

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dan analisis data penelitian sebagaimana yang telah disajikan dalam bab keempat, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian berikut ini.

1. Pengembangan dosen UHAMKA dilakukan melalui berbagai bentuk, yaitu pengembangan melalui institusi, pengembangan melalui diri sendiri. Pengembangan melalui institusi diwujudkan dalam bentuk peningkatan intensitas keterlibatan dosen dalam pelaksanaan tridarma PT, kepemimpinan dan budaya organisasi, dan pengembangan melalui sistem perkaderan Muhammadiyah. Masing-masing bentuk pengembangan dosen tersebut memiliki kekuatan dan kelemahan. Kelemahan yang paling mendasar ialah belum menjawab tuntutan sistemik dan kebutuhan tenaga dosen berdasarkan ragam kepangkatan akademik dan ragam kualifikasi pendidikan.
2. Berdasarkan kekuatan dan kelemahan strategi pengembangan dosen yang diterapkan selama ini di UHAMKA, perlu disusun suatu model manajemen strategik pengembangan dosen yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pengembangan UHAMKA, yaitu menjadi organisasi yang efektif, kompetitif, dan maju secara berkelanjutan. Figur dosen yang dianggap relevan dengan kebutuhan dan

tantangan tersebut dikonsepsikan sebagai dosen mumpuni. Dosen yang mumpuni memiliki karakteristik dasar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya menggunakan kepribadiannya yang paling dalam (hati nurani dan *akhlakul karimah*). Kepribadiannya itu selain mempengaruhi perilakunya ketika ia melaksanakan tugasnya, juga tergambar dalam kemampuannya untuk berprestasi. Dosen yang mumpuni digambarkan pula sebagai seorang yang mempunyai kualifikasi penuh di bidang keilmuan dan profesi, memenuhi kepangkatan akademik setidaknya lektor, dan teruji keislamannya yang tampak melalui kejujurannya, ketulusan dan etos kerja yang tinggi.

3. Adapun model konseptual manajemen strategik untuk menuju perwujudan dosen mumpuni tersebut ialah model pengembangan yang berbasis pada kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi sebagai sistem nilai menggambarkan budaya kerja yaitu membangun *team work* yang solid pada semua level unit organisasi, implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam menggerakkan roda organisasi inheren di dalamnya motto Muhammadiyah yaitu : *Hidup-hidupilah Muhammadiyah, jangan mencari hidup di Muhammadiyah'* kemudian *"Dengan iman dan akhlak aku menjadi kuat, tanpa iman dan akhlak aku menjadi lemah"*. Motto ini telah bergulir sejak berdirinya

Muhammadiyah dan sebagai spirit untuk menggerakkan amal usaha manusia.

4. Faktor-faktor yang menjadi penentu kinerja dosen adalah kualifikasi pendidikan sesuai bidang keilmuan yang diasuhnya, kepangkatan akademik yang dipersyaratkan dapat melakukan bimbingan dan pengujian skripsi, pendidikan pertumbuhan jabatan mengenai bidang keilmuannya dan juga perkaderan kemuhammadiyah. Sedangkan faktor-faktor yang menjadi bagian dari kinerja dosen yaitu melakukan pelayanan pendidikan dan pengajaran, penelitian yang berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan sebagai disiplin ilmunya, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai penerapan dan penggunaan teknologi yang bermanfaat bagi masyarakat luas. Terpenuhinya faktor-faktor yang menjadi penentu kinerja dan bagian dari kinerja dosen ini sebagai persyaratan utama menjadikan dosen yang mumpuni.

#### **B. Implikasi Penelitian**

1. Kaji ulang terhadap kebijakan pengembangan dosen sangat diperlukan untuk mengetahui secara tepat dan terukur terutama dilihat dari pemenuhan kebutuhan pengembangan program-program studi di UHAMKA. Kaji ulang hendaknya dilakukan secara komprehensif menyentuh aspek-aspek perencanaan, prosedur,

persyaratan, pembiayaan, dan target-target yang harus dicapai melalui program pengembangan.

