



Kualitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Buddha

Dr. Kabri, S.Ag., M.Pd., M.Pd.B

YSEM

ISBN: 978-623-426-057-1

Dr. Kabri, S.Ag., M.Pd., M.Pd.B

**KUALITAS DOSEN
PERGURUAN TINGGI AGAMA BUDDHA**

YSEM

Isi buku diluar
tanggung jawab Penerbit

KUALITAS DOSEN PENDIDIKAN KEAGAMA BUDDHA

Penulis

Dr. Kabri, S.Ag., M.Pd., M.Pd.B

Editor

Dr. Mujiyanto, S.Ag., M.Pd

Layout

Dr. Didik Widiono, M.Pd

Penerbit

Yayasan Sinar Edukasi Mandiri
(Anggota IKAPI)

Publiset

STIAB Smaratungga Press

Redaksi

Jl. Kyai Kijing Gg. Mawar Ngembal Kulon Jati
Kudus – Jawa Tengah 59341
085226288846
Email: Yayasansem19@gmail.com

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang keras memperbanyak karya tulis ini
Dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis
dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadirat Sanghyang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tri Ratna atas berkat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan buku berjudul Mutu Dosen Agama Buddha dengan lancar dan sesuai harapan.

Dalam buku disajikan beberapa hal diantaranya: bab 1 pendahuluan; bab 2 mutu sumber daya manusia; bab 3 sumber daya manusia dalam menjamin mutu; bab 4 sumber daya manusia pendidikan tinggi agama Buddha; bab 5 manajemen standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia perguruan tinggi agama Buddha; dan bab 6 peran sumber daya manusia.

Buku ini memberi gambaran betapa pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/instansi untuk mengoperasikan roda organisasi yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia untuk memajukan organisasi perlu memiliki kompetensi baik kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan kompetensi sosial sebagai penjamin mutu. Oleh karena itu dalam buku ini disajikan bagaimana mengendalikan mutu pendidikan tinggi agama Buddha dengan sumber daya manusia yang terbatas.

Buku ini masih banyak kekurangan, penulis berharap masukan dan saran dari berbagai pihak yang dapat membantu agar isi buku ini semakin baik. Semoga buku ini dapat memberi inspirasi dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan pencairan anggaran. Semoga semua makhluk hidup bahagia.

Boyolali, Pebruari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PROFIL	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MUTU SUMBER DAYA MANUSIA	19
Mutu Perguruan Tinggi Agama Buddha	19
BAB III SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENJAMIN MUTU	33
A. Peran SDM Dosen dalam Penjaminan Mutu SDM di PTAB	33
B. Implementasi Tugas SDM dalam Penjaminan Mutu SDM di PTAB	41
C. Strategi Pengembangan SDM pada PTAB	55
BAB IV SDM PENDIDIKAN TINGGI AGAMA BUDDHA ..	65
A. Deskripsi Penjaminan Mutu SDM PTAB	65
B. Model Faktual Penjaminan Mutu SDM Dosen PTAB	71
C. Fungsi Perencanaan Penjaminan Mutu SDM Dosen PTAB	76
D. Fungsi Pengorganisasian Penjaminan Mutu SDM Dosen PTAB	80
E. Fungsi Pelaksanaan Penjaminan Mutu SDM Dosen PTAB	82
F. Fungsi Evaluasi Penjaminan Mutu SDM Dosen PTAB	85
G. Penerapan Standar Baku Penjaminan Mutu SDM Dosen Berbasis Agama Buddha	86
BAB V MANAJEMEN STANDAR BAKU PENJAMINAN MUTU SDM PTAB	90
A. Fungsi Manajemen Standar Baku Penjaminan Mutu	90
B. Model Penjaminan Mutu SDM Berbasis Agama Buddha di PTKB	99

BAB VI PERAN SUMBER DAYA MANUSIA	109
A. Peran SDM dalam Peningkatan Mutu PKB ..	109
B. Standar Kompetensi Umum	119
C. Standar Kompetensi Keagamaan Buddha ...	129
DAFTAR PUSTAKA	137
PROFIL PENULIS	140

BAB I

PENDAHULUAN

Berbagai macam tantangan perkembangan lingkungan baik lokal, regional maupun internasional memiliki dampak sangat besar bagi perkembangan pendidikan. Semaraknya kemajuan teknologi mensyaratkan mutu bagi perguruan tinggi dalam menghadapi arus globalisasi yang menjadi masalah kongkrit, mendesak, dan tidak bisa ditunda lagi mengingat terbukanya lalu lintas tenaga dan modal antar negara dalam memperebutkan lapangan kerja (Sumarjoko, 2010: 12). Perebutan lapangan pekerjaan membutuhkan strategi yang tepat bagi perguruan tinggi dalam mengelola lembaga pendidikan agar mutu pendidikan yang diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat. Mauren & Becket (2014) menjelaskan bahwa banyak faktor yang menstimulasi berbagai perubahan universitas dalam kerjasama dengan banyak Negara. Jaringan kerjasama memberikan perubahan menjadi lebih baik pada kualitas manajemen pendidikan.

Pendidikan Tinggi Agama Buddha sebagai lembaga penghasil tenaga kependidikan (LPTK) dituntut mampu menghasilkan tenaga pendidik profesional yang trampil

dan cakap menjalankan tugas sesuai bidang profesinya. Kemampuan sumber daya manusia menghadapi tantangan semakin besar mengingat persaingan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dikancah persaingan global sehingga dapat memberikan dampak yang sangat besar bagi kualitas pendidikan. Pencapaian kualitas pendidikan bagi lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha memiliki peran yang sangat penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai pelaksana tugas dalam mewujudkan pencapaian kualitas yang ingin dicapai.

Pengelolaan sumber daya manusia dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha merupakan langkah penting yang perlu dilaksanakan agar menjadi tenaga pendidik profesional dalam bidang keilmuannya. Kedudukan dosen dalam pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan pendidikan tinggi agama Buddha adalah sebagai pendidik yang pada hakekatnya merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat utamanya bagi pendidik di perguruan tinggi (UU No 20 2003 pasal 35 SPM PT). Kedudukan dosen sebagai tenaga pendidik memiliki

peran besar terhadap mutu lulusan yang dihasilkan sehingga dibutuhkan kebijakan yang tepat berkaitan dengan pencapaian mutu..

Kebijakan dari lembaga perguruan tinggi terhadap mutu sumber daya manusia untuk mencapai mutu lulusan dalam menghadapi tantangan global menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Kebijakan dasar pendidikan tinggi menekankan, peran sertanya perguruan tinggi agar aktif berkontribusi dalam peningkatan daya saing bangsa melalui keluaran produk dan jasa pasar dunia (*Higher Education Long Term Strategi* (HELTS) 2003-2010). Persoalan yang terjadi pada lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha untuk menghadapi daya saing bangsa melalui keluaran produk lulusan belum dapat diwujudkan mengingat penjaminan mutu sumber daya manusia yang dimiliki belum dapat sepenuhnya menjangkau kebutuhan standar minimal yang dipersyaratkan.

Tuntutan yang terjadi dilapangan justru mensyaratkan peran perguruan tinggi sebagai *agent of change and development* agar mampu mewujudkan peran strategis dalam meningkatkan daya saing bangsa (*nation competitiveness*). Kepekaan lembaga perguruan tinggi dalam mengelola sumber daya manusia untuk membaca peluang lapangan kerja serta ketrampilan

menjadi penting karena diperlukan oleh masyarakat pengguna sebagai peningkatan mutu pendidikannya.

Perwujudan peningkatan mutu pendidikan perlu dikelola secara tepat oleh lembaga penjamin mutu pendidikan berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Pengelolaan mutu pendidikan sebagai langkah untuk mengontrol penyelenggaraan pendidikan yang telah dilakukan oleh lembaga pengelola sebagai bentuk penjaminan mutunya. Langkah yang dilakukan oleh penjamin mutu perguruan tinggi merupakan kontrol kualitas atau mutu produk keluaran guna menjawab tantangan pasar global sebagai tanggung jawab lembaga dalam mewujudkan Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang bermutu. Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang bermutu adalah perguruan tinggi yang mampu berdaya saing untuk memperebutkan kebutuhan pasar sebagai wujud peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Kualitas manajemen pendidikan pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pelanggan dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan pendidikan dan keagamaan dilingkungan masyarakat Buddha sebagai wujud tanggung jawab perguruan tinggi untuk

menghadapi tantangan dunia kerja. Tantangan dunia kerja perlu didukung kemampuan sumber daya manusia dilingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha agar calon guru trampil dalam menjalankan tugasnya. Tenaga trampil dapat diwujudkan melalui penjaminan mutu Sumber Daya Manusia agar menjadi tenaga profesional dilingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Penjaminan mutu Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi, untuk mengawasi penyelenggaraan pendidikan tinggi berkaitan dengan profesionalisme sumber daya manusia di Perguruan Tinggi secara berkelanjutan. Penjaminan mutu Sumber Daya Manusia merupakan bentuk tanggung jawab institusi Pendidikan Tinggi Agama Buddha kepada publik (*stakeholders*).

Tanggung jawab Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah untuk memenuhi kepuasan pelanggan (*stakeholders*) melalui layanan prima. Layanan prima yang dilakukan oleh perguruan tinggi dalam memenuhi kepuasan pelanggan merupakan langkah pencapaian visi Pendidikan Tinggi Agama Buddha sebagai wujud kegiatan penjaminan mutu Sumber Daya Manusia. Penjaminan mutu terkait dengan sumber daya manusia yang termuat dalam PMSDM perguruan tinggi agama

Buddha bersifat: mandiri (*internally driven*) tanpa campur tangan atau instruksi dari Pemerintah; dan berkelanjutan (*continuously*), namun Dikti terus menerus memantau dan memonitor implementasi system penjaminan mutu kegiatan akademik dan non akademik dalam bentuk laporan implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada setiap perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan di beberapa Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka dapat kita lihat bahwa penerapan penjaminan mutu pendidikan belum dapat dilakukan secara maksimal hal ini dapat kita lihat dari rumitnya berbagai persoalan yang ada serta minimnya hasil akreditasi dari 14 Pendidikan Tinggi Agama Buddha di Indonesia.

Akreditasi yang diperoleh dari 11 PTAB yang mengikuti penjaminan mutu eksternal perguruan tinggi dari BAN PT hanya satu yang mendapatkan nilai akreditasi maksimal A sedangkan Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang lain, tiga PTAB terakreditasi B dan 7 PTAB terakreditasi C. Ketidak berimbang perolehan akreditasi bagi PTAB diakibatkan campur tangannya kementerian Agama Dirjen Bimas Buddha pada waktu itu dalam hal pengelolaan dan keterlibatan personel Kemenag Buddha sebagai pengajar dilingkungan PTAB.

Persoalan lain yang mendasar adalah terjadinya keempat Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang telah membuka program studi pascasarjana, tiga perguruan tinggi diantaranya telah mengalami penutupan sehingga saat ini tinggal 1 Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang masih dapat bertahan program pascasarjananya. Kondisi tersebut dilatar belakangi semangat tanpa diimbangi dengan studi kelayakan baik dalam pendirian Pascasarjana maupun pengeluaran ijin dari Kementerian Agama Dirjen Bimas Buddha sehingga menjadi bumerang bagi PTAB kemudian hari.

Faktor lain yang tidak kalah penting juga terjadi bahwa dari ke empat belas PTAB tinggal 11 yang masih exsis, bahkan belakangan telah terjadi merger antar PTAB yaitu antara PTAB Dutavira Medan dengan PTAB Bodhi Dharma Medan. Berbagai macam persoalan dilingkungan PTAB juga diakibatkan perolehan mahasiswa di beberapa PTAB yang mengalami kemerosotan sehingga memungkinkan bagi lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha menjadi tidak exsis. Penyebabnya karena tidak terpenuhinya pemenuhan persyaratan minimum sumber daya manusia di PTAB.

Berbagai macam permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya keseriusan lembaga dalam mengelola pendidikan tinggi serta lemahnya pengawasan

pemerintahan Dirjen Bimas Buddha Kementerian Agama dalam melakukan pengawasan mutu pendidikan yang ada di lingkungannya. Permasalahan-permasalahan mendasar yang terjadi dikarenakan tidak tercukupinya sumber daya manusia dilingkungan PTAB dan pendirian prodi yang tidak dibarengi dengan studi kelayakan. Persoalan awal yang paling mendasar dikarenakan dari ke 11 PTAB tersebut memiliki prodi yang sama yaitu Dharma Acharya (pendidikan Keguruan Agama Buddha).

Minimnya perolehan nilai akreditasi dari 11 PTAB yang masih eksis menunjukkan bahwa kesiapan lembaga PTAB berkaitan dengan penjaminan mutu pendidikannya masih kurang memadai, faktor tersebut berdasarkan pengamatan peneliti diantaranya disebabkan oleh minimnya sumber daya manusia yang belum sesuai dengan standar yang dibutuhkan di PTAB bagi terlaksananya proses pembelajaran maupun praktek religius. Melihat rumitnya persoalan yang terjadi pada lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka untuk dapat mewujudkan misinya mencetak calon-calon tenaga pendidik agama Buddha profesional yang mampu membelajarkan nilai-nilai keagamaan pada peserta didik serta menumbuh kembangkan keyakinan

terhadap agama Buddha pada sebagian PTAB akan sulit terwujud.

Langkah setrategis yang perlu dibangun untuk mempertahankan eksistensi PTAB dengan cara melaksanakan penjaminan mutu Sumber Daya Manusia sebagai wujud pengelolaan perguruan tinggi terhadap peningkatan mutu. Kenyataan yang terjadi dilapangan berkaitan dengan pengelolaan pendidikan pada lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha masih mengalami berbagai macam permasalahan. Langkah yang harus ditempuh oleh Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah agar mampu meningkatkan mutu sesuai standar yang ditetapkan oleh DIKTI sehingga diperlukan pengelolaan manajemen mutu secara tepat. Pengelolaan manajemen mutu bagi Pendidikan Tinggi Agama Buddha hendaknya berpegang teguh pada Standar Nasional Pendidikan serta bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan local, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan (UU Sisdiknas, 2003).

Manajemen mutu perguruan tinggi membutuhkan pemahaman mengenai sifat mutu, sifat sistem mutu serta komitmen manajemen mutu untuk bekerja dalam berbagai cara. Sasaran dari manajemen mutu Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah kualitas produk sebagai strategi usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam mewujudkan komitmen mutu perguruan tinggi menjadi kekuatan terhadap pengelolaan Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam mewujudkan kualitas mutu yang akan dicapai dalam mendudukan peran serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi lembaga perguruan tinggi dapat memberikan warna terhadap pencapaian mutu yang dipersyaratkan. Pencapaian mutu pendidikan dapat terwujud jika seluruh komponen yang terlibat dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap mutu yang dihasilkan. Langkah yang dilakukan Pendidikan Tinggi Agama Buddha untuk menjaga mutu pendidikannya dengan cara melakukan penjaminan mutu sumber daya manusia sebagai langkah awal untuk membangun cirikas keagamaan Buddha. Perguruan tinggi agama

Buddha disamping melakukan pengawasan lewat penjaminan mutu sumber daya manusia secara internal juga dilaksanakan pengawasan secara eksternal yaitu BAN PT.

BAN-PT memiliki peran dan kedudukan sangat besar terkait dengan penjaminan mutu serta dalam pengawasan terhadap perguruan tinggi sehingga Pendidikan Tinggi Agama Buddha memandang perlu untuk memperoleh pengawasan mutu seperti halnya perguruan tinggi lainnya mengingat PTAB merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Perguruan tinggi secara keseluruhan. Wujud nyata yang telah dilakukan oleh PTAB dalam rangka mempersiapkan diri untuk melakukan pengawasan eksternal adalah dengan cara melakukan akreditasi melalui BAN-PT.

Sejalan dengan perkembangannya serta eksistensi dari beberapa lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang masih aktif hendaknya terus berbenah sehingga mampu mensejajarkan dirinya dengan perguruan tinggi lain dengan cara melakukan penjaminan mutu Sumber Daya Manusia PTAB baik secara internal maupun eksternal. Keseriusan penggarapan Pendidikan Tinggi Agama Buddha merupakan langkah awal dalam memenuhi tuntutan pencapaian standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah maupun tuntutan

yang diharapkan oleh masyarakat pengguna sehingga diperoleh hasil secara maksimal. Keseriusan Lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha kiprahnya dalam dunia pendidikan hendaknya mampu menjawab tantangan perubahan masa depan dalam menghadapi dunia global.

Berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha hendaknya dapat melaksanakan pemahaman teoritis (*patipati*), mampu mempraktikkan ajaran (*pariyati*), serta dapat melakukan penyelaman/pemahaman ajaran secara benar (*pativedha*). Langkah ketiga ranah pemahaman tersebut bertujuan agar mampu membangun pendidikan karakter pada diri peserta didik sehingga dapat tumbuh dan berkembang serta mampu memberikan pemahaman terhadap nilai Buddhistik bagi para calon pendidik agama Buddha. Melalui penerapan pemahaman teoritik (*patipati*), praktik (*pariyati*), penyelaman/pemahaman ajaran (*pativedha*) maka calon pendidik agama Buddha diharapkan mampu menumbuh kembangkan aspek *kognitif, afektif, dan psikomotorik* pada diri peserta didik dilapangan dalam kedudukannya sebagai pendidik.

Pengembangan peningkatan mutu Pendidikan Tinggi Agama Buddha dapat dilihat dari hasil keluaran yang bukan hanya cerdas secara intelektual (*Inteligensi*

Question), namun juga cerdas secara sosial (*Social Question*) dan cerdas secara spiritual (*Spiritual Question*) serta memiliki kemampuan kecerdasan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Wujud nyata Lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam peningkatan mutu pendidikan adalah dengan melaksanakan strategi penjaminan mutu baik eksternal maupun internal. Tujuan dari penjaminan mutu internal dan eksternal dengan melaksanakan akreditasi sebagai bentuk konsekuensi pemahaman terhadap pentingnya pelaksanaan akreditasi program studi bukan formalitas. Kepekaan PTAB terhadap penjaminan mutu dengan melaksanakan akreditasi prodi hingga institusi sangat penting bagi PTAB agar peka terhadap mutu lembaga yang dikelolanya.

Keseriusan pemerintah pun terlihat dari berbagai regulasi yang memaksa perguruan tinggi harus menjamin mutu perguruannya. Pemerintah memandang perlu bagi perguruan tinggi untuk melakukan penjaminan mutu baik internal perguruan tinggi maupun eksternal. Perubahan dari UU No. 2 TH 1989 Tentang Pendidikan Nasional ke UU No. 20 Tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengubah paradigma pengawasan perguruan tinggi sehingga terjadi pergeseran tugas pengawasan perguruan tinggi

dari pemerintah ke masyarakat. Pemerintah sebelumnya menggunakan instrument pengawasan yang dikenal sebagai EPSBED (Evaluasi Program Studi Berdasarkan Evaluasi Diri) kini berubah ke PDPT (Pangkalan Data Perguruan Tinggi) sehingga memungkinkan bagi setiap orang untuk melihat secara langsung perkembangan perguruan tinggi yang ada.

Paradigma UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan kewenangan yang harus dilaksanakan oleh perguruan tinggi, maka Pendidikan Tinggi Agama Buddha utamanya Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha (STIAB) Smaratungga Boyolali mulai menjalankan perannya untuk melaksanakan pengawasan guna mengoptimalkan mutu lulusan yang dihasilkan. Pertimbangan lain yang mendasar adalah bahwa STIAB Smaratungga memiliki kepedulian terhadap mutu lulusan mengingat jumlah Pendidikan Tinggi Agama Buddha makin bertambah. Melihat semakin rumitnya persoalan-persoalan yang terjadi dikalangan PTAB dan kerasnya persaingan, maka STIAB Smaratungga memandang sangat perlu untuk meningkatkan pengawasan guna mencapai mutu maksimal perguruan tinggi, sehingga dapat bersaing bukan hanya dengan PTAB melainkan dengan perguruan tinggi lainnya.

Keseriusan peningkatan mutu maksimal telah dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha (STIAB) Smaratingga Boyolali ini dapat dilihat dari capaian yang diwujudkan. Tahap awal yang diraih oleh Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratingga Boyolali adalah dengan menjadikannya sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang pertama kali terakreditasi pada tahun 2010 oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan predikat Baik (B) gemuk untuk program study Dharmacariya(keguruan) S1. Langkah lain yang dilakukan adalah dengan melaksanakan akreditasi S2 Dharmacariya oleh BAN-PT pada tahun 2014 dengan predikat nilai (A). Bahkan di tahun 2015 ini kembali telah melakukan re akreditasi S1 dengan perolehan nilai maksimal yaitu (A).

Mutu Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada hakekatnya tidak terlepas dari pemenuhan standar yang telah ditetapkan baik pengawasan secara eksternal maupun internal PTAB. Standar minimal yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan harusnya telah dipenuhi oleh setiap satuan pendidikan tanpa terkecuali Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia yang menjadi

salah satu instrumen kunci perguruan tinggi harus dimiliki oleh seluruh perguruan tinggi tanpa terkecuali sehingga standar mutu yang dibutuhkan dapat terealisasikan.

Penjaminan mutu Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha hendaknya jangan hanya berpedoman pada standar yang ditetapkan oleh BAN PT namun perlu didukung oleh standar baku yang perlu diterapkan mengingat kebutuhan keterampilan yang diperlukan bagi calon guru agama Buddha sangat berbeda jauh dengan guru-guru pada umumnya. Pertimbangan perbedaan kedudukan yang dimiliki oleh guru agama Buddha serta tugas yang diemban maka membutuhkan standar baku guna melengkapi kebutuhan lembaga PTAB dalam rangka memperkaya kemampuan dan ketrampilan bagi mahasiswa calon guru serta sebagai laboratorium pelengkap proses kegiatan akademik.

Pengawasan pendidikan yang dilakukan terhadap PTAB masih terdapat kelemahan terkait dengan mutu pendidikan. Lemahnya pengawasan DIRJEN BIMAS Buddha terhadap mutu PTAB binaannya, maka Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali merasa perlu untuk melakukan sistem pengawasan mutu Sumber Daya Manusia (PMSDM) guna menjaga

kestabilan mutu perguruan tinggi serta demi mewujudkan mutu total sehingga kualitas yang diharapkan dapat tercapai. Melalui PMSDM dan penjaminan mutu eksternal yang dilakukan oleh BAN PT merupakan amanah yang dijalankan oleh STIAB Smaratungga untuk mewujudkan capabilitasnya ditengah-tengah masyarakat.

Wujud nyata yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha (STIAB) “Smaratungga” Boyolali, adalah telah diterapkannya penjaminan mutu sumber daya manusia sebagai konsekwensi dalam mewujudkan mutu total perguruan tinggi masa depan serta mengimplementasikan *Total Quality Manajemen* (TQM) pada perguruan tinggi sebagai wujud nyata pengembangan mutu total. Manajemen Pengendalian Mutu Terpadu pada dasarnya bermaksud untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pendayagunaan semua sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi secara berkualitas (Andre.J.Durbing dalam Nawawi, 2000:42).

Peran utama yang dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan lebih dititik beratkan pada penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha mengingat peran sertanya dalam mengelola Pendidikan

Tinggi Agama Buddha yang lebih di titik beratkan pada pengelolaan sumber daya manusia bagi pendidik Pendidikan Tinggi Agama Buddha.

BAB II

MUTU SUMBER DAYA MANUSIA

A. Mutu Perguruan Tinggi Agama Buddha

Mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi Agama Buddha menjadi kebutuhan penting yang perlu digarap secara cermat. Penggarapan mutu pendidikan di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Buddhamerupakan wujud keseriusan lembaga dalam menangani kebutuhan masyarakat dilapangan. Mutu pendidikan dapat diwujudkan melalui berbagai macam strategi yang mendukung tercapainya mutu berkelanjutan. Pencapaian mutu berkelanjutan merupakan setrategi lembaga pendidikan dalam mewujudkan mutu total sehingga dibutuhkan keseriusan penanganan. Penanganan mutu total pendidikan dapat dilaksanakan melalui penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan merupakan esensi pengawasan dengan menempatkan mutu layanan pembelajaran pada peserta didik dilakukan sedemikian rupa sesuai kaidah pendidikan dan pengajaran di Perguruan Tinggi (Satori, 2016 : 9).

Manajemen peningkatan mutu Perguruan Tinggi pada hakekatnya adalah suatu setrategi untuk memperbaiki mutu pendidikan dengan jalan pemberian kewenangan dan tanggung jawab pengambilan keputusan

pimpinan Perguruan Tinggi dengan melibatkan partisipasi individu, baik personil Perguruan Tinggi maupun anggota masyarakat (Mutohar, 2013 : 124). Kebijakan pengambilan keputusan terkait dengan mutu tidak dapat diputuskan sendiri oleh pimpinan perguruan tinggi melainkan perlu dukungan seluruh anggota organisasi perguruan tinggi dan masyarakat sebagai pengguna lulusan. Peran masyarakat dan anggota organisasi Perguruan Tinggi dalam menentukan mutu pendidikan dikarenakan tuntutan akan tenaga profesional yang trampil dan cakap dalam menjalankan tugas yang diembannya. Tenaga profesional hanya dapat dihasilkan oleh Perguruan Tinggi yang memiliki komitmen terhadap pencapaian mutu pendidikannya.

Pencapaian mutu pendidikan dapat diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia dalam menerapkan nilai utama dari *Cisco Systems* yaitu dedikasi untuk keberhasilan pelanggan, inovasi dan pembelajaran, keterbukaan, kerjasama tim, dan menghasilkan lebih banyak dengan usaha lebih sedikit (Jackson, Schuler dan Werner, 2010: 1). Pentingnya mutu atau kualitas lulusan bagi Perguruan Tinggi dikarenakan ketatnya persaingan tenaga kerja yang di butuhkan dilapangan. Perguruan Tinggi di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan berkaitan dengan upaya membangun mutu pendidikan

untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif (Harsono, 2008: 3). Munculnya berbagai persoalan dalam hal pembangunan mutu, maka lembaga Perguruan Tinggi perlu menentukan langkah untuk melakukan kontrol akan perkembangan mutu yang dihasilkan.

Mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi dapat dilihat sejauhmana lembaga mampu menetapkan dan mewujudkan visi melalui pelaksanaan misinya (*aspek deduktif*), serta mampu memenuhi kebutuhan/memuaskan pelanggan (*stake holders (aspek induktif)*) yaitu kebutuhan masyarakat, dunia kerja dan profesional, dalam merencanakan, menjalankan dan mengendalikan suatu proses yang menjamin pencapaian mutu sebagai bentuk kebijakan Perguruan Tinggi (SNP PT). Sistem kebijakan oleh suatu assosiasi Perguruan Tinggi untuk menjamin mutu pendidikan seperti pada European Association di jelaskan melalui suatu .aturan kebijakan dan procedur kekhususan:

Institutions should have a policy and associated procedures for the assurance of the quality and standards of their programmes and awards. They should also commit themselves explicitly to the development of a culture which recognises the importance of quality, and quality assurance, in their work. To achieve this, institutions

should develop and implement a strategy for the continuous enhancement of quality.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 menetapkan, bahwa setiap Satuan Pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu Perguruan Tinggi dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional yang mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan dan kerjasama. Pelaksanaan penjaminan mutu pada Perguruan Tinggi kita mengenal dua sistem penjaminan mutu yakni: Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) oleh BAN PT. Pengawasan internal dan eksternal merupakan kerangka penjaminan mutu yang sinergi dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan dilingkungan Perguruan Tinggi yang ditunjang melalui kerangka kualifikasi Nasional Indonesia.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan

antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor (PERMENRISTEK NO. 44 Tahun 2015). Penerapan KKNi pada Perguruan Tinggi agama Buddha memberikan peranan penting bagi terwujudnya sumber daya manusia yang trampil, bermutu dan profesional sebagai wujud profil budaya organisasi kelembagaan.

Identifikasi Profil Budaya Organisasi yang dapat memberikan dukungan positif terhadap Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi, bahwa melalui penelitian implementasi delapan prinsip mutu ISO 9001 belum mencapai tingkat efektivitas yang maksimal dan tipe budaya akan mendominasi profil budaya organisasi institusi.

Penemuan lain menyatakan bahwa budaya organisasi berkorelasi signifikan dengan prinsip mutu kepemimpinan, keterlibatan orang-orang dalam aktivitas institusi, pendekatan proses dalam aktivitas institusi, pendekatan fakta untuk pengambilan keputusan, dan prinsip mutu hubungan yang saling menguntungkan; budaya market berkorelasi signifikan dengan prinsip mutu yang berfokus pada pelanggan; budaya hierarchy berkorelasi signifikan dengan prinsip mutu pendekatan

sistem untuk manajemen institusi, dan perbaikan terus-menerus (Willar, Linton, dan Kaparan (2015).

Peran utama keberhasilan organisasi dalam mewujudkan mutu internal terletak pada sumber daya manusia dalam membangun sistem melalui pemberdayaan, eksistensi dan pembangunan pola pikir dalam mensikapi peluang yang di hasilkan. Kesuksesan pemberdayaan organisasi membutuhkan kombinasi *the art of feeling, the art thinking*, dan *the art of doing* melalui penciptaan landasan kuat oleh individu melalui organisasi, penciptaan lingkungan kondusif, untuk melakukan secara berkesinambungan, menciptakan visi misi dan nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2013 : 58).

Manajemen mutu yang diterapkan bagi Perguruan Tinggi merupakan sebuah filosofi dan budaya organisasi yang lebih menekankan pada upaya menciptakan mutu secara konstan melalui setiap aspek kegiatan organisasi. Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik yang diajarkan dan diwariskan kepada anggota baru sebagai cara tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan permasalahan yang dihadapi (Edgar H.

Schein dalam Uha, 2015 : 5-6). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan atau sistem yang telah dibangun oleh organisasi sebagai pembelajaran dalam mengatasi permasalahan yang ada dilingkungannya.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2015 : 2). Pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam suatu organisasi sangat penting bagi peningkatan mutu organisasi agar tidak mengalami keterpurukan perkembangannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai perencanaan dalam mewujudkan standarisasi pelaksanaan tugas sumber daya manusia yang menjadi elemen penting dalam organisasi.

Standarisasi pelaksanaan tugas sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya bagi pembangunan sistem untuk mewujudkan mutu bagi pelaksanaan manajemen mutu pendidikan. Pelaksanaan manajemen mutu pendidikan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kemauan yang dapat ditunjukkan, sehingga mampu bekerja secara profesional (Sutrisno, 2015 : 11-12). Berbagai institusi meskipun tidak memilih sumber daya dan kekayaan berupa uang, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, setia meraih kemajuan yang sangat besar buat institusi dan pribadinya terbuka dengan lebar maka mutu dan kualitas pendidikan akan terwujud dengan baik (Siagian dalam Arwildayanto, 2013 : 1).

Kualitas sumber daya manusia dalam penjaminan mutu pendidikan merupakan strategi yang dibangun dalam rangka menstabilkan kualitas pendidikan serta sebagai kontrol terhadap tingkat perkembangan mutu. Kestabilan kualitas pendidikan dan perkembangan mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi agama Buddha menjadi kebutuhan yang direalisasikan dalam menghadapi ketatnya persaingan yang terjadi dilingkungan PTAB. Langkah pemerintah dalam mewujudkan program peningkatan mutu Perguruan Tinggi (*Hingert Education Based Quality Improvement*) maka dibutuhkan keseluruhan komponen lembaga pendidikan tinggi dengan tingkat kompetensi tinggi (Aedi, 2016 : 1). Pertimbangan peningkatan mutu pada

Perguruan Tinggi mengingat ketatnya persaingan sehingga perlu diimbangi dengan kualitas atau mutu yang dihasilkan agar lulusan Perguruan Tinggi Agama Buddha mampu memberikan pelayanan maksimal bagi kebutuhan masyarakat dan pendidikan.

Konsekwensi PTAB dalam menghadapi ketatnya persaingan maka perlu membangun mutu berkelanjutan dilingkungan PTAB melalui langkah menjaga kestabilan mutu yang dihasilkan. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya cukup dengan meningkatkan anggaran pendidikan dan ketersediaan tenaga pendidik, namun perlu ketersediaan pendidik dalam jumlah dan kualifikasi yang sesuai bagi pelayanan pendidikan terhadap mutu yang dikehendaki (Satori, 2016 : 128). Kestabilan mutu pendidikan dilingkungan PTAB tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia dalam mengelola organisasi atau lembaga pendidikan sehingga dapat menghasilkan sumber daya guru yang dapat menjalankan tugas dan perannya sebagai tenaga pendidik.

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugas mengelola organisasi pendidikan perlu didukung oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dan efisien. MSDM yang efektif dan efisien didasarkan pada tiga prinsip, pengelolaan dengan berorientasi layanan, pengelolaan yang memberikan kesempatan

seluas-luasnya kepada SDM untuk berpartisipasi aktif didalam organisasi dan pengelolaan yang mampu menumbuh kembangkan jiwa interpreneur dalam diri setiap individu di organisasi (Kaswan, 2012 :16). Ketiga prinsip pengelolaan jika diterapkan dengan benar oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas mengelola organisasi pendidikan maka akan diperoleh hasil yang memuaskan bagi tercapainya tujuan organisasi. Langkah paling efektif adalah dengan menerapkan prinsip penerapan peran dan tanggung jawab sumber daya manusia dalam berpartisipasi aktif untuk mewujudkan tujuan dan kualitas pendidikan yang telah digariskan oleh lembaga pendidikan.

Kualitas mutu pendidikan pada pendidikan tinggi pada suatu studi dijelaskan pengelolaan dipengaruhi kemampuan pemimpin, sebagaimana buku "*The School Principal As Leader*"

Effective principal studied by the University urged teachers to work with one another and with the administration on a variety of activities, including "developing and aligning curriculum, instructional practices, and assessments; problem solving; and participating in peer observations (Sara Bonti, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi sosial yang nirlaba mencapai tujuannya sangat tergantung pada kepercayaan

masyarakat atas manfaat organisasi serta mutu organisasi sebagai keseluruhan yang dicerminkan oleh mutu para pemimpin (Siagian, 2015 : 3). Kemampuan dan mutu para pemimpin memegang peranan penting dalam mewujudkan mutu organisasi atau lembaga pendidikan sehingga perlu diuji kapasitasnya serta selektip dalam menentukan pemimpin agar dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik.

Pemimpin dalam menjalankan tugas dan perannya pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan dilaksanakan melalui peran kepemimpinannya. Peran kepemimpinan bagi seorang pemimpin menjadi sangat penting karena memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai penggerak bagi tercapainya tujuan organisasi atau lembaga pendidikan untuk mewujudkan mutu pendidikannya sehingga keberhasilan yang diperoleh dapat tersetandar, terukur, terstruktur dan teratur. Kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Leadership is generally defined simply as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals (Koontz, O'Donnel dan Wehrich dalam Wahjosumidjo, 2013 :103).

Manajemen pendidikan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal Francis Briggs¹, Elizabeth Desmond (2014) menegaskan kualitas sumber daya manusia yang tersedia menjadi suatu kontribusi bagaimana suatu proses akan meningkat secara terus menerus dalam sistem pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi bagian penting dalam mempertahankan kualitas mutu pelayanan pendidikan.

“Managing human resources in public secondary schools is of great important in the attainment of quality education delivery. The quality and quantity of human resources available will determine how the process-output will enhance continual growth in the educational system, since human resources organizes and coordinates other factors.”

Dosen sebagai sumber daya manusia menjadi suatu bagian yang sangat penting pada Perguruan Tinggi untuk menjamin proses pendidikan sebagai tenaga yang mampu memberikan kontribusi dalam pelayanan dan kualitas lulusan. Penetapan standar dosen dalam pengelolaan Perguruan Tinggi agama Buddha hendaknya dapat dijadikan acuan bagi pencapaian mutu. Sebagaimana contoh beberapa kebijakan mutu pada *European standards and guidelines* berkaitan dengan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada Perguruan Tinggi mencakup kebijakan dan prosedur pada mutu

manajemen, dosen, fasilitas, mahasiswa, dan dorongan mahasiswa.

European standards and guidelines for Uman Resources quality assurance within higher education institutions includes policy and procedures for quality assurance, monitoring and periodic review of programmes, lecturer, learning resources and student support.

Berbagai bentuk kebijakan yang dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi Agama Buddha menjadi dasar bagi tercapainya mutu pendidikan sehingga dibutuhkan standar bagi pencapaian mutu. Langkah yang diterapkan pada lembaga Perguruan Tinggi Agama Buddha dengan cara menerapkan standar penjaminan mutu internal sehingga dapat mengukur sejauhmana tujuan pendidikan dapat tercapai. Sistem penjaminan mutu internal yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi agama Buddha sebagai langkah pemenuhan kebutuhan internal mengingat Perguruan Tinggi Agama Buddha pada hakekatnya memiliki ciri khas berbeda dengan Perguruan Tinggi lainnya terutama terkait dengan praktek religius dikarenakan harus mampu menyentuh hingga kedasar batin setiap individu mahasiswa maupun sumber daya manusia yang terlibat pada pengelolaan pendidikan dilingkungan Perguruan Tinggi agama Buddha sebagai model faktual.

BAB III

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENJAMIN MUTU

A. Peran SDM Dosen Dalam Penjaminan Mutu SDM di PTAB

Sumber daya manusia (SDM) dosen memiliki peran penting dalam mewujudkan peningkatan mutu SDM dosen mengingat SDM dosen merupakan keseluruhan orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan di lingkungan lembaga pendidikan serta orang-orang yang dapat berkontribusi dimasa mendatang dan mereka yang telah berkontribusi dimasa lalu (Jakson, dkk, 2010:17). Sumber daya manusia dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas dan wewenang dalam wadah satu lembaga yaitu Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (UU SISDIKNAS Nomor: 20 Tahun 2003 Pasal 28). Pendidik yang dimaksud dalam undang undang guru dan dosen secara tegas menggunakan istilah dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada Perguruan Tinggi dengan tugas utamanya

mentransformasikan, mengembangkan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UU Nomor: 14 tahun 2005).

Kejelasan tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan oleh SDM manusia dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha berkaitan dengan tenaga pendidik dalam hal ini dosen maka pemberdayaan SDM dosen dalam pendidikan dibutuhkan kecermatan agar dapat memperoleh hasil secara maksimal. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SDM dosen dapat diatur melalui manajemen SDM. Manajemen SDM dosen memiliki makna sebagai ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan dalam Rachman, 2016: 1).

Pendayagunaan SDM dosen didalam organisasi kelembagaan hendaknya dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, perencanaan rekrutmen dan seleksi, perencanaan pengembangan pendidikan dan latihