



PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL (HC) DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS NURTANIO BANDUNG

Oleh: Yayat Rukayat

Dosen FISIP Universitas Nurtanio Bandung

Abstrak

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas Nurtanio Bandung (Unnur). Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berkualitas, harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang cakap, cerdas, terampil serta memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas pokoknya. SDM di FISIP Unnur terdiri dari tenaga pendidik yaitu Dosen dan Tenaga Kependidikan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menjelaskan Pengembangan *Human Capital* Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nurtanio Bandung. Dari hasil pembahasan, disimpulkan bahwa : (1) Pengembangan *Human Capital* Dosen di FISIP belum diimplementasikan secara optimal (2) Pengembangan *Human Capital* Dosen saat ini masih diarahkan pada pemenuhan kualifikasi pendidikan dan rasio ketercukupan dosen pada setiap program studi; (3) Pengembangan *Human Capital* dosen dilakukan diantaranya melalui studi lanjut dengan skema pemberian beasiswa dari berbagai sumber diantaranya bantuan biaya pendidikan S3 dari Yasau.

Keyword: Pengembangan *Human Capital*, Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Pada era industri 4.0. dan era society 5.0 persaingan pada semua sektor semakin ketat tidak terkecuali pada penyelenggaraan Perguruan Tinggi. Untuk itu organisasi tersebut harus memiliki ciri khusus atau kekhasan sebagai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dibandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan tersebut yang terpenting adalah pengembangan *Human Capital* (HC) yang diimplementasikan secara efektif.

Pengembangan HC pada hakekatnya adalah

investasi. Investasi dalam pengembangan HC merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk meningkatkan kapasitas produktif sumber daya manusia, melalui upaya peningkatan pendidikan, pelatihan kerja dan kesehatan. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil dan sehat akan menjadi sumber daya organisasi yang produktif, dengan demikian meningkatnya produktivitas berarti juga meningkatnya *returns*.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) merupakan salah satu fakultas yang diselenggarakan oleh Universitas Nurtanio Bandung (Unnur). FISIP dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, tentunya harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang cakap, cerdas, terampil serta mempunyai pengetahuan yang memadai, sehingga mampu melaksanakan Tridharma PT secara berkualitas. Pada suatu perguruan tinggi SDM dikelompokkan menjadi dua yaitu dosen dan tenaga kependidikan.

Pengembangan *Human Capital* di FISIP belum berjalan secara efektif. Terlihat dari belum tersedianya dokumen perencanaan strategis SDM Dosen, rekrutmen dosen masih berdasar pada berbagai kepentingan bukan berdasarkan standar kompetensi dan setelah dosen ditempatkan belum secara maksimal mampu melaksanakan tugas dan fungsi. Dosen bekerja berdasarkan rutinitas dan cenderung hanya fokus pada mengajar. Perencanaan pengembangan dosen belum diatur berdasarkan skala prioritas, siapa dan kapan akan ditugaskan semuanya tergantung kepada dosen masing-masing.

Berdasarkan gambaran di atas, belum efektifnya pengembangan *Human Capital* di FISIP Unnur, disebabkan oleh : faktor kepemimpinan, *knowledge* manajemen, Renstra SDM Unnur, dan komitmen pemangku kepentingan secara internal. Faktor kepemimpinan yang masih sentralistik, membuat seorang pimpinan terbelenggu dengan rutinitas



administratif dan belum menjadikan dosen sebagai asset bagi lembaga. Padahal pengembangan *human capital* dosen akan berdampak positif terhadap tingkat kepercayaan para pengguna lulusan khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Konsep Human Capital

Konsep *human capital* dapat didefinisikan menjadi tiga, yaitu: **Konsep pertama** adalah human capital sebagai aspek individual, yang menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan. Hal ini diperjelas oleh Rastogi (2002) yang menyatakan bahwa human capital merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia.

Kedua menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktifitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Konsep utama model ini adalah bahwa *human capital* merupakan sesuatu yang didapatkan melalui akumulasi suatu proses tertentu (Alan dkk, 2008). Konsep ini menganggap *human capital* tidak berasal dari pengalaman manusia.

Ketiga memandang *human capital* melalui perspektif orientasi produksi. Romer (1999) menyatakan bahwa human capital merupakan sumber mendasar dari produktifitas ekonomi. *Human capital* juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktifitasnya (Rosen, 1999). Frank & Bemanke (2007) berpendapat bahwa human capital adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energy dan inisiatif yang memengaruhi produktifitas manusia.

Human Capital atau modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja para anggota dan organisasi. Pengaruh terbesarnya pada kompetensi utama organisasi. Teori modal manusia menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika organisasi mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya. Dengan kata lain organisasi tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan yang berlangsung lama dan bersinambungan, selalu berorientasi pada dinamika

kebutuhan pelanggan. Salah satu keunggulan kompetitif organisasi dapat tercapai dari sumber daya manusianya.

Berubahnya paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia dari Human Resources Management (HRM) ke *Human Capital Management* (HCM) yang secara fundamental merubah pandangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dari unsur produksi menjadi asset organisasi. *Human capital* adalah segenap keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam sebuah kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan sebuah layanan profesional dan nilai ekonomi. Menurut Becker dalam Winy (2012), "*human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi."

Menurut Lengnick Hall dan Cynthia A. Lengnick Hall (2003). *human capital* "...is the know how, skill, and capabilities of individual in organization. *Human capital* reflect the competencies people bring to their work." Dengan melihat pengertian tersebut nampak bahwa human capital merupakan faktor penting dalam organisasi, karena dapat memberikan sumbangan besar bagi kemajuan dan perkembangan organisasi baik organisasi bisnis.

Menurut Stockey (2003) "*human capital* merupakan konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan asset yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan sama seperti halnya asset fisik seperti mesin dan modal kerja." Sikap dan skill dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikatakan oleh Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani (2004): "Pembentukan nilai tambah yang

PENGETAHUAN



dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan *Human Capital* adalah himpunan pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan atribut-atribut yang menjadi kekuatan sumber daya manusia yang relevan pada sebuah organisasi yang memacu produktivitas kinerja dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu : **Pertama** adalah *individual capability* atau kemampuan individu. Komponen ini merupakan hal terpenting dari segala aspek. Kemampuan individu ini mencakup tentang pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta jaringan individu dengan individu lainnya. Dalam keterkaitannya dengan nilai organisasi, hal ini tentu bukan hanya sekedar perilaku seseorang yang menjadikannya sebagai ciri khas dari individu tersebut. Terdapat beberapa karakteristik yang bisa dilihat dalam kemampuan individu seseorang, diantaranya adalah kemampuan pribadi (*personal capabilities*), keahlian profesional dan teknis (*professional and technical know how*), pengalaman (*experience*), jaringan dan jangkauan kontak pribadi (*the network and range of personal contacts*), nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan (*the values and attitudes that influence action*).

Kedua adalah *individual motivation* atau motivasi individu. Tingginya tingkat kemampuan individu bukanlah suatu jaminan bahwa individu tersebut akan menerapkan secara penuh pada pekerjaannya saat ini. Perlu adanya motivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja saat ini. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi terpenting berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri serta bagaimana daya tarik suatu pekerjaan terhadap minat individu.

Ketiga adalah *the organisational climate* atau iklim organisasi. Cara organisasi bekerja secara internal pun merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam memanfaatkan modal intelektual yang tersedia. Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan seperti bagaimana individu atau sebuah tim dapat dinilai, apakah dengan kesalahan

dan kegagalan yang mereka perbuat atau karena prestasi yang telah mereka raih. Ketika individu atau sebuah tim melakukan kesalahan, bagaimana cara organisasi memandang hal tersebut, apakah sebagai bahan pembelajaran untuk ke depannya, atau menyembunyikan dan mencari kambing hitam atas kesalahan tersebut. Lalu faktor penggerak modal intelektual yang tak kalah penting bagi organisasi adalah inovasi. Hal ini karena dengan adanya inovasi organisasi dapat membangun kemampuan dan menciptakan aliran pendapatan di masa depan. Respon organisasi ketika individu atau tim melakukan sebuah inovasi apakah organisasi memberikan dukungan atau membatasinya dengan segala proses dan kebijakan yang kaku. Ketika individu atau tim ingin melakukan sesuatu untuk organisasi, haruskah mereka bertanya terlebih dahulu atau dapat menggunakan penilaian individu atau tim itu sendiri. Bagaimana organisasi menghargai sebuah kreativitas dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang atau tim. Apakah organisasi memberikan kesempatan kepada seseorang atau tim untuk berpikir *out of the box*. Apakah sumber daya yang disediakan oleh organisasi sudah seimbang dan konsisten dengan strategi, nilai serta tugas yang diselesaikannya.