2. Kepemimpinan yang tradisional atau kurang adaptif terhadap pembaharuan pada beberapa program studi dan jurusan perlu diubah menjadi kepemimpinan adaptif. Di samping itu, pembinaan dosen pada tingkat jurusan dan program studi harus memberikan peluang yang memadai baik berkaitan dengan pendidikan lanjutan program *degree* maupun pertumbuhan jabatan berupa peningkatan kemampuan keahlian. Sempitnya peluang dan pembinaan melakukan penelitian, dan pelaksanaan pengabdian masyarakat yang tidak sistematis, dapat mengakibatkan performansi jurusan dan program studi menjadi tidak bergairah.
3. Model manajemen strategik pengembangan dosen yang disusun merupakan sistem atau prosedur kerja untuk mewujudkan pengembangan dosen berbasis kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif, dianggap ideal untuk mendukung pengembangan mutu pendidikan tinggi di UHAMKA. Model konseptual ini dimodifikasi dari pemaduan antara model hipotetik yang telah ada dengan ciri khas dan nilai-nilai unggulan yang dimiliki organisasi Muhammadiyah. Dengan ungkapan lain, kunci utama model konseptual ini adalah mengembangkan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif sebagai basis strategik untuk membangun kapabilitas dosen yang mumpuni, yang dicirikan oleh

keberhasilan dalam studi lanjut, raihan kepangkatan akademik, memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan "catur darma" PTM, menjadi suri teladan yang baik (*akhlaqul karimah*), konsisten menunaikan ajaran islam (iman dan taqwa), dan menjadi figur pejuang akademik yang tekun.

### C. Rekomendasi

Model manajemen strategik pengembangan dosen UHAMKA melalui kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif diketengahkan atas dasar posisi UHAMKA yang memiliki modal dasar yang kuat terdiri atas pengalaman mengelola perguruan tinggi, kuantitas SDM yang memadai, sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran perkuliahan, persyarikatan Muhammadiyah, dan kecendikiaan Prof. Dr. Hamka. Modal yang kuat ini apabila dikelola melalui kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif, akan memberi peluang bagi UHAMKA untuk menjadi perguruan tinggi alternatif di Indonesia.

Dengan kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif, UHAMKA dapat melakukan reposisi strategik, dilanjutkan dengan langkah-langkah penting secara drastis (*radical change*), untuk kemudian melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan (*continuous improvement*), sehingga disebut sebagai pengembangan untuk mencapai kualitas. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, dalam ruang ini pula penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut.

*Pertama*, kepada Muhammadiyah dan PTM, model konseptual ini dapat dipertimbangkan untuk diimplementasikan dalam mengembangkan tenaga dosen yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan masa depan PTM. Agar layanan pendidikan di UHAMKA menghasilkan lulusan yang berkualitas, perlu semakin dipertajam model kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif bagi pengembangan dosen sebagai penentu kualitas lulusan UHAMKA.

*Kedua*, bagi pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional, model konseptual yang penulis ajukan dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu strategi alternatif pengembangan dosen. Model ini dapat: (1) memupuk tumbuhnya kepemimpinan yang visioner dan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi dosen; (2) memberi ruang yang memadai bagi pimpinan *corporate level*, *business level*, dan *operational level* untuk menggerakkan roda organisasi perguruan tinggi secara kreatif dan konsisten dengan visi dan misi institusi; dan (3) berjalan dalam tatanan kemampuan organisasi yang matang, sehingga dapat melakukan koordinasi dengan berbagai potensi yang ada.

*Ketiga*, kepada para peneliti dan pemerhati ilmu pendidikan, penulis juga merekomendasikan perlunya studi yang lebih mendalam mengenai kemungkinan kolaborasi antara teori-teori administrasi pendidikan modern dengan tradisi pengembangan SDM PTM yang mendasarkan diri pada prinsip dan nilai Muhammadiyah.