

**ANALYSIS STRATEGY RIAU UNIVERSITY ORGANIZATION IN HUMAN  
RESOURCE DEVELOPMENT (A CASE STUDY DEVELOPMENT  
UNIVERSITY LECTURERS RIAU)**

By

Arni Yetri <sup>1)</sup>, Drs. H. Chalid Sahuri, MS <sup>2)</sup>

**ABSTRACT**

As educational staff in University of Riau (UR), a Lecturers has duty to implement the three of higher education responsibility. Particularly in teaching, a lecture must have education background . Infact, almost eductional background of lecturers in University of Riau are master degres (S2). To be a lecturer in University of Riau, a lecturer should be have doctoral degree (S3) in other to achieve vision and mission of the university and also society trust UR to study there.

From the result can be obtained that the education development strategy to continue lecturer's study is not did seriously. It can be indicated by their role to give information tranparently about scholarship fund from cooperation parties as DIKTI and Local Government of Riau Province. Another reason is no budget allocation to help lecturer to continue their study. We can take an example when the lecturer need a fund as tickets to go abroad and back. UR is not provide funds for it. Besides, there is no cooperation of units in UR to negotiated to improve lecturer education. What happens is partial that cause no place to coordinate each other, share,or making strong strategies to developed lecturer.

UR has given a fund seriously for researcher to develop their self. There are many available grant for lecturer to do research, but it is need activeness and seriousness to submit their proposal. Here, there are competiton to obtain the grant research.

Keywords: *strategy, education, research, lecture.*

---

<sup>1)</sup> *Student of Social and Political Science Faculty, University of Riau*

<sup>2)</sup> *Lecture of Social and Political Science Faculty, University of Riau*

**ANALISIS STRATEGI ORGANISASI UNIVERSITAS RIAU DALAM  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS  
PENGEMBANGAN DOSEN UNIVERSITAS RIAU)**

Oleh

Arni Yetri

Pembimbing: Drs. H. Chalid Sahuri, MS

**ABSTRAK**

Dosen sebagai tenaga pendidik di Universitas Riau mempunyai kewajiban dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam melakukan pengajaran maka dosen dituntut untuk memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Dari data yang ada bahwa dominasi pendidikan dosen yang dimiliki oleh Universitas Riau adalah pada gelar master (S2). Seharusnya dosen yang terdapat di Universitas Riau memiliki kualifikasi pendidikan Doktor (S3) sehingga dapat menunjang pencapaian Visi dan Misi

Universitas Riau serta menjadikan publik mempercayakan pendidikan mereka di Universitas Riau.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa: strategi dalam pengembangan pendidikan dalam hal melanjutkan pendidikan belum serius dilakukan oleh Universitas Riau. Hal ini diindikasikan dengan kurangnya perhatian Universitas Riau dalam memberikan informasi secara transparan terhadap bantuan beasiswa dari pihak yang bekerjasama dengan Universitas Riau seperti Dikti dan Pemda Provinsi Riau. Hal lain yang menandakan ketidakseriusan Universitas Riau dalam pengembangan pendidikan dosen adalah dengan tidak adanya alokasi anggaran yang disediakan untuk membantu dosen dalam melanjutkan pendidikan. Hal lain yang juga menandakan ketidakseriusan Universitas Riau dalam melakukan pengembangan dosen adalah tidak adanya bantuan dari Universitas Riau dalam menanggulangi tiket pergi ataupun pulang dari negara tempat dosen menempuh pendidikan. Tidak adanya kerjasama yang dilakukan oleh unit-unit yang ada di Universitas Riau dalam merundingkan peningkatan pendidikan dosen. Yang terjadi adalah dukungan secara parsial sehingga tidak dapat menjadi wadah untuk saling berkoordinasi, melakukan sharing ataupun membuat suatu strategi yang kuat dalam penembangan dosen.

Bantuan penelitian Universitas Riau telah serius memberikan bantuan penelitian bagi dosen untuk pengembangan dirinya. Dana hibah yang diberikan kepada dosen untuk melakukan penelitian tersedia cukup banyak, hanya saja diperlukan keseriusan dan keaktifan dari dosen untuk mengajukan proposal penelitian. Di sini terdapat kompetisi dari dosen untuk dapat mendapatkan dana penelitian.

Kata kunci: strategi, pendidikan, penelitian, dosen.

## I. PENDAHULUAN

Universitas Riau merupakan perguruan tinggi negeri di Provinsi Riau yang menjadi salah satu target bagi lulusan sekolah menengah baik kejuruan maupun umum untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan kemampuan fasilitas dan sumber daya manusianya juga menjadikan Universitas Riau diminati bagi pegawai/karyawan baik swasta maupun negeri untuk melanjutkan pendidikan, hal ini dapat dilihat semakin banyaknya pegawai/karyawan yang melanjutkan pendidikan baik D3, S1, S2 maupun S3. Hal ini merupakan salah satu kepercayaan dari masyarakat terhadap kemampuan Universitas Riau dalam hal pendidikan tinggi.

