

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pendapat Masyarakat Pendidikan terhadap IKIP, UPI sebelum dan Sesudah menjadi BHMN dalam menyelenggarakan pendidikan Keguruan dilihat dari Layanan Kurikulum dan Akademik.

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa komponen Kurikulum sebagai salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan keguruan di lingkungan UPI, ternyata kondisinya hingga saat ini sudah cukup. Sebagai temuan untuk struktur dan manajemen kurikulum sudah baik namun perlu di tunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Namun demikian di sisi lain masih diperoleh informasi bahwa struktur kurikulum keguruan UPI ternyata Tidak begitu banyak perubahan. Demikian juga pada beberapa kajian tentang struktur kurikulum pendidikan keguruan UPI dewasa ini sudah mulai menunjukkan ketidakjelasan arah dan ciri khas keguruannya.

a. Standarisasi kompetensi pada setiap prodi yang telah dikembangkan selama ini oleh IKIP hingga UPI-BHMN

Untuk aspek standarisasi kompetensi yang diberlakukan pada setiap program studi mulai dari periode IKIP hingga UPI BHMN, hingga saat ini perlu ditinjau kembali, khususnya agar antara prodi yang berbeda maka harus berbeda pula standar kompetensinya. Dan berbeda pula payung kebijakan atau keputusannya. Artinya bahwa kalau mungkin antara prodi yang hampir sama duduk bersama dan menetapkan standar kompetensi secara bersama pula. Di sisi lain dari temuan terhadap existing standar kompetensi selama ini sebagian dari civitas

akademika UPI ada masih merasakan bahwa aspek ini masih kabur dan belum terfokus. Sehingga ke depan sebelum melangkah lebih jauh, UPI perlu meninjau kembali kepada semua prodi khususnya mengenai tujuan setiap program studi harus relevan dengan karakter keilmuannya. Upaya untuk mengarah ke arah sana pada dasarnya sudah ada dan perlu dikembangkan dan ditindaklanjuti lebih jauh.

b. Prosedur kontrak pembelajaran yang telah dikembangkan selama ini oleh IKIP hingga UPI-BHMN

Berdasarkan data yang terjaring dari beberapa prodi, Fakultas, dan direktorat yang berhubungan dengan masalah prosedur kontrak belajar yang berjalan selama ini di lingkungan IKIP hingga menjadi UPI BHMN menunjukkan temuan sebagai berikut. Beberapa pihak menyatakan bahwa selama ini prosedur kontrak belajar sudah cukup baik untuk semester dua dan sesudahnya mahasiswa akan mengontrak jumlah kredit yang diambil berdasarkan prestasi yang diperoleh sebelumnya. Namun disisi lain masih banyak tuntutan yang belum ada perubahan berarti, hanya alat bantu/pengolahannya saja yang menggunakan keterampilan para operator. Dengan kondisi tersebut maka hingga saat ini masih memerlukan arahan, terutama untuk kecermatan pengisian format, karena kadangkala masih banyak dan petunjuk masih kurang jelas. Sedangkan dalam perspektif kontrak belajar ketika proses perkuliahan akan dilangsungkan, kecenderungannya secara umum masih manual dan mengedepankan aspek demokratis dengan menawarkan kepada mahasiswa, terutama dalam penerapan metode, penggunaan sumber belajar, dan sistem evaluasi serta jumlah pertemuan.

c. Penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan selama ini oleh IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan dari lingkungan internal UPI pada saat penelitian ini dilakukan menunjukkan bahwa untuk aspek penjadwalan sistem perkuliahan masih belum sistematis dan belum tertib. Sebagaimana temuan yang cukup menarik yaitu bahwa hingga saat ini masih banyak pihak-pihak terkait yang menyatakan bahwa sistem penjadwalan masih perlu lebih dicermati, sebagai misal agar tidak ada ruang yang digunakan oleh lebih dari satu rombongan belajar terutama ruangan-ruangan yang ada selama jangsan sampai masih di pakai lebih dari satu prodi. Lebih ironis lagi ada beberapa pihak yang menyatakan bahwa untuk sistem penjadwalan dan pengaturan ruangan perkuliahan ini dirasakan masih kacau balau, dan belum secara *on line* sehingga sebagian besar sulit dicek. Secara umum menurut berbagai pihak ternyata masih ada ruangan yang dipakai oleh lebih dari satu prodi dampaknya banyak benturan jadwal mahasiswa jadwal dosen dan jadwal penggunaan ruang.

d. Sistem Evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan selama ini oleh IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan mengenai sistem Evaluasi (Nilai) akhir selama ini beberapa civitas akademika di lingkungan internal UPI masih mengharapkan adanya suatu sistem atau prosedur yang dikembangkan dan diimplementasikan dengan berdasarkan atas semua kegiatan yang dilakukan mahasiswa dan mengurangi subyektifitas Dosen. Jika dibandingkan dengan jaman IKIP maka hingga sekarang jaman UPI BHMN hal ini masih tidak banyak perbedaan hanya proses pembelajaran relatif lebih baik. Sehingga banyak pihak dari lingkungan internal UPI sekarang ini bahwa sistem evaluasi ini perlu

diberikan dalam bentuk suatu cara evaluasi akhir yang bisa mengurangi subjektifitas Dosen.

e. Pelaksanaan praktikum yang telah dikembangkan selama ini oleh IKIP hingga UPI-BHMN.

Dari beberapa pihak yang menjadi responden dalam pengumpulan data mengenai aspek kajian terhadap pelaksanaan praktikum yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga periode UPI BHMN, ternyata temuannya adalah sebagai berikut. Dari aspek jadwal penggunaan ruang praktek banyak menyarankan harus matang dan cermat sehingga tidak ada yang bentrok mata-mata kuliah tertentu yang mengharuskan adanya praktek , lakukanlah praktek sesuai karakteristik dan tuntutan kompetensi dari setiap mata kuliah. Walaupun di sisi lain banyak yang menyatakan bahwa kondisinya hingga saat ini mengenai kegiatan praktikum ini ternyata masih belum efektif dan efisien, terutama di Teknik atau Fakultas Pendidikan Kejuruan, dimana dosen-dosennya jarang yang mau mengajar dengan metode praktek. Padahal untuk jurusan keteknikan hal ini penting sehingga dapat menghindari kelemahan kompetensi mahasiswanya. Maka temuannya banyak yang menyatakan bahwa pelaksanaan praktikum yang dikembangkan di UPI ternyata masih perlu ditingkatkan terutama dalam pelaksanaannya, jangan sampai waktu tentamen mahasiswa tidak bisa ikut serta karena sedang. Hal ini masih banyak terjadi terutama karena praktikum banyak benturan jadwal mahasiswa dengan jadwal dosen dan jadwal penggunaan ruang praktek.

Analisis Berdasarkan Angket Untuk Kondisi Existing secara Internal mengenai Manajemen Kurikulum/Akademik.

(a) Struktur Kurikulum Sudah Memenuhi Harapan

Dari temuan internal di lingkungan UPI mengenai kondisi existing tentang Sistem manajemen kurikulum/akademik yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN, secara umum dapat dikatakan bahwa jika dilihat dari struktur kurikulumnya telah cukup memenuhi harapan semua pihak. Temuan ini didukung oleh pendapat yang terakumulasi dalam tabel berikut ini.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pendapat dari lingkungan civitas akademika UPI mengenai sistem manajemen kurikulum atau manajemen bidang akademik hingga saat ini dinyatakan sudah cukup memenuhi semua pihak, hal ini dinyatakan oleh sekitar 60% yang menyatakan setuju, dan 40% menyatakan netral atau biasa-biasa saja.

(b) Standarisasi kompetensi pada setiap prodi yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN selalu inovatif.

Manajemen kurikulum dilihat dari aspek standarisasi kompetensi pada setiap prodi yang telah dikembangkan selama ini ditunjukkan oleh pendapat unsur internal UPI sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pendapat internal UPI yang menyatakan bahwa standarisasi kompetensi pada setiap program studi yang dikembangkan IKIP hingga menjadi UPI BHMN dinyatakan selalu inovatif oleh sekitar 60% dengan pernyataan setuju, dan yang menyatakan bahwa standarisasi kompetensi Prodi adalah biasa-biasa saja yaitu dinyatakan oleh sekitar 40% pendapat.

(c) Prosedur kontrak pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN mampu memuaskan semua pihak.

Dari temuan mengenai pendapat internal UPI tentang prosedur kontrak pembelajaran yang telah dikembangkan selama ini mampu memuaskan semua pihak, dinyatakan oleh sekitar 60% menyatakan Setuju sedangkan yang menyatakan biasa-biasa saja 40%.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa prosedur kontrak pembelajaran sudah cukup memuaskan semua pihak, sejak dikembangkan pada masa IKIP hingga masa UPI BHMN.

(d) Penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI-BHMN sangat mendukung kelancaran pembelajaran.

Temuan di lingkungan internal UPI mengenai penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI BHMN sangat mendukung kepancaran pembelajaran, dinyatakan oleh sekitar 60% yang menyatakan setuju, dan 40% menyatakan biasa-biasa saja.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem penjadwalan perkuliahan masih perlu dikembangkan lagi mengingat masih ada sekitar 40% dari warga civitas akademika UPI yang menyatakan tidak tahu, atau menyatakan hal tersebut biasa-biasa saja. Dari temuan ini maka perlu adanya perubahan ke arah yang lebih baik.

(e) Evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN telah sesuai dengan sistem, prosedur, bentuk dan jenis evaluasi.

Dari temuan mengenai pendapat tentang evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI BHMN ternyata telah sesuai dengan sistem, prosedur, bentuk dan jenis evaluasi, dinyatakan oleh unsur internal UPI yang menyatakan bahwa hal itu biasa-biasa saja, dan nyaris tidak mengetahuinya.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	0	0%
3	5	100%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan selama ini masih perlu diperbaiki sistem, prosedur dan bentuk serta jenis evaluasinya. Mengingat sejak jaman IKIP hingga UPI BHMN pihak internal UPI tidak banyak yang menyatakan bahwa hal itu telah sesuai. Namun justru 100% menyatakan bahwa kesesuaian sistem, prosedur, bentuk dan jenis evaluasi ini masih belum sesuai.

(f) Pelaksanaan praktikum yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN selalu mampu memenuhi tuntutan target setiap mata kuliah.

Temuan mengenai pendapat internal UPI tentang pelaksanaan praktikum telah mampu memenuhi tuntutan target setiap mata kuliah, dinyatakan oleh sekitar 40% setuju. Adapun lebih dari setengahnya menyatakan tidak tahu mengenai pelaksanaan praktikum yang diharapkan mampu memenuhi tuntutan target setiap mata kuliah.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	40%
3	3	60%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa upaya untuk menyesuaikan pelaksanaan praktikum dalam capaian semua mata kuliah harus diperbaiki.

- (g) Sistem manajemen kurikulum/akademik yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN dilihat dari struktur kurikulumnya memenuhi harapan beberapa pihak saja.

Temuan mengenai Sistem manajemen kurikulum/ akademik yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN dilihat dari struktur kurikulumnya memenuhi harapan beberapa pihak saja, ternyata dibuktikan oleh sekitar 60% dari unsur internal UPI menyatakan setuju, dan sisianya sekitar 40% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%

Jika dilihat secara keseluruhan maka sistem manajemen kurikulum /akademik ini masih harus diperbaiki, sehingga mampu memenuhi semua pihak dan bukan beberapa pihak saja.

- (h) Standarisasi kompetensi pada setiap prodi yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN cukup sesuai dengan kondisi yang ada.

Pendapat tentang Standarisasi kompetensi pada setiap prodi yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN cukup sesuai dengan kondisi yang ada, ternyata dinyatakan oleh

sekitar 40% menyatakan setuju, dan sisanya 60% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	40%
3	3	60%
2	0	0%
1	0	0%

Sebagaimana yang ditemukan juga dalam form isian mengenai standarisasi kompetensi ini, ternyata kondisinya menunjukkan bahwa secara keseluruhan standarisasi kompetensi di lingkungan IKIP hingga priode sekarang menjadi UPI BHMN harus diperbaiki.

- (i) Prosedur kontrak pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN mampu memuaskan beberapa pihak.

Temuan mengenai pendapat pihak internal UPI terhadap Prosedur kontrak pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN mampu memuaskan beberapa pihak, menunjukkan hasil bahwa pendapatnya sekitar 60% menyatakan setuju, dan sisanya 40% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	60%
3	2	40%
2	0	0%
1	0	0%

Dari temuan di atas maka perlu dianalisis dalam hal ini mengenai prpsedur kontrak belajar yang selama ini

dikembangkan IKIP hingga Periode UPI BHMN sehingga menjadi lebih baik. Kondisi ini sangat sampai berlalu-lalu sehingga semua pihak merasa puas dengan layanan sistem kontrak pembelajaran ini.

- (j) Penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI-BHMN cukup mendukung kelancaran pembelajaran.

Temuan mengenai sistem penjadwalan yang selama ini dikembangkan IKIP hingga periode UPI BHMN menunjukkan bahwa menurut pendapat pihak internal UPI sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	20%
4	3	60%
3	0	0%
2	1	20%
1	0	0%

Menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju bahwa Penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI-BHMN cukup mendukung kelancaran pembelajaran hanya sebagian kecil saja yaitu 20% dari pendapat internal UPI, dan hanya 60% menyatakan setuju. Di sisi lain masih ada pihak internal UPI yang menyatakan bahwa tidak setuju kalau selama ini Penjadwalan perkuliahan yang telah dikembangkan IKIP hingga UPI-BHMN cukup mendukung kelancaran pembelajaran, sejak periode IKIP hingga sekarang.

(k) Evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN perlu diadaptasikan tiap tahunnya.

Dari temuan mengenai pendapat pihak internal UPI terhadap fenomena tentang Evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN perlu diadaptasikan tiap tahunnya, ternyata dinyatakan sangat setuju oleh sekitar 40%, dan setuju oleh 60%.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	40%
4	3	60%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

Dari temuan ini menunjukkan bahwa Evaluasi hasil pembelajaran yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN memang perlu diadaptasikan tiap tahunnya, atau bahkan diredisain kembali sehingga mampu digunakan oleh semua pihak.

(l) Pelaksanaan praktikum yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI-BHMN selalu cukup memenuhi tuntutan target beberapa mata kuliah.

Temuan pendapat mengenai pelaksanaan praktikum yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga UPI BHMN selalu cukup memenuhi tuntutan target beberapa mata kuliah, ternyata dinyatakan oleh sekitar 40% menyatakan setuju, dan 40% lagi menyatakan tidak tahu bahkan ada sebagian kecil yaitu 20% menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	40%
3	2	40%
2	1	20%
1	0	0%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masalah pelaksanaan praktikum yang selama ini dikembangkan oleh UPI mulai jamannya IKIP hingga sekarang masih harus ditinjau kembali dan diperbaiki.

2. Manajemen Kemahasiswaan

Temuan mengenai aspek manajemen kemahasiswaan yang selama ini telah dikembangkan dan berjalan di lingkungan IKIP hingga masa UPI BHMN, berikut dapat diuraikan di bawah ini.

a. Rumusan kebijakan IKIP hingga UPI BHMN tentang pola layanan bimbingan akademik dan karier selama ini

Temuan berawal dari aspek rumusan kebijakan IKIP hingga masa UPI BHMN menunjukkan bahwa pola layanan bimbingan akademik dan karier selama ini belum ada perubahan. Beberapa pihak internal UPI menyatakan hal tersebut masih begitu-begitu saja tidak ada perubahan yang signifikan. Demikian juga dengan kondisi tentang proses pembimbingan akademik kurang efektif walaupun ada mahasiswa yang meminta pertimbangan pada saat menyusun proposal skripsi dan thesis serta desertasi. Dengan demikian menurut sebagian sumber data internal UPI untuk aspek ini perlu dicari cara agar pembimbingan bisa berjalan efektif. Walaupun demikian ada beberapa yang telah mampu melakukan inovasi dan menyatakan bahwa proses

bimbingan akademik selama cukup baik namun jumlah mahasiswa saat ini sangat banyak hingga dosen sangat sibuk dengan tugas-tugas mengajar, maka bimbingan akademik hanya dilakukan disela-sela waktu sisa mengajar saja.

b. Rumusan kebijakan IKIP hingga UPI BHMN tentang pengembangan bakat dan minat selama ini

Temuan mengenai aspek rumusan kebijakan IKIP hingga UPI BHMN dalam hal pengembangan bakat dan minat selama ini ternyata makin melemah bahkan kurang perhatian. Selama ini cenderung bahwa kegiatan tersebut tidak mendapat perhatian walau sifatnya tidak wajib tapi perlu ada bukti dalam bentuk buku bimbingan yang ditandatangani Pembimbing Akademik atau Dosen di Bidang Akademik di setiap Prodi. Sebagai misal program ini mahasiswa dapat saja mengambil salah satu kegiatan pengembangan bakat dan minat yang diadakan oleh UPI. Sehingga kesimpulannya bahwa program pengembangan bakat dan minat masih belum jelas secara kebijakan jumlah dan juknisnya dan selama ini cenderung tidak jelas.

c. Rumusan kebijakan IKIP hingga UPI BHMN tentang peningkatan kesejahteraan mahasiswa selama ini

Temuan mengenai peningkatan kesejahteraan mahasiswa sejak periode IKIP hingga UPI BHMN menurut beberapa sumber internal UPI asih dirasa biasa-biasa saja, artinya hingga saat ini tidak ada perubahan. Sebagai contoh bantuan kesejahteraan lembaga kepada mahasiswa dalam bentuk Asrama sangat diperlukan kemudian dibutuhkan rumusan kebijakan dari UPI dalam hal seleksi yang selektif dan efektif kepada mahasiswa yang akan menjadi penghuninya. Terutama sekali berdasarkan atas prestasi dan asal mahasiswa terutama yang ekonominya lemah. Rumusan kebijakan pimpinan

lembaga UPI dalam hal kesejahteraan mahasiswa sangat perlu khususnya untuk diberikan dan ditujukan kepada mahasiswa kurang mampu dalam bentuk tunjangan bagi yang memerlukan tapi memenuhi syarat. Kesimpulannya bahwa hingga saat ini mengenai kebijakan tersebut masih tidak jelas.

Analisis Berdasarkan Data Angket mengenai Manajemen Kemahasiswaan

Upaya dalam memotret kondisi existing terhadap manajemen kemahasiswaan mulai periode IKIP hingga UPI BHMN, dilakukan juga melalui teknik penyebaran angket. Di beberapa indikator yang diujikan dalam angket tersebut. Pernyataan dalam angket tersebut ditujukan kepada pihak internal UPI, adapun hasilnya mencakup pernyataan-pernyataan sebagai berikut yang telah dikemas dalam bentuk tabel-tabel hasil riset berikut.

(a) Jumlah mahasiswa IKIP hingga UPI-BHMN selalu bertambah tiap tahunnya.

Berdasarkan pendapat yang diperoleh dari pihak internal UPI mengenai jumlah mahasiswa IKIP hingga periode UPI BHMN yang selalu bertambah, ternyata dinyatakan oleh setengahnya pendapat internal UPI yang dalam hal ini mencapai 50% menyatakan sangat setuju. Adapun setengahnya lagi menyatakan setuju, demikian fenomena bahwa UPI selalu bertambah mahasiswanya tiap tahun perlu diperbaiki.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	3	50%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

Berdayakan dan dioptimalkan proses pelayanannya, sebagaimana upaya pengembangan sarana dan sistem pembelajarannya.

(b) Peminat masuk IKIP hingga UPI-BHMN selalu bertambah tiap tahunnya

Dari temuan di lingkungan internal UPI ternyata menunjukkan bahwa pendapat yang menyatakan Peminat masuk UPI mulai periode IKIP hingga UPI BHMN selalu bertambah, hal ini dinyatakan Sangat Setuju, oleh sekitar 50%, dan yang menyatakan setuju sebesar 50%.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	3	50%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa raw input dalam jumlah mahasiswa yang besar ini harus menjadi tanggung jawab pengelola sehingga dapat dilayani dan diberdayakan menjadi aset intelektual yang berkualitas dan menjadi output yang mampu mendukung pembangunan pendidikan bangsa ini.

(c) Jumlah mahasiswa pada tiap fakultas dan prodi selalu tidak berbeda jauh selisihnya.

Dari temuan unsur internal UPI mengenai pendapatnya terhadap kondisi existing tentang mahasiswa UPI pada setiap fakultas dan program studi selalu tidak berbeda jauh selisihnya. Pernyataan yang terjaring menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 33%, dan yang menyatakan setuju saja sebanyak 33%, demikian pula yang menyatakan tidak

tahun jumlah pendapatnya juga mencapai 33% dan yang tidak setuju sebanyak 50%.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	33%
4	2	33%
3	2	33%
2	3	50%
1	0	0%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi jumlah mahasiswa untuk tiap fakultas dan Prodi nya perlu dipetakan kembali dan dianalisis kenapa perbedaannya cukup tinggi. Kondisi ini perlu dibenahi, karena hal ini berdampak kepada manajemen pelayanan proses perkuliahan.

(d) Rata-rata lama belajar di IKIP hingga UPI-BHMN adalah 4 Tahun

Temuan mengenai pendapat yang berasal dari unsur internal UPI terhadap rata-rata belajar mahasiswa di IKIP hingga UPI BHMN adalah 4 tahunan, hal ini dinyatakan oleh sekitar 50% dengan pernyataan setuju dan yang setengahnya menyatakan tidak tahu. Artinya bahwa data mengenai lama study mahasiswa baik selama jaman IKIP hingga BHMN belum begitu benar dari aspek pendataan masa studinya.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	50%
3	3	50%
2	0	0%
1	0	0%

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendataan terhadap rata-rata lama belajar atau menempuh study di IKIP hingga jaman sekarang yaitu masa periode UPI menunjukkan belum terdata dengan baik. Hal ini berarti masih memerlukan manajemen pendataan yang lebih baik.

(e) Rata-rata mahasiswa yang lulus IKIP-UPI-BHMN dengan predikat cumlaude tiap tahunnya selalu bertambah.

Temuan penelitian untuk menguji item tentang rata-rata mahasiswa yang lulus IKIP hingga UPI BHMN fengan predikat Cumlaude tiap tahunnya selalu bertambah, ternyata dari sumber internal UPI memang dinyatakan oleh sejumlah pendapat yang menyatakan setuju sebanyak 67%, dan 33 % menyatakan tidak tahu serta 17% menyataka tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	4	67%
3	2	33%
2	1	17%
1	0	0%

Dari temuan pad atabel di atas menunjukkan bahwa informasi mahasiswa yang lulus cumlaude masih memerlukan pengelolaan dan penyebaran informasi kepada semua pihak agar diketahui kondisinya. Hal ini memberikan input bagi direktorat kemahasiswaan dan akademik yang harus mengelola informasi ini agar menjadi aset bermutu bagi universitas dikemudian hari.

(f) Jumlah mahasiswa perkotaan, transisi dan pedesaan yang masuk ke IKIP hingga UPI-BHMN selalu bertambah.

Jika me,ihat pada temuan penelitian untuk menguji tentang pernyataan jumlah mahasiswa perkotaan, transisi dan pedesaan yang masuk ke IKIP hingga UPI BHMN selalu bertambah, maka diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	17%
4	4	67%
3	1	17%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17%, dan yang menatakan setuju sebanyak 67%, yang menyatakan setuju bahwa hal itu terjadi adalah 67%, dan sisianya menyatakan tidak tahu sebanay 17%. Temuan ini patut dipertahankan, mengingat UPI harus mampu mewadahi semua calon mahasiswa yang berasal dari berbagai wilayah geografis.

(g) Jumlah mahasiswa yang mengalami droupout tiap tahunnya selalu berkurang.

Hasil penelitian yang menguji mengenai pendapat kaangan internal UPI terhadap pernyataan bahwa jumlah mahasiswa yang mengalami droupout tiap tahunnya selaau bertamaba. Dari data yang telah dipetakan ke dalam tabel berikut menunjukkan bahwa ada sekitar 50% menyatakan setuju, artinya jumlah mahasiswa yang DO semakin berkurang. Namun demikian dari pendapat internal UPI sebanyak 50% ternyata menyatakan tidak tahu mengenai perkembangan informasi tersebut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	50%
3	3	50%
2	0	0%
1	0	0%

Temuan ini memberikan kontribusi terhadap direktorat kemahasiswaan agar mampu membangun sistem pendataan yang tepat dan bahan ajar untuk dikembangkan.

(h) Jumlah UKM yang dimiliki UPI telah mampu menampung semua bakat dan minat mahasiswa.

Temuan mengenai Jumlah UKM yang dimiliki UPI telah mampu menampung semua bakat dan minat mahasiswa, hasil dari pengujian terhadap pihak internal UPI, ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	17%
4	0	0%
3	5	83%
2	0	0%
1	1	17%

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 17% menyatakan sangat Setuju, 83 % menyatakan tidak tahu (netral), dan ada 17% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan temuan atas pendapat ini maka manajemen kemahasiswaan UPI masih harus dan perlu dikembangkan lebih lanjut.

- (i) Rumusan kebijakan tentang pola layanan bimbingan akademik dan karir telah memenuhi semua harapan mahasiswa.**

Pengujian atas pendapat internal UPI terhadap pernyataan yang menanyakan tentang Rumusan kebijakan tentang pola layanan bimbingan akademik dan karir telah memenuhi semua harapan mahasiswa, ternyata dijawab oleh sekitar 33% menyatakan Setuju; 67% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	33%
3	4	67%
2	0	0%
1	0	0%

Temuan ini memberikan masukan bahwa selama ini kebijakan yang mengatur tentang pola bimbingan akademik dan karir harus mampu memenuhi semua harapan mahasiswa UPI.

- (j) Kebijakan tentang pengembangan bakat dan minat mahasiswa sudah memenuhi harapan seluruh mahasiswa.**

Temuan mengenai pendapat kalangan internal UPI terhadap pernyataan bahwa Kebijakan tentang pengembangan bakat dan minat mahasiswa sudah memenuhi harapan seluruh mahasiswa. Ternyata temuan data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	0	0%
3	6	100%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semuanya menyatakan pernyataan tentang Kebijakan tentang pengembangan bakat dan minat mahasiswa sudah memenuhi harapan seluruh mahasiswa dinilai tidak diketahui yaitu 100% mentakan tidak tahu.

(k) Kebijakan IKIP hingga UPI-BHMN tentang peningkatan kesejahteraan mahasiswa telah mampu memenuhi harapan semua mahasiswa.

Temuan mengenai pendapat responden yang berasal dari lingkungan internal, bahwa penilaian untuk aspek yang berhubungan dengan Kebijakan IKIP hingga UPI-BHMN tentang peningkatan kesejahteraan mahasiswa telah mampu memenuhi harapan semua mahasiswa, ternyata 17% menyatakan setuju, dan hampir sebagian besar yaitu 83% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	1	17%
3	5	83%
2	0	0%
1	0	0%

Tabel di atas menunjukkan bahwa kebijakan UPI dalam hal peningkatan kesejahteraan mahasiswa masih perlu direstrukturisasi terhadap upaya lembaga dalam hal ini UPI untuk mampu memenuhi harapan semua pihak.

(1) Kebijakan UPI mengenai masa depan UKM dalam mendukung lulusannya dalam mewujudkan profesinya cukup demokratis dan transparan.

Temuan mengenai pendapat internal UPI terhadap pernyataan dalam angket yang menyatakan tentang Kebijakan UPI mengenai masa depan UKM dalam mendukung lulusannya dalam mewujudkan profesinya cukup demokratis dan transparan, ternyata ada sekitar 50% menyatakan setuju dan sisanya 50% menyatakan Tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	50%
3	3	50%
2	0	0%
1	0	0%

Temuan sebagaimana dipetakan kepada beberapa pendapat kalangan internal UPI menyatakan bahwa hal itu sangat penting, guna sedikitnya memberikan pengalaman langsung terhadap pengembangan UKM yang dapat dijadikan pendukung capaian profesi yang cukup baik.

3. Manajemen Ketenagaan

Temuan terhadap kondisi existing mengenai manajemen ketenagaan di lingkungan IKIP hingga UPI BHMN dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Analisis kebutuhan dalam sistem manajemen SDM yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Temuan dari sumber internal UPI mengenai proses analisis kebutuhan dalam sistem manajemen SDM yang dilakukan selama ini ternyata belum memenuhi apa yang di konsep/sasaran yang di

gunakan. Di sisi lain hingga saat ini tidak terlihat adanya rencana sistem manajemen/SDM/. Walaupun ada itu hanya dilakukan secara tiba-tiba dan kurang cermat dilakukan analisisnya sehingga masih masih terjadi ketimpangan, sebagai misal selalu ada kelebihan atau kekurangan tenaga pada sub-bag, tertentu. Demikian juga dengan tenaga yang pensiun tidak segera diganti oleh tenaga yang baru. Kesimpulannya bahwa sistem manajemen SDM sejak IKIP hingga UPI ini kondisinya masih tidak jelas bagaimana hal tersebut dilakukannya.

b. Perencanaan sistem manajemen SDM yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan mengenai proses perencanaan sistem manajemen SDM menurut sumber internal UPI kondisinya sampai saat ini hampir tidak ada/biasa-biasa saja walaupun pada kondisi mendesak dilakukan itu hanya menghabiskan anggaran saja. Jika melihat fenomena tersebut maka hal itu artinya tidak ada rencana sistem manajemen SDM yang baik. Menurut sebagian sumber data internal lainnya ada yang menyatakan perencanaan sistem manajemen SDM ini tidak jelas, sebagai contoh real misalnya tidak ada pemerataan jam kerja.

c. Sistem pelaksanaan manajemen SDM yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan untuk informasi tentang sistem pelaksanaan manajemen SDM selama ini kelihatan biasa-biasa saja, makin tidak jelas. Walaupun ada yaitu dalam bentuk pemeriksaan tanda tangan kehadiran di tiap Prodi namun hal tersebut masih perlu kontroling terutama saat jam kerja. Secara lebih ketat misalnya dengan cara mengecek keberadaan SDM sebelum dan setelah jam kerja.

Menurut sumber data lainnya ada yang mengatakan bahwa sistem ini tidak jelas.

d. Sistem pengontrolan manajemen SDM yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Sistem pengontrolan manajemen SDM yang selama ini diraskaan kondisinya dapat dirasakan sangat lunak bahkan tidak ada daya. Menurut beberapa sumber internal UPI sistem ini sejak periode IKIP hingga UPI kondisinya masih sama.. Adapun system yang selama ini secara nasional diberlakukan untuk kepentingan kenaikan pangkat/golongan seperti melalui DP 4 kondisinya bahwakan sudah mulai ada unsure subyektivitas dari para pimpinan di masing-masing UNIT Kerja. Di sisi lain ada seikit pergeseran yang menunjukkan kemajuan dari aspek control tentang kehadiran, misalnya dengan memeriksa tanda tangan pada daftar hadir perlu ada pengontrolan pada (pelaksanaan) jam kerja, namun system ini masih belum diterima dengan sepenuhnya oleh semua civitas akademika. Hal ini menyebabkan beberapa sumber internal menyimpulkan bahwa system pengontrolan SDM di lingkungan UPI ini tidak jelas.

e. Sistem evaluasi manajemen SDM yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Dari beberapa sumber data internal bahwa system evaluasi manajemen SDM yang dilakukan sejak peirode IKIP hingga UPI kondisinya masih tidak jelas. Sebagaimana yang dilakukan melalui melalui DP4 dimana pada tiap harinya ada kredit point yang membuat seorang pegawai atau tenaga edukatif dapat naik pangkat. Namun hal ini juga menunjukkan secara ideal belum bias

dikatakan optimal, maka menurut sebaian dari sumber internal ini dikatakan system evaluasi manajemen SDM tidak jelas.

f. Rasio jumlah UPT/Unit Kerja/ Direktorat dengan SDM yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN

Dari temuan data internal UPI menunjukkan bahwa kondisi rasio jumlah UPT/Unit Kerja/Direktorat dengan SDM yang ada tidak seimbang. Kondisinya hal ini dapat dikatakan sangat berlebihan sehingga banyak membebani pekerjaan prodi dan jurusan. Pada saat ini terlalu banyak Direktorat di UPI , yang di sisi lain tentu menyedot dana juga. Jika dikatakan bahwa kondisi ini tidak dipersiapkan dengan sistematis sejak awal perombakan ataupun pengembangan manajemen Universitas, artinya penyiapan SDM untuk duduk dan mengembangkan program-program tertentu di setiap direktorat yang akan didirikan tidak dilakukan. Hingga sekarang yang ada menunjukkan SDM di direktorat yang didirikan kelihatannya seadanya saja atau bahkan seseorang yang tiba-tiba dipanggil dan duduk di direktorat tertentu hanya karena kedekatan (nepotisme) dan tidak didukung oleh kesiapan kompetensi dan kualifikasi, akhirnya SDM tersebut tidak produktif dan hal ini tidak efisien dari aspek pembiayaan/honor SDM yang dimaksud. Temuan dan kondisi seperti ini sangat disayangkan, padahal di sisi lain masih banyak SDM yang berkompetensi bahkan mampu menunjukkan prestasinya di luar direktorat tersebut akan tetapi belum bias diwadahi dan diakomodir dengan baik oleh pihak manajemen universitas. Sehingga kondisi ini dapat dikatakan tidak jelas oleh sebagian besar sumbe data internal UPI.

g. Sistem pemetaan SDM tiap unit kerja/ direktorat yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN disesuaikan dengan tingkat pendidikan, kompetensi, dan pengalaman.

Harapan nya ya, tapi masih banyak penyimpangan dan titipan yang belum relevan antara harapan dalam kenyataan, sehingga tujuan dan target utama dari apa yang telah dirumuskan secara ideal tidak dapat tercapai. Di sisi lain hingga sekarang ini malah terlalu banyak Unit kerja yang sudah barang tentu akan membuat banyaknya pendanaan yang keluar. Secara umum analisis terhadap tingkat pendidikan, kompetensi dan pengalaman dalam bidang tertentu yang semestinya layak atau tidak layak menduduki suatu jabatan tertentu di UPI ini ternyata tidak jelas. Kondisi ini harusnya dapat diantisipasi melalui suatu system Analisis SWOT (minimal), sehingga dalam perjalanannya setiap SDM yang telah menduduki jabatan tertentu mampu untuk mengembangkan diri. Dalam hal kemampuan bekerjasama dna berkompetitif dengan universitas dan professional di luar kampus kondisinya masih belum mampu untuk unggul. Dengan demikian dari sebagian sumber data internal mengenal aspek ini mengatakan tidak begitu jelas.

h. Jumlah rata-rata Mahasiswa dan Dosen setiap prodi dan Rasio Mahasiswa dan Dosen tiap mata kuliah

Temuannya dari kondisi tentang jumlah rata-rata mahasiswa dan dosen pada setiap prodi dan rasio mahasiswa dan dosen pada tiap mata kuliah belum terkontrol dengan baik. Kondisinya hingga saat ini masih perlu kebijakan dan monitoring pelaksanaan yang tegas dari Pimpinan UPI. Sebagai contoh untuk jabatan harus merata. Pembagian tugas dosen belum merata, ada yang hanya 1 mata kuliah dan ada yang 4-5 mata kuliah per minggu, bahkan ada dosen yang sks-nya ditengah jalan tiba-tiba menjadi 31 sks, bahkan lebih hal ini dikarenakan kurang adanya ketegasan dari system manajemen pimpinan universitas, khususnya dibidang akademik. Sebagai contoh ada dosen-dosen tertentu yang tiba-tiba

mengundurkan diri setelah dosen yang bersangkutan dijadwalkan untuk beberapa mata kuliah dan sudah di SK-kan namun ia dikemudian hari mengundurkan diri. Di sisi lain ada dosen yang banyak mengajar di luar (jarang di tempat). Kondisi ini banyak ditemukan hamper disetiap fakultas dan program studi, maka kondisi ini sangat memerlukan suatu analisis dan kepedulian serta kebijakan yang adil, merata sehingga perhatian terhadap kesejahteraan, kompetensi, kualifikasi dapat dilakukan dengan proporsional. Dan Yakin jika hal ini bias dikontrol maka beban dosen akan merata, produktif, kreatif, dan dosen yang sering di luar juga akan merasa diberdayakan.

I. Tugas pokok dosen di lingkungan IKIP hingga UPI BHMN.

Temuan mengenai tugas pokok dosen hingga IKIP berubah menjadi UPI bahkan BHMN ternyata belum terkoordinasi dengan baik. Tugas pokok dosen 12 SKS/minggu, namun ada yang lebih terutama untuk mata kuliah berpraktikum. Di sisi lain belum adanya kejelasan mengenai tugas pokok dosen senior dan dosen junior, serta dosen yang mendapatkan tugas tambahan baik dikaryakan maupun penugasan dari dirjen, seperti dosen-dosen yang menjadi konsultan, yang menjadi dirjen, yang menjadi kepala dinas, dan lain sebagainya. Hal ini memerlukan ketegasan secara manajemen ketenagaan dari pihak manajemen UPI.

j. Tugas pokok para pejabat struktural di lingkungan IKIP hingga UPI BHMN.

Temuan mengenai data dari beberapa sumber internal tentang tugas pokok para pejabat structural di lingkungan IKIP hingga UPI BHMN kondisinya belum sesuai dengan AD/ART yang telah di buat oleh UPI. Kalau tidak salah belum ada suatu buku

panduan/petunjuk yang mengatur masalah tugas pokok para pejabat structural baik hak maupun kewajiban yang secara transparan terbuka untuk dipublikasikan, sehingga begitu ada dosen/pegawai yang ingin mencalonkan diri sudah siap dengan segala bentuk resikonya dan tugas-tugasnya. Hal ini tidak lantas dikemudian hari hanya menjadi alasan-alasan klasik tidak masuk kelas, tidak mengajar dan sebagainya. Kesimpulannya dari sumber internal menunjukkan bahwa untuk temuan data ini ternyata tidak jelas.

k. Beban kerja yang dialami oleh para pegawai IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan untuk data ini menunjukkan bahwa beban kerja yang seharusnya diemban memang cukup berat, tetapi pelaksanaannya masih amburadul. Artinya hingga IKIP menjadi UPI menunjukkan bahwa untuk masalah beban kerja belum merata, sebagai contoh ada seorang atasan tidak bisa mengajar karena masih ada bawahannya. Masih ada persepsi “padamelan kanggo Ayi, Artosna kanggo akang”, budaya ini masih berlaku pada beberapa unit kerja yang ada di UPI sekrang ini. Demikian juga untuk masalah beban antara pimpinan mulai dari Pimpinan paling atas hingga level bawah penjabarannya bagi habis, artinya yang paling bawah atau menengah yang pasling banyak bebannya.

l. Kualifikasi para pejabat struktural di lingkungan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan untuk aspek ini jika dianalisis maka kondisinya masih banyak unsur KKN dan belum berdasarkan profesionalisasi kerja. Ada yang bagus dan tepat ada yang bagus tapi kurang tepat. Ada juga system perekturan pejabat ini hanya berdasarkan atas pengalaman dan kedekatan saja, demikian juga ketika uji *fit and*

propertest masih menunjukkan bahwa konsep-konsepnya bukan original hasil pemikiran calon pejabat yang bersangkutan. Kondisi ini mengakibatkan banyak calon yang kalah menjadi pesaing dalam melaksanakan tugas pejabat yang lolos menduduki jabatannya, hal ini dikarena calon yang tidak lolos tersebut sudah memahami dan mengetahui betul kapasitas dan keilmuan bahkan pengalaman yang lolos dan menjadi pejabat structural. Jika ada suatu standar minimal harus dari lulusan luar negeri, atau IPK akademiknya tinggi, dan Track Record pengalaman kerja dan keilmuannya serta karyanya dinilai maka hal itu setidaknya akan dapat menjaring pejabat struktural yang bisa diharapkan oleh lembaga di masa yang akan datang.

m. Rumusan kebijakan tentang sistem rekrutmen SDM yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan untuk aspek kebijakan dalam rekrutment di lingkungan IKIP hingga UPI sekarang setidaknya sudah diberlakukan dengan syarat minimal Dosen Harus S2, dll, hal ini sudah dituangkan dalam kebijakan UPI tapi masih banyak penyimpangan terutama titipan/KKN. Kondisi ini banyak ditemukan pada beberapa jurusan, sebagai missal ada yang memandang dari ketepatan dan kesesuaian bidang keilmuan ternyata belum bias terpenuhi, dipesan A yang dating B. Jadi untuk hal ini ada sumber internal yang menyatakan kondisinya tidak jelas.