Keempat adalah *workgroup effectiveness* atau efektivitas kelompok kerja. Efektivitas kelompok kerja sering kali disebut sebagai sebuah tim yang didefinisikan sebagai kelompok dengan satu tujuan yang sama. Meskipun demikian, beberapa orang memiliki ketergantungan baik secara psikologis maupun alur kerja pada rekan kerja lainnya. Terkadang ketergantungan menjadi hal yang penting. *Input* maupun *output* dari anggota kelompok lain juga menentukan efektivitas individu tersebut. Namun beberapa perilaku dari suatu kelompok kerja kemungkinan bersifat negatif sehingga dapat merusak potensi dari keseluruhan anggota untuk berkontribusi. Setiap kelompok kerja harus saling mendukung dan berbagi pengetahuan untuk dapat digunakan sebagai proses berkembangnya setiap individu maupun untuk organisasi. Setiap kelompok kerja harus saling belajar agar tidak mengulang kesalahan yang sama. Hal ini untuk meminimalisir waktu dan biaya agar tidak terbuang sia-sia. Setiap organisasi dapat menentukan kriteria yang mencerminkan keefektifan SDM sejalan dengan strategi dan tujuan



organisasi. Rentang usia dan layanan dapat menunjukkan proporsi bakat serta pengalaman yang dimilikinya. Cara organisasi menempatkan orang agar dapat bermanfaat kedepannya menjadi point utama. Tanggung jawab SDM yang mencakup jangka panjang maupun jangka pendek dapat dipelajari dan dapat diperkirakan akan membutuhkan presentase waktu berapa lama. Dukungan dari masing-masing individu maupun kelompok merupakan hal yang paling mendasar untuk keberlangsungan suatu organisasi.

Kelima adalah *leadership* atau kepemimpinan. Individu yang sudah berpengalaman dalam suatu organisasi tidak akan meragukan bahwa kepemimpinan yang berkualitas tinggi merupakan aset utama dari suatu organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang memiliki kualitas buruk akan mempengaruhi moral dan dapat menimbulkan rasa puas diri berlebihan (*overconfidence*).

Kepemimpinan yang ada dalam organisasi dapat hadir dengan berbagai bentuk, salah satunya adalah dalam bentuk kepala eksekutif. Kepala eksekutif merupakan tempat terpenting yang berfungsi sebagai pembuat keputusan akhir dan model perilaku yang dapat dicontoh anggotanya. Sering kali posisi ini secara tidak langsung diberikan terlalu banyak tekanan. Meskipun pengambilan keputusan merupakan hal yang biasa dalam sebuah organisasi tetapi keputusan yang diambil dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan organisasi. Kapabilitas kepemimpinan seseorang tidak dapat dinilai hanya dari hasil yang telah didapatkan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Bagaimana pemimpin dalam memanfaatkan produktivitas sebuah tim merupakan nilai tambah yang digunakan sebagai langkah kecil untuk mendapatkan hasil dari aset yang dimiliki organisasinya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Kepemimpinan itu dapat dikatakan berhasil apabila yang dipengaruhi melakukan apa yang dikehendaki oleh yang mempengaruhi (pemimpin). Dengan demikian efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari patuhnya para anggota pada perintah yang memimpinnya, semakin tingginya kepatuhan para pengikut kepada pimpinannya dikatakan efektif dan sebaliknya, semakin rendahnya kepatuhan pengikut

kepada yang memimpinnya dapat dikatakan kepemimpinannya semakin tidak efektif.