Jika diperhatikan bahwa visi Universitas Riau yaitu pada tahun 2035, Universitas Riset yang cemerlang berbasis Pengembangan Sumber Daya Kawasan Perairan dan budaya melayu. Dengan membawa visi untuk mewujudkan Universitas Riset yang berdasar kepada pengembangan sumber daya perairan dan budaya melayu maka didukung dengan adanya misi Universitas Riau. Adapun yang menjadi misi Universitas Riau yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang bermutu untuk menghasilkan lulusan dengan kompetensi tinggi
2. Menyelenggarakan Penelitian Bermutu Untuk menyelesaikan masalah daerah dan Nasional
3. Menyelenggarakan Pengabdian kepada masyarakat sebagai kontribusi Universitas Riau dalam pembangunan daerah dan nasional

Dari visi dan misi Universitas Riau sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh Universitas Riau adalah:

1. Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan, keunggulan akademik dan/atau profesional untuk dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian;
2. Menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian yang unggul serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya oleh masyarakat dan industri.
3. Menghasilkan sistem kebijakan dan teknologi tepat guna yang unggul dan kompetitif yang mampu mendukung pembangunan masyarakat madani.

Beranjak dari visi dan misi Universitas Riau yang dipertegas dengan tujuan yang hendak dicapai, maka terdapat keinginan yang besar dari Universitas Riau untuk menciptakan pendidikan yang bermutu untuk menghasilkan lulusan yang terbaik, mengadakan penelitian terhadap masalah daerah dan nasional serta pengabdian kepada masyarakat.

Kemampuan Universitas Riau dalam pengembangan pendidikan didukung oleh kemampuan fasilitas dan sumber daya manusianya. Dari segi kemampuan sumber daya manusia yang bekerja di Universitas Riau dapat dilihat dari jumlah pegawai administrasi dan pegawai dosen.

Adapun jumlah tenaga dosen Universitas Riau seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 : Data Dosen yang bekerja di Universitas Riau Tahun 2012**

No	Fakultas	Jumlah		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	FKIP	116	80	196
2	FEKON	72	60	132
3	FISIP	59	28	87
4	FAPERIKA	78	34	112

5	FMIPA	82	70	152
6	F. TEKNIK	108	40	148
7	FAPERTA	48	41	89
8	F. KEDOKTERAN	16	31	47
9	F. HUKUM	14	12	26
Total		593	396	989

Sumber : *Kepegawaian Universitas Riau, 2013*

Berdasarkan jenjang pendidikan jumlah dosen yang terdapat di Universitas Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2. : Data Dosen di Universitas Riau Berdasarkan Pendidikan Tahun 2007-2011**

Tahun	Jenjang Pendidikan			Jumlah
	S3	S2	S1	
2007	83	652	277	1021
2008	104	690	214	1008
2009	119	711	207	1037
2010	143	794	140	1077
2011	150	803	139	1092
2012	153	809	145	1107

Sumber : *Buku Statistik Universitas Riau Tahun 2007-2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dominasi pendidikan dosen yang dimiliki oleh Universitas Riau adalah pada gelar master (S2). Dengan masih rendahnya kualifikasi pendidikan doktor yang dimiliki oleh dosen di Universitas Riau, maka sudah sepatutnya Universitas Riau memiliki program untuk pengembangan SDM terutama pengembangan dosen sebagai tenaga pendidik. Di dalam Rencana Strategis (Renstra) Universitas Riau Tahun 2010 – 2014 disebutkan bahwa terdapat rencana untuk Pemberian Bantuan Biaya Pendidikan bagi dosen yang mengikuti pendidikan lanjutan berdasarkan program studi.

Dukungan Universitas Riau terhadap pengembangan dosen dengan memberikan bantuan biaya pendidikan diharapkan dapat menjadi motivasi dosen untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan Permendiknas No. 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi PNS di lingkungan Kemdiknas disebutkan bahwa tujuan pemberian tugas belajar adalah memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir seorang PNS.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh Universitas Riau dalam pengembangan kualitas tenaga dosen di Universitas Riau.
2. Untuk mengetahui kendala yang ditemui oleh Universitas Riau dalam pengembangan kualitas tenaga dosen di Universitas Riau.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif. Moeleong (2002 : 3) menyatakan bahwa metode kualitatif sebagai sebuah prosedur yang

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Ndraha (1997 : 23) bahwa metode kualitatif adalah suatu sasaran dapat diamati sebagaimana ia terlihat, terdengar, tercium, terbaca, atau memperlihatkan dirinya, penampakan tersebut sewajar mungkin, jika itu informasi maka informasi itu direkam (dicatat) sebagaimana ia keluar dari sumbernya.

Kriteria dalam memilih *key informan* dalam penelitian ini yaitu memilih orang yang dianggap mengetahui tentang strategi Universitas Riau dalam pengembangan dosen. Adapun yang menjadi *informan* yang dianggap mengetahui dan mendalami serta dapat memberikan keterangan yang dapat dipercaya dan ditambah dengan *informan* lainnya. Dimana teknik pemilihan *informan* tersebut melalui *snowball sampling*.

Metode *snowball sampling* yaitu suatu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Dalam penentuan *informan* pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka penulis mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya (Sugiono, 2006 : 97).

Informan dalam penelitian ini diambil dari Lemlit, RUTC, Pusbangdik, dan Dosen.

Jenis dan sumber data adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan melakukan wawancara atau mengajukan daftar pertanyaan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan maupun teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang dapat menunjang aspek yang diteliti berupa:
  - \* Data mahasiswa di Universitas Riau
  - \* Data pegawai di lingkungan Universitas Riau
  - \* Data kualifikasi pendidikan dosen
  - \* Data dosen yang sedang melanjutkan pendidikan
  - \* Renstra Universitas Riau

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Strategi dalam Pengembangan Dosen Universitas Riau**

Dalam pengembangan dosen yang harus menjadi perhatian adalah keseriusan Universitas Riau untuk mendukung tingkat pendidikan dosen. Dengan memiliki dosen yang berpendidikan lebih tinggi merupakan salah satu nilai positif bagi Universitas Riau. Berikut ini disajikan hasil wawancara yang berkaitan dengan pengembangan dosen Universitas Riau.

##### **1. Keseriusan Universitas Riau dalam Pengembangan Dosen (Melanjutkan Pendidikan)**

Salah satu hal yang menjadi indikator dalam pengembangan dosen adalah meningkatnya jumlah dosen yang melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Untuk meningkatkan dosen melanjutkan pendidikannya, maka Universitas Riau harus memberikan perhatian terhadap usaha-usaha untuk mendukung dosen dalam melanjutkan pendidikannya.

Untuk mengetahui keseriusan Universitas Riau dalam dukungan melanjutkan pendidikan untuk pengembangan dosen, berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

“Untuk dosen yang akan melanjutkan pendidikan dari S1, S2 ke S3, Universitas Riau sudah sangat serius dalam hal dukungan dan imbauannya. Tetapi imbauan dan dukungan itu hanya dalam tataran imbauan saja bukan dalam tataran pendanaan”. (wawancara tanggal 21 April 2013 dengan salah satu dosen Fakultas Teknik, inisial AS lulusan S3 Inggris).

Dari hasil wawancara terhadap AS dosen Fakultas Teknik yang merupakan lulusan S3 Inggris, didapatkan bahwa Universitas Riau menunjukkan keseriusannya dalam pengembangan dosen. Keseriusan tersebut ditunjukkan dengan pemberian informasi kepada dosen Universitas Riau untuk melanjutkan pendidikan. Imbauan dan pemberian informasi merupakan salah satu bentuk perhatian dari institusi. Tetapi untuk dukungan dana peningkatan pendidikan dosen, Universitas Riau belum dapat menunjukkan keseriusannya.

Ketidak seriusan Universitas Riau dalam dukungan pendidikan juga disampaikan oleh salah satu dosen Fakultas Pertanian Universitas Riau, dengan inisial A yang merupakan lulusan S3, yaitu:

“Universitas Riau kurang perhatian dalam dukungan melanjutkan pendidikan. Padahal, kemauan dosen dalam melanjutkan pendidikan sangat tinggi, namun kemauan yang tinggi dari dosen tersebut belum diimbangi dengan keseriusan Universitas Riau dalam hal bantuan pendidikan”. (wawancara tanggal 23 April 2013).

Pernyataan yang disampaikan oleh A dosen Fakultas Pertanian lulusan S3 mengindikasikan bahwa Universitas Riau belum menunjukkan perhatian yang serius terhadap peningkatan pendidikan dosen. Keinginan yang kuat dari dosen Universitas Riau untuk melanjutkan pendidikan tidak sebanding dengan keseriusan Universitas Riau dalam membantu pendanaan. Memang, dana merupakan salah satu pendukung bagi dosen untuk dapat melanjutkan pendidikan.

Dari hasil wawancara dari beberapa dosen di atas, dapat diketahui bahwa Universitas Riau belum menunjukkan keseriusan untuk mendukung tenaga pendidiknya (dosen) dalam melanjutkan pendidikan. Hal ini ditandai dengan kurangnya dukungan pembiayaan (dana) yang diberikan oleh Universitas Riau kepada dosen yang akan melanjutkan pendidikan tinggi. Pemberian informasi mengenai bantuan beasiswa juga tidak menyeluruh didapatkan oleh dosen. Sehingga dosen harus rajin mencari informasi berkenaan bantuan beasiswa.