n. Rumusan kebijakan tentang sistem penyesuaian SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan ini menunjukkan kondisi yang memang tidak tertulis. Hal ini tidak jelas, sebagai missal dari sebuah prodi ada yang sudah lulus S-2 da S-3 maka dari aspek pemberdayaan dan penghargaan

tidak jelas. Hal ini menyebabkan yang bersangkutan tidak memperoleh tempat penyesuaian tugas dan tanggung jawab yang layak. Upaya ini sebetulnya telah dilakukan melalui kepemimpinan Rektor yang baru dengan adanya program pengembangan tenaga dosen non guru besar, namun dalam implementasinya masih banyak dipengaruhi oleh nepotisme dan KKN. Maka untuk sebagian sumber data internal menunjukkan kondisi ini tidak jelas.

o. Rumusan kebijakan tentang sistem penempatan SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Kondisinya hingga saat ini perlu diberikan kewenangan tiap unit kerja untuk mengusulkan SDM-nya yang dinilai layak untuk menempati tugas dan jabatan tertentu. Hal ini dengan proyeksi yang diharapkan dapat mencapai prestasi yang optimal. Jadi hingga sekarang ini masih perlu dirumuskan kebijakan yang mengatur hal ini agar ke depan UPI memiliki calon-calon pemimpin yang potensial. Jika dianalisis siapa yang harus melakukan analisis pemetaan terhadap kompetensi dan kualifikasi SDM untuk keperluan ini diantaranya adalah bagian kepegawaian.

p. Rumusan kebijakan tentang sistem pendayagunaan SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP- UPI-BHMN

Selama ini rumusan yang mengatur tentang sistem pendayagunaan SDM di tiap unit kerja ini belum ada. Artinya kondisi ini tidak jelas dan mudah berubah-ubah setiap saat tergantung pada orangnya pemimpinnya. Jikalau ada hal itu sering berubah-ubah, seolah tiap periode kepemimpinan seolah terjadi perang kebijakan dan perang temuan, padahal seharusnya saling mendukung dan saling melengkapi, tidak malahan saling melemahkan. Kondisi ini menyebabkan program UPI tidak kontinu, dari awal lagi, dan

dikritik lagi jika tidak sesuai dengan pendapat yang baru walaupun pada dasarnya ia berusaha untuk melanjutkan. Secara umum kebijakan ini harusnya ada.

q. Rumusan kebijakan tentang sistem supervisi SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hingga saat ini rumusan kebijakan tentang sstem supervise SDM tidap unit kerja ternyata belum ada. Perlu ada rumusan dan Implementasi yang tegas termasuk sanksi dan pelanggaran yang disesuaikan dengan jenis dan karakteristik serta dampak dari adanya pelanggaran/mangkir dan mengabaikan tugas-tugas pokok SDM UPI baik untuk bidang akademik, kepegawaian, maupun edukatif. Secara tegas dinyatakan oleh sumber data internal ini bahwa kebijakan tersebut seharusnya ada.

s. Rumusan kebijakan tentang sistem pelatihan dan pengembangan kemampuan SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan data untuk informasi ini ternyata dari sumber internal menyatakan bahwa kebijakan ini sudah ada tapi tidak jelas. Akan tetapi di sisi lain menyatakan bahwa rumusan kebijakan ini harusnya ada bahkan mengatur tentang rumusan kebijakan tentang sistem capacity building yang ditujukan bagi semua aset SDM UPI secara jelas dan tranfarans. Walaupun ada mungkin sejak periode IKIP dulu namun dalam pelaksanaannya tidak merata, masih kuat pengaruh dari kedekatan atau KKN, artinya tidak objektif. Jika dilihat dari aspek keberlanjutan maka pengembangan kemampuan SDM untuk level prodik hingga universitas seolah terputus oleh adanya

perubahan kebijakan dan pimpinan yang menjabat tiap periodenya. Hal ini sebetulnya merugikan keberlanjutan program kelembagaan.

t. Rumusan kebijakan tentang sistem pembinaan karier SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pendapat dari internal UPI mengenai rumusan kebijakan tentang sistem pembinaan karier SDM di UPI dinyatakan masih Kabur. Masih banyak kebijakan yang membatasi seseorang untuk berkembang dalam bidang-bidang tertentu dengan tujuan untuk pengembangan kelembagaan dan keilmuan di era kompetitif ternyata masih dihalangi. Kondisi ini menyebabkan serign sekali UPI bahkan sejak periode IKIP kehilangan putra-putra potensialnya, demikian juga mengenai karier yang seolah-olah menjadi kejaran target semua orang tapi ternyata tidak mampu maka hal itu hanya menjadi pengkritik bagi beberapa pihak yang kairernya sukses. Kondisi ini tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis bahkan produktivitas akan terhambat.

u. Rumusan kebijakan tentang sistem penggajian dan peningkatan kesejahteraan SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan tentang system penggajian dan peningkatan kesejahteraan SDM sudah mulai ada perubahan yang lebih baik dari dulu. Mislanya sekarang ini sudah ada istilah uang makan, uang insentif, uang prestasi. Di sisi lain rumusan kebijakan tersebut belum secara menyeluruh disosialisasikan ke orang-perorang. Namun disisi lain masih ada sumber internal yang menyatakan masih tidak tahu/tidak jelas. Bahkan dari sebagian sumber internal menyatakan keberadaan

rumusan kebijakan tersebut seharusnya ada seperti sekarang ini ada uang makan dan uang insentif.

v. Rumusan kebijakan tentang sistem pemensiunan dan penghargaan purnabakti bagi SDM tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Jika dilihat dari SK kepegawaian rumusan kebijakan ini memang sudah ada namun dari sebagian sumber internal masih menyatakan tidak jelas walaupun ada. Hingga saat ini rumusan kebijakan tersebut masih dirasakan tidak memenuhi harapan dan target capaian serta indikator penghargaan dari prestasi yang sudah dicapai per individu SDM UPI. Dari segi financial dan apresiasi terhadap para purna bakti memang kurang begitu berkesan baik, terutama bagi para perintis, pendiri UPI, hal ini menyebabkan semua pihak berloma untuk mencari backup persiapan masa pension dengan secara individu dan mengandalkan kemampuan dan mencari peluang yang mungkin bias lebih menguntungkan. Bahkan untuk suatu unit kerja tertentu prestasi, dan nilai apresiasinya sudah dapat diterka dan itu tidak begitu memuaskan.

4. Manajemen Sarana Prasarana

Temuan mengenai data tentang manajemen sarana dan prasarana sebagaimana yang telah dikembangkan oleh IKIP hingga masa BHMN, menunjukkan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini.

a. Analisis kebutuhan dalam sistem manajemen sarana dan prasarana khususnya tentang pengadaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan untuk manajemen sarana prasarana, khususnya tentang analisis kebutuhan selama ini sudah berjalan menuju ke arah yang

lebih baik seperti misalnya sudah ada upaya untuk melakukan Inventarisasi barang yang ada, inventarisasi barang yang dibutuhkan , kemudian dirancang kebutuhan yang sebenarnya untuk masa yang akan datang seperti ada. Prosedurnya dilakukan mulai dari mengajukan usulan-usulan tentang kebutuhan ke bagian perlengkapan/logistik. Dari kondisi seperti itu maka sudah dapat diperoleh informasi mengenai kondisi sarana prasarana yang ada di UPI sekarang ini dari selisih antara keduanya, kemudian diajukan usulan tentang barang-barang yang dibutuhkan tapi belum ada di Lembaga. Namun informasi mengenai prosedur ini belum begitu merasa sosialisasinya hal ini terbukti dari beberapa sumber internal yang mengatakan bahwa kondisinya untuk manajemen sarana prasarana ini masih tidak tahu/ tidak jelas walaupun ada.

b. Perencanaan sistem manajemen sarana dan prasarana khususnya tentang pendayagunaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Temuan data mengenai proses perencanaan sistem manajemen sarpras dan pendayagunaannya pada setiap unit kerja ternyata menurut beberapa sumber data internal UPI menunjukkan bahwa hal tersebut dimulai dari tiap sub unit berkewajiban memelihara barang yang ada di sub unit itu. Setelah hasil pemeriksaan diketahui dan ada beberapa kebutuhan untuk menopang kegiatan akademik maupun administratif serta layanan pekerjaan lainnya, selanjutnya dibuatkan surat permohonan kepada manajemen yang berwenang untuk menindalajuti kebutuhan yang dimaksud. Namun demikian masih ada temuan dari sumber data internal ini yang menyatakan bahwa proses perencanaan sarpras ini hingga saat ini memang masih dan hanya diketahui oleh pihak tertentu saja, sehingga mengatakan tidak tahu mengenai persoalan ini.

c. Sistem pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana khususnya tentang pemeliharaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan dari sumber internal UPI mengenai sistem pelaksanaan manajemen sarpras sudah mulai kelihatan dan dilakukan dengan baik, misalnya adanya pemeriksaan dan inventarisasi terhadap semua sarpras di lingkungan UPI untuk setiap tahun dan ditindak lanjuti. Demikian juga menurut sumber internal lain mengatakan bahwa sistem implementasi manajemen Sarpras ini untuk tiap tahunnya dilakukan inventarisasi. Akan tetapi karena ketidakmerataan informasi ataupun sosialisasi yang tidak transparan mengenai hal ini sehingga untuk pihak-pihak internal lainnya justru mengatakan bahwa sistem pelaksanaan manajemen sarpras yang ada di UPI ini makin tidak jelas / Kabur.

d. Sistem pengontrolan manajemen sarana dan prasarana yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Temuan dari sumber internal UPI untuk menganalisis sistem pengontrolan manajemen sarpras telah mulai berjalan dengan baik, terutama ditandai dengan selalu dilakukan pengecekan terhadap Sub Unit tentang barang-barang yang menjadi tanggung jawabnya. Di sisi lain juga dilakukan pengecekan terhadap pimpinan sub unit tentang barang-barang yang menjadi tanggung jawabannya. Jika melihat temuan data dari sumber internal ini sudah menunjukkan perbaikan, namun jika dilihat dari aspek keterbukaan/transparansi tentang sistem pengontrolan manajemen sarpras ini masih dikatakan tidak jelas. Kondisi ini memungkinkan masih perlu perbaikan dikemudian hari, mengingat aset UPI dalam bentuk sarpras ini semakin terus bertambah.

e. Sistem evaluasi manajemen sarana dan prasarana yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Menurut sumber internal UPI bahwa sistem evaluasi manajemen sarpras yang telah dilakukan sejak periode IKIP hingga UPI, diantaranya sudah dimulai dengan adanya proses pengecekan secara rinci terhadap setiap sarana dan prasarana yang ada baik pada unit kerja tingkat prodi hingga fakultas bahkan universitas. Sudah barang tentu proses pengecekan ini dilakukan dengan melibatkan pimpinan Sub Unit yang bertugas untuk mengelola pemanfaatan sarpras. Akan tetapi di sisilian masih tetap dikatakan bahwa sistem evaluasi manajemen sarpras dapat dikatakan tidak tahu.

f. Rasio jumlah sarana prasarana yang ada di setiap UPT/Unit Kerja/ Direktorat yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN sekarang

Jika melihat temuan sumber data internal mengenai kondisi rasio jumlah sarpras yang dimiliki oleh masing-masing unit kerja di lingkungan IKIP hingga UPI sekarang ini ternyata masih belum sesuai, khususnya mengenai rasio antara banyaknya kegiatan sering dilakukan dengan sarana dan prasarana yang dimiliki. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kondisi rasio sarpras masih bervariasi, dimana kondisinya ada sudah dikatakan mencukupi kebutuhan, ada juga yang belum mencukupi kebutuhan, misalnya jumlah unit komputer yang hingga saat ini masih belum memadai dan dipake bersama-sama. Dari temuan sumber data internal lainnya bahwa kondisi sarpras yang ada di UPI sekarang ini tidak sesuai dengan jumlah rasio, sarana dirancang untuk jumlah yang jauh lebih kecil dari pada rasio ideal yang seharusnya.

g. Sistem pemetaan sarana dan prasarana tiap unit kerja/direktorat yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN disesuaikan dengan jumlah SDM; Alasannya.

Temuan mengenai sistem pemetaan sarana prasarana dari sumber data internal UPI diperoleh hasil bahwa ternyata untuk aspek ini masih perlu diadakan pemetaan kembali untuk SDM yang sesuai dengan kompetensinya. Namun demikian ada temuan bahwa pada prodi tertentu hal ini sebetulnya sudah dilakukan namun pada prodi lainnya belum disesuaikan dengan jumlah SDM yang ada. Dengan demikian untuk temuan ini menurut sumber data internal lainnya masih mengatakan tidak tahu. Jika dilihat dari alasan kenapa kondisinya masih seperti ini, penjelasan yang diperoleh adalah tidak tahu.

h. Rasio sarana prasarana jika dibandingkan dengan jumlah mahasiswa khususnya untuk kebutuhan perkuliahan dan laboratorium selama ini.

Hasil temuan dari sumber internal UPI untuk kajian tentang rasio sarpras dengan jumlah mahasiswa kondisinya masih jauh dari mencukupi. Sumber data internal lainnya menyatakan rasio sarpras dengan jumlah mahasiswa ternyata sangat jauh kekurangannya, artinya tidak sesuai. Sebagai contoh dari ruangan atau gedung laboratorium sebetulnya sudah dirancang untuk maksimum 40 orang, namun ketika pelaksanaannya ada jumlah mahasiswa di atas 100. Itu baru dari aspek keberadaan laboratorium belum aspek lainnya, sementara penggunaan laboratorium hingga UPI BHMN ini sangat padat. Kesimpulannya bahwa rasio sarpras dengan jumlah mahasiswa belum memenuhi standar minimal yang ditargetkan.

i. Rumusan kebijakan tentang pola pengadaan, pendayagunaan, pemeliharaan, penghapusan, dan pertanggungjawaban sarana prasarana sejak periode IKIP hingga UPI-BHMN;

Temuan dari sumber data internal menunjukkan bahwa rumusan kebijakan tentang sistem pengadaan, pendayagunaan, pemeliharaan, penghapusan dan pertanggungjawaban sarpras di UPI ini mestinya ada, namun hingga saat ini belum diketahui bagaimana dan seperti apa. Jika disimpulkan untuk kondisi ini sejak jaman IKIP hingga UPI untuk kebijakan tersebut tidak banyak pihak-pihak yang mengetahuinya, atau belum transparan kebijakan yang dluncurkan selama ini.

j. Rumusan kebijakan tentang pola pengadaan sarana prasarana yang digunakan oleh sistem manajemen IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan mengenai Rumusan kebijakan tentang pola pengadaan sarana prasarana yang digunakan oleh sistem manajemen IKIP hingga UPI-BHMN menurut sumber data internal UPI ternyata hingga saat ini tidak tahu. Walaupun disisi lain tentang perencanaan yang telah dilakukan melalui pengajuan kebutuhan baik yang dimaksukan ke dalam RKT atau diajukan tersendiri sebetulnya sudah dilakukan namun dalam pelaksanaannya kadang masih belum sesuai antara yang diajukan dengan sarpras yang diterima.

k. Rumusan kebijakan tentang pendayagunaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan dari sumber data internal UPI mengenai rumusan kebijakan tentang pendayagunaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN ternyata menunjukkan hasilnya kurang memuaskan, dimana sumber data

menyatakan bahwa untuk aspek ini hingga saat ini kebijakannya tidak jelas. Masih sering kelihatan beberapa mebel yang dibiarkan lama tidak dibereskan atau siapa saja yang peduli dan memanfaatkannya baru mengambilnya, bahkan ada meubeler yang hilang begitu saja, atau bahkan komputer misalnya yang hilang. Maka kondisi seperti ini mengindikasikan rumusan kebijakan yang mengaturnya belum optimal dilaksanakan, atau bahkan memang tidak ada rumusan kebijakan yang dimaksud.

l. Rumusan kebijakan tentang pendayagunaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Dari temuan lapangan khususnya dari sumber data internal UPI ternyata untuk kajian terhadap Rumusan kebijakan tentang pendayagunaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN informasinya tidak jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa pendayagunaan rumusan kebijakan mengenai pendayagunaan sarana dan prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan selama ini masih cenderung kurang optimal walaupun rumusan kebijakannya sudah ada. Temuan ini menunjukkan bahwa penempatan SDM yang berkualitas dan yang kurang berkualitas tidak melalui suatu sistem pemetaan yang tepat.

m. Rumusan kebijakan tentang pemeliharaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan mengenai keberadaan dan penerapan dari Rumusan kebijakan tentang pemeliharaan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN kondisinya masih simang-siur. Dari sumber internal tertentu misalnya mengatakan bahwa komando atau perintah mengenai strategi pemeliharaan sarana UPI tidak jelas. Jikalau ada pemeliharaan lebih cenderung

mengarah kepada pengadaan. Sebagai contoh masih banyak meja-kursi yang masih layak pakai, tapi ternyata dilelang atau dijual, dan diganti dengan kursi atau meja baru namun jumlahnya malah tidak memenuhi rasio normal sebuah penyelenggaraan pembelajaran.

n. Rumusan kebijakan tentang penghapusan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan penelitian lapangan berdasarkan sumber data internal yang ada di UPI untuk kajian tentang kondisi existing mengenai Rumusan kebijakan tentang penghapusan sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN ternyata informasinya bahwa hal tersebut hingga sekarang belum jelas dan belum optimal, seperti apa itu isinya walaupun kebijakan itu sering dilaksanakan. Yang banyak diketahui jika suatu ketika ada truk angkutan barang-barang atau mebeuler yang sudah aus atau rusak diangkut ke luar UPI.

o. Rumusan kebijakan tentang pertanggungjawaban sarana prasarana tiap unit kerja yang biasa dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN.

Menurut sumber data internal UPI bahwa rumusan kebijakan tentang pertanggungjawaban sarpras di UPI hingga sekarang kondisinya atau keberadaannya belum jelas dan tidak transparan, sehingga tidak semua mengetahuinya. Jarang sekali ada pimpinan yang dengan detail melaporkan atau membuat pertanggungjawaban kondisi sarpras dan melaporkannya untuk kebutuhan atau kepentingan perkuliahan kepada pihak manajemen universitas di atasnya. Jika disimpulkan ternyata untuk kajian ini memang sejak IKIP sampai dengan era UPI BHMN untuk masalah pertanggungjawaban sarpras nyaris tidak terlalu ketat dilakukan, sehingga suasana yang berkembang kurang begitu nyaman karena

sistem supervisi/kontroling dari manajemen universitas hingga level prodi bahkan laboatorium tidak dilakukan dengan baik atau tidak secara kontinue. Sebagaimana kasus telah menimpa pihak prodi yang ketika harus berpinda tempat, maka kondisinya untuk menjadi lebih ideal ternyata masih memerlukan waktu panjang.

5. Manajemen Pembiayaan

a. Analisis kebutuhan dalam sistem manajemen pembiayaan RAKT Universitas hingga Prodi yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Tahapan atau upaya yang sudah dilakukan dalam tahaoan analisis kebutuhan sistem manajemen pembiayaan selama ini telah dilakukan dengan cara menghimpun dasar-dasar dan analisis dari Subag, Kasubag, bersama pimpinan. tidak terlalu paham tentang analisis yang dibutuhkan karena tidak jelas. Kami memberikan usulan kepada jurusan yang nanti akan di tindak lanjuti kepada UPI. Ka Prodi menyusun RKAT berdasarkan analisis kebutuhan belum benar, peralatan belum lengkap seperti di jurusan FPMIPA, kegiatan pembelajaran kuliah lapangan, juga belum diperhatikan kebutuhannya apalagi masalah biaya. Padahal hal ini sangat menentukan kualitas output yang menjadi target prestasi tiap prodi, tiap, fakultas bahkan tingkat universitas.

b. Perencanaan sistem manajemen pembiayaan khususnya tentang masing-masing UPT/Direktorat yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan mengenai proses perencanaan sistem manajemen pembiayaan yang telah dilakukan selama ini ternyata sudah mulai ada perubahan, di mana untuk tingkat Fakultas misalnya, Kasubag, KBTU dan pimpinan Unit awalnya melakukan penyusunan rencana

kebutuhan biaya operasional program tahunan secara bersama. Tidak tahu. Sebagai contoh menurut sumber data internal menyatakan bahwa perencanaan manajemen pembiayaan ini sudah dilakukan melalui rapat jurusan diadakan inventarisasi kebutuhan yang nanti di kuatkan oleh jurusan/UPI Masing-masing masukan dari masing-masing laboratorium dan dosen. Selanjutnya disampaikan ke Fakultas dan akhirnya dirapatkan di tingkat Universitas.

c. Sistem pelaksanaan manajemen pembiayaan khususnya untuk operasional kesejahteraan dosen dan pegawai yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja

Temuan mengenai sistem sistem pelaksanaan manajemen pembiayaan khususnya untuk operasional kesejahteraan dosen dan pegawai yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja berdasarkan informasi dari sumber data internal UPI menunjukkan bahwa hal itu biasanya dilakukan dengan berdasarkan rapat bersama ka subag KBTU dan pimpinan mengatur. Tidak tahu. Pembiayaan untuk level-level tertentu selama ini sudah di kelola melalui fakultas. Akan tetapi transparansinya selama ini tidak jelas, sebagai contoh dari temuan di prodi tertentu ternyata masih ada kondisi yang berhubungan dengan masalah manajemen pembiayaan ini yang masih mengecewakan dosen, seperti tidak ada tambahan honor bagi dosen yang kelebihan jam mengajarnya.

d. Sistem pengontrolan manajemen pembiayaan khususnya tentang pendanaan kegiatan kerjasama yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Dari temuan mengenai sistem pengontrolan manajemen pembiayaan selama ini menunjukkan tidak terkoordinir dengan

sempurna, artinya pemeriksaan suka dilaksanakan namun belum konsisten. Sebagai misal selama ini UPI telah melakukan dalam bentuk diadakan rapat bulanan dengan membawa laporan pemanfaatan biaya oleh tiap pimpinan prodi atau bahkan tingkat fakultas yang dibantu dengan bagian keuangan. Untuk beberapa perubahan yang menyangkut sistem keuangan ini sudah bagus namun secara ideal hal ini masih dikatakan belum begitu memuaskan. Karena jika dilihat dari sistem atau prosedur tahapan proses supervisi terhadap keuangan ini harusnya lebih detail dengan sistem pembuktian yang terperinci untuk berbagai aspek baik yang membutuhkan pembiayaan besar maupun kecil.

e. Sistem evaluasi manajemen pembiayaan penelitian yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN di lingkungan/unit kerja.

Temuan dari sumber data internal UPI mengenai sistem evaluasi manajemen pembiayaan untuk kegiatan penelitian ternyata sudah ada perubahan dengan cara Lembaga Penelitian meminta laporan keuangan setiap tahapan penelitian. Namun demikian untuk detailnya memang evaluasi pembiayaan setiap judul penelitian ini ternyata masih menjadi tanggung jawab level tim peneliti dan hasil akhir dalam bentuk laporan kegiatan penelitian disampaikan kepada LPPM. Namun sistem evaluasi sudah mulai dibangun dengan melalui penyebaran lembaran MONEV kegiatan penelitian yang diverfifikasi oleh tiap Pembantu Dekan I. Namun kondisi tersebut juga masih belum optimal artinya bahwa sistem evaluasi ini masih perlu ditingkatkan karena di sisi lain masih tidak jelas.

f. Anggaran pembiayaan di setiap UPT/Unit Kerja/ Direktorat yang dimiliki IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan dari sumber data internal UPI mengenai kajian terhadap anggaran pembiayaan unit kerja sejak jamannya IKIP hingga UPI

ternyata fenomenanya masih ada temuan bahwa hampir setiap anggaran yang diajukan dikurangi (dipotong) dari kebutuhan yang sebenarnya dibutuhkan untuk pelayanan perkuliahan dan keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan UPI. Temuan menarik lainnya menunjukkan bahwa anggaran yang diterima oleh tiap unit kerja ini sejak jaman IKIP hingga UPI masih sangat minim jelasnya untuk jurusan , makin tidak jelas statusnya. Jadi secara umum dapat dikatakan belum ada kemajuan yang berarti terlebih bagi kesejahteraan pengajar karena hampir tak ada beda.

g. Sistem pemetaan anggaran operasional untuk tiap unit kerja/ direktorat yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN

Temuan mengenai sistem pemetaan anggaran operasional untuk tiap Unit Kerja di lingkungan IKIP hingga UPI sekarang ini sebetulnya sudah ada. Besarannya sudah disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi keuangan tingkat universitas dan dengan dana/ anggaran yang diterima. Dari beberapa prodi sudah dapat menyampaikan bahwa pemetaan dilakukan dalam bentuk pembuatan matrik RKT yang berawal dari perumusan kebutuhan program kegiatan yang kemudian diproyeksikan dalam bentuk point-point mata anggaran.

h. Rasio anggaran biaya investasi jika dibandingkan dengan biaya operasional yang dipetakan dan dimiliki oleh IKIP hingga UPI-BHMN pada setiap unit dan tingkatan manajemen.

Berdasarkan hasil temuan dari sumber data internal UPI menunjukkan bahwa rasio anggaran biaya investasi jika dibandingkan dengan biaya operasional ternyata belum jelas, artinya biaya investasi di UPI ternyata tidak menetapkan besarnya. Sedangkan untuk besarnya biaya operasional disesuaikan dengan

dana yang sudah jelas adanya atau sumbernya. Sampai saat ini besaran anggaran untuk kebutuhan operasionalpun masih sangat Minim. Beberapa sumber data internal juga mengatakan bahwa untuk biaya investasi tidak jelas hanya biaya operasional saja. Dari kondisi seperti ini menunjukkan bahwa sistem pemetaan anggaran yang disesuaikan dengan jenis penganggaran ternyata belum optimal dilakukan.

i. Rasio anggaran personil dan nonpersonil yang dipetakan dan dimiliki oleh IKIP hingga UPI-BHMN pada setiap unit dan tingkatan manajemen.

Temuan mengenai data tentang rasio anggaran personil dan nonpersonil yang dipetakan dan dimiliki oleh IKIP hingga menjadi UPI-BHMN pada setiap unit dan tingkatan manajemen ternyata selalu diusahakan rasional perbandingannya dan disesuaikan dengan kebutuhan (Yang Urgen). Artinya hal ini sudah mulai ada perbaikan jika dibandingkan dengan masa IKIP dulu. Dari temuan ini menunjukkan bahwa anggaran untuk rasio gaji pegawai dengan belanja bukan gaji pegawai sudah mulai ada perhatian dan perbaikan.

j. Kondisi rasio anggaran biaya langsung maupun tidak langsung yang dipetakan dan dimiliki oleh IKIP hingga UPI-BHMN pada setiap unit dan tingkatan manajemen

Temuan mengenai hal ini ternyata dari sumber internal UPI mengatakan bahwa perhitungan rasio belum dilakukan secara optimal baru mengitung biaya atau anggaran yang langsung dibutuhkan dan langsung bisa dipakai/diserap oleh semua unit kerja di UPI. Beberapa sumber data internal menyatakan bahwa untuk anggaran ini ada baiknya yang langsung saja, walaupun kadang-kadang harus lama menunggu ke luarnya dana. Dari temuan ini

maka kondisi rasio masih dapat dikatakan belum mencapai rasio yang ideal.

k. Rumusan kebijakan tentang standarisasi pembiayaan penyelenggaraan pendidikan pada tiap unit dan tingkatan manajemen di lingkungan IKIP hingga UPI-BHMN.

Temuan dari sumber data internal untuk mengkaji ada tidaknya dan seperti apa rumusan kebijakan tentang standarisasi pembiayaan penyelenggaraan pendidikan pada tiap unit dan tingkatan manajemen di lingkungan IKIP hingga UPI, ternyata informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa Hal tersebut atau rumusan kebijakan tersebut hanya diketahui oleh orang-orang tertentu saja yang tahu, misalnya masing 2 perwakilan dan pegawai. Ari temuan ini menunjukkan masih lemahnya aspek transparansi untuk rumusn kebijakan tentang standarisasi pembiayaan di UPI.

6. Kerjasama Kelembagaan

Temuan penelitian mengenai aspek manajemen kerjasama kelembagaan yang selama ini ada atau bahkan lebih maju.

a. Proses analisis kebutuhan dalam sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN dengan masyarakat.

Temuan menunjukkan bahwa proses analisis kebutuhan dalam sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan UPI ternyata belum belum jelas sampai saat ini. Adapun sistem dan prosedur kerjasama yang sudah ada sekarang hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yang bekerjasama. Perlakuan dalam sistem kerjasama sekarang ini biasanya dievaluasi dari lembaga kedua belah pihak, melalui kunjungan monitoring penilaian dan solusi bila ada problema. Upaya ini sebetulnya dapat dikatakan sebagai inovasi yang sudah diusaakan oleh

tim dari direktorat kerjasama dan usaha melalui berbagai terobosan yang terus dilakukan oleh tim.

b. Strategi perencanaan sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN dengan pihak masyarakat luar (institusi, organisasi, pemerintahan, perorangan).

Temuan dari sumber data internal mengenai Strategi perencanaan sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN dengan pihak masyarakat luar (institusi, organisasi, pemerintahan, perorangan) ternyata ada yang mengatakan tidak tahu jelas/posisi. Kalaupun sudah dilaksanakan namun hal itu masih dilakukan dengan tahapan sederhana dengan cara mengkaji pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak yang akan menjangkau kerjasama. Setelah itu tahapan perencanaan dilakukan dengan mengkaji hasil dari kedua pihak melalui pelaporan yang dilanjutkan kepada lembaga yang berkompeten untuk mendapatkan tanggapan. Contoh kerjasama gerakan pengetasan Buta Aksara, melalui sosialisasi. Dengan mengkaji kedua belah pihak terutama dalam hal metode, Sasaran, waktu kegiatan dan lain-lain. Selebihnya mengenai sistem kerjasama ini biasanya banyak juga dilakukan oleh LPPM.

c. Sistem pelaksanaan kerjasama kelembagaan dengan masyarakat yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN selama ini? Sebutkan salah satu contohnya.

Sistem pelaksanaan kerjasama kelembagaan yang selama ini telah dilakukan oleh UPI dengan masyarakat/lembaga/organisasi lain, dimulai setelah tahap perencanaan yaitu melakukan penandatanganan MOU, dan kontrak kerja. MoU ini dilakukan secara terbuka oleh kedua belah pihak. Sebagai contoh MOU UPI dengan Kab/Kota baru kontrak dengan Direktur kerja sama,

pelaksana di unit. Pada saat KKN mahasiswa ditugaskan membina masyarakat di desa binaan Subang , contoh. MOU dengan kelurahan di Subang. Yang sudah pemberdayaan masyarakat melalui pengentasan kemiskinan, pendidikan usia dini, KKN, pemberdayaan perempuan (PSW) dan lain-lain.

d. Sistem pengontrolan kerjasama kelembagaan dengan masyarakat yang dilakukan IKIP hingga UPI .

Temuan dari sumber data internal di lingkungan UPI menunjukkan bahwa Sistem pengontrolan kerjasama kelembagaan dengan masyarakat yang dilakukan IKIP hingga UPI biasanya dilakukan dengan strategi Audit keuangan saja. Namun demikian programnya untuk tim ini masih belum ada pengawasan yang baik. Pada saat dilaksanakan KKN dosen yang bersangkutan memonitor kinerja mahasiswa dalam membina dan memberdayakan masyarakat Contoh , MOU dengan pemerintah Kab. Pandeglang.

e. Evaluasi terhadap sistem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat yang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN selama ini

Temuan mengenai aspek evaluasi ini menunjukkan bahwa kondisinya memang belum terjadwal secara tertib. Walaupun ada dan dilakukan itu hanya dilakukan dengan mengkaji hasil kerja yang dilakukan kedua belah pihak. Sebagai contoh yang diketahui oleh sumber internal mengatakan seperti ketika UPI bekerjasama dengan pihak PU untuk perbaikan jalan di lingkungan kampus, misalnya ketika melakukan pengerasan jalan, pemasangan listrik, pendirian SMPN. Selama ini evaluasi masih dilakukan hanya kalau dibutuhkan saja.

- f. Jumlah lembaga yang pernah kerjasama, sedang dan akan melakukan kerjasama kelembagaan di lingkungan UPT/Unit Kerja/ Direktorat sejak IKIP hingga UPI-BHMN sekarang ini.**

Pendataan dan database mengenai jumlah kerjasama dan lembaga mana saja yang pernah menjalin kerjasama dengan U\IKIP hingga UPI ini ternyata masih belum tertib. Beberapa lembaga atau perusahaan atau pihak tertentu sebetulnya sudah dicatat di BAPSI (dulu) dan sekarang mungkin ada di sekretariat UPI atau di Aset Kerjasama. Demikian juga dengan jumlah lembaga/perusahaan yang akan di ajak kerjasama, maka datanya ada di direktorat kerjasama.

- g. Rumusan kebijakan tentang sistem penyelenggaraan kerjasama kelembagaan yang dikembangkan dan digunakan di Unit kerja/UPT/direktorat periode IKIP hingga UPI-BHMN.**

Temuan mengenai informasi atau pendapat dari sumber data internal UPI tentang Rumusan kebijakan tentang sistem penyelenggaraan kerjasama kelembagaan yang dikembangkan dan digunakan di Unit kerja/UPT/direktorat periode IKIP hingga UPI-BHMN, sebetulnya ada namun belum tersosialisasi / belum jadi. Padahal hal ini sangat penting untuk dukungan keberhasilan kerjasama yang akan dilakukan.

Analisis Berdasarkan Pendapat Internal UPI Mengenai aspek Kerjasama Kelembagaan.

- (a) Sistem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN cukup berkembang.**

Temuan mengenai pendapat tentang kerjasama yang telah dilakukan UPI dengan lembaga lain atau antar lembaga dapat dilihat pada tabel berikut.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	75%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

Dari tabel tersebut yang menyatakan Setuju bahwa sistem kerjasama UPI sekarang telah berkembang, dinyatakan oleh sekitar 75% dan yang lainnya sebanyak 25% menyatakan biasa-biasa saja.

(b) Bentuk kerjasama kelembagaan yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN dengan masyarakat telah dilakukan pada berbagai bidang.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap bentuk kerjasama kelembagaan yang dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN dengan masyarakat telah dilakukan pada berbagai bidang, dinyatakan oleh sekitar 75% setuju dan sisanya menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	75%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(c) Prosedur sistem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi telah dilakukan IKIP hingga UPI BHMN dengan baik.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Prosedur sistem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi telah

dilakukan IKIP hingga UPI BHMN dengan baik, dinyatakan oleh sekitar 75% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	1	75%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(d) Jenis kerjasama kelembagaan yang pernah dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN cukup banyak.

Dari penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap **Jenis kerjasama kelembagaan yang pernah dilakukan IKIP hingga UPI-BHMN cukup banyak**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan setuju dan 25% lagi menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	1	25%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(e) Jumlah lembaga pemerintah, swasta, masyarakat yang pernah menjalin kerjasama dengan IKIP hingga UPI BHMN terus bertambah.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Jumlah lembaga pemerintah, swasta, masyarakat yang pernah

menjalin kerjasama dengan IKIP hingga UPI BHMN terus bertambah, dinyatakan oleh sekitar 50% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan setuju dan tidak tahu dan 25% tidak setuju..

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	50%
3	1	25%
2	1	25%
1	0	0%

(f) Jumlah dan jenis kerjasama kelembagaan yang sedang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN cukup banyak.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Jumlah dan jenis kerjasama kelembagaan yang sedang dilakukan IKIP hingga UPI BHMN cukup banyak, dinyatakan oleh sekitar 50% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu dan tidak tahu dan 25% tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	50%
3	1	25%
2	1	25%
1	0	0%

(g) Jumlah lembaga pemerintahan, swasta maupun masyarakat bahkan perorangan yang akan melakukan kerjasama dengan UPI cukup banyak.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Jumlah lembaga pemerintahan, swasta maupun masyarakat bahkan perorangan yang akan melakukan kerjasama dengan UPI cukup

banyak, dinyatakan oleh sekitar 75% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	75%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(h) Setiap unit kerja/UPT/Direktorat di lingkungan UPI tiap tahunnya selalu mendapatkan tawaran kerjasama dengan lembaga-lembaga di luar UPI.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Setiap unit kerja/UPT/Direktorat di lingkungan UPI tiap tahunnya selalu mendapatkan tawaran kerjasama dengan lembaga-lembaga di luar UPI, dinyatakan oleh sekitar 25% menyatakan setuju, 50% tidak tahu dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak setuju

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	1	25%
3	2	50%
2	1	25%
1	0	0%

(i) Sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan UPI pada dasarnya telah diatur dalam rumusan kebijakan khusus.

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Sistem kerjasama kelembagaan yang dilakukan UPI pada dasarnya

telah diatur dalam rumusan kebijakan khusus, dinyatakan oleh sekitar 50% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu dan tidak tahu dan 25% tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	50%
3	1	25%
2	1	25%
1	0	0%

- (j) **Rumusan kebijakan yang mengatur sistem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat luar telah dimiliki pula oleh tiap unit kerja/direktorat yang ada di lingkungan IKIP-UPI BHMN.**

Temuan penelitian mengenai pendapat internal UPI terhadap Rumusan kebijakan yang mengatur sstem kerjasama kelembagaan dengan masyarakat luar telah dimiliki pula oelah tiap unit kerja/direktorat yang ada di lingkungan IKIP-UPI BHMN, dinyatakan oleh sekitar 50% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu dan tidak tahu dan 25% tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	2	50%
3	1	25%
2	1	25%
1	0	0%

7. Lulusan Program PGTK

- a. **Profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.**

Aspek Profesional sosial selama bertugas di lingkungan sekolah kami bisa mengikuti sesuai dengan kegiatan yang ada di sekolah ini. Maupun di luar sekolah atau organisasi. Profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas selama ini cukup.

b. Profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selama ini.

Aspek profesionalitas akademi selama bertugas di lingkungan sekolah kami bagus, bisa menginformasikan ke teman sejawat baik di lingkungan sekolah sendiri maupun organisasi. Di sisi lain mereka cukup aktif dan ketika ada test PNS maka lulusan dari IKIP dan UPI ini cukup menjadi andalan setiap TK atau PAUD.

c. Profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selama ini.

Aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah kami cukup baik, berperilaku baik, di lingkungan sekolah maupun di lingkungan rumah. Intinya bahwa lulusan PGTK IKIP hingga UPI sangat diharapkan oleh semua pihak, khususnya dalam melayani pendidikan anak usia dini. Jika dibandingkan dengan lulusan PGTK LPTK lainnya seperti yang swasta, maka dari UPI masih unggul dalam segala hal, khususnya dalam keterampilan mengajarnya dan pengembangan profesionalisasinya.

d. Profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selama ini.

Aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah kami baik dan selalu ingin mencoba hal-hal yang baru.

Bagaimanakah profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selama ini. Bagaimanakah profil lulusan PGTK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selama ini.

Analisis Temuan Berdasarkan Angket Mengenai Lulusan Program PGTK

Dalam memotret kondisi existing UPI mulai periode IKIP hingga UPI BHMN pada aspek kajian lulusan Program PGTK, juga digali berdasarkan atas pendapat dari unsur eksternal UPI, mulai dari aspek kualitas, kuantitas, profesionalitas, kepribadian, kreativitas, inovatif tidaknya hingga prestasi yang dicapai di lingkungan kelembagaan pendidikan di mana para lulusan PGTK UPI ini bertugas. Adapun hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut.

(a) Lulusan PGTK IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas.

Sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut yang menunjukkan bahwa temuan penelitian mengenai pendapat Eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 75% menyatakan setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	3	75%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(b) Lulusan PGTK IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru TK.

Sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut yang menunjukkan bahwa temuan penelitian mengenai pendapat Eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru TK**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 75% menyatakan setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	3	75%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(c) Lulusan PGTK lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan TK

Sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut yang menunjukkan bahwa temuan penelitian mengenai pendapat Eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan TK**, dinyatakan oleh sekitar 75% setuju dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	3	75%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(d) Lulusan PGTK memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	50%
4	0	0%
3	2	50%
2	0	0%
1	0	0%

(e) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	50%
4	2	50%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(f) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 75% menyatakan setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	3	75%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(g) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan setuju, dan 25% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	2	50%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(h) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 25% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan setuju, dan 25% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	25%
4	2	50%
3	1	25%
2	0	0%
1	0	0%

(i) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	50%
4	0	0%
3	2	50%
2	0	0%
1	0	0%

(j) Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGTK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju dan sisanya sebesar 50% menyatakan setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	50%
4	2	50%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

8. Lulusan Program PGSD

a. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga bapak dan ibu selam.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa profil lulusan PGSD sejak jaman IKIP hingga sekarang cukup bervariasi dari segi profesionalisme mereka dalam bidang sosial. Namun keberhasilannya selama berinteraksi di masyarakat, dikarenakan mereka cukup memahami perkembangan yang dibutuhkan. Artinya dalam kondisi tertentu dibidang sosial ini, mereka Kompeten Disiplin, bertanggung jawab mandiri, berkepribadian baik, pandai berinteraksi dengan semua guru. Cukup mantap, mereka mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekolah, dengan guru-guru, staf juga dengan siswa.

b. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Temuan dari sumber data Eksternal dari beberapa kab/kota yang menjadi cluster penelitian ini menunjukkan bahwa informasi mengenai Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga, ternyata profilnya selama ini dinilai banyak memberi masukan positif dalam masalah kemajuan dan perkembangan sekolah dalam masalah ilmu pengetahuan dan teknologi. Lulusan PGSD memiliki kemampuan lebih intelektualnya di banding dengan yang lainnya.

c. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Temuan lapangan mengenai profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga, ternyata informasinya cukup baik. Banyak memberikan kontribusi positif yang dapat dikembangkan dalam kemajuan sekolah. Lulusan PGSD di sekolah kami S1 dan D2 yang masih D2 saat ini sedang mengikuti program S1 untuk lebih menjadi Profesional di lapangan pun mereka cukup profesional dalam segala hal dan layak untuk menjadi profesionalisasi.

d. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Adapun temuan mengenai profil lulusan PGSD sejak periode IKIP hingga UPI BHMN menunjukkan semakin cepat matang. Kondisi ini ini menunjukkan bahwa mereka mampu untuk berfikir positif, berucap santun, berperilaku baik dan bertanggung jawab. Menurut sebagian besar sumber data eksternal menjelaskan bahwa selama ini tingkat

kepribadiannya sangat bagus mereka memiliki kepribadian yang mantap, yang ditunjukkan melalui sikap dan kedisiplinan kerja.

e. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Selama ini dapat dirasakan bahwa Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga cukup dapat bersaing dengan lulusan yang serumpun. Selalu ada kreasi-kreasi baru dan selalu ada perbaikan - perbaikan dalam kegiatan belajar mengajar kearah yang lebih maju. Mayoritas dari mereka cukup kreatif dan inovatif khususnya dalam pembelajaran. Dapat dikatakan bahwa aspek kreativitas dan inovasi memang telah menjadi karakter bagi para lulusan IKIP hingga UPI untuk selalu unggul dari rekan sejawatnya.

f. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Dari temuan data eksternal di beberapa kab/kota menunjukkan bahwa profil lulusan PGSD sejak periode IKIP hingga UPI cukup memuaskan pengguna dalam hal ini sekolah dan lembaga pendidikan lainnya. Mereka loyal kepada kepala sekolah dan semua peraturan sekolah. Cukup loyal baik terhadap sesama rekan kerja maupun terhadap pimpinan. Dengan demikian profil lulusan PGSD IKIP hingga UPI ini cukup baik dan kalau bisa harus dipertahankan atau mungkin ditingkatkan lagi.

g. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Temuan dari sumber data eksternal dari beberapa kab/kota menunjukkan bahwa Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

dinyatakan oleh sebagian besar responden bahwa lulusan PGSD periode IKIP hingga UPI ternyata pandai dan cerdik bergaul dalam upaya kegiatan belajar mengajar kearah kemajuam sekolah. mampu bekerja sama dengan teman di sekolah.

h. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek keterampilan dasar mengajar selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Dari temuan di lapangan untuk menguji Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek keterampilan dasar mengajar selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga ternyata hasilnya menurut beberapa sumber data eksternal, khususnya dari kab/kota yang menjadi cluster sumber data penelitian ini menunjukkan bahwa mereka Cerdik, cermat, terampil dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Mereka sangat, menguasai ketrampilan dasar mengajar dan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

i. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai guru selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Dari Temuan penelitian lapangan, khususnya dari sumber data eksternal Kab/Kota yang menjadi sasaran penelitian, ternyata profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai guru selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga menunjukkan cukup baik, hal ini terbukti bahwa mereka cukup mampu membuat penelitian-poenelitian seperti PTK untuk di jadikan bahan evaluasi dan kemajuan sekolah. Sebagaian besar lulusan PGSD yang bekerja di sekolah kami pernah melaksanakan penelitian bahkan saat ini beberapa orang guru sedang melaksanakan PTK dengan bimbingan dari teman sejawat.

j. Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Temuan dari data eksternal yang berasal dari kab/kota yang mejadi cluster pengumpulan data, ternyata untuk gambaran tentang Profil lulusan PGSD IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga dilapangan hasilnya selama ini, baik periode lulusan IKIP hingga UPI sangat layak untuk di terjunkan di masyarakat, karena lulusan nya bukan hanya keterampilan dalam kreatifitas tetapi juga mampu dalam menggali pengetahuan serta mampu berpadu di masyarakat. Mereka cukup aktif dalam kegiatan kemasyarakatan misalnya PKK, Koperasi, Kerohanian. Intinya profil guru SD/MI yang berasal dari IKIP atau UPI ini cukup mampu dalam melaksanakan tugas profesional mengajar, tugas pengabdian kepada masyarakat, maupun tugas pribadi lainnya yang selalu unggul jika dibandingkan dengan lulusan lainnya.

Analisis Temuan Penelitian Berdasarkan angket Mengenai Profil Lulusan PGSD

Kajian existing terhadap profil lulusan PGSD dilakukan melalui penyebaran sejumlah angket kepada masyarakat eksternal UPI atau masyarakat lembaga pendidikan di jawa barat, adapapun data hasilnya dari setiap indikator yang dinyatakan, dapat dilihat pada tabel penjelasan berikut ini.

(a) Lulusan PGSD IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas**, dinyatakan oleh sekitar 57% sangat setuju, 29% Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	57%
4	2	29%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(b) Lulusan PGSD IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru SD

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru SD**, dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	43%
4	3	43%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(c) Lulusan PGSD lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan SD

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan SD**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 47% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	29%
4	4	57%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(d) Lulusan PGSD memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun**, dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	43%
4	3	43%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(e) Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	43%
4	3	43%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(f) Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 57% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	29%
4	4	57%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(g) Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 57% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	29%
4	4	57%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(h) Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 57% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	29%
4	4	57%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

(i) Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	43%
4	3	43%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

- (j) **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru.**

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGSD telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru**, dinyatakan oleh sekitar 57% sangat setuju, 29% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	57%
4	2	29%
3	1	14%
2	0	0%
1	0	0%

9. Lulusan Program Bidang studi

- a. **Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.**

Cukup baik, baik mereka berusaha berbaur dengan para guru tetap & berusaha dekat dengan segala pihak staf guru & staf tata usaha dll. Sangat bagus lulusan PGBS IKIP UPI dengan modal ilmu yang diperoleh dari UPI, mereka terlihat sangat percaya diri dalam menjalin kegiatan sosial di lingkungan kerja kami. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN , dari aspek

profesionalitas sosial cukup baik dibuktikan dengan suasana sekolah yang makin kondusif walaupun masih ada beberapa guru yang aspek profesionalisme sosialnya belum maksimal dan masih perlu peningkatannya. Pada dasarnya semua guru yang bertugas di sekolah kami baik yang datang dari IKIP/UPI ataupun dari LPTK lainnya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Mereka cukup kreatif dan inovatif. Cukup bagus terutama dalam menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait seperti guru, orang tua dan tenaga administrasi, dapat menerima masukan dan bertoleransi dengan rekan sejawat. Menurut responden guru lulusan IKIP/UPI/LPTK cenderung lebih bagus tingkat profesionalismenya lebih kompeten dan mampu bersosialisasi.

b. Bagaimanakah profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Mereka sangat serius di bidang study masing2 dan berusaha yang disampaikan, dipahami dengan baik oleh murid serta murid memberikan respon terhadap gurunya. Lulusan PGBS IKIP UPI BHMN memiliki kemampuan intelektual lebih tinggi dibandingkan rekan-rekan lainnya. Lulusan PGBS IKIP-UPI BhmN , dilihat dari aspek profesionalitas intelektualnya lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi kependidikan lainnya. secara umum intelektualnya baik, karena berlatar belakang pendidikan yang tinggi.

Untuk Guru BK performanya lebih bagus dibanding dengan yang bukan lulusan BK. Dapat menguasai materi pelajaran, dapat menangani anak, dapat mengorganisir anak dan memecahkan masalah, dapat melaksanakan pelajaran bimbingan konseling. Selain itu menurut responden bahwa guru BK menguasai esensi bimbingan dan konseling dalam melaksanakan tugasnya seperti menyusun program BK, melaksanakan dan melakukan evaluasi program BK. Untuk guru BS:

menurut responden mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang studinya, cukup loyal, lebih bagus dibandingkan dengan guru yang bukan guru bidang studinya.

c. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lemba.

Mereka sangat serius dan disiplin / tepat waktu serta penampilan yang profesional, serta mengajar karena ilmunya dengan sungguh-sungguh. Lulusan IKIP yang bekerja di sekolah kami mayoritas S1, D2, tetapi sebagian besar dari mereka yang belum S1, saat ini sedang mengikuti program S1. Untuk guru BK: cukup baik karena menguasai ilmunya baik secara teori maupun perakteknya, menguasai pelajaran BK, menguasai materi BK. Untuk guru BS: Menurut responden dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan ilmu yang diperolehnya, cukup berkualitas.

d. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Cukup baik/baik sekali taa krama/etikat sert Ibadahnya baik selama ininitidak ada cerita yang tidak baik. Lulusan IKIP yang bekerja di sekolah kami memiliki kepribadian yang mantap, yang ditunjukkan melalui kedisiplinan kedinasan. Kepribadian lulusan PGBS IKIP -UPI BHMN selama bertugas di lingkungan sekolah baik dan bersahaja sesuai dengan kepribadian yang di harapkan sebagai seorang guru. Rata-rata mempunyai kepribadian yang baik karena predikat yang melekat sebagai guru. Untuk guru bidang studi: semua profil guru lulusan IKIP/UPI berkpribadian baik dan mereka dapat berbaur dan bekerjasama dengan yang lainnya. Cenderung positif, tidak mencerminkan sifat kepribadian bukan guru. Untuk guru BK: memiliki kepribadian yang menyenangkan, pribadi yang senang bergaul, pribadi yang komunikatif. Menampilkan kepribadian dan

perilaku yang baik seperti berwibawa, jujur, ramah, konsisten, serta berkomunikasi secara efektif.

e. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Profil yang dapat kita rekam ada yang cukup kreatif dan ingin menerapkan inovasi-inovasi baru hasil mereka study di universitas pada siswa. Lulusan PGBS IKIP UPI mampu menunjukkan kreativitas dan inovasinya dalam pembelajaran. Dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah lulusan PGBS IKIP UPI BHMN masih perlu di tingkatkan kembali, masih banyak guru2 yang mengajar dan menggunakan sistem lama (Status Quo) yang tidak mau merubah diri, perlu adanya pelatihan2 yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Kreativitas dan inovasi, bervariasi baik dan cukup dilihat dari kreatifitasnya. Untuk guru Bidang studi, cukup kreatif, mengembangkan program BK komprehensif dengan memfasilitasi perkembangan akademik, sosial dan pribadi siswa. Untuk Guru bidang studi, kreatif dan inovatif baik sesuai dengan kemampuan bidang studinya masing-masing. Pada dasarnya profil guru lulusan dari IKIP/UPI dapat mengembangkan ilmunya dengan memberikan kreativitas dan inovasinya dalam rangka mengembangkan dan memajukan sekolah.

f. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Bagaimana loyalitas mereka cukup tinggi sesuai tugasnya dan terkesan sangat serius. Sangat bagus mereka sangat layal dan bertanggung jawab baik terhadap tugas-tugas sekolah dan terhadap pimpinan. Lulusan PGBS IKIP UPI BHMN aspek loyalitasnya baik, baik terhadap atasan, pekerjaan, sesama guru maupun murid. Secara umum loyalitasnya baik

dan cukup , sesuai dengan tanggung jawabnya dan disiplinnya. Untuk guru BS, cukup loyal baik terhadap pimpinan, rekan sejawat maupun peserta didik. Untuk guru BS loyalitas guru lulusan IKIP/UPI sudah cukup baik, baik kepada kepala sekolah atau pada teman-teman sejawatnya. Loyaltas lulusan selama bertugas cukup baik terhadap atasan maupun terhadap rekan.

g. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Sangat baik/baik sesuai bidang studinya kerjasama dengan guru tetap & selalu bertanya ke guru&kepala sekolah apabila ada halihal yang kurang jelas. Mereka maupun bekerjasama dengan rekan sejawat. Kerjasamanya rata-rata berkat adanya koordinasi yang satu dengan yang lain. Untuk guru BK, dapat bekerjasama dengan kepala sekolah, dapat melayani orang tua siswa, dapat bekerja dengan teman sejawat, aktif dalam musyawarah guru BK. Untuk GBS, kerjasama GBS selama ini masih bisa diandalkan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun tugas lainnya. Selain itu dalam bidang kerjasama juga berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya kekompakan dari pimpinan sekolah sampai pada guru-guru bila ada kegiatan sekolah mereka bersama-sama bekerja.

h. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek keterampilan dasar mengajar selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Profil cukup baik keterampilan dasar mengajar cukup walaupun mereka masih ada yang kaku dengan pengalaman pertama mereka. Sangat menguasai ketrampilan dasar mengajar di kelas / di luar kelas. Keterampilan dasar dari guru-guru lulusan PGBD IKIP UPI BHMN baik sehingga siswa dapat menyerap pelajaran yang disampaikan oleh guru-

guru yang bersangkutan. Rata-rata baik karena sewaktu waktu pengawas, kepala sekolah, mengadakan visit class (Kunjungan kelas). untuk guru BK Cukup Baik mampu mengembangkan metode dan model-model pembelajaran. Terampil dalam menangani anak bermasalah, terampil dalam menyelesaikan masalah, terampil dalam pekerjaan. Untuk GBS, didalam keterampilan mengajar semakin baik, hal ini juga semakin bertambah baik pengetahuan belajarnya. Pada umumnya mempunyai keterampilan dasar mengajar dengan baik.

i. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai guru selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Cukup baik segala masalah yang ada di catat & dicermati serta di kembangkan sebagai bahan laporan /penelitian sesuai dengan tugas mereka. Lulusan IKIP yang bekerja di sekolah kami sering melakukan penelitian dan pengembangan tugasnya dengan membuat PTK. 9. Bagaimanakah bapak dan ibu selama ini. Ada yang baik dan ada yang cukup dalam melakukan penelitian dan pengembangannya. untuk Guru BK, kurang memiliki kemampuan dan merancang dan melaksanakan penelitian. Dalam hal ini belum banyak penelitian yang dilakukan oleh guru-guru. Untuk GBS, potensi cukup mampu hanya waktu, dana dan sarana kurang menunjang.

j. Profil lulusan PGBS IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Lulusan IKIP yang bekerja di sekolah kami, mayoritas aktif dalam kegiatan kemasyarakatan. Guru-guru lulusan PGBS IKIP UPI BHMN cukup mengabdikan kepada masyarakat contohnya banyak guru-guru yang dipercaya menjadi tokoh masyarakat di tempat mereka berdomisili. Cukup baik respon masyarakat/terutama masyarakat pendidikan dan

masyarakat industri. Untuk GBK, menurut responden cukup baik dan selalu aktif dalam kegiatan sosial di masyarakat. Untuk GBS, pengabdian kepada masyarakat juga sudah banyak dilakukan, hal ini terbukti dengan dipilunya oleh masyarakat sebagai ketua RT, ketua RW atau pengurus DKM dilingkungannya masing-masing. Secara umum kemampuan lulusan dalam pengabdian masyarakat cukup baik.

Hasil Temuan Berdasarkan Angket mengenai Lulusan Program Bidang Studi

Dari temuan penelitian mengenai kondisi existing profil lulusan Program Bidang Study atau mata pelajaran yang tersebar di seluruh kab/kota di Jawa Barat, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

(a) Lulusan PGBS IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas**, dinyatakan oleh sekitar 21% sangat setuju, 64% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	21%
4	9	64%
3	2	14%
2	0	0%
1	0	0%

(b) Lulusan PGBS IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru TK.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon guru TK**, dinyatakan oleh sekitar 7% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 29% menyatakan tidak tahu , dan 14% menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	7%
4	6	43%
3	4	29%
2	2	14%
1	0	0%

(c) Lulusan PGBS lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan Sekolah Menengah

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan Sekolah Menengah**, dinyatakan oleh sekitar 21% sangat setuju, 50% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 29% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	21%
4	7	50%
3	4	29%
2	0	0%
1	0	0%

(d) Lulusan PGBS memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 50% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 29% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	29%
4	6	43%
3	4	29%
2	0	0%
1	0	0%

(e) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 64% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 7% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	29%
4	9	64%
3	1	7%
2	0	0%
1	0	0%

(f) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju, 57% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	29%
4	8	57%
3	2	14%
2	0	0%
1	0	0%

(g) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	6	43%
4	6	43%
3	2	14%
2	0	0%
1	0	0%

(h) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 36% sangat setuju, 43% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 21% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	5	36%
4	6	43%
3	3	21%
2	0	0%
1	0	0%

(i) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 22% sangat setuju, 64% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	22%
4	9	64%
3	2	14%
2	0	0%
1	0	0%

(j) Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru.

Berdasarkan hasil tabulasi data dari angket sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut, ternyata pendapat eksternal UPI terhadap Profil **Lulusan PGBS telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru**, dinyatakan oleh sekitar 22% sangat setuju, 64% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	22%
4	9	64%
3	2	14%
2	0	0%
1	0	0%

10. Lulusan Program Bimbingan Konseling

a. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Cukup baik /baik mereka berusaha berbaur dengan para guru tetap dan berusaha dekat dengan segala pihak staf guru dan tata usaha. Kalau dilihat dari aspek profesionalitas sosial dapat mengaktualisasikan tugas BK dan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dengan cara komunikatif dengan teman maupun para siswa/ cukup baik. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN di lihat dari aspek profesionalitas sosial bagus sehingga dapat memposisikan dirinya di lingkungan sekolah terutama terhadap rekan-rekan guru yang lain. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik tenaga kependidikan serta dengan orang tua/ wali murid. Bervariasi ada yang baik ada yang cukup, di

sekolah kami ada tiga orang, Memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, sesama guru maupun dengan orang tua siswa.

b. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Mereka sangat serius di bidang studynya dan berusaha memahami karakter siswa yang punya masalah dengan sebaik-baiknya. Kalau dilihat dilihat profesionalitas intelektual GBK dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan mengadaptasikan berfikir secara kritis terhadap profesi ke GBK an (Bagus). Aspek prpfesionalitas intelektual lulusan GBK IKIP UPI BHMN, Lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi kependidikan lainnya. Memiliki pemahaman wawasan pelayanan bimbingan yang mendidik dan dialog , serta mampun mengembangkan peerta didik untuk memoptimalkan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara umum , meraka dapat menunjukkan Profesionalitas intelektulitas , mereka dapat menunjukkan peranan serta kompetensi sebagai guru BK.

c. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Mereka sangat serius dan disiplin serta berusaha penampilan sebagai tenaga pengajar yang baik dan memprsktekkkan ilmunya di lapangan dalam hal ini di lingkungan siswa sekolah. Aspek Profesionalitas akademik bagus dapat mengaktualisasikan pengetahuan-pengetahuan yang didapat di UPI terhadap implementasi tugas dilapangan secara teori dan diaplikasikan. Di lihat dari aspek profesionalitas akademik lulusan GBK IKIP-UPI BHMN sama dengan lulusan perguruan tinggi kependidikan lainnya walaupun ada bebrapa yang menonjol. Menguasai materi layanan bimbingan dan

konseling bagi peserta didik serta memahami konsep dasar dan metode layanan bimbingan. Cukup baik, mereka dapat mengenal dan memahami fungsi dan program bimbingan konseling.

d. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Secara sepintas kepribadian mereka cukup baik?tata krama dan etika, serta pribadinya baik, selama ini tidak ada Cerita yang tidak baik. Dapat melihat dari segi penampilan perilaku, etika, percaya diri terhadap kepribadian profesi guru merasa bangga menjadi guru BK yang baik profil guru BK cukup baik. Kepribadian lulusan GBK IKIP-UPI BHMN Cukup baik sehingga dapat menjadi contoh bagi guru-guru yang lain dan dapat membimbing siswa-siswinya untuk membentuk kepribadian yang lebih baik. Memiliki sikap keteladanan bagi peserta didik, Memiliki sikap yang arif dan bijaksana, Mampu meningkatkan kemampuan/kualitas diri/pribadi. Dapat menunjukkan pribadi yang baik, dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana, disiplin dan tanggung jawab.

e. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Profil yang dapat kita rekam ada yang cukup kreatif dan ingin menerapkan inovasi-inovasi baru. Hasil mereka study di universitas pada siswa. Sangat mendukung terhadap tugas di sekolah dan antusias memiliki komitmen yang tinggi sehingga pelaksanaan tugas dilapangan berhasil sehingga kreativitasnya baik. Aspek kreativitas dan inovasi lulusan GBK IKIP -BHMN, sangat baik di lihat dari banyaknya siswa yang merasa membentuk guru konseling sebagai partner dalam mendiskusikan permasalahan yang di hadapi yang berhubungan dengan kegiatan belajar, sehingga guru konseling tidak identik dengan "Siswa yang bermasalah". Mampu merancang program layanan bimbingan dan Konseling.

Melaksanakan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan situasi dan kondisi siswa. Bervariasi ada yang baik ,ada yang cukup. Secara umum dapat mengelola interaksi dan mengembangkan strategi dalam memberikan pelayanan untuk menggali informasi dari klien.

f. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Bagaimanapun loyalitas mereka cukup tinggi sesuai tugasnya dan terkesan sangat serius. Sangat loyalitas karena guru BK termasuk guru yang punya etika prestasi, dedikasi, loyalitas dan terpuji (tidak tercela). Guru-guru lulusan GBK IKIP UPI BHMN mempunyai aspek Loyalitas yang baik, baik itu terhadap pekerjaan atasan, sesama rekan guru maupun terhadap murid. Dapat melaksanakan tugas secara tuntas. Dapat mengikuti acara resmi yang di selenggarakan oleh sekolah. Dapat menyampaikan laporan kepada atasan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu. Secara umum loyalitasnya bagus dan berdedikasi baik disiplin serta dapat melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.

g. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Sangat baik, baik sesuai bidang studinya kerjasama dengan guru tetap dan kepala sekolah dan di konsultasikan pada semua pihak di sekolah. Aspek kerjasama sangat tinggi karena punya prinsip dalam satu sekolah atau lembaga tanpa adanya kerja sama (Kebersamaan) yang baik tak mungkin berhasil harus kompak. Guru lulusan GBK IKIP-UPI BHMN dapat membina kerjasama yang baik dengan kepala sekolah, sesama guru dan karyawan , komite sekolah maupun dengan murid-murid sehingga dapat menciptakan suasana sekolah yang harmonis dan kondusif. Dapat bekerjasama dengan wali kelas. Dapat bekerjasama dengan Pembina/wakil kepala sekolah urusan/bidang kesiswaan. Dapat bekerjasama dengan orang tua murid. Dapat bekerjasama dengan atasan

h. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek keterampilan dasar mengajar selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Profil guru baik keterampilan dasar mengajar cukup walaupun mereka masih ada yang laku dengan pengalaman pertama mereka dengan siswa-siswa yang perlu di konseling dan di beri pengarahan-pengarahan sesuai dengan Ilmu di universitasnya. Memiliki keterampilan dasar mengajar yang sesuai dengan keahliannya sehingga sekolah berhasil memiliki model pembelajaran yang sesuai dengan bahan Ajaran yang baik. Keterampilan dasar mengajar lulusan GBK IKIP UPI BHMN di lingkungan sekolah sangat baik terbukti dari mambainya kepribadian siswa - siswi setelah mendapat bimbingan dan pengajaran. Menguasai keterampilan dasar dan metode dalam layanan dan bimbingan konseling.

i. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai guru selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Sepengamatan kami cukup baik segala masalah yang ada di catat dan dicermati serta dikembangkan sebagai bahan laporan/penelitian sesuai dengan tugas mereka. Masih kurang karena kemampuannya belum optimal dan kurang ada Bimbingan untuk membuat penelitian masih kurang melaksanakan penelitian. Kemampuan penelitian dan pengembangan tugas dari guru-guru lulusan GBK IKIP UPI BHMN masih kurang dan berkesan monoton walaupun ada beberapa guru yang rajin melakukan penelitian dan pengembangan diri. Dalam hal kemampuan penelitian dan pengembangan masih perlu mendapatkan bimbingan dan pembinaan, karena masih kurang produktif. Bervariasi ada yang baik, ada yang cukup. Dapat menggali informasi dan menafsirkan hasil-hasil penelitian dan jika ada kegiatan seminar /penataran guru BK selalu menginformasikan kepada sekolah agar diikutsertakan.

j. Profil lulusan GBK IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Sangat baik. Belum kelihatan secara signifikan karena kurang peduli kepada masyarakat namun mereka berusaha bersosialisasi dengan masyarakat. Guru-guru lulusan GBK IKIP UPI BHMN pengabdian terhadap masyarakat sangat bagus, mereka dijadikan panutan dan dipercaya menjadi tokoh masyarakat di lingkungannya. Dalam pengabdian Masyarakat kepartisipan dalam membimbing siswa untuk bakti sosial termasuk mengkoordinasikan sumbangan mmusibah gempa. Cukup baik, mereka dapat berperan dalam masyarakat sebagai warga negara.

Analisis Temuan Berdasarkan Angket Mengenai Lulusan Program Bimbingan Konseling

Analisis kondisi existing terhadap para alumni khususnya lulusan dari program Bimbingan konseling, telah dipotret pada beberapa kab/kota dan data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel-tabel berikut berdasarkan atas indikator profil alumni yang digali.

(a) Lulusan GBK IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas**, dinyatakan oleh sekitar 27% sangat setuju, 67% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 6% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	27%
4	10	67%
3	1	6%
2	0	0%
1	0	0%

(b) Lulusan GBK IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon konselor.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK pencetak calon konselor**, dinyatakan oleh sekitar 40% sangat setuju, 27% menyatakan Setuju dan sisanya sebesar 27% menyatakan tidak tahu dan 6 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	6	40%
4	4	27%
3	4	27%
2	1	6%
1	0	0%

(c) Lulusan GBK lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan Sekolah Menengah

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan

alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan Sekolah Menengah**, dinyatakan oleh sekitar 33% sangat setuju, 63% menyatakan Setuju dan sisanya 6 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	5	33%
4	9	60%
3	0	0%
2	1	7%
1	0	0%

(d) Lulusan GBK memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun sebagai konselor.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun sebagai konselor**, dinyatakan oleh sekitar 33% sangat setuju, 47% menyatakan Setuju dan sisanya 20 % menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	5	33%
4	7	47%
3	3	20%
2	0	0%
1	0	0%

(e) **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai konselor.**

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai konselor**, dinyatakan oleh sekitar 40% sangat setuju, 53% menyatakan Setuju, dan sebagian kecil menyatakan tidak setuju yaitu sekitar 7%.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	6	40%
4	8	53%
3	0	0%
2	0	0%
1	1	7%

(f) **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai konselor.**

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai konselor**, dinyatakan oleh sekitar 33% sangat setuju dan sisanya 67% menyatakan Setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	5	33%
4	10	67%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(g) Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga konselor.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga konselor**, dinyatakan oleh sekitar 47% sangat setuju dan sisanya 53% menyatakan Setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	7	47%
4	8	53%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(h) Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka

pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 33% sangat setuju dan sisanya 67% menyatakan Setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	5	33%
4	10	67%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

(i) **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya sebagai guru.**

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya sebagai guru**, dinyatakan oleh sekitar 27% sangat setuju dan sisanya 67% menyatakan Setuju, serta 6% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	27%
4	10	67%
3	1	6%
2	0	0%
1	0	0%

(j) Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru BK.

Dari hasil temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP hingga UPI untuk guru bimbingan Konseling, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan GBK telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama menjadi guru**, dinyatakan oleh sekitar 27% sangat setuju dan sisanya 67% menyatakan Setuju, serta 6% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	4	27%
4	10	67%
3	1	6%
2	0	0%
1	0	0%

11. Lulusan Program Tenaga Kependidikan

a. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Dari temuan sumber data eksternal yang terdiri atas kepala sekolah, Pengawas, Kepala PGRI tingkat Kab/kota yang menjadi cluster penelitian ini serta dari Bappeda bidang sosbud, menunjukkan ternyata lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga, jika dibanding dengan lulusan FKIP, swasta, jelas lulusan tenaga kependidikan IKIP-UPI memiliki kualitas yang lebih, Dilihat dari aspek profesionalitas sosial, lebih mampu memberikan

layanan yang lebih baik. Secara profesional dalam profesi mengajarnya juga cukup baik, demikian juga dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, partisipasi di masyarakat sekolah dan luar sekolah juga menunjukkan cukup berprestasi selama ini.

b. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas intelektual selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, pendapatnya terhadap Profil Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama bertugas ditempat kerjanya, dinyatakan cukup tinggi. Dari temuan ini maka dapat dijelaskan bahwa tenaga kependidikan yang diluluskan oleh IKIP maupun periode UPI cukup mampu untuk bersaing secara profesional dengan mengedepankan kompetensi yang dimiliki.

c. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Temuan dari lapangan menunjukkan bahwa profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesionalitas Akademik selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga ternyata cukup mampu bersaing dengan lulusan LPTK atau dengan pegawai lainnya secara sehat. Menurut pendapat sumber data eksternal kebanyakan menjelaskan bahwa aspek profesionalitas akademiknya lulusan IKIP dan UPI ini cukup berkualitas dan mampu mengimplementasikan dalam lingkup tugas yang diterimanya baik di lingkungan kantor, maupun ketika mereka bertugas dan bersosialisasi

dengan masyarakat luas. Artinya bahwa selama ini lulusan IKIP dan UPI ini selalu inovatif dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan lembaga atau kantor di mana ia bertugas, sudah barang tentu kelihatannya mereka menggunakan keilmuan yang memadai.

d. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kepribadian selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Temuan selanjutnya mengenai profil lulusan yang berhubungan dengan masalah kepribadian maka selama ini Profil lulusan IKIP UPI lebih agamis, dan dapat dijadikan salah satu ciri kepribadiannya dalam melaksanakan tugas. Sebagai contoh aspek kemandirian, jujur, disiplin, disenangi oleh sejawat maupun menjadi andalan bagi atasan merupakan fenomena yang sering banyak dijumpai selama ini. Dengan demikian lulusan UPI yang bekerja seperti di Kantor Dinas Pendidikan, Di Persekolahan, Kurus, Diklat, bahkan di bagian-bagian kepegawaian, keuangan, Humas, maupun Kurikulum Program kerja lainnya menunjukkan mereka cukup mampu berkompetisi dengan lulusan LPTK lainnya atau bahkan dengan universitas di luar UPI.

e. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Temuan dari sumber data eksternal menunjukkan bahwa Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga ternyata jika dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi negeri lainnya (ITB dan UNPAD), aspek kreativitas dan inovasi lulusan tenaga kependidikan IKIP/UPI kurang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa lulusan IKIP atau UPI untuk aspek kreativitas dan inovatif

masih perlu diperbaiki dan memungkinkan masih harus dikondisikan dalam suasana yang kompetitif, sehingga potensi dan kemampuannya akan tertantang untuk bisa menyesuaikan atau berprestasi diantara sejawat dimana ia bertugas.

f. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga

Temuan mengenai kondisi profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek Loyalitas selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga dewasa ini baik pada periode IKIP hingga UPI sekarang menunjukkan suatu perkembangan yang cukup baik, misalnya dapat ditunjukkan bahwa loyalitas selama bertugas cukup tinggi, apalagi jika dibandingkan dengan lulusan PT Lainnya (baik negeri maupun swasta), baik di bidang pendidikan maupun sosial, mereka dapat meraih simpatikan dan dukungan dari pihak tertentu. Hal ini dikarenakan mereka terus berusaha tanpa panting menyerah dan mampu mensejajarkan kemampuannya dengan pegawai lainnya yang berasal dari pendidikan yang berbeda pula. Namun salah satu prestasi yang menjadi keunggulannya adalah masalah ketaatan, disiplin, loyalitas.

g. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kerjasama selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.

Aspek kerjasama dalam melaksanakan tugas cukup baik profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek profesi tenaga Pustakawan, laboran, Administrasi, dan Teknisi selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga. Disisi lain ada yang menyatakan bahwa hal itu sudah cukup Baik.

- h. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai tenaga kependidikan selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga.**

Temuan mengenai kondisi profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek kemampuan penelitian dan pengembangan tugasnya sebagai tenaga kependidikan selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga kelihatannya Cukup baik. Sebagaimana jika dilihat dari kemampuan mengembangkan diri sendiri bahkan unit kerja dimana ia bertugas, lulusan IKIP hingga UPI ini cukup mampu untuk menyesuaikan, mengajukan gagasan baru berkenaan dengan kemajuan lingkungan kerjanya. Dengan demikian temuan dapat menjelaskan betapa sehatnya dan unggulnya para pegawai tenaga kependidikan selama ini.

- i. Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga**

Temuan dari sumber data eksternal mengenai kondisi existing yang berkenaan dengan Profil lulusan Tenaga Kependidikan IKIP-UPI BHMN, jika dilihat dari aspek pengabdian kepada masyarakat selama bertugas di lingkungan sekolah/lembaga ternyata selama ini dapat dikatakan sangat baik, bahkan lulusan IKIP/UPI mampu menjadi andalan masyarakat untuk kegiatan kemasyarakatan di lingkungan mereka berada. Fenomena ini menjadi cerminan bahwa selama ini aspek pengabdian yang ditunjukkan oleh pegawai tenaga kependidikan dari IKIP maupun UPI masih bisa diandalkan untuk bergabung dan bersama-sama meningkatkan kualitas sebuah lembaga, khususnya lembaga pendidikan.

Analisis Temuan Berdasarkan Angket mengenai Lulusan Tenaga Kependidikan

Sebagaimana yang telah dilakukan pada indikator sebelumnya bahwa upaya mendeskripsikan profil lulusan IKIP hingga periode UPI BHMN telah dilakukan pada beberapa kajian keterpakaian. Artinya profil alumni UPI yang khusus dicetak untuk tenaga kependidikan, maka dewasa ini digali mengenai informasinya. Tentunya sumber data yang digunakan berada di luar UPI atau pihak-pihak eksternal UPI yang terdiri atas lembaga persekolahan dan non persekolahan, lembaga pendidikan dan pusdiklat ataupun lembaga swasta lainnya yang telah memanfaatkan alumni IKIP- UPI. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel-tabel sebagai berikut.

(a) **Lulusan** Tenaga Kependidikan IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan** Tenaga Kependidikan IKIP hingga UPI-BHMN semakin berkualitas, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju dan sisanya 33% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	2	33%
3	1	17%
2	0	0%
1	0	0%

(b) Lulusan Tenaga Kependidikan IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK yang ada di Jawa Barat.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan IKIP hingga UPI-BHMN paling banyak diantara LPTK yang ada di Jawa Barat**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju; 17% menyatakan Setuju, serta 33% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	1	17%
3	2	33%
2	0	0%
1	0	0%

(c) Lulusan Tenaga Kependidikan lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan maupun non pendidikan.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan lebih banyak bekerja di lingkungan pendidikan maupun non pendidikan**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju; 17% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu serta 16 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	1	17%
3	1	17%
2	1	16%
1	0	0%

(d) Lulusan Tenaga Kependidikan memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari tahun ke tahun**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju; 17% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu serta 16 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	1	17%
3	1	17%
2	1	16%
1	0	0%

(e) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan tugasnya selama ini.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan memiliki kemampuan profesionalitas tinggi dari**

tahun ke tahun, dinyatakan oleh sekitar 17% sangat setuju; 50% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu serta 16 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	17%
4	3	50%
3	1	17%
2	1	16%
1	0	0%

(f) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya selama ini.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional keilmuan dalam melaksanakan tugasnya selama ini**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju; 17% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu serta 16 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	1	17%
3	1	17%
2	1	17%
1	0	0%

(g) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya selama ini.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional kepribadian dalam melaksanakan tugasnya selama ini**, dinyatakan oleh sekitar 50% sangat setuju; 17% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu serta 16 % menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	3	50%
4	1	17%
3	1	17%
2	1	16%
1	0	0%

(h) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya selama ini.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya**, dinyatakan oleh sekitar 17% sangat setuju; 66% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak tahu.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	1	17%
4	4	66%
3	1	17%
2	0	0%
1	0	0%

(i) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional inovatif selama melaksanakan tugasnya.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam bidang kehidupan sosial melaksanakan tugasnya**, dinyatakan oleh 66% menyatakan setuju, 17% menyatakan tidak tahu dan 17% lagi menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	0	0%
4	4	66%
3	1	17%
2	1	17%
1	0	0%

(j) Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama bertugas ditempat kerjanya.

Dari temuan data yang telah ditabulasikan pada tabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini, ternyata pendapat eksternal UPI yang terdiri atas lembaga pendidikan yang telah memanfaatkan alumni IKIP atau

UPI, maka pendapatnya terhadap Profil **Lulusan Tenaga Kependidikan telah mampu menunjukkan profesional dalam melaksanakan pengabdian masyarakat selama bertugas ditempat kerjanya**, dinyatakan oleh sekitar 33% sangat setuju; 50% menyatakan Setuju, serta 17% menyatakan tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Jumlah Pemilih	Prosentase Pendapat
5	2	33%
4	3	50%
3	0	0%
2	1	17%
1	0	0%

B. Pembahasan

Berdasarkan atas hasil penelitian baik di lingkungan internal maupun eksternal UPI mengenai upaya penggalian kondisi existing mengenai perkembangan IKIP hingga masa UPI BHMN ini, maka berikut dapat dijabarkan mengenai berbaai fokus penting dalam study ini, khususnya berkenaan dengan beberapa kajian sebagai berikut.

1. Pendapat masyarakat tentang kelembagaan pendidikan yang diselenggarakan IKIP/UPI

Dari temuan penelitian baik yang dianalisis berdasarkan atas data kualitatif form isian maupun dari angket, maka pembahasan untuk indikator yang menjadi parameter dari kondisi existing kelembagaan pendidikan yang diselenggaraan oleh IKIP/UPI dapat dilihat dari komponen di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

a. Layanan Kurikulum & Akademik

Temuan mengenai layanan kurikulum dan akademik ini ternyata masih perlu dilengkapi dengan kesiapan sarana prasarana, kemudian dari struktur kurikulum ternyata masih belum banyak perubahan bahkan cenderung kehilangan ciri khas keguruannya. Struktur kurikulum antar prodi yang serumpun perlu dirumuskan secara bersama dan memiliki kejelasan dari sasaran output kurikulum masing-masing. Artinya bahwa standar kompetensi setiap prodi harus cermat dan dirumuskan dalam struktur kurikulumnya dengan jelas. Dari pendapat internal UPI untuk aspek kurikulum ini ada 60% menyatakan bahwa kurikulum sudah memenuhi harapan namun ada 40% yang menyatakan tidak jelas/ tidak tahu.

Jika dilihat dari aspek kontrak belajar yang dimulai dari mahasiswa mengambil sejumlah mata kuliah, hal ini sudah cukup sistematis dengan adanya dukungan alat dan operator yang ada di direktorat akademik, namun demikian dalam prakteknya masih ada human error. Sedangkan kontrak belajar dalam kaitannya dengan PBM di kelas menunjukkan bahwa para dosen masih menerapkan pendekatan tradisional dengan cara menawarkan kepada mahasiswanya. Mengenai kontrak belajar ini baru ada 60% menyatakan telah memuaskan semua pihak dan 40% menyatakan tidak tahu. Pada dasarnya hal ini justru dosen harus sudah menerapkan sistem otomatis dalam melaksanakan PBM dengan ketetapan pendekatan dan metode sebagaimana yang sudah dirumuskan dalam silabus dan SAP yang secara digital hal ini harus difasilitasi (silabus dan SAP Online). Dalam prakteknya hal ini masih mengalami kendala teknis.

Dampak dari kontrak belajar dan sistem akademik ini dapat dengan jelas banyak ditemukan ketika perkuliahan berlangsung, ternyata masih banyak dosen yang bentrok jadwal, ruangan tidak ada, juga mahasiswa yang keliru mengontrak nama matakuliah, kode mata kuliah dan dosen. Artinya sistem digital atau redesign perencanaan kontrak belajar ini masih

perlu ditingkatkan bagi UPI yang kedepan mengharapkan mampu menyelenggarakan pendidikan profesi keguruan. Temuan pendapat internal UPI ada sekitar 60% menyatakan setuju dan 40% menyatakan tidak tahu mengenai inovasi standar kompetensi prodi yang ada di UPI. Sedangkan untuk sistem penjadwalan perkuliahan hanya ada 60% yang menyatakan lancar, dan 40% menyatakan tidak ada perubahan.