Pengembangan Human Capital

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi apapun bentuk organisasi tersebut. Dengan demikian, kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia tergambarkan dengan dimilikinya kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Kompetensi sumber daya manusia tersebut dapat diperoleh melalui proses pendidikan, termasuk di dalamnya pendidikan dan pelatihan, yang walaupun pada umumnya sangat bersifat individual dan kurang menekankan pada kerjasama tim. Selain itu proses pendidikan pada umumnya hanya berfokus pada pengembangan aspek kognitif. Sementara modal manusia atau *human capital* adalah bagian dari proses yang tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga bersifat afektif, termasuk di dalamnya modal sosial. Modal sosial muncul dari hasil kerjasama antar individu, oleh karenanya pembentukan *human capital* bukan hanya diperoleh hanya pada aspek kognitif tetapi juga aspek afektif yang hanya dapat dilakukan apabila melibatkan sejumlah orang yang bekerjasama dalam sebuah kelompok. Menurut Cunningham (2002), beberapa penelitian menunjukkan bahwa belajar bersama dalam kelompok (*learning group*) dapat meningkatkan hasil kerja kelompok dan perasaan menyatu dalam organisasi. Selanjutnya Afiatin (2003) melaporkan berbagai hasil penelitian yang melihat dampak penggunaan pelatihan *outbound* bagi perkembangan kepribadian yang menumbuhkan modal manusia. Selain itu Johnson & Johnson dalam Ancok (2002) menemukan keberadaan dalam pelatihan telah menumbuhkan nuansa hidup berkomunitas.

Modal sosial pada setiap pegawai dapat pula ditingkatkan dengan meningkatkan pertemuan-pertemuan yang bersifat semi formal seperti kegiatan *diesnatalis*. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dalam bentuk olahraga bersama, saling berkunjung antar fakultas, pengajian bersama, dan kegiatan lainnya yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan di Unnur. Kontak sosial seperti ini diyakini akan lebih menumbuhkan rasa saling kenal



dan menumbuhkan rasa saling percaya, saling memahami dan akan menumbuhkan terjalannya saling menghormati serta menghargai, dan juga dapat menumbuhkan kerjasama yang harmonis. Tentu upaya seperti ini akan memakan biaya, tetapi perlu disadari bahwa itu adalah sebuah investasi yang akan menghasilkan nilai, yaitu kebersamaan dan terwujudnya kerja-sama tim yang solid, dengan didasari oleh kebersamaan dan rasa memiliki yang tinggi serta komitmen yang tinggi dari sivitas akademika yang ada di Unnur khususnya FISIP.

PEMBAHASAN

Kondisi Human Capital Pada FISIP Universitas Nurtanio Bandung

FISIP Universitas Nurtanio Bandung mempunyai dua Program Studi, yaitu (1) Ilmu Administrasi Negara/Publik, (2) Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis. Kondisi Human Capital yang dimiliki FISIP Universitas Nurtanio Bandung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Sebaran Dosen Tetap FISIP Universitas Nurtanio Bandung

No	Program Studi	Tahun Akademik			
		S1	S2	S3	Jumlah
1	Ilmu Administrasi Negara/Publik	0	13	2	15
2	Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis	0	8	0	8
	Jumlah	0	21	2	23

Sumber : Urdik FISIP, Juni 2022

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Dosen Tetap FISIP Unnur sebagian besar berkualifikasi pendidikan S2 yaitu sebanyak 21 orang atau 91,30 %, sedangkan dosen yang berkualifikasi pendidikan S3 baru dua orang atau 0,86%. Dalam rangka pengembangan HCM pada tahun 2022 tercatat empat orang dosen tetap Program Studi Ilmu Administrasi Negara/Publik yang sedang studi lanjut S3 dan tiga orang dosen tetap Program Studi Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis.

Program Pengembangan Dosen

Dosen memiliki tugas utama melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu aktivitas pengembangan tenaga kependidikan atau dosen selalu berkaitan dengan tiga dharma perguruan tinggi tersebut.

Pengembangan sumber daya dosen ditekankan pada beberapa hal di bawah ini :

1) Pola Rekrutmen Dosen

a. Rekrutmen dosen didasarkan pada : pertama, kebutuhan kualifikasi pendidikan minimal dan rasio ketercukupan setiap program studi; kedua, perilaku dan *performance* dosen pada saat mengajar di kelas maupun diluar kelas; ketiga, komitmennya terhadap institusi sebagai lembaga pendidikan tinggi.

Pengembangan dosen FISIP Unnur diarahkan untuk memenuhi ketentuan yang berlaku pada Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

b. Lebih memanfaatkan dosen-dosen tetap Unnur dari program studi lain yang relevan dengan bidang kelilmua dosen tersebut, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada institusi lain,. Hal ini mendorong setiap dosen tetap pada setiap program studi untuk secara maksimal meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tridharma PT sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat menambah penghasilan dosen yang bersangkutan.

c. Untuk memperoleh dosen berkualifikasi S3, ditempuh dengan studi lanjut dosen tetap yang telah ada dengan berbagai skema beasiswa, serta pada masa yang akan datang upaya perekrutan dosen diutamakan bagi pelamar yang telah memiliki kualifikasi pendidikan S3 yang linier dengan program studinya.

2) Penilaian Kinerja dan Kompensasi Dosen

Penilaian kinerja adalah usaha untuk mendapatkan informasi secara kuantitatif tentang kualitas, kompetensi dan motivasi dosen. Penilaian kinerja yang efektif akan sangat berperan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas dosen. Dari hasil penilaian tersebut dosen akan mendapatkan jabatan akademik dosen yang merepresentasikan kualitas kompetensinya dan berhak atas kompensasi tertentu. Model penilaian kinerja dosen yang selama ini berjalan, belum berdasarkan atas indikator dan strategi yang sistematis berdasarkan pola perencanaan yang baik. Sehingga masih sulit untuk mendapatkan validitas hasil penilaian dosen yang representatif berdasarkan kompetensinya. Salah satu indikator penilaian dosen yang sudah berlaku umum pada institusi



pendidikan tinggi adalah *performance* dosen di kelas, yaitu dengan menerapkan besaran kinerja dosen atau sering juga disebut Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) yang di dalamnya terdapat penilaian dari mahasiswa, yang hasilnya menjadi salah satu masukan untuk memperbaiki kualitas pengajaran dosen. Namun sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Sudah saatnya FISIP Universitas Nurtanio Bandung memberlakukan IKAD sebagai salah satu indikator penilaian kinerja dosen. Disamping IKAD, Universitas melengkapi perangkat penilaian kinerja dosen termasuk penilaian hasil penelitian yang dipublikasikan pada jurnal Ilmiah sebagai wujud dharma penelitian dan juga hasil-hasil pengabdian kepada masyarakat. Sehingga dapat dirumuskan suatu sistem penilaian yang memunculkan proses *teaching* sekaligus *learning*. Untuk memacu para dosen yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, pengaturan sistem kompensasi secara kompetitif perlu ditetapkan pedoman penilaian kinerja dosen dan sistem penghargaan terhadap dosen yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya.

3) Pendidikan dan Pelatihan Dosen

a. Pendidikan

Dalam rangka meningkatkan kualitas dosen, sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra), program pendidikan dosen, ditempuh melalui studi lanjut ke S3 dengan berbagai skema pembiayaan. Dengan semakin banyaknya dosen FISIP yang memiliki kualifikasi Pendidikan Doktor, diharapkan kualitas proses pendidikan dan pengajaran di kelas menjadi lebih berkualitas, sehingga akan dihasilkan lulusan yang berdaya saing. selain itu juga akan meningkatkan prosentase dosen tetap yang berpendidikan S3 mencapai 60% pada TA 2023/2024, sehingga pada saat dilakukan reakreditasi prodi, nilai butir sumber daya manusia akan memperoleh nilai maksimal. Adapun jumlah dosen FISIP yang

sedang melaksanakan studi lanjut (S3), sebagai berikut:

Tabel 2
Rencana Pengembangan Dosen Studi Lanjut S3

No	Program Studi	Tahun Akademik			
		20/21	21/22	22/23	23/24
1	Ilmu Administrasi Negara/Publik	1	2	2	2
2	Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis	0	1	1	1
JUMLAH		1	3	3	3

Sumber : Rencana Kerja Dekan FISIP, 2021

Dosen tetap FISIP yang saat ini sedang melaksanakan studi lanjut S3 sebanyak tujuh orang terdiri dari 4 orang prodi Administrasi Negara/ Publik dan 3 orang prodi Ilmu Administrasi Niaga/ Bisnis. Tahun 2022 ini dosen yang telah selesai melaksanakan pendidikan S3 satu orang. Diharapkan pada tahun akademik 2023/2024 FISIP memiliki 10 orang dosen tetap dengan kualifikasi S3. Sementara untuk memperoleh nilai maksimal masing-masing SDM dosen pada akreditasi setiap prodi diarahkan mempunyai dosen tetap S3 minimal 60% atau sebanyak 14 orang yang terdiri dari 9 orang dosen tetap Prodi Ilmu Administrasi Negara dan 5 orang dosen prodi Ilmu Administrasi Niaga/ Bisnis. Dengan demikian masih kekurangan masing-masing sebanyak 2 orang per prodi selain juga masih kekurangan dosen tetap untuk Jabatan Akademik Dosen Lektor Kepala. Data Jabatan Akademik Dosen FISIP sebagaimana pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3

