

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pembangunan masyarakat Indonesia dan salah satunya adalah membangun institusi pendidikan yang mampu melahirkan insan-insan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan memiliki jati diri sebagai orang Indonesia. Dalam sistem pendidikan nasional, puncak dari institusi pendidikan ini adalah pendidikan tinggi. Dengan demikian, pengelolaan sistem pendidikan tinggi ini harus terus ditingkatkan agar lulusannya berkualitas dan dapat menekan angka pengangguran dan angka kemiskinan. Perhatian terhadap pendidikan tinggi ini hendaknya menjadi salah satu fokus utama dalam menata peningkatan kualitas pendidikan sehingga dapat menjembatani keterampilan lulusannya dengan kebutuhan penggunaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Gough dan Scott yang menegaskan:

Surely (they might say) the purpose of a university is to help society meet its skills needs for the future; and it might do that both by teaching established skills to students and by carrying out research that elaborates new technological and socio-economic responses to meet the future problems and opportunities we expect to face. After all (they might continue), haven't universities done this in one form or another for a long time¹

¹ Stephen Gough dan William Scott, *Higher Education and Sustainable Development Paradox and Possibility* (New York : Routledge, 2007), h. 8

Dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan pendidikan tinggi, pemerintah telah merumuskan strategi jangka panjang pengelolaan pendidikan tinggi dalam *Higher Education Long Term Strategy* (HELTS) 2003 – 1010. Strategi ini kemudian dijabarkan lagi dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi No.44 tahun 2015, yang intinya adalah menata standar minimal yang harus dimiliki oleh institusi pendidikan tinggi agar mampu melahirkan insan-insan pembangunan yang dapat mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Strategi pengelolaan institusi perguruan tinggi ini juga telah memperhatikan: (1) pengaruh intervensi global dan liberalisasi pendidikan; (2) permasalahan makro nasional seperti: ekonomi, politik, moral dan budaya; (3) globalisasi, keterbukaan, demokrasi, rasionalisasi berpikir, budaya persaingan; (4) peran perguruan tinggi membentuk masyarakat madani; (5) rendahnya daya saing lulusan dalam tingkat nasional/internasional; dan sebagainya.

Salah satu sasaran yang menjadi perhatian utama pemerintah dalam meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi adalah dengan membangun sistem yang mampu menjamin pelaksanaan penyelenggaraan penjaminan mutu lembaga pendidikan tinggi tersebut. Kebijakan ini secara tegas mensyaratkan bahwa proses penjaminan mutu di perguruan tinggi merupakan keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pedoman pelaksanaan sistem penjaminan mutu ini disusun tidak dengan maksud untuk mendikte

perguruan tinggi dalam melakukan proses penjaminan mutu pendidikan tinggi, melainkan untuk memberikan inspirasi tentang siapa, apa, mengapa, dan bagaimana penjaminan mutu tersebut dapat dijalankan oleh pihak yang dipercaya melakukannya.

Penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Dengan demikian, penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan sehingga pemangku kepentingan memperoleh kepuasan.²

Penilaian mutu di suatu perguruan tinggi tidak lagi dilaksanakan oleh pemerintah, tetapi dapat pula dilaksanakan oleh asosiasi keilmuan atau profesi yang tergabung dalam Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM). Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian mutu mulai diposisikan kepada pihak yang paling bertanggungjawab dalam pengembangan profesi dan keilmuannya. Penilaian ini mencakup semua pihak yang berkepentingan dengan keberadaan kampus tersebut, seperti: mahasiswa, orang tua, dunia kerja, pemerintah, dosen, tenaga penunjang, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan.

² Serian Wijatno, *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif, dan Ekonomis* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 201

Penjaminan mutu pada perguruan tinggi, mulai menggeser paradigma mutu itu sendiri. Jika sebelumnya, mutu selalu dinilai dari *outputnya*, melalui penjaminan mutu, penilaian dilakukan dari aspek input, proses hingga *outcomenya*. Hal ini dilakukan untuk memahami pada bagian mana kelemahan perguruan tinggi tersebut dalam melahirkan lulusan yang berkualitas.

Upaya ini pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan mutu lulusan pendidikan tinggi. Salah satu aspek yang tidak dapat diabaikan dalam peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi adalah efektivitas mengajar yang dilakukan oleh dosen sebagai pilar terdepan dalam melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa sebagai subyek utama pendidikan di perguruan tinggi. Dengan kondisi seperti itu, para dosen dituntut untuk dapat melaksanakan tugas utamanya dalam mengajar secara efektif.

Organisasi perguruan tinggi yang baik adalah organisasi yang secara kultur terintegrasi, sehingga semua personil dalam organisasi memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan. Hal ini juga berlaku kepada dosen dan mahasiswa yang merupakan pihak yang paling sering melakukan interaksi dalam bentuk proses pembelajaran. Dari hasil interaksi inilah akan muncul dan berkembang pemikiran-pemikiran baru yang merupakan proses awal perkembangan intelektualitas manusia.

Hal ini juga berlaku pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sebagai sebuah institusi perguruan tinggi dalam sistem

pendidikan tinggi nasional, universitas ini telah menerapkan sistem jaminan mutu dalam pengelolaan dan pengendalian lembaganya. Berkat kerja keras para pengelolanya, pada tahun 2014 jaminan mutu yang diselenggarakan di UIN Suska Riau telah memperoleh sertifikat ISO 2008. Sebuah pencapaian yang menggembirakan dan tidak mudah untuk perguruan tinggi yang belum akrab dengan proses pengelolaan industri jasa pendidikan.

Melalui Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai institusi terkemuka yang sudah baik dalam mutu akademik merasa perlu untuk ikut bersama-sama dalam pengembangan mutu pendidikan dengan melaksanakan Sistem Penjamin Mutu Internal (SPMI). Sistem Penjamin Mutu Internal perguruan tinggi telah dimasukkan dalam PP No.17 Tahun 2010 Pasal 96. Lebih tegas lagi pada PP No.66 tahun 2010 tentang perubahan atas PP No.17 Tahun 2010 pasal 49 ayat 2 menyatakan bahwa pengelolaan satuan pendidikan didasarkan pada prinsip nirlaba, akuntabilitas, penjaminan mutu, transparansi dan akses keadilan. Kemdiknas, dalam hal ini Dikti mensyaratkan bahwa untuk meluluskan mahasiswa, pendidikan tinggi harus terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN- PT). Dengan demikian, sistem penjaminan mutu, pendidikan tinggi (SPM-PT) yang *acceptable* dan *applicable* menjadi suatu keharusan untuk dipenuhi oleh institusi. Sebagai bentuk konkrit pengendalian dan pengembangan SPMI adalah dengan Audit Mutu Internal (AMI) yang pertama di bulan November tahun 2012.

Audit Internal terhadap mutu pendidikan tinggi meliputi Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan dan ditambah Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (PPM). Hal itu perlu mendapat perhatian untuk pencapaian mutu seperti yang disyaratkan, baik oleh pemerintah, masyarakat maupun perguruan tinggi itu sendiri. Pelaksanaan AMI dilaksanakan dan dikontrol secara langsung oleh Lembaga Penjaminan Mutu. Salah satu aspek yang menjadi sasaran adalah pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) dan iklim akademik, di mana instrumennya dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah ada upaya terencana bagi pengembangan kompetensi dosen dan pegawai: pendidikan formal, *training*, magang, pembinaan dari senior, partisipasi aktif dalam kegiatan ilmiah?
2. Apakah ada upaya terencana dan dukungan bagi peningkatan jenjang karir dosen dan pegawai?
3. Apakah ada upaya terencana agar dosen memiliki akses terhadap kesempatan penelitian dan pengabdian?
4. Apakah ada evaluasi rutin terhadap kinerja dosen dan pegawai: *reward & punishment*?
5. Apakah ada penugasan dosen dengan SK resmi?

6. Apakah jadwal, daftar peserta kuliah diterima dosen paling lambat pada hari pertama kuliah?
7. Apakah setiap mata kuliah dilengkapi dengan bahan ajar: modul/*handout*/*textbook*?
8. Apakah setiap praktikum dilengkapi dengan pedoman praktikum?
9. Apakah dilakukan evaluasi, *updating* dan pengayaan terhadap bahan ajar?
10. Apakah kegiatan perkuliahan sesuai jadwal dan minimum 12 kali pertemuan dalam satu semester?
11. Apakah ada kontrak perkuliahan di awal pertemuan?
12. Apakah materi sesuai dengan Rencana Pembelajaran Semester (RPS)?
13. Apakah daftar hadir ditandatangani oleh mahasiswa dan dosen?
14. Siapa yang bertanggung jawab dalam pengelolaan daftar hadir?
15. Apabila dosen berhalangan hadir kuliah, diganti dihari lain. apakah diisi oleh dosen lain atau dilakukan kuliah pengganti?
16. Apakah program studi melakukan penjadwalan kuliah pengganti bila terkena waktu libur nasional?
17. Apakah ruang kuliah mendukung kenyamanan proses pembelajaran: kapasitas, jumlah kursi, LCD, komputer, *sound system*?
18. Apakah ruangan dan peralatan memadai untuk penyelenggaraan praktikum dengan baik?

19. Apakah ada upaya dosen untuk meningkatkan kualitas metode pembelajaran: teknik maupun *tools*?
20. Apakah dosen mengintegrasikan pengalaman penelitian dan pengabdian masyarakat dalam peningkatan kualitas materi ajar?
21. Apakah dosen selalu meng*update* materi pembelajaran sesuai perkembangan ilmu: *cek textbook*, jurnal, dll yang digunakan?
22. Apakah ada upaya pembelajaran yang mengarahkan mahasiswa agar aktif dan mengarah kepada *life-long learning*?
23. Bagaimana pelaksanaan kuliah dan praktikum dikendalikan: kehadiran dosen, kesesuaian materi, kehadiran mahasiswa, kualitas penyampaian materi, monitoring dan pengukuran?
24. Apakah ujian diawasi oleh dosen mata kuliah?
25. Apakah soal ujian dari dosen mata kuliah diserahkan ke program studi paling lambat 3 hari sebelumnya?
26. Apakah penyerahan nilai ke program studi dilakukan paling lambat 3 minggu setelah pelaksanaan ujian?

Meskipun Universitas Sultan Syarif Kasim Riau telah meraih prestasi yang cukup membanggakan, namun belum sejalan dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, yang salah satunya adalah pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan penelitian awal melalui wawancara, terungkap bahwa implementasi tri darma perguruan tinggi bidang pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan dosen UIN Suska Riau belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena: (1) masih terbatasnya kemampuan dosen dalam memilih metode dan strategi pembelajaran yang relevan, (2) masih belum meratanya kemampuan dosen dalam menggunakan alat- teknologi dan media untuk penguasaan informasi pendidikan, (3) masih adanya dosen yang tidak mengawasi tugas yang harus dikerjakan di dalam kelas, (4) masih kurangnya inovasi dosen dalam menggunakan model-model pembelajaran, (5) masih adanya dosen mengakhiri perkuliahan sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, (6) masih adanya dosen yang memanipulasi pertemuan seperti satu kali tatap muka menjadi dua kali tatap muka.

Hal di atas menunjukkan bahwa belum efektifnya pelaksanaan tugas mengajar dosen. Oleh karena itu, salah satu upaya yang harus dilakukan segera adalah meningkatkan efektivitas mengajar yang dikelola oleh para dosen.

Permasalahan mendasar dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada perguruan tinggi, pada dasarnya, sangat ditentukan oleh keefektifan mengajar dosen. Efektivitas mengajar dosen pada era saat ini memang terus berkembang di mana pembelajaran harus dilakukan dengan alokasi waktu yang cermat. Efektivitas mengajar mampu mempengaruhi pembelajaran agar dapat berjalan secara efektif pula. Dan karena salah satu tugas dan

kewajiban utama dosen adalah mengajar, maka mengajar yang efektif harus dilaksanakan dan diusahakan oleh dosen dengan dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada banyak hal yang mempengaruhi kegiatan mengajar dosen, yang dapat membuat proses mengajar menjadi efektif. Seorang dosen harus mengetahui hal- hal proses pembelajaran menjadi efektif.

Slameto menjelaskan hal- hal yang perlu dipertimbangkan tersebut antara lain:

1. Penguasaan materi/ bahan ajar.
2. Cinta kepada yang diajarkan.
3. Pengalaman pribadi dan pengetahuan yang telah dimiliki siswa.
4. Variasi model pembelajaran.
5. Menyadari bahwa dirinya tidak mungkin menguasai dan mendalami semua materi/bahan ajar sehingga harus terus menambah ilmunya serta meningkatkan kemampuan mengajarnya.
6. Selalu memberikan pengetahuan yang aktual dan dipersiapkan sebaik- baiknya
7. Harus mampu menimbulkan semangat belajar secara individual³

Dengan mengetahui hal tersebut, dosen dapat merencanakan pembelajaran secara cermat agar dapat diterapkan dengan baik, sehingga pembelajaran menjadi efektif dan tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Disamping itu dikaji secara objektif, masalah *effective teaching* ini bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung.

³ Slameto, *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 95

Diduga faktor- faktor yang berpotensi meningkatkan *effective teaching* adalah kepemimpinan, *trust*, dan budaya akademik.

Pertama, faktor kepemimpinan. Untuk menciptakan suatu usaha yang terencana dan sistematis, kegiatan manusia secara bersama- sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Demikian juga suatu organisasi, pemimpin selaku pusat utama penggerak anggotanya secara bersama- sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula di sebuah perguruan tinggi, pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosennya termasuk dalam *effective teaching*. Pemimpin yang dimaksud dalam konteks penelitian ini adalah pimpinan setingkat Ketua Jurusan (Kajur), karena di dalam struktur hirarki sebuah organisasi perguruan tinggi, ketua jurusanlah yang bertanggungjawab langsung terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas, yang tentu saja hal ini akan terkait dengan aktivitas mengajar dosen. Seorang pemimpin harus memiliki visi yang inspiratif agar menciptakan komitmen dosen dalam pekerjaan, dapat meningkatkan *effective teachingnya* secara berkualitas dan produktif, sehingga dapat menghasilkan output yang siap pakai. Disisi lain, pemimpin juga diharapkan dapat memberikan berbagai upaya peningkatan keterampilan dan kompetensinya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwanto yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari seorang pemimpin di perguruan tinggi terhadap peningkatan kinerja dosen, meliputi: pendidikan, penelitian, publikasi dan pengabdian kepada masyarakat.

Sebuah perguruan tinggi hendaknya memilih seorang pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat, mampu mendelegasikan wewenang dan memiliki optimisme yang tinggi untuk memajukan lembaganya.⁴ Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dosen termasuk dalam bidang pendidikan.

Kedua, faktor *trust* atau kepercayaan. *Trust* memegang peranan penting dalam kehidupan berorganisasi, terutama dalam aspek pengembangan hubungan antar individu. *Trust* menjadi penting agar tercipta sebuah tim atau kelompok yang dapat mengembangkan kerjasama yang baik. Pemimpin yang tidak dipercaya oleh bawahannya, cenderung tidak dipatuhi bawahan. Seorang pemimpin perlu dipercayai oleh anggotanya karena kepercayaan merupakan mortar (lesung) yang menghasilkan ikatan yang kuat antara bawahan dan pimpinannya. Bawahan tidak mungkin membangun sebuah kepercayaan kepada pimpinan, jika pimpinan tidak mampu memenuhi peran kepemimpinannya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Germino W. Broto yang menyatakan bahwa kepercayaan dari bawahan akan tumbuh ketika pemimpinnya dapat menjaga komitmen, berlaku adil, menanamkan kesetiaan, tidak berprasangka negatif terhadap individu lain dan terbuka.

⁴ Purwanto S.K. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi, *Jurnal Manajemen*/Volume XIX, No. 01, Februari 2015, h. 56

Kepercayaan tersebut dapat diciptakan dengan pemantapan budaya *trust* dalam organisasi, karena hal itu dapat membantu membuka potensi anggotanya seperti mempertajam tingkat pengetahuan intra organisasi, dapat mendorong inovasi dan mencapai prestasi yang lebih baik.⁵

Ketiga, faktor budaya akademik. Budaya akademik (*academic culture*) merupakan totalitas kehidupan dan kegiatan akademik yang dimiliki dan dilakukan oleh civitas akademika di lembaga pendidikan tinggi yang bersifat universal. Budaya akademik harus selalu diterapkan di setiap kehidupan akademik dosen, sehingga dapat mendukung terselenggaranya tridharma perguruan tinggi terutama di bidang pendidikan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kosasih. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya akademik merupakan sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang dapat mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis; rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik sehingga akan terbentuk inovasi baru dari dosen dalam tugasnya.⁶

⁵ Germino W. Broto. Hubungan Leadership Competency dan Leadership Wisdom terhadap Trust pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan P4TK Matematika Yogyakarta, *Jurnal Ta'allum*, Vol. 03, No. 02, November 2015, h. 201

⁶ Ahmad Kosasih, The Influence Of Academic Culture, Task Commitmen and The Quality Of Academic Services Toward Lecturer's Innovativeness In STIE Santa Ursula Jakarta, *Jurnal Ilmiah Education Management UNJ Jakarta* Volume 6 Nomor 2 Juli 2016, h.1102

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penting dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, *trust* dan budaya akademik terhadap *effective teaching* dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan di UIN Suska Riau sebagai berikut:

1. Pembelajaran yang dilaksanakan dosen belum efektif, diindikasikan dari masih kurangnya keterampilan dosen dalam mengelola pembelajaran dengan baik seperti penggunaan metode, strategi dan media yang belum variatif.
2. Lemahnya pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan khususnya dosen, sehingga menyebabkan masih rendahnya tanggungjawab dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di kelas dan hanya sekedar melepaskan tanggungjawabnya.
3. Sebagian dosen mengalami permasalahan kepercayaan terhadap pimpinan karena kurang perhatiannya pimpinan terhadap kebutuhan dosen dikelas seperti sarana yang kurang memadai untuk menunjang tugasnya dalam proses pembelajaran di kelas.
4. Pengawasan yang kurang optimal terhadap dosen. Dalam proses pembelajaran, masih ada dosen yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam masuk kelas dan tatap muka.

5. Masih ada dosen yang belum maksimal dalam mengembangkan budaya akademik. Kurangnya kegiatan dosen dalam diskusi ilmiah dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran.
6. Rendahnya gagasan baru dan inovasi dosen dalam pembelajaran, sehingga pembelajaran terkesan membosankan.
7. Pola interaksi komunikasi yang diterapkan dosen masih ada yang bersifat satu arah, sehingga pembelajaran kurang efektif.
8. Penggunaan *multimedia* dalam pembelajaran masih belum optimal. Kegiatan pembelajaran lebih banyak berjalan secara manual.
9. Ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai menyebabkan dosen kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

C. Pembatasan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, dapat dikategorikan bahwa masalah *effective teaching* ini mempunyai aspek permasalahan yang luas, rumit dan kompleks. Mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang tersedia, tidak semua aspek permasalahan di atas akan diteliti. Penelitian ini hanya dibatasi pada tiga variabel bebas yang dipandang berpengaruh langsung (1) kepemimpinan (X_1), *trust* (X_2) dan budaya akademik (X_3). Pada variabel *trust* dan budaya akademik unit analisisnya adalah dosen UIN Suska Riau.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah yang akan digali dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *effective teaching*?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *trust* terhadap *effective teaching*?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik terhadap *effective teaching*?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap budaya akademik?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *trust* terhadap *effective teaching*?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *trust*?

E. Manfaat Penelitian

Secara teoritik, hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan konsep dan teori yang terkait dengan manajemen pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pimpinan lembaga pendidikan, manajer SDM, pimpinan lembaga pendidikan dan pelatihan; para instruktur/widyaiswara, dan bagi para dosen.

Bagi pimpinan lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan

terkait dengan pengelolaan dosen sebagai SDM utama di lingkungan kampus agar dapat meningkatkan efektivitas mengajarnya sehingga mampu menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya (*stakeholders*).

Pimpinan lembaga pendidikan dan pelatihan dapat juga memanfaatkan hasil penelitian ini dalam rangka melahirkan desain pendidikan dan pelatihan baru yang dapat meningkatkan efektivitas mengajar para instruktur dan widyaiswara agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan keefektifan mengajar anggota organisasinya. Para instruktur/widyaiswara juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam rangka melahirkan model-model pelatihan yang dapat meningkatkan efektivitas mengajarnya dengan mengacu pada kerangka konsep yang dibangun dalam penelitian ini.

Terakhir, penelitian ini juga akan bermanfaat bagi para dosen pada setiap lembaga pendidikan tinggi. Dosen akan dapat meningkatkan kualitas lulusan lembaga pendidikan tinggi, sehingga dapat lebih dipercayai masyarakat penggunanya.