universitas ini diresmikan 7 Agustus 1997, sebagai hasil konversi dari IKIP Muhammadiyah Jakarta. Penyelenggaraan UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi tidak dapat dilepaskan dari kewajiban menetapkan visi dan misi yang merujuk kepada visi dan misi Muhammadiyah sebagai induknya.

Dari perspektif pengelolaan UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi, visi dan misi tersebut lebih lanjut meminta kepada semua lini manajemen UHAMKA untuk mengimplementasikannya ke dalam proses dan sistem pendidikan yang mantap, efektif, efisien, dan responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sehingga dapat mencapai kualitas pendidikan dan hasil pendidikan yang handal dan moderen. Selain itu, dituntut pula untuk melakukan pembaharuan dan ikut memantapkan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip pemberdayaan dengan melaksanakan kebijakan desentralisasi, otonomi penyelenggaraan, manajemen pendidikan, dan otonomi keilmuan (PP No. 60 dan PP No. 61 Tahun 1999).

Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi UHAMKA, diperlukan pembinaan dan pengelolaan sumberdaya manusia (SDM). Di universitas ini, pengembangan SDM yang dirasakan mendesak adalah perlunya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dosen. Pada tahun 1997 dosen tetap UHAMKA berjumlah 96 orang. Sebanyak 11 orang atau 17% dari jumlah dosen tersebut berpendidikan S2; empat orang atau 3%-nya berpendidikan S3; dan selebihnya sebanyak 83 orang atau 80% berpendidikan S1. Dalam tahun yang sama, UHAMKA mengelola 28 program studi.

Dilihat dari standar persyaratan pembukaan program studi pada sebuah perguruan tinggi, perbandingan tersebut mengisyaratkan adanya kesenjangan antara jumlah program studi dengan tingkat pendidikan dosen sebagai ukuran kualifikasi profesional dosen. Dengan 28 program studi yang dikelolanya, UHAMKA seharusnya memiliki sekurang-kurangnya 168 orang dosen tetap yang berpendidikan S2, dan 112 orang berpendidikan S1. Dalam merespons perkembangan dan masa depan, pada tahun 2005 proporsi dosen tetap UHAMKA seharusnya mencapai 60% yang berkualifikasi S3; 20% S2; dan 20% dosen berpendidikan S1 yang berpangkat lektor.

Dalam tahun akademik 2000-2001, UHAMKA mengasuh 6.800 mahasiswa (tidak termasuk mahasiswa Akademi Kebidanan). Sejak periode IKIP Muhammadiyah Jakarta (1957) sampai menjadi universitas selama empat tahun (2001), UHAMKA telah meluluskan 20.120 orang

alumni. Sampai dengan tahun 2001, di UHAMKA terdapat sebanyak 19 (61,29% dari 31) program studi yang telah terakreditasi; 10 (32,26%) program studi sedang menjalani proses akreditasi, dan dua (6,45%) program studi yang merupakan proyek interen Muhammadiyah yaitu PGSD dan PGTK. Selain itu, terdapat pula tiga program studi Pascasarjana dan dua Akademi Kesehatan.

Data tersebut menunjukkan bahwa UHAMKA memiliki akselerasi yang mengesankan apabila dibandingkan dengan keadaan empat tahun sebelumnya, semasa IKIP Muhammadiyah Jakarta. Sementara itu, Laporan Rektor UHAMKA pada Wisuda tahun 1999 menggambarkan bahwa partisipasi aktif dosen dalam proses pembinaan diri sendiri melalui pencapaian pendidikan yang lebih tinggi masih sangat lemah. Hal ini ditandai oleh rendahnya minat atau usulan dosen untuk melanjutkan pendidikan pascasarjana sesuai bidang ilmunya, walaupun lembaga, pimpinan maupun aturan UHAMKA telah menyediakan peluang untuk itu. Keadaan ini menggambarkan lemahnya penyesuaian diri para dosen terhadap peraturan dan tuntutan mutu dosen sebagai pendukung peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PPM) sebagaimana tercermin dalam *Tanfiz* Keputusan Muktamar ke-44 Muhammadiyah (2000:46), mengemukakan bahwa pengembangan dan penerapan sistem rekrutmen dosen dan karyawan di lingkungan Muhammadiyah didasarkan atas keterpaduan faktor-faktor : (1) objektivitas dan profesional; (2) komitmen

keislaman; (3) pengalaman dan kepemihakan pada pengembangan misi Muhammadiyah; (4) akhlak yang terpuji; (5) bertanggungjawab; dan (6) faktor-faktor yang mendukung kepentingan pengembangan amal usaha.

Dasar-dasar pengembangan dan rekrutmen dosen menurut dokumen resmi tersebut memberi gambaran bahwa strategi pengembangan dosen di PTM harus menghasilkan dosen yang berkualitas baik secara personal maupun secara sosial dan profesional. Selain peningkatan kualitas dosen, UHAMKA juga mempunyai tugas menyelenggarakan tridarma perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan pemerintah. Bagi PTM, konsep dan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi itu diintegrasikan dengan *core value* persyarikatan, yaitu studi keislaman dan kemuhammadiyah.

Sesuai kaidah PTM (1999), tridarma tersebut dikembangkan menjadi caturdarma yang terdiri atas pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, keislaman dan kemuhammadiyah. Pengembangan misi PTM itu memperkuat alasan betapa penting dan mendasarnya kebutuhan pengembangan SDM, khususnya dosen sebagai pengemban tugas akademik yang profesional.

Selain itu, pelaksanaan misi PTM sangat memerlukan kebebasan akademik. Kebebasan akademik (*academic freedom*), menurut Buchori (1995:97) adalah kebebasan dosen atau peneliti di lembaga pengembangan ilmu untuk mengkaji serta membahas persoalan yang terdapat dalam bidangnya, serta mengutarakan kesimpulan-kesimpulannya, baik melalui penerbitan, maupun melalui perkuliahan

kepada para mahasiswanya, tanpa campur tangan dari penguasa politik atau keagamaan, atau dari lembaga yang mempekerjakannya.

Kebebasan akademik termasuk kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan merupakan kebebasan yang dimiliki anggota sivitas akademika. Dalam pelaksanaan kebebasan akademik tersebut, setiap anggota sivitas akademika bertanggungjawab secara pribadi atas pelaksanaan dan hasilnya, sedangkan pimpinan perguruan tinggi dapat mengizinkan penggunaan sumberdaya perguruan tinggi (memfasilitasi) sepanjang kegiatan tersebut tidak ditujukan untuk merugikan pribadi lain. Dengan demikian, berkembangnya kebebasan akademik di kalangan dosen mencerminkan adanya pembinaan secara lembaga dan juga pengembangan oleh diri sendiri.

Pengembangan kemampuan dosen secara mandiri melalui pelaksanaan kebebasan akademik, diarahkan untuk memantapkan terwujudnya pengembangan atau aktualisasi diri, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian sesuai dengan ketentuan lembaga. Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan dosen menunjukkan pentingnya peranan dosen dalam melaksanakan pelayanan belajar dan kajian ilmiah bidang ilmu yang menjadi keahliannya. Artinya, seorang dosen harus benar-benar memenuhi kualifikasi ilmuwan secara profesional sebagai refleksi dari kualitasnya sebagai ilmuwan dan sebagai guru.

Adapun kebebasan akademik yang berlaku di UHAMKA pada prinsipnya merupakan bagian dari kebebasan keilmuan yang

memungkinkan dosen memenuhi kualitas, dan berkemampuan menyampaikan fikiran serta pandangan ilmiahnya secara bebas sesuai dengan norma dan kaidah keilmuan. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam mengenai kebebasan dalam mendapatkan kebenaran sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits "*ambillah hikmah (ilmu) dari manapun sumbernya*".

Secara teknis, implementasi kebebasan akademik di UHAMKA dilakukan oleh pimpinan dengan cara mendorong dan memfasilitasi penggunaan sumberdaya PT, sepanjang kegiatan tersebut sesuai dengan kaidah keilmuan. Pelaksanaan kebebasan akademik tersebut diarahkan untuk mendukung pengembangan atau aktualisasi diri dosen yang berilmu, berpengetahuan, berteknologi, dan berseni.

Pengelolaan UHAMKA yang berkualitas dan efektif, memilih strategi yang berbasis manajemen pemberdayaan potensi PT. Pimpinan PT mengupayakan dan menjamin agar setiap anggota sivitas akademika dapat melaksanakan kebebasan akademik secara mandiri sesuai dengan aspirasi yang dilandasi norma dan kaidah keilmuan (PP No. 61 Tahun 1999). Setiap anggota sivitas akademika, terutama dosen, harus diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam kegiatan akademik yang dapat mengantisipasi situasi dan kondisi tuntutan masyarakat Indonesia.

Hal lain yang masih belum signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan di UHAMKA ialah kemampuan mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai dasar pengambilan keputusan atau

kebijakan yang akan dilaksanakan sendiri maupun didelegasikan kepada individu. Aktivitas Rektor UHAMKA secara pasif adalah memonitor hal-hal yang berkaitan dengan teknis operasional, meliputi pengelolaan personalia, pemeliharaan, pembuatan jadwal, pengelolaan dana, dan sebagainya.

Walaupun demikian, PTM tetap eksis dan bertahan hidup berkat idealisme dan dukungan masyarakat Muhammadiyah yang disemangati oleh faham menghidupi lembaga pendidikan tanpa memposisikan Muhammadiyah sebagai tujuan mencari penghidupan. Faham ini sesuai dengan pesan pendiri Muhammadiyah, KH Ahmad Dahlan : *"Hidup-hidupilah Muhammadiyah, jangan mencari hidup di Muhammadiyah"*.

Persoalan mendasar bagi PT, menurut Ewell (1989) adalah kualitas performansinya yang memang masih sangat rendah. Peta kualitas PT dan kualitas profesional pimpinan serta dosen sebagai faktor-faktor penentunya, perlu diteliti secara mendalam dan ilmiah. Dengan penelitian tersebut dapat dicari dan diungkapkan informasi faktual dan empirikal yang menjelaskan permasalahan mendasar mengenai efektivitas proses manajemen PT.

Penyelenggaraan amal usaha PT oleh Muhammadiyah berpedoman kepada Qa'idah PTM yang menegaskan bahwa PT merupakan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur sekolah di lingkungannya. Tujuannya adalah menyiapkan peserta didik menjadi sarjana muslim yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia,

yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional, dan beramal menuju terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur yang diridloi Allah SWT.

Menggunakan pandangan Sallis (1993:1) mengenai tugas khas universitas, secara metodik PTM bertugas menemukan dan mengajarkan kebenaran tentang hal-hal yang serius dan penting. Penegasan tersebut dimaksudkan untuk menjawab tantangan maupun memenuhi kualitas pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi pembangunan bangsa.

Oleh karena itu, dengan segenap potensi dan tantangan yang dihadapinya, UHAMKA berusaha melangkah secara strategik berfokus kepada kepemimpinan yang visioner, SDM yang efektif, dan budaya organisasi Muhammadiyah sebagai trilogi yang diwujudkan dalam merumuskan fokus, arah, dan substansi ruang lingkup dakwah Muhammadiyah dalam bidang pendidikan. Orientasi dan nilai kepemimpinan UHAMKA, sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah, yaitu mewujudkan SDM berkualitas dan konsisten melaksanakan dakwah *amar makruf nahi munkar* dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Penjelasan di atas, memperkuat UHAMKA untuk menjalankan mottonya "*Maju bersama dalam dan dengan persyarikatan Muhammadiyah*".

Penyelenggaraan PTM dibina oleh Majelis Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengembangan (Diktilitbang) PPM. Majelis tersebut memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada PPM guna menentukan garis kebijaksanaan penyelenggaraan PT. Di pihak lain,

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi atas nama Depdiknas melakukan pengawasan atas mutu PTN dan PTS. Kedua sistem birokrasi (*dual system*) tersebut dengan kebijakan dan instrumennya masing-masing dapat mempengaruhi kualitas dan strategi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas lulusan.

Upaya UHAMKA menghasilkan lulusan yang bertaraf insan kamil, masih dihadapkan pada sejumlah persoalan. Walaupun persoalan tersebut dalam kadar tertentu dapat diantisipasi oleh pimpinan dengan beragam kebijakan, namun kebijakan-kebijakan itu masih tambal sulam karena lebih didesak oleh situasi dan kepentingan yang berjangka pendek. Kenyataan yang dihadapi lembaga pendidikan Muhammadiyah dan PTM, sebagaimana dijelaskan oleh Majelis Diktilitbang PPM (2000:6), antara adalah ketidakseimbangan antara pertumbuhan kuantitas dengan perkembangan kualitas.

Kenyataan tersebut menggambarkan bahwa para akademisi yang menduduki posisi kunci di PTM kurang peduli terhadap perkembangan ilmu manajemen, atau belum memadainya pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen strategik. Dengan ungkapan lain, selama ini hanya menggunakan manajemen yang meyakini kelancaran roda organisasi dengan ukuran kepatuhan pihak bawahan kepada atasan, bukan strategi yang berfokus pada perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini menggambarkan pula budaya kerja yang kurang akseleratif sehingga

perubahan yang dilakukan tidak seimbang dengan perolehan mutu yang dituntut oleh persaingan domestik dan global.

Lebih dari itu, kondisi objektif tersebut juga mengandung arti bahwa manajemen yang selama ini dipergunakan belum memperoleh hasil yang optimal. Strategi yang digunakan pun tidak mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang mendesak, karena tingkat kompleksitas tantangan yang dihadapi dan hasil yang diharapkan cukup tinggi. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang memungkinkan PTM lebih berkemampuan mengatasi berbagai persoalan tersebut. Solusi yang dimaksud ialah penerapan manajemen strategik.

Dalam pandangan Boseman dan Phatak (1989:4), manajemen strategik berguna untuk menetapkan arah masa depan organisasi dan mengimplemeritasikan keputusan yang bertujuan untuk mencapai sasaran jangka panjang dan jangka pendek suatu organisasi. Lebih lanjut ditegaskan bahwa manajemen strategik memberikan perhatian yang besar terhadap berbagai bidang usaha yang kompleks dan rumit.

Dilandasi keadaan empirik dan beberapa ungkapan teoretik tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengungkapkan penggunaan pendekatan model manajemen strategik dalam mengelola UHAMKA, khususnya dalam pengembangan dosen. Hal ini didasarkan atas alasan bahwa keberhasilan PT untuk meningkatkan kualitas lulusannya terletak pada proses belajar mengajar. Salah satu instrumen strategik

dalam proses belajar mengajar adalah ketersediaan tenaga dosen yang berkualitas.

Solusi yang dipandang dapat memberi arti untuk implementasi manajemen strategik ini ada pada dua jalur, yaitu : (1) melakukan pengembangan dosen sebagai suatu strategi dalam rangka mengembangkan kualitas UHAMKA; dan (2) strategi yang dikembangkan atas dasar konsep dan peran kepemimpinan yang visioner UHAMKA. Dengan kata lain, pengembangan dosen ini dapat dilakukan melalui lembaga yaitu kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi, serta pengembangan yang ditekankan melalui pemberdayaan diri sendiri.

Urgensi penerapan manajemen strategik dalam pengembangan dosen UHAMKA didasarkan pula kepada alasan-alasan faktual berikut ini. *Pertama*, Muhammadiyah adalah gerakan *tajdid* yang sangat strategik dijalankan melalui pendidikan dan pengajaran. Kedua, lembaga pendidikan Muhammadiyah sejak berdirinya telah melahirkan sejumlah kader bangsa yang tersebar di berbagai bidang keahlian. *Ketiga*, kualitas berbagai lembaga pendidikan tinggi yang diasuh oleh Muhammadiyah tidak merata. *Keempat*, PT M sudah mendapat tempat di hati masyarakat, tetapi belum mampu menempatkan diri sebagai PT yang terbaik daripada pesaingnya baik PTN maupun PTS. *Kelima*, perkembangan iptek dan informasi membutuhkan kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang berorientasi pada mutu, dan strategi pencapaian visi dan misi yang efektif

Seluruh penjelasan di atas mendorong penulis untuk meneliti manajemen strategik pengembangan sumberdaya manusia Perguruan Tinggi, dengan studi kasus pengembangan dosen melalui kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif di UHAMKA.

B. Fokus Masalah Penelitian

Bertitiktolak dari latar belakang sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, masalah utama penelitian ini penulis rumuskan dalam pertanyaan : Sejuahmanakah konsepsi manajemen strategik telah diterapkan dalam pengembangan dosen untuk mencapai visi dan misi UHAMKA ?” Dari fokus masalah tersebut selanjutnya penulis rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Sejuahmanakah UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi mengembangkan sumberdaya manusia guna mencapai visi dan misi Muhammadiyah ?
2. Sejuahmanakah upaya strategik yang telah dilakukan oleh UHAMKA dalam mengembangkan dosen ?
3. Sejuahmanakah kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif berperan bagi pengembangan dosen yang mumpuni ?
4. Alternatif model manajemen strategik manakah yang mungkin diterapkan untuk pengembangan dosen yang mumpuni sehingga tercapai visi dan misi di UHAMKA ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses dan dampak implementasi manajemen strategik —melalui kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi— terhadap pengembangan dosen. Secara khusus bertujuan untuk menemukan dan mengetahui :

1. Dinamika dan kekhasan pendidikan yang dikembangkan oleh UHAMKA sebagai faktor yang mewarnai pengembangan sumberdaya manusia di universitas tersebut.
2. Upaya strategik pengembangan dosen yang telah dilakukan UHAMKA.
3. Keberadaan dan peranan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif terhadap pengembangan dosen UHAMKA.
4. Model manajemen strategik pengembangan dosen yang menumbuhkan profil kompetensi dan kapabilitas dosen yang sesuai dengan visi, misi, dan tuntutan pengembangan PTM.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bernilai guna baik untuk keperluan teoretik maupun secara aplikatif.

1. Secara teoritik, untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai manajemen strategik dalam pengembangan sumberdaya manusia perguruan tinggi.

2. Secara aplikatif, berguna untuk pengembangan kebijakan dalam bidang manajemen SDM perguruan tinggi, khususnya implementasi manajemen pengembangan dosen di UHAMKA, dari tingkat Universitas, Fakultas, dan Program Studi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meliputi konsepsi dan penerapan manajemen strategik pengembangan dosen di UHAMKA, yang pembahasannya dipusatkan kepada aspek kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif. Aspek-aspek pembahasan tersebut merupakan perpaduan antara situasi empirik kebijakan pimpinan UHAMKA dengan teori yang sah dari dunia industri dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. Paduan itu kemudian dikedepankan sebagai model konseptual untuk memperbaiki manajemen pengembangan dosen UHAMKA saat ini.

F. Premis Penelitian

Penelitian ini didasarkan atas premis-premis sebagai berikut :

1. Implementasi manajemen strategik dalam pengembangan dosen PT merupakan alternatif yang esensial dalam membina dan mengembangkan SDM kependidikan yang mampu menghadapi tantangan dan peluang kemajuan IPTEK.
2. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma PT sebagai bentuk refleksi kompetensi profesionalnya. Melalui pelaksanaan

tridarma PT, dosen bertanggungjawab terhadap pengembangan ilmu dan intelektualitas mahasiswa, serta peningkatan mutu pendidikan tinggi (PP No. 60 tahun 1999).

3. Peningkatan kompetensi dan mutu dosen tergantung pada lingkungan yang kondusif, dukungan sarana dan prasarana untuk pekerjaannya, sistem prosedur yang sederhana, dan kepemimpinan yang memberdayakan serta menghargai prestasi kerja (Edward Salis, 1993).
4. Mutu lulusan pendidikan tinggi bergantung pada mutu proses interaksi edukatif antara mahasiswa yang belajar secara aktif berkelanjutan dengan dosen yang memiliki integritas pribadi, kompetensi akademik, profesional, dan berdedikasi atas tugas dan tanggungjawabnya, didukung oleh layanan manajerial yang sepadan dan peningkatan kesejahteraannya (Raka Djoni, 1980; Dody Tisna Amijaya, 1982; dan Mohammad Fakry Gaffar, 1996).
5. Pemberdayaan dan pendayagunaan seluruh potensi SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi, merupakan faktor-faktor strategik organisasi PT dalam melaksanakan tridarma secara terpadu, produktif dan terukur dalam berbagai kegiatan akademik, administrasi dan sosial yang mampu memacu peningkatan prestasi kerja dan mutu lulusan (Lilik Hendrajaya, 1995).
6. Keberhasilan proses belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan yang bermutu terletak pada kualitas dosennya.

G. Paradigma Penelitian

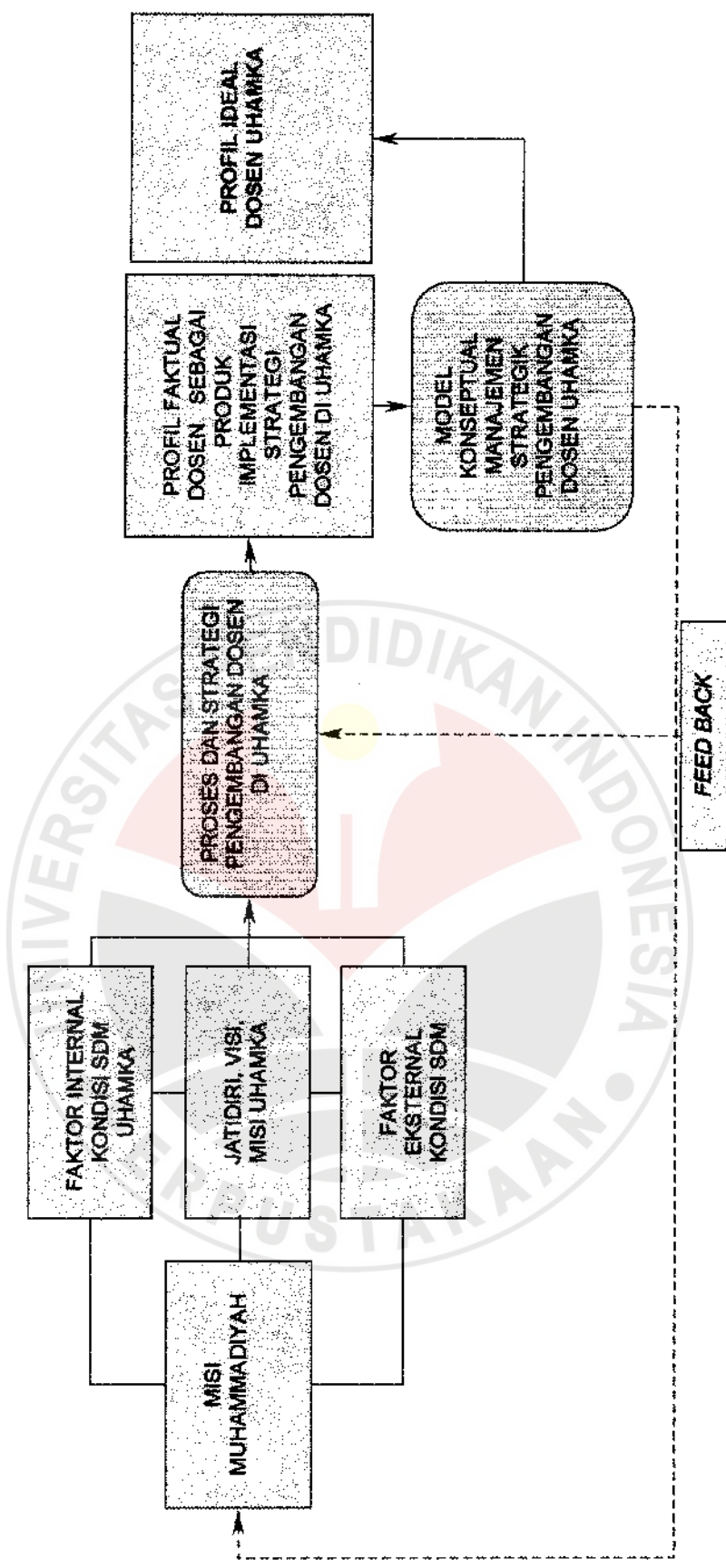
Istilah paradigma atau kerangka berpikir identik dengan kerangka konseptual (Miles & Huberman, 1992), yang memiliki peranan sebagai *theoretical perspective; a systematic sets of beliefs*, penetapan *boundaries of study* (Lincoln & Guba, 1985); dan penetapan itu berfungsi sebagai *theoretical leads* dalam menemukan dan mengembangkan *hipotesis baru* dan proposisi mengenai apa yang dilihat dan didengar (Schatzman & Strauss, 1973).

Berdasarkan pengertian di atas, paradigma penelitian ini dibangun dengan maksud melakukan eksplorasi dan konfirmasi di tingkat empirik mengenai manajemen pengembangan dosen di UHAMKA. Kategori informasi yang hendak ditelusuri meliputi misi Muhammadiyah sebagai induk organisasi penyelenggaraan amal usaha pendidikan, yang akan memberikan corak terhadap jadinya, visi, dan misi UHAMKA, serta cara universitas tersebut merespons faktor-faktor internal dan eksternalnya. Proses dan strategi pengembangan dosen UHAMKA pada gilirannya akan merupakan derivat dari semua aspek tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan proses dan strategi pengembangan dosen tersebut akan dilihat profil faktual dosen sebagai produknya. Kesenjangan antara profil faktual dengan profil ideal dosen UHAMKA, merupakan titik tolak penulis untuk mengemukakan model konseptual pengembangan dosen yang lebih layak dilihat dari segi kompetensi dan kepribadian dosen

yang dinilai cocok bagi eksistensi dan kebutuhan pengembangan UHAMKA. Model konseptual tersebut diharapkan menjadi umpan balik bagi aksi strategik pengembangan dosen di satu pihak, dan misi Muhammadiyah dalam pengembangan mutu SDM kependidikannya di pihak lain. Paradigma penelitian ini secara skematik penulis sajikan dalam gambar 1.1.





Gambar 1.1. Paradigma Penelitian