Rencana Pengembangan Dosen Menurut Jakad

NO	PROGRAM STUDI	TAHUN AKADEMIK			
		20/21	21/22	22/23	23/24
1	ASISTEN AHLI (AA)	11	7	3	0
2	LEKTOR (L)	11	15	18	19
3	LEKTOR KEPALA (LK)	1	1	2	3
4	GURU BESAR (GB)	0	0	0	0
JUMLAH		23	23	23	23

Sumber : Rencana Kerja Dekan FISIP, 2021

Data pada Tabel 3 tersebut di atas, menunjukkan bahwa pada TA 2021/2022 jumlah dosen dengan Jakad AA sebanyak 11 orang pada, TA 2021/2022 naik ke Lektor sebanyak empat orang sehingga menjadi 15 dosen dengan jabatan akademik dosen Lektor, dan pada TA 2023/2024 yang menjadi Lektor sebanyak tiga orang dan satu orang naik menjadi Lektor Kepala sehingga pada TA 23/24 terdapat 19 Dosen Tetap dengan Jabatan akademik

PENGETAHUAN



dosen Lektor, 3 orang Lektor Kepala dan direncanakan pada TA 24/25 satu orang dosen telah mencapai jabatan akademik Guru Besar.


b. Pelatihan

Sesuai dengan konsep pengembangan *Human Capital* yang sudah dipaparkan, titik berat pelatihan dosen diarahkan pada peningkatan pengetahuan, skill dan wawasan keilmuan. Sehingga dosen mampu meningkatkan kualitas diri dan sekaligus karyanya dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah serta kegiatan pengabdian pada masyarakat, sehingga tersedia *Human Capital* dosen yang unggul sebagaimana yang diharapkan.

Upaya peningkatkan kompetensi profesional dosen, selain ditempuh dengan studi lanjut, juga dapat dilakukan dengan mengikutsertakan dosen-dosen pada berbagai pelatihan/ workshop diantaranya Pelatihan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) untuk dosen muda dan *Applied Approach* (AA) bagi dosen senior, Pelatihan Penyusunan Jurnal dan Publikasi Ilmiah pada jurnal terindex, pelatihan penyusunan buku ajar, buku referensi dan monograph.

Penutup

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan :

- 1) Pengembangan *Human Capital* Dosen di FISIP Unnur belum optimal.
- 2) Pengembangan *Human Capital* Dosen FISIP Unnur masih diarahkan pada peningkatan kualifikasi pendidikan S3 dan rasio ketercukupan setiap program studi.
- 3) Penilaian kinerja dosen belum berdasarkan pada Indeks Kinerja Akademik Dosen yang menilai berbagai aspek, bukan hanya penilaian dari mahasiswa yang selama ini berjalan.
- 4) Peningkatan jumlah dosen yang memiliki jabatan akademik dosen ke tingkat yang lebih tinggi masih perlu diupayakan untuk ditingkatkan. 

Pustaka

Afiatin, T & Martaniah.

2003. Peningkatan Kepercayaan Diri Remaja Melalui Konseling Kelompok. Psikologika No. 6 Tahun III

Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J.

2008 Employee Training Needs and Perceived Value of Training in the Pearl River Delta of China: A

Human Capital Development Approach. *Journal of European Industrial Training*, Ancok, D.

2002 *Outbound Management Training : Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan SDM*. Jogjakarta: UII Press.

Cohen, D. & Prusak, L.

2001 *In Good Company*, Boston, Harvard Business School Press

Cunningham, I.

2002 *Developing human and social capital in organisations*, *Industrial and Commercial Training*, Vol.34, No.4.

Frank, R. H., & Bernanke, B. S.

2007 *Principles of Microeconomics* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Jay L. Chatzkel,

2004. *Knowledge Capital*. Oxford University Publishers

Lengnick Hall dan Cynthia A. Lengnick Hall

2003 *Human Resource Management in the Knowledge Economy*

Mayo, A.,

2000 *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital*

Rachmawati, D., dan F. Wulani.

2004 *Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur*

Rastogi, P. N. 2002. *Knowledge Management and Intellectual Capital as a Paradigm of Value Creation*. *Human Systems Management*.

Stockey, Derek

2003 *Training and Management Consulting*