Dari sistem evaluasi pembelajaran, menunjukkan sudah lebih baik namun masih ada unsur subjektivitas dari dosen dalam pelaksanaan dan pemberian hasil evaluasi kepada mahasiswanya. Demikian juga dilihat dari proses pembelajaran praktikum ternyata masih perlu diperbaiki baik ketersediaan sarana, sistem penjadwalan maupun manajemen pemeliharannya. Dari pendapat internal UPI untuk siste evaluasi ini ternyata 100% merasa tidak tahu atau tidak ada perubahan sejak UPI masa IKIP dulu dalam melaksanakan sistem Evaluasi artinya aspek subjektivitas masih terus ada, dan sistem serta prosedur UTS, UAS, dan tugas-tugas makalah yang sifatnya kognitif masih banyak dilakukan hingga menjadi UPI.

Dari sistem praktikum yang dikembangkan ternyata secara internal atau pendapat internal UPI menyatakan tidak ada perubahan, dan bahkan menyatakan tidak setuju jika selama UPI telah mampu mengembangkan dan menyediakan sistem praktikum secara baik untuk semua mata kuliah dan semua program studi.

b. Kemahasiswaan

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator kehamasiswaan yang menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan pendidikan keguruan sejak jamannya IKIP hingga UPI masih belum ada perubahan. Kecenderungan yang ada pelayanan bakat, minat dan kesejahteraan mahasiswa kurang dan terlambat untuk diperhatikan. Dari pendapat internal UPI hanya 50% yang menyatakan setuju bahwa bidang

kemahasiswaan ini sudah memenuhi harapan dan 50% lagi tidak jelas. Namun secara kuantitas untuk jumlah mahasiswa ini selalu bertambah tiap tahunnya, akan tetapi pemetaan dari setiap prodi tidak merata bahkan ada sekitar 50% menyatakan tidak setuju jika selama ini jumlah mahasiswa tiap prodi selalu sama, artinya ini mengindikasikan kepada aspek marketable tidaknya suatu program studi.

Untuk lama waktu belajar di UPI dari jaman IKIP hingga UPI masih belum ada perubahan, dan yang lulus dengan predikat cumlaude jumlahnya masih perlu ditingkatkan, demikian juga dengan keterwakilan daerah asal mahasiswa harus dipertahankan, yaitu harus mampu mewakili daerah perkotaan, pinggiran dan pedesaan. Sedangkan untuk jumlah mahasiswa yang DO harus segera ditekan. Jumlah layanan akademik, UKM masih perlu diperbaiki, juga masalah kesejahteraan mahasiswa tidak jelas.

c. Ketenagaan

Mulai dari perencanaan, implementasi pemanfaatan, supervisi, pengembangan kapasitas, serta sistem karier dan upaya pengembangan potensi selama ini masih belum jelas. Baru mengenai DP4 juga semakin tidak jelas dalam aspek waktu dan prosedurnya yang masih berlaku unsur KKN dan subjektivitas baik dari level prodi maupun fakultas, dan bahan Universitas. Rasio pekerjaan dan jumlah direktorat terlalu banyak dan tidak efektif dalam memanfaatkan ketenagaan dan banyak menyedot biaya. Tugas pokok pejabat dan dosen masih belum ketat pemantauannya, AD ART belum sesuai dan tidak jelas, penempatan SDM yang berkualitas masih belum jelas dan jabatan masih bersifat KKN. Khususnya mengenai UPI BHMN tidak jelas dalam pemberdayaan SDM-nya. Smuanya menyangkut kebijakan yang perlu diperbaiki dan diperjelas-dipertegas serta bersih dalam pelaksanaannya.

d. Sarana dan Prasarana

Dari hasil temuan penelitian untuk sarana-prasarana ini sudah mulai membaik, yang ditandai dengan analisis kebutuhan sesuai prosedur dan tupoksi sub unit pelaksanaannya. Perencanaan dan implementasi pemeliharaan masih perlu diperbaiki dan nyaris selama ini tidak jelas. Harapan pihak internal manajemen IKIP hingga UPI dan kedepan masih perlu dibenahi, karena ada pihak-pihak yang masih menyatakan bahwa manajemen sarana-prasarana ini belum jelas. Demikian juga dilihat dari rasio sarana dengan pengguna belum benar, dan masih diperlukan sistem pemetaan kebutuhan sarana agar pengguna terpenuhi. Sebetulnya untuk kebijakan dalam manajemen sarana-prasarana ini telah ada namun tidak jelas dan tidak transparan dalam implementasinya. Intinya semua kebijakan yang menyangkut sarana-prasarana ini harus diperbaiki dan ditransferansikan implementasinya.

e. Pembiayaan

Sistem Pembiayaan ini sudah mulai jelas dengan adanya prosedur pengajuan RKAT mulai pada level Program Studi setiap tahunnya. Namun pada beberapa temuan pembiayaan honor dosen belum merata khususnya yang kelebihan jam mengajar. Sistem pengontrolan sudah mulai membaik dengan adanya rapat laporan penyerapan oleh tiap kaprodi. Sedangkan untuk pembiayaan penelitian, pengelolaan sudah mulai membaik dan pendekatannya personal oleh level dosen/peneliti dengan LPPM. Adapun anggaran untuk tiap prodi masih perlu ditingkatkan, terutama masalah biaya investasi, yang sudah jelas selama ini baru anggaran biaya operasional program saja. Mengenai segala bentuk kebijakan dalam aspek pembiayaan ini masih memerlukan keterbukaan dan kejelasan dalam penerapannya.

f. Kerjasama Kelembagaan dengan Masyarakat

Kajian terhadap kerjasama ini sudah cukup baik, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, monitoring kegiatan kerjasama sudah cukup jelas. Namun ada yang masih perlu diperbaiki yaitu mengenai evaluasi hasil kerjasama. Semua kebijakan yang mengatur tentang sistem kerjasama UPI dengan lembaga lain ini harus disosialisasikan kepada semua pihak. Sebagaimana temuan internal di lingkungan UPI bahwa sekitar 75% menyatakan bahwa sistem kerjasama kelembagaan UPI sudah mulai berkembang, demikian juga dengan target capaian lembaga yang sudah bisa diajak kerjasama dinyatakan oleh 75% sudah berhasil. Prosedur dan sistem kerjasama yang telah dilakukan dinyatakan oleh 75% internal UPI ternyata sudah berkembang cukup banyak, sekitar 25% menyatakan sangat setuju, 25% lagi setuju. Namun jika dilihat dari sistem kerjasama yang dilakukan selama ini bahwa tidak setiap lembaga menawarkan kerjasama ke UPI, melainkan UPI yang harus proaktif sehingga mampu memahami dan mengetahui pola dan prosedur kerjasama lembaga-lembaga tertentu yang dapat diajak kerjasama dengan UPI.

2. Persepsi pengguna lulusan IKIP (stakeholders) terhadap kinerja lulusan IKIP/UPI di lingkungan pekerjaan.

Pembahasan untuk persepsi ini tim peneliti analisis berdasarkan atas indikator-indikator sebagai berikut.

a. Lulusan program PGTK;

Temuan penelitian untuk lulusan program studi yang teruji berdasarkan pendapat para pengguna lulusan PGTK UPI ini ternyata cukup baik, baik dilihat dari profesionalitas pekerjaannya, sosial, kepribadian, akademik, kreativitas maupun kerjasamanya baik di dalam lingkungan pendidikan (sekolah) maupun di masyarakat. Dilihat dari uji pendapat sekitar 25% sangat setuju dan 75% setuju. Dilihat dari aspek kuantitas lulusan dan

yang paling banyak menjadi PNS serta memiliki tingkat profesional yang tinggi khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik, serta dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat. Jika UPI akan mempertahankan dan meningkatkan sistem penyelenggaraan program pendidikan PGTK yang sekarang ini menjadi program PAUD dengan payung Jurusan Pedagogi maka hal ini cukup berpeluang menjadi rujukan dalam penyelenggaraan PPG untuk guru TK atau PAUD.

b. Lulusan program PGSD

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa lulusan PGSD IKIP hingga menjadi UPI ternyata di lapangan menunjukkan kapabilitas yang baik, hal itu terlihat dari profesionalitas sosial, kepribadian, akademik, pelaksanaan tugas mengajar, kreativitas dan inovatif, loyalitas dan kerjasama, pengembangan tugas mengajarnya, serta pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan atas uji pendapat terhadap kualitas lulusan PGSD IKIP-UPI ini menunjukkan bahwa 57% menyatakan setuju jika lulusan UPI semakin berkualitas, demikian juga dari aspek kuantitas yang menjadi guru sekitar 43% sangat setuju dan 43% setuju, dan lulusan PGSD banyak terserap di lingkungan pendidikan dan dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju dan 47% setuju. Demikian juga untuk tingkat profesionalitas ternyata cukup tinggi yang dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju dan 43% setuju, hal juga dicapai ketika mereka mampu menunjukkan profesional di bidang keilmuannya. Secara lebih mendalam bahwa lulusan PGSD baik dari profesionalitas keilmuan, sosial, kepribadian, kreativitas, dan kerjasama serta pengabdian pada masyarakat cenderung memperoleh dukungan pendapat dari masyarakat pengguna sekitar 43% yang banyak menyatakan sangat setuju dan setuju.

c. Lulusan program Guru Bidang Studi

Sebagaimana temuan mengenai kualitas lulusan PGSD maka lulusan program Guru Bidang Studi ini juga menunjukkan kondisi yang cukup baik. Dilihat dari indikator profesionalitas sosial, kepribadian, keilmuan, akademik, dan pengabdian, kreativitas, loyalitas, inovatif. Ketaatan atau konsistensi selama melaksanakan tugasnya, kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan sejawat maupun dengan atas dan masyarakat cukup baik. Dilihat dari keterampilan dasar mengajar, dan kemampuan dalam penelitian dan pengembangan atas tugas-tugasnya ternyata cukup baik.

Dari hasil uji pendapat menunjukkan bahwa kualitas lulusan PGSD IKIP-UPI ini lebih baik, namun untuk kesempatannya menjadi PNS masih perlu ditingkatkan, sedangkan untuk uji pendapat mengenai tingkat profesionalitas keilmuan, kepribadian, sosial, inovasi, dan pengabdian cukup memperoleh prosentase pendapat yang kebanyakan sangat setuju dan setuju dengan kondisi tersebut. Hal ini dinyatakan oleh pihak eksternal UPI atau dalam hal ini masyarakat pendidikan dan lembaga sekolah lainnya.

d. Lulusan program Guru Bimbingan Konseling

Temuan penelitian menunjukkan bahwa mereka cukup profesional secara sosial, intelektual, akademik, kepribadian, kreativitas, inovasi, loyalitas pada lembaga, tingkat kerjasama cukup baik. Jika dilihat dari segi kemampuan dasar mengajar, selama ditugaskan ternyata lulusan guru BK ini cukup mampu mengajar dengan baik. Namun dari segi kemampuan penelitian guru BK ini masih perlu ditingkatkan. Kemampuan dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat cukup baik.

Dari uji pendapat terhadap lulusan guru BK ini menunjukkan bahwa prosentase pendapat yang menyatakan setuju bahwa tingkat profesionalitas guru BK ternyata terus meningkat, dan jumlahnya juga terus bertambah ternyata prosentasenya tinggi. Namun untuk aspek keterserapan lulusan guru BK IKIP-UPI ini masih perlu ditingkatkan. Adapun untuk kemampuan profesional ternyata cukup tinggi prosentase pendapat yang menyatakan

setujunya. Demikian juga dengan prosentase profesional keilmuan, sosial, kepribadian, inovatif dan pengabdianya kepada masyarakat ternyata memperoleh prosentase jawaban setuju dan sangat setuju dalam jumlah yang cukup tinggi.

e. Lulusan program Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa lulusan Program Tenaga Kependidikan jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial, keilmuan, akademik, dan kepribadian ketika melaksanakan tugasnya ternyata menunjukkan kondisi yang cukup baik. Namun ada temuan menarik bahwa jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi ternyata lulusan program tenaga kependidikan ini kurang memadai, artinya masih kalah oleh lulusan dari yang lain. Tingkat loyalitas dan kerjasama, kemampuan dalam penelitian dan pengembangan, serta pengabdianya kepada masyarakat selama ini cukup baik jika dibandingkan dengan lulusan universitas lainnya. Sebagaimana hasil uji pendapat dari masyarakat eksternal UPI mengenai lulusan program tenaga kependidikan ini ternyata memperoleh prosentase yang cukup tinggi jika dilihat dari aspek kualitas, kuantitas. Namun lulusan yang bekerja di lingkungan non kependidikan masih perlu ditingkatkan kualifikasi dan profesionalitasnya, hal ini juga berlaku untuk kemampuannya dalam persaingan dibidang profesionalitas di lingkungan pekerjaan non kependidikan. Hal lain yang masih perlu ditingkatkan adalah tingkat profesionalitas dari tahun ketahunnya perlu ditingkatkan, demikian juga dengan masalah keilmuan dan kepribadiannya perlu diperbaiki. Adapun untuk profesional dalam hal pengabdianya kepada masyarakat selama ini harus ditingkatkan.

Berdasarkan atas tahapan penelitian yang hingga saat ini masih berada pada tahapan analisis kondisi *existing study* terhadap kelembagaan IKIP hingga UPI BHMN, maka pembahasan ini baru difokuskan kepada 2 (dua) fokus

permasalahan dan tujuan penelitian yaitu lebih cenderung memotret kondisi dari beberapa aspek yang berkenaan dengan keadaan UPI baik yang digali secara internal di lingkungan UPI, maupun yang digali dari pihak eksternal atau masyarakat pendidikan yaitu di luar UPI. Maka telaah atau kajian selanjutnya sangat diperlukan guna memperoleh kejelasan dan upaya menemukan model-model penyelenggaraan pendidikan yang dibutuhkan dan telah didesain oleh UPI khususnya dalam mengembangkan model pembelajaran Profesi Pendidikan Guru (PPG), atau SPPG (Sekolah Pendidikan Profesi Guru).

3. Grand Disign Model PPG di LPTK UPI

Dari temuan penelitian yang berpijak pada temuan mengenai kondisi yang dimiliki dan yang telah terjadi di lingkungan UPI serta kondisi dan persepsi yang terjadi di luar UPI, maka tim peneliti selanjutnya akan menampatkan temuan ini menjadi salah satu input dalam memperkuat suatu bentuk grand disain dari sebuah penyelenggaraan sistem pendidikan tenaga kependidikan di lingkungan LPTK UPI yang berlandaskan pada suatu Kerangka Konsep Pendidikan Guru dan Tenaga Kependidikan Non Guru. Adapun *grand design* ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

A. Pendahuluan

Kompetensi guru, dan artinya juga pendidik secara umum, menurut UU No. 14/2005 dan juga PP 19/2005 adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal mendasar yang muncul dari struktur kompetensi ini adalah terjadinya fragmentasi kompetensi guru, karena keempat kompetensi yang disebutkan tidak menggambarkan sosok utuh kompetensi guru. Pemilahan kompetensi pedagogik dengan kompetensi profesional mengandung arti bahwa pemahaman dan kemampuan pedagogik calon guru terlepas dari kemampuan memahami dan menguasai bidang studi yang akan diajarkan, dan sebaliknya pemahaman dan penguasaan bidang studi terlepas dari pemahaman dan

kemampuan pedagogis. Padahal, bagi seorang calon guru pemahaman dan penguasaan penyelenggaraan pembelajaran harus merupakan integrasi antara penguasaan pedagogik dan bidang studi, sebagai landasan keilmuan yang menjadi dasar bagi praktek pendidikan (*the scientific basis of the art*). Persoalan yang muncul dari kompetensi kepribadian dan sosial, ialah bahwa kedua kompetensi ini sulit diturunkan ke dalam mata kuliah dan bahkan tidak relevan sebagai sebuah struktur kurikulum. Kepribadian bukanlah yang terbentuk sesaat, melainkan akumulasi dari sebuah proses yang cukup panjang, dan oleh karena itu kompetensi kepribadian tidak mungkin terlepas dan terfragmentasi dari perjalanan hidup seseorang. Demikian pula halnya dengan kompetensi sosial yang secara kontekstual akan menjadi amat unik karena terkait dengan proses pembelajaran, yang menghendaki guru melakukan *adjustment* atau *fine tuning* sepanjang episode pembelajaran berlangsung, di dalam mengembangkan ragam potensi peserta didik melalui penciptaan hubungan transaksional dialogis antara pendidik dan peserta didik. Ini berarti bahwa kompetensi sosial tidak bisa menjadi kompetensi tersendiri yang terfragmentasi atau terisolasi dari kompetensi lainnya, apalagi diajarkan sebagai mata kuliah. Dapat ditegaskan bahwa struktur kompetensi guru yang dirumuskan dalam UU.No.14/2005 tidak dapat secara langsung dijadikan dasar sebagai pengembangan kurikulum pendidikan tenaga kependidikan, dan perlu ada rumusan untuk "menjembatani" kerangka pikir yang terfragmentasi menjadi kerangka pikir utuh tentang kompetensi guru/pendidik.

Di samping itu, pendidikan Tenaga Kependidikan, yang berlangsung di Indonesia pada saat ini adalah terutama pendidikan guru model konkuren, yaitu para calon guru dididik untuk menjadi guru sejak mereka masuk lembaga pendidikan tenaga kependidikan dan setelah selesai menempuh program dimaksud para lulusannya langsung menjadi guru. Kewenangan atau lisensi mengajar diberikan dalam bentuk Akta Mengajar bersamaan dengan kelulusan mereka sebagai Sarjana Pendidikan. Para Sarjana dari luar bidang kependidikan yang ingin menjadi guru bisa menempuh Program Akta Mengajar yang ditempuh dalam

waktu antara 6 bulan sampai satu tahun dengan beban belajar sekitar 20 SKS (*credit hours*).

Perubahan mendasar dalam Pendidikan Guru di Indonesia di bawah naungan UU.No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen ialah bahwa yang disebut guru profesional adalah mereka yang berkualifikasi akademik S-1/D-IV (*Bachelor Degree*) dan lulus Pendidikan Profesi, yang bermuara pada penganugerahan Sertifikat Pendidik profesional. Pendidikan Profesi dilaksanakan paska S-1/D-IV, selama satu tahun, tanpa membedakan latar belakang, baik berlatar belakang kependidikan maupun nonkependidikan.

Dapat dimaknai, bahwa jiwa yang terkandung dalam UU No. 14/2005 pada dasarnya pendidikan guru di Indonesia diarahkan untuk mengikuti model konsekutif, dan meniadakan model konkuren/integratif, karena para Sarjana Pendidikan yang sejak awal disiapkan untuk menjadi guru-pun diharuskan menempuh pendidikan profesi, untuk memperoleh Sertifikat Pendidik profesional. Disinilah persoalan muncul, karena para Sarjana Pendidikan yang telah mempelajari dan menguasai kompetensi kependidikan diharuskan menempuh program yang sama, yaitu pendidikan profesi, dengan para Sarjana Nonkependidikan yang sebelumnya tidak pernah belajar tentang kependidikan.

Permasalahan yang terkandung dalam kerangka pikir ini ialah karena UU No. 14/2005 memposisikan pendidikan profesi untuk membangun kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial tidak mempertimbangkan perolehan kompetensi sejenis yang dibangun secara akumulatif dalam “pendidikan akademik kependidikan”, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 10 ayat 1 UU No. 14/2005 bahwa: “*Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi*”.

Pendidikan Akademik hanya dimaknai sebagai pendidikan program sarjana (S-1) atau D-IV tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dikembangkan dalam program pendidikan akademik. Pemilahan kompetensi pedagogik, yang menekankan kepada kemampuan kependidikan, dan kompetensi

profesional, yang menekankan kepada penguasaan bidang studi, memunculkan masalah ketidak utuhan kompetensi akademik kependidikan, karena kemampuan kependidikan dipisah dari kemampuan penguasaan bidang studi, yang sesungguhnya menjadi esensi dari kompetensi guru yang menjadi dasar bagi pengembangan kemampuan profesional melalui pendidikan profesi. Dapat ditegaskan bahwa disini *terjadi ketidak laziman pendidikan profesi secara universal sebagai proses penerapan kiat kemampuan akademik di dalam praktek yang berlangsung dalam setting yang otentik.*

B. Penguatan Visi & Misi Kelembagaan

UPI menetapkan visi untuk menjadi Universitas Pelopor dan Unggul (*a leading and outstanding university*) dalam disiplin ilmu pendidikan dan pendidikan disiplin ilmu di Indonesia pada tahun 2010, dan menjadi salah satu universitas pelopor dan unggul di Asia pada tahun 2025. Disiplin keilmuan lain yang dikembangkan di UPI tetap didorong dan difasilitasi untuk meraih kepeloporan dan keunggulan. Visi tersebut menyiratkan tekad kuat dari seluruh sivitas untuk menjadikan UPI sebagai lembaga pendidikan tinggi kependidikan yang terpadang, berwibawa baik pada tataran nasional maupun internasional sehingga mampu memberikan inspirasi dan menjadi rujukan kebijakan pendidikan nasional. Jiwa kepeloporan dan keunggulan dalam disiplin ilmu pendidikan dan pendidikan disiplin ilmu bermuara pada penyelenggaraan pendidikan tenaga kependidikan (guru dan non guru), yang dikerangkai dengan landasan filosofis akademik yang kokoh tentang kerangka kerja penyelenggaraan pendidikan kependidikan. Lahirnya UU.No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen, sebagai keputusan politis, mengandung sejumlah persoalan filosofis akademis tentang pendidikan tenaga kependidikan yang memerlukan telaahan cermat, sehingga UPI sebagai LPTK memandang perlu menegaskan posisi, secara filosofis, akademik dan keilmuan, dalam Pendidikan Tenaga Kependidikan (PTK)

Visi menjadi perguruan tinggi “pelopor dan unggul (*leading & outstanding*) berbasis ilmiah, edukatif dan religius” memiliki empat dimensi, yaitu

dimensi filosofis, sosial, budaya dan ekonomi. Dimensi filosofis mengandung arti bahwa UPI merupakan lembaga pendidikan dan pengembangan ilmu kependidikan, maka negara berkewajiban memberikan layanan ilmu kependidikan kepada warganya melalui UPI. Dalam konteks inilah UPI memiliki kewajiban dan tugas dalam memberikan pelayanan ilmu pendidikan bagi warganya.

Dimensi *sosial* mengandung arti bahwa UPI akan melahirkan insan-insan terdidik yang akan berperan penting dalam proses transformasi sosial di dalam masyarakat. UPI akan turut menjadi faktor determinan dalam mencetak tenaga-tenaga pendorong untuk percepatan mobilitas vertikal dan horisontal masyarakat, yang mengarah pada pembentukan konstruksi sosial baru, dan akan menjadi elemen penting dalam memperkuat daya rekat sosial (*social cohesion*). UPI akan melahirkan lapisan masyarakat terdidik itu menjadi kekuatan perekat yang menautkan unit-unit sosial di dalam mewujudkan integrasi nasional. Dimensi *budaya* mengandung arti bahwa UPI merupakan wahana untuk mengembangkan norma dan menanamkan etos kerja di kalangan warga masyarakat. UPI juga merupakan instrumen untuk memupuk kepribadian bangsa, memperkuat identitas nasional, dan memantapkan jati diri bangsa. Dalam konteks ini, ilmu pendidikan dapat menjadi wahana strategis untuk membangun kesadaran kolektif (*collective conscience*) sebagai warga masyarakat dalam mengukuhkan ikatan-ikatan sosial, dengan tetap menghargai keragaman budaya, ras, suku-bangsa, dan agama, sehingga dapat memantapkan keutuhan nasional. Dimensi *ekonomi* mengandung arti bahwa ilmu pendidikan merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada *human investment* yang diharapkan mampu menghasilkan manusia-manusia yang handal untuk menjadi subyek penggerak pembangunan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, UPI harus mampu melahirkan lulusan-lulusan pendidikan yang memiliki kompetensi pengetahuan, apresiasi, dan keterampilan dalam menguasai dan mengembangkan ilmu dan teknologi kependidikan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat lokal, regional maupun internasional.

Keempat dimensi tersebut, perlu dijabarkan oleh segenap jajaran pengelola kelembagaan UPI dalam merumuskan program-program pelayanan pendidikan

bagi masyarakat dan warganya. Oleh karena itu, dalam konteks pengembangan visi dan misi UPI sebagai LPTK, harus dikembalikan ke jati diri kelembagaan yang memiliki karakteristik tersendiri. Secara sosio-antropologis, jati diri ilmu pendidikan ialah ‘memanusiakan manusia’, yaitu *Cageur, Bageur, Bener, Pinter, Singer*. Sekalipun filsafat ini sarat dengan nilai-nilai kesundaan, namun memiliki nilai-nilai yang universal. Untuk itu, filosofis ini harus dijadikan pedoman dalam pengembangan kelembagaan. Membangun masyarakat akademik yang *cageur, bageur, bener, pinter* dan *singer* yang berlandaskan pada budaya ilmiah, edukatif dan religius merupakan misi yang tidak bisa diabaikan.

C. Pengembangan Prinsip Manajemen Kelembagaan

Otonomi perguruan tinggi yang diwujudkan melalui BHMN/BHP bukan hanya sekedar suatu konsep, tetapi harus mulai diimplementasikan pada semua tingkatan manajemen maupun pada tingkat program studi. Implementasi pada tatanan satuan program studi sungguh sangat berarti, karena fungsi dan peranan kelembagaan UPI pada hakekatnya berada pada tingkatan program studi. Namun demikian, besar dan luasnya kewenangan dalam manajemen pada tingkatan program studi tidak diartikan sebagai pemberian kebebasan mutlak tanpa mempertimbangkan kepentingan UPI dalam percaturan nasional, regional dan internasional. Namun, bagaimana pun pembagian kewenangan tersebut merupakan sarana untuk mengembangkan keunggulan-keunggulan setiap program studi agar dapat bergerak lebih luwes dengan sistem informasi lebih bebas sesuai dengan karakteristik dan potensi yang melekat pada setiap program studi itu sendiri. Oleh karena itu, pelaksanaan otonomi manajemen kelembagaan UPI, harus didukung dengan adanya format otonomi manajemen sampai ke tingkat satuan program studi. Apabila format otonomi manajemen sudah sampai kepada tingkat satuan program studi, maka prinsip-prinsip manajemen kelembagaan UPI, secara teknis akan bergerak dari kebutuhan, keinginan dan harapan pada tingkat satuan program studi. Sehingga, bidang garapan, proses, dan konteks manajemen pendidikan pada tingkat satuan program studi tidak mutlak sama. Secara teoritis,

keragaman itu akan memunculkan sinergitas yang didukung oleh keunggulan komparatif dan kompetitif masing-masing satuan program studi pada masing-masing fakultas. Konsep inilah yang dalam masyarakat akademis disebut manajemen partisipatif dengan ciri kooperatif, komprehensif konkrit dan berkelanjutan.

D. Pengembangan Disain Profesionalisasi

Persoalan mendasar yang dijelaskan di atas menghendaki adanya sinergi akademik-yuridis yang bisa melahirkan kerangka pikir dan kerangka kerja utuh tentang pendidikan tenaga kependidikan, yang memiliki landasan filosofis-akademik yang kokoh tanpa harus “melanggar” UU, karena disertai pemaknaan isi UU secara kontekstual dan tidak tekstual semata. Sinergi akademik-yuridis dilakukan dengan menegaskan tonggak-tonggak pemikiran berikut.

Secara universal dan lazim dalam setiap profesi yang mengenal adanya pendidikan profesi, seperti dokter, psikolog, akuntan dan sebagainya, ada dua tahap pendidikan yang harus ditempuh ialah Pendidikan Akademik dan Pendidikan Profesi. Pendidikan akademik adalah pendidikan yang mengembangkan kompetensi akademik, untuk menguasai landasan keilmuan bagi praktek profesi. Pendidikan akademik bermuara pada pencapaian kualifikasi akademik yang dinyatakan dalam penganugerahan gelar Sarjana (S-1). Sedangkan Pendidikan Profesi adalah pembentukan dan penajaman kiat profesional melalui latihan dan penerapan kompetensi akademik di dalam praktek nyata yang berlangsung dalam setting otentik.

Pendidikan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sebagai ruh profesionalisasi pendidikan, dalam kerangka pikir pendidikan profesi secara lazim dan universal, ditandai dengan: (a) adanya *bidang layanan ahli yang unik*, yang diakui oleh Masyarakat dan Pemerintah, (b) diperlukan pendidikan yang relatif lama dan sungguh-sungguh untuk menguasai *the Scientific Basis of the Arts* dari layanan unik itu, (c) latihan yang sistematis dan terawasi, dalam proses latihan untuk menerapkan *arts* secara non-rutin, atau secara kontekstual dibawah

supervisi profesional, (d) imbalan yang layak, diikuti dengan tanggung jawab meningkatkan profesionalitas secara berkelanjutan.

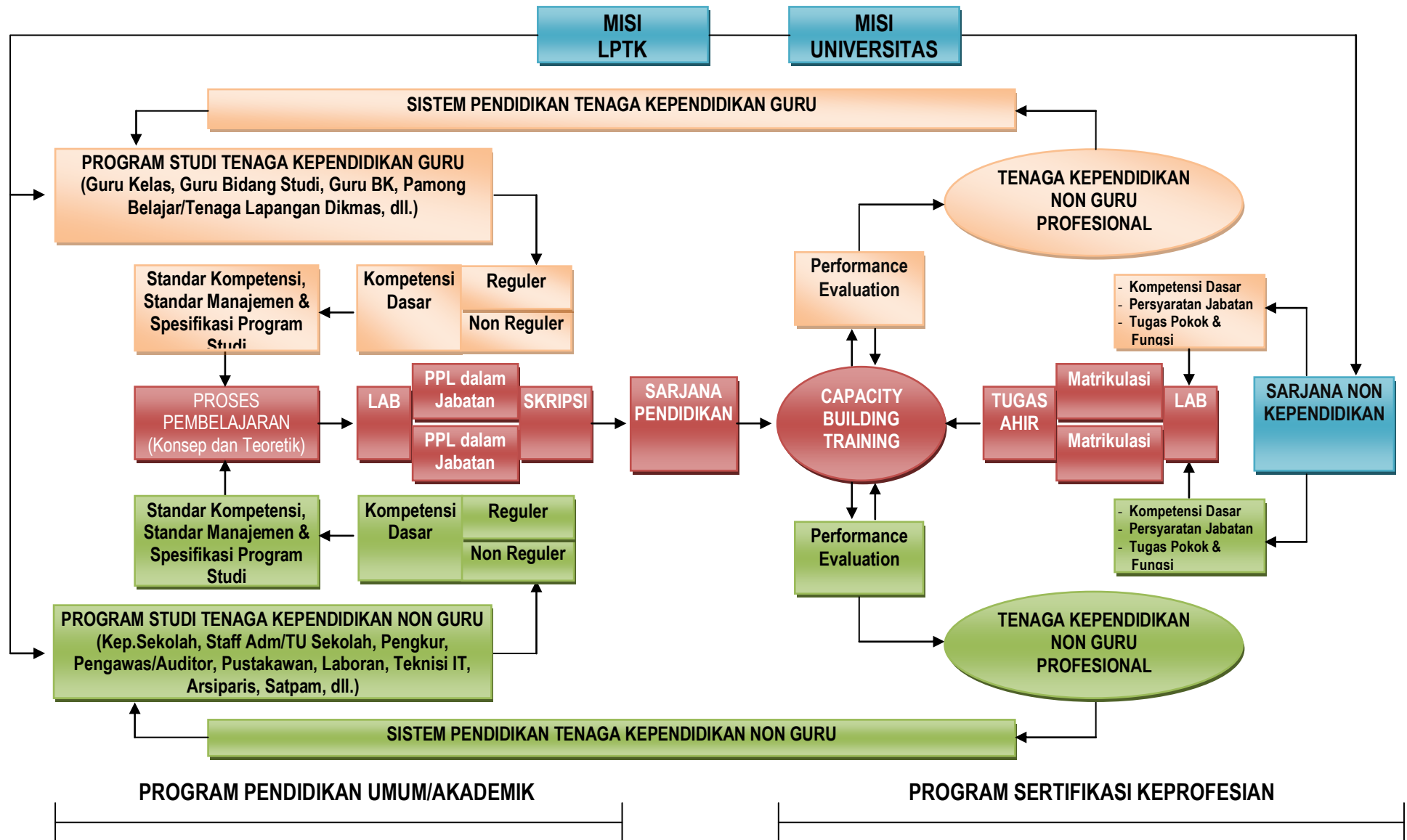
Dilihat dari esensi profesionalisasi, makna pendidikan profesi, khusus PPG dalam kerangka profesionalisasi guru, adalah: *Pembentukan dan pengasahan kiat profesional secara berkelanjutan, berupa latihan menerapkan perangkat utuh kompetensi akademik yang dipersyaratkan bagi Guru secara kontekstual atau non-rutin, dalam praktek nyata yang berlangsung dalam setting otentik.* Dengan demikian keutuhan pendidikan guru terdiri atas Pendidikan Akademik dan pendidikan Profesi Guru/Tenaga Kependidikan, baik melalui (a) Pendidikan Guru Terintegrasi, maupun (b) Pendidikan Guru Konsektif, dengan supervisi yang efektif oleh Pendidik Guru, idealnya, yang telah bersertifikat sebagai Supervisor Pendidikan Profesi Guru.

Di samping itu, empat elemen kompetensi guru sebagai agen pembelajaran, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, sebagaimana diarahkan oleh Pasal 28 (3) PP No. 19/2005, yang dikukuhkan dalam Pasal 8 dan Pasal 10 (1) UU No. 14/2005 sesungguhnya mengancam eksistensi LPTK, karena empat elemen itu dibentuk tanpa harus mempertimbangkan kompetensi bawaan, jelasnya kompetensi akademik kependidikan, yang dipersyaratkan bagi seorang calon guru/pendidik. Kualifikasi akademik dalam PP. 19/2005 maupun UU.No. 14/2005 identik dengan ijazah, dan oleh karena itu siapapun yang memiliki kualifikasi akademik dimaksud yang dibuktikan dengan pemerolehan ijazah bisa otomatis mengikuti pendidikan profesi guru/pendidik. Berangkat dari kelaziman dan universalitas profesi, dalam hal mana Pendidikan Akademik dan Pendidikan Profesi sebagai keutuhan, maka keutuhan kompetensi guru/pendidik harus dilihat dari kompetensi yang dibangun melalui pendidikan akademik dan yang dibangun melalui pendidikan profesi. Dengan demikian keutuhan kompetensi sebuah profesi mencakup Kompetensi Akademik yang dikembangkan melalui program pendidikan akademik, yang bermuara pada pencapaian kualifikasi akademik dengan penganugerahan gelar Sarjana, dan Kompetensi Profesional yang dibentuk melalui pendidikan profesi melalui penerapan kiat kompetensi akademik dalam

praktek nyata dalam setting otentik, yang bermuara dengan penganugerahan Sertifikat Profesi. Kompetensi guru, sebagai agen pembelajaran, sebagaimana diarahkan pada Pasal 28 (3) PP No. 19/2005 tidak identik dengan dan tidak dapat langsung dijadikan sebagai struktur kurikulum, dan oleh karena itu perlu dikerangkai ke dalam kerangka keutuhan kompetensi guru yang mengandung kompetensi akademik dan professional.

Terkait dengan hal yang dibicarakan di atas, salah satu dari tujuh belas butir rekomendasi Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VI di Denpasar, Bali yang diselenggarakan pada tanggal 17-19 November 2008 ialah: “Penyelenggaraan Pendidikan Guru yang bermutu harus dilandasi kerangka utuh standar kompetensi dan pendidikan guru. Pencapaian keutuhan kompetensi dimaksud diperoleh melalui pendidikan akademik dan pendidikan profesi”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka secara ilustratif ”Grand Desig” Sistem Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dapat diilustrasikan pada Gambar 4.1 pada halaman berikut:



Gambar 4.1
 "Grand Design" Sistem Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

E. Prioritas Program

Merujuk kepada visi dan misi kelembagaan UPI sebagaimana dipaparkan di atas, maka diperlukan penguatan dan pengokohan bidang garapan yang telah menjadi tuas pokoknya yaitu ‘tri dharma perguruan tinggi’. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan semakin meningkat yang ditandai oleh pilihan masyarakat terhadap perguruan tinggi yang dianggap “baik” bagi pendidikan anak-anaknya. Pilihan perguruan tinggi yang ditetapkan masyarakat sebagai tempat anak-anak belajar selalu berdasar pada pertimbangan “baik” atau “tidak baiknya” perguruan tinggi yang bersangkutan. Kriteria apa pun yang digunakan masyarakat, telah mendorong terjadinya kategorisasi perguruan tinggi bermutu dan tidak bermutu, sehingga memberikan arah dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi, yaitu memberikan pelayanan pendidikan yang memadai, nyaman dan menimbulkan motivasi untuk dapat hidup lebih maju melalui hasil-hasil pendidikan.

Akuntabilitas dan pencitraan publik kelembagaan merupakan satu rangkaian yang memiliki hubungan sebab-akibat. Manajemen yang baik menjadikan proses dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, untuk mencapai akuntabilitas dan pencitraan publik kelembagaan UPI dalam melaksanakan misi LPTK, maka dalam konteks profesionalisasi pendidikan tenaga kependidikan guru dan tenaga kependidikan lainnya sebaiknya diprioritaskan pada aspek-aspek:

- (1) Pengembangan kebijakan yang mengatur program pendidikan terintegrasi antara program pendidikan akademik dan pendidikan profesional;
- (2) Standarisasi manajemen kurikulum, ketenagaan, sarana prasarana, pembiayaan, serta peningkatan partisipasi nyata masyarakat pada setiap program studi kependidikan;
- (3) Penguatan kapasitas, modernisasi pelayanan dalam meningkatkan potensi keunggulan-keunggulan kompetitif berbasis potensi setiap program studi kependidikan agar berdayasaing;

- (4) Pengembangan jaringan (*networking*) melalui kerjasama kelembagaan dengan lembaga-lembaga sejenis yang memiliki keunggulan (*school sister*), baik secara nasional maupun internasional;
- (5) Penguatan kapasitas dan modernisasi sistem informasi manajemen akademik berbasis teknologi yang semakin dekat dengan *stakeholders*, sehingga senantiasa akurat, dapat dipercaya dan dapat diakses dengan cepat oleh semua lapisan masyarakat yang membutuhkannya.

Berdasarkan paparan di atas, perlu ditegaskan kembali bahwa untuk sampai kepada perguruan tinggi *leading and outstanding* dalam bidang profesionalisasi tenaga kependidikan masih membutuhkan waktu. Tetapi, tidak berarti harus menunggu waktu, karena tugas pokok UPI-BHMN menyangkut kelangsungan generasi. Sesuatu kekurangan, kelemahan atau bahkan kesalahan dalam proses manajemen, tidak selalu harus menunggu waktu yang tepat untuk memperbaikinya. Penundaan waktu akan berakibat fatal bagi proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yang pada akhirnya akan berakibat dengan kegagalan generasi.

Filosofi pengembangan program pendidikan tenaga kependidikan profesional bukan hanya sekedar untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan melakukan pekerjaan semata-mata, tetapi juga di arahkan pada pengembangan SDM yang memiliki pengetahuan dan *kapasitas* untuk mengembangkan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dan berkualitas. UPI sebagai satu-satunya perguruan tinggi berbasis ilmu kependidikan, harus memprioritaskan pada upaya membangun ilmu pendidikan yang kokoh dan menghasilkan tenaga SDM kependidikan yang profesional. Kebijakan BHMN terhadap UPI harus dapat merubah iklim akademik ke arah membangun jati diri keilmuan, yaitu ilmu kependidikan.

Pengembangan pendidikan akademik dan pendidikan profesi kependidikan secara terintegrasi, harus memberikan peluang kepada para sivitas akademik untuk lebih meningkatkan *kemampuan profesionalnya* yang ditunjang dengan

peningkatan kesejahteraannya. Karena itu, dibutuhkan pula adanya Grand Design Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Kependidikan. Di samping itu, diperlukan pula *political action* para pengelola UPI untuk merubah pola pikir, apresiasi dan kebiasaan lama dan meninggalkan cara-cara manajemen konvensional, dengan melaksanakan pola-pola kolaboratif melalui bentuk-bentuk *agreement* baik secara internal maupun eksternal, dengan berani bersaing dengan *external organizations*, berani menumbuhkan persaingan di antara unsur-unsur *internal organization*. Lebih berani menunjukkan *keunggulan komparatif* menjadi *keunggulan kompetitif*.