Sedangkan menurut Universitas Riau, dalam hal ini lembaga-lembaga yang terkait dalam pengembangan dosen, berikut hasil wawancara peneliti:

“Universitas Riau belum serius dalam pengembangan dosen. Pernyataan ini dikarenakan oleh indikator-indikator sebagai berikut: tidak ada *road map* pengembangan dosen, tidak ada koordinasi antar unit kerja dalam pengembangan dosen, pengembangan dosen bersifat parsial (tidak menyeluruh), tidak ada peta kompetensi dosen Universitas Riau dan tidak ada pembagian dalam unit kerja tentang pengembangan dosen”. (wawancara terhadap Ketua Pusat Pengembangan Pendidikan (Pusbangdik) UR, tanggal 27 April 2013).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Ketua Pusbangdik dapat disimpulkan bahwa Universitas Riau belum serius dalam peningkatan pendidikan dosen. Hal ini dikarenakan belum adanya keseriusan dari pimpinan Universitas Riau, pimpinan unit dan lembaga untuk saling bekerjasama dalam merencanakan dan melakukan pengembangan dosen. Masing-masing unit kerja tidak saling bekerja sama untuk memajukan pendidikan dosen. Dikarenakan tidak adanya kerjasama, maka seharusnya

pengembangan dosen dapat dilakukan secara serentak, yang terjadi justru dilakukan secara parsial, sehingga hasilnya kurang maksimal. Dapat diketahui bahwa dosen yang akan melanjutkan pendidikan S3 membutuhkan biaya yang cukup banyak. Biaya yang dibutuhkan bagi dosen yang akan melanjutkan pendidikan S3 meliputi: uang kuliah, biaya hidup, uang buku, uang penelitian, biaya untuk keluarga yang ditinggalkan. Jika dicermati dengan tingginya biaya yang dibutuhkan oleh dosen untuk melanjutkan pendidikan, sehingga wajar jika dosen tidak dapat melanjutkan pendidikan. Sehingga untuk mengatasi hal ini, maka sudah sepatutnya Universitas Riau sebagai sebuah institusi pendidikan yang memiliki program untuk mengatasi hal tersebut. Bekerjasama dengan unit-unit yang ada, memecahkan persoalan dan mencari solusi untuk mendukung keinginan dosen melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Ketua Unit Kerjasama Hibah (UKH) terhadap keseriusan Universitas Riau dalam pengembangan dosen, terlihat berdasarkan hasil wawancara berikut:

“Sudah ada upaya yang serius dari Universitas Riau, hanya saja aspek keberlanjutan perlu dikedepankan. Selain itu, perlu ada kebijakan dimana untuk pengiriman dosen ke program S3 harus diutamakan untuk tujuan ke negara maju. Kelak jika ada pergantian kepemimpinan, program yang sudah dirintis tersebut dilanjutkan bahkan ditingkatkan. (wawancara tanggal 14 Mei 2013).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh ketua UKH Universitas Riau dapat disimpulkan bahwa belum terdapat keseriusan dari Universitas Riau terhadap dosen yang akan melanjutkan pendidikan. Hal ini dikarenakan belum terdapat hal yang mengikat untuk keberlanjutan dosen dalam program S3. Universitas Riau juga belum memiliki program agar dosen melanjutkan pendidikan ke negara maju, sehingga terkesan dosen dapat melanjutkan pendidikan dimana saja tanpa memperhatikan mutu dari universitas yang dituju.

Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Ketua Program Fes dan Haki Lemlit UR yaitu:

“Universitas Riau serius dalam program pengembangan dosen. Hal ini dikarenakan adanya program pendanaan penelitian di Lemlit Universitas Riau”.

Sedangkan pernyataan yang disampaikan ketua program Fes dan Haki Lemlit Universitas Riau mengindikasikan bahwa Universitas Riau serius membantu dosen dalam mendapat dana penelitian. Tergantung dari dosen untuk mendapatkan dana penelitian tersebut, karena untuk mendapat dana penelitian dibutuhkan persyaratan yang mengikat yang salah satunya, seleksi terhadap proposal penelitian, tidak boleh mengajukan penelitian dalam waktu bersamaan untuk orang yang sama.

Dari hasil wawancara terhadap lembaga-lembaga yang berkompeten terhadap pengembangan dosen dapat terlihat bahwa Universitas Riau belum serius melakukan upaya pengembangan dosen dalam hal dukungan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Program pengembangan dosen memang ada, tetapi program tersebut tidak didukung dalam upaya pendanaan. Belum terdapat program dari Universitas Riau agar dosen yang akan melanjutkan pendidikan S3 ke negara maju. Untuk program penelitian terdapat bantuan yang tersedia di Lemlit dengan terlebih dahulu berkompetisi.

## **2. Bantuan Biaya Pendidikan dalam Pengembangan Dosen**

Dibutuhkan dana yang tidak sedikit bagi dosen untuk melanjutkan pendidikannya. Agar dosen dapat serius untuk menjalani pendidikannya, maka harus terdapat sumber dana agar dosen tidak lagi memikirkan biaya pendidikan.

Untuk mengetahui bantuan biaya pendidikan oleh Universitas Riau dalam pengembangan dosen, berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

“Bantuan biaya pendidikan yang ada melalui jalur kerjasama dengan Pemda Provinsi Riau. Selama ini bantuan biaya pendidikan yang didapatkan hanya melalui Dikti yang diusulkan melalui Universitas Riau”. (wawancara dengan salah satu dosen Fakultas Pertanian UR dengan inisial EM lulusan S2, tanggal 17 Mei 2013).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh EM dosen Fakultas Pertanian UR bahwa terdapat bantuan biaya pendidikan yang disediakan oleh Pemda Provinsi Riau melalui kerjasama dengan Universitas Riau. Hal ini bermakna bahwa jika ada dosen yang ingin mendapatkan bantuan pendidikan, dapat menghubungi Universitas Riau. Informasi ini tidak diterima secara menyeluruh oleh semua dosen karena tidak semua dosen mengetahui adanya kerjasama dengan Pemda Provinsi Riau. Bantuan pendidikan yang disediakan oleh Dikti melalui Universitas Riau. Sehingga ada suatu keterkaitan antara Universitas Riau dengan Dikti. Sehingga jika dosen akan mengambil beasiswa Dikti harus melalui persetujuan Universitas Riau.

Sedangkan tanggapan dari salah satu dosen Fakultas Perikanan Universitas Riau dengan inisial IS lulusan S3 adalah sebagai berikut:

“Bantuan biaya pendidikan yang dilakukan oleh Universitas Riau untuk pengembangan dosen hanya dirasakan oleh dosen yang gigih memperjuangkannya, oleh karena sebagian dosen yang melanjutkan pendidikan sudah mendapatkan beasiswa. Akan tetapi biasanya terdapat kendala, salah satunya yaitu untuk biaya keberangkatan maupun kepulangan, walaupun akan diganti pada saat dosen tersebut tiba di tempat tujuan. Kadangkala pihak Universitas Riau tidak menanggapi dengan serius. Hal ini yang harus menjadi perhatian dan pertimbangan oleh Universitas Riau apalagi bila ada dosen tersebut merupakan tulang punggung keluarga (istri tidak bekerja)”. (wawancara tanggal 20 Mei 2013).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh IS dosen Fakultas Perikanan Universitas Riau didapatkan bahwa bantuan beasiswa pendidikan dapat diperoleh oleh dosen dengan perjuangan yang gigih. Bantuan pendidikan melalui kerjasama Universitas Riau dengan Dikti dapat menjadi salah satu alternatif bagi dosen untuk mendapatkannya dengan perjuangan yang gigih. Tetapi yang juga menjadi perhatian adalah kurangnya bantuan dari Universitas Riau untuk memberikan tiket keberangkatan dan kepulangan dosen dari melanjutkan pendidikan. Tiket dapat diganti jika kelengkapan administrasi sudah lengkap, seperti SPPD yang sudah ditandatangani, tiket, boarding pass. Sehingga untuk mendapatkan tiket pengembalian, dosen harus menggunakan dana pribadi. Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi Universitas Riau sebagai instansi, dengan permasalahan terhadap biaya tiket ini, seharusnya Universitas Riau dapat mengantisipasinya agar dosen yang bersangkutan dapat konsentrasi untuk belajar dengan tidak terlalu dibebani dengan tiket yang terkendala.

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang dosen Fakultas MIPA dengan inisial CH lulusan S3, dari hasil wawancara sebagai berikut:

“Bantuan biaya pendidikan sudah ada dilakukan oleh Universitas Riau, tetapi jumlahnya sangat terbatas dan kurang transparan dalam informasinya”. (wawancara tanggal 25 April 2013).

Pernyataan di atas menandakan bahwa Universitas Riau sudah memberikan informasi terkait adanya bantuan beasiswa kerjasama, baik dari Dikti ataupun Pemda.



Tetapi untuk bantuan beasiswa tersebut tidak seimbang dengan jumlah dosen yang ada di Universitas Riau. Informasi yang disampaikan pun tidak transparan diberikan kepada dosen sehingga dosen banyak yang tidak mengetahui informasi tersebut.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa dosen di Universitas Riau dapat disimpulkan bahwa Universitas Riau telah melakukan bantuan biaya pendidikan terhadap pengembangan dosen. Tetapi bantuan tersebut hanya berupa pemberian informasi dan pemberian kesempatan kepada seluruh dosen untuk mendapatkannya. Dukungan yang diberikan Universitas Riau yang hanya sebatas pemberian informasi dan dukungan administrasi dirasa kurang oleh dosen, mengingat jumlah dosen yang akan melanjutkan pendidikan cukup tinggi. Sedangkan untuk bantuan dana, Universitas Riau tidak pernah memberikan kepada dosen yang akan melakukan pendidikan lanjutan. Bantuan terhadap tiket pergi dan pulang dari negara tempat menimba ilmu juga tidak diberikan, sehingga terkesan bahwa Universitas Riau kurang memperhatikan kebutuhan dosen yang akan berangkat ke luar negeri untuk melanjutkan pendidikan.

Akan halnya tanggapan terhadap kesulitan dosen untuk mendapatkan bantuan pendidikan, mendapat tanggapan dari Ketua Unit Kerjasama Hibah (UKH) Universitas Riau sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Kemudahan terhadap bantuan program beasiswa untuk melanjutkan pendidikan sudah terlihat. Namun, dukungan dan kebijakan yang mengikat perlu diterapkan dimana setiap fakultas yang masih rendah jumlah dosen S3 nya diwajibkan memanfaatkan program beasiswa luar negeri dari Ditjen Dikti yang setiap tahun tersedia sangat banyak”. (wawancara tanggal 14 Mei 2013).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Universitas Riau belum serius melakukan upaya dalam peningkatan pendidikan dosen Universitas Riau. Keseriusan Universitas Riau dalam peningkatan pendidikan harus ditunjukkan dengan kemudahan informasi bagi dosen untuk mengetahui informasi beasiswa, adanya bantuan pendidikan bagi dosen yang akan melanjutkan pendidikan walaupun tidak penuh seharusnya bantuan tersebut menjadi perhatian utama, informasi tentang adanya bantuan beasiswa kerjasama harus dilakukan secara transparan agar dosen dapat mengetahui dan dapat bersaing secara sehat. Selanjutnya pada masing-masing dosen harus giat mencari dan berkompetisi untuk mendapatkan bantuan pendidikan tersebut.

### **3.2. Bantuan Penelitian dalam Pengembangan Dosen**

Upaya lain yang juga dapat dilakukan untuk pengembangan kualitas dosen adalah dengan ikut sertanya dosen dalam program penelitian. Dalam penelitian, dosen juga membutuhkan biaya untuk mendukung kegiatan penelitian tersebut. Dibutuhkan dana yang tidak sedikit bagi dosen untuk melakukan penelitiannya.

Untuk mengetahui bantuan biaya penelitian oleh Universitas Riau dalam pengembangan dosen, berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

Tanggapan salah seorang dosen Fakultas MIPA dengan inisial B lulusan S2, sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“Bantuan biaya penelitian Universitas Riau cukup baik melalui Lemlit dan wadah lainnya seperti hibah kompetensi RUT dan sebagainya”. (wawancara tanggal 27 April 2013).

Pernyataan yang disampaikan oleh B dosen FMIPA Universitas Riau menandakan bahwa Universitas Riau lebih perhatian terhadap bantuan biaya penelitian. Penelitian telah dikelola dengan baik oleh Lemlit, sehingga tidak ada keluhan dari dosen di Universitas Riau. Bantuan biaya penelitian sangat diperlukan bagi dosen untuk

mengaplikasikan ilmu yang didapatnya dan untuk mendapatkan temuan baru. Dengan adanya bantuan penelitian dapat menjadi salah satu penyemangat bagi dosen untuk melakukan penelitian secara berkala.

Tanggapan serupa yang berkaitan dengan bantuan biaya penelitian juga disampaikan oleh salah seorang dosen Fakultas Pertanian dengan inisial FR lulusan S3 luar negeri, yaitu:

“Terdapat sejumlah skim penelitian kompetitif yang merangsang kreativitas, aktivitas dan kerjasama antar dosen dan pihak-pihak internal serta eksternal. Skim ini bervariasi dari segi luaran dan dana yang ditawarkan dan sangat bagus dalam menciptakan suasana akademis yang kondusif. Namun kompetitif yang khusus untuk Guru Besar. Hal ini kontra produktif dan sangat tidak kondusif”. (wawancara tanggal 20 April 2013).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh FR dosen Fakultas Pertanian Universitas Riau menandakan bahwa Universitas Riau serius dalam memberikan bantuan penelitian untuk dosen yang ada di Universitas Riau. Walaupun ada syarat-syarat yang mengikat dalam mengajukan penelitian, tetapi hal itu sangat bagus untuk menciptakan suasana akademis yang kondusif.

Untuk pengembangan dan kemajuan dosen didukung oleh beberapa lembaga yang terdapat di Universitas Riau. Adapun tanggapan dari Ketua Unit Kerjasama Hibah (UKH) Universitas Riau terhadap program kerja dalam pengembangan dosen adalah sebagai berikut:

“UKH merupakan unit yang menentukan dan mensosialisasikan serta membantu implementasi program hibah kompetensi (PHK) dari Ditjen Dikti. Selama paling kurang 10 tahun UKH sudah memerankan fungsinya dimana terdapat paling tidak 15 program studi yang memperoleh hibah yang didalamnya termasuk komponen pengembangan dosen (program S3) dalam dan luar negeri. Sebanyak 25 orang dan 5 orang master telah memanfaatkan beasiswa dari PHK yang merupakan kontribusi koordinasi UKH. Selain itu pengembangan dosen melalui non-degree training juga sudah terwujud, dimana sebanyak 40 orang dosen telah dikirim ke luar negeri melalui PHK untuk magang, sedangkan 80 orang dosen telah mengikuti pelatihan di dalam negeri”. (wawancara tanggal 14 Mei 2013).

Dari wawancara terhadap Ketua UKH terlihat bahwa UKH telah melakukan upaya untuk pengembangan dosen dengan memfasilitasi dosen untuk mendapatkan beasiswa S2 dan S3 untuk dalam dan luar negeri, dosen juga diberikan program magang ke luar negeri serta mengikuti pelatihan di dalam negeri. Semuanya bertujuan untuk melakukan peningkatan pendidikan maupun pengetahuan dosen.

Untuk pengembangan dosen dari program pelatihan juga dilakukan oleh Pusbangdik, sebagaimana hasil wawancara terhadap ketua Pusbangdik berikut:

“Sudah terdapat program kerja untuk pengembangan dosen, khususnya dalam pengembangan kompetensi pedagogis seperti: Pelatihan peningkatan keterampilan dasar teknik instruksional (Pekerti) untuk dosen muda, Pelatihan *Applied Approach* (AA) untuk dosen senior, Workshop pengembangan profesionalisme dosen muda, Pelatihan penyusunan dokumentasi pembelajaran, Hibah buku ajar, Hibah penelitian tindakan kelas, Pelatihan pengembangan kurikulum, *Workshop active learning for higher education* (ALFHE)” (wawancara tanggal 27 April 2013).

Upaya yang dilakukan Universitas Riau melalui lembaga ataupun unit kerja yang mengurus bagian pengembangan dosen terlihat usaha-usaha tersebut untuk

meningkatkan pengetahuan maupun pendidikan dosen. Pengetahuan dapat ditingkatkan melalui pelatihan training, magang ataupun workshop. Sedangkan untuk meningkatkan pendidikan dilakukan dengan membantu dosen untuk mendapatkan program beasiswa baik dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi dosen dalam meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya.

### **3.3. Kendala dalam Pengembangan Kualitas Dosen Universitas Riau**

Dalam pengembangan kualitas dosen terdapat kendala-kendala yang menyebabkan tidak tercapainya Renstra Universitas Riau Tahun 2010-2014. Adapun yang menjadi kendala dalam pengembangan kualitas dosen di Universitas Riau adalah sebagai berikut:

1. Kurang seriusnya Universitas Riau dalam melakukan pengembangan dosen. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Ketua Pusbangdik pada tanggal 27 April 2013, dimana ketidakseriusan tersebut dengan indikator: tidak adanya road map pengembangan dosen, tidak adanya koordinasi antar unit kerja dalam pengembangan dosen pengembangan dosen bersifat parsial (tidak menyeluruh), tidak adanya peta kompetensi dosen Universitas Riau dan tidak adanya pembagian dalam unit kerja dalam pengembangan dosen.
2. Bantuan biaya pendidikan yang diberikan oleh Universitas Riau sangat minim. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh salah seorang dosen Fakultas Pertanian pada tanggal 20 April 2013 dengan inisial C yaitu: bahwa porsi bantuan pendidikan yang berasal dari dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) relatif kecil. Porsi yang lebih besar terutama berasal dari sponsor luar seperti Pemda, perusahaan dan PHK.
3. Masih belum transparannya informasi bantuan penelitian yang akan diberikan kepada dosen yang akan melanjutkan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan oleh salah seorang dosen Fakultas Perikanan dengan inisial A pada tanggal 22 April 2013. Dimana dinyatakan bahwa bantuan penelitian masih relatif kecil dan tidak adanya transparansi. Hal ini bermakna bahwa informasi mengenai bantuan penelitian tidak dapat diakses oleh dosen secara terbuka. Kelemahannya mungkin karena informasi yang disampaikan oleh pihak penyelenggara (seperti Lemlit, PHK dan Pusbangdik) masih bersifat manual dalam artian informasi disampaikan melalui surat ke Fakultas dan pengumuman di madding.
4. Kurang antusiasnya dosen dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Ketua UKH pada tanggal 14 Mei 2013. Di dalam pernyataannya disebutkan bahwa antusias dosen terlihat semakin lama semakin surut untuk belajar ke luar negeri. Kondisi ini perlu disikapi secara serius. Sementara untuk belajar ke luar negeri semakin terbuka karena sumber dana beasiswa dari pemerintah juga tersedia dan sejumlah besar sumber lain dari luar negeri. Juga terdapat kerjasama Universitas Riau dengan pihak luar negeri yang belum dimanfaatkan secara optimal. Antusias dosen untuk melanjutkan pendidikan ke luar negeri relatif kecil. Padahal beasiswa dari luar negeri tersedia cukup banyak. Hal ini kurang dimanfaatkan oleh dosen-dosen karena cenderung melanjutkan pendidikan di dalam negeri ataupun negara terdekat yaitu Malaysia.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap strategi Universitas Riau dalam pengembangan dosen Universitas Riau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, strategi dalam pengembangan pendidikan dalam hal melanjutkan pendidikan belum serius dilakukan oleh Universitas Riau. Hal ini diindikasikan dengan kurangnya perhatian Universitas Riau dalam memberikan informasi secara transparan terhadap bantuan beasiswa dari pihak yang bekerjasama dengan Universitas Riau seperti Dikti dan Pemda Provinsi Riau. Hal lain yang menandakan ketidakseriusan Universitas Riau dalam pengembangan pendidikan dosen adalah dengan tidak adanya alokasi anggaran yang disediakan untuk membantu dosen dalam melanjutkan pendidikan. Hal lain yang juga menandakan ketidakseriusan Universitas Riau dalam melakukan pengembangan dosen adalah tidak adanya bantuan dari Universitas Riau dalam menanggulangi tiket pergi ataupun pulang dari negara tempat dosen menempuh pendidikan.

Kedua, tidak adanya kerjasama yang dilakukan oleh unit-unit yang ada di Universitas Riau dalam merundingkan peningkatan pendidikan dosen. Yang terjadi adalah dukungan secara parsial sehingga tidak dapat menjadi wadah untuk saling berkoordinasi, melakukan sharing ataupun membuat suatu strategi yang kuat dalam penembangan dosen.

Ketiga, dalam hal bantuan penelitian Universitas Riau telah serius memberikan bantuan penelitian bagi dosen untuk pengembangan dirinya. Dana hibah yang diberikan kepada dosen untuk melakukan penelitian tersedia cukup banyak, hanya saja diperlukan keseriusan dan keaktifan dari dosen untuk mengajukan proposal penelitian. Di sini terdapat kompetisi dari dosen untuk dapat mendapatkan dana penelitian.

Keempat, adapun kendala dalam pengembangan kualitas dosen Universitas Riau adalah:

1. Kurang seriusnya Universitas Riau dalam melakukan pengembangan dosen. Ketidakseriusan tersebut dengan indikator: tidak adanya road map pengembangan dosen, tidak adanya koordinasi antar unit kerja, tidak adanya peta kompetensi dosen Universitas Riau dan tidak adanya pembagian dalam unit kerja dalam pengembangan dosen.
2. Bantuan biaya pendidikan yang diberikan oleh Universitas Riau sangat minim. Hal ini merupakan salah satu kendala karena tidak dapat mendukung motivasi dosen yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Masih belum transparannya informasi bantuan penelitian yang akan diberikan kepada dosen yang akan melanjutkan pendidikan.
4. Kurang antusiasnya dosen dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

#### **4.2. Saran-Saran**

Saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Universitas Riau sebagai institusi pendidikan memerlukan dosen pengajar yang memiliki pendidikan tinggi, oleh sebab itu diharapkan adanya keseriusan dari Universitas Riau untuk melakukan peningkatan pendidikan dosen, hal ini dapat dilakukan dengan pemberian informasi secara transparan tentang bantuan pendidikan, menyediakan alokasi dana untuk bantuan pendidikan, menanggulangi terlebih dahulu biaya tiket ke luar negeri dan membentuk suatu wadah dalam melakukan upaya peningkatan kualitas dosen.
2. Lembaga/unit kerja yang ada di Universitas Riau harus saling bekerja sama dalam melakukan upaya peningkatan kualitas dosen baik dari segi pengembangan

pendidikan ataupun penelitian. Kerjasama yang dilakukan harus solid dan berkelanjutan.

3. Diharapkan dosen dapat aktif mencari informasi terkait bantuan pendidikan dan adanya semangat yang kuat dari dosen untuk melanjutkan pendidikan. Dosen juga harus aktif melakukan penelitian untuk pengembangan dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad, 2004, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ati Cahayani, 2003, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Bintoro Washington Tjokroamidjojo, 1995, *Manajemen Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Ig. Wursanto, 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Irawan Soehartono, 2008, *Metode Penelitian Sosial*, Remaja Roesda Karya, Bandung.
- Ismail Solihin, 2012, *Manajemen Strategik*, Erlangga, Jakarta.
- Juni Pranoto dan Adam Ibrahim Indrawijaya, 2011, *Strategi Pembaharuan: Administrasi dan Manajemen Publik*, Alfabeta, Jakarta.
- Lexy Moeleong, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nevizond Chatab, 2009, *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2009, *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strategisnya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2011, *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Taliziduhu Ndraha, 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Triton PB., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Oryza, Yogyakarta.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Permendiknas No. 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemdiknas.
- Portofolio Universitas Riau 2011, BKP Universitas Riau.
- Rencana Strategis Universitas Riau Tahun 2010 – 2014.
- Renstra Bisnis Universitas Riau 2011 – 2014.
- Statistik Universitas Riau Tahun 2007-2011.
- <http://intranet.ugm.ac.id/~a-djunaedi/>
- <http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/10/pengertian-perencanaan-strategis.html>
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan\\_strategis](http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan_strategis)
- [http://news.detik.com/Syarat\\_PT\\_Menjadi\\_Universitas\\_Riset\\_Dinilai\\_Sulit](http://news.detik.com/Syarat_PT_Menjadi_Universitas_Riset_Dinilai_Sulit)
- <http://www.lemlit-ur.com/2011/10/lima-indikator-penelitian-menuju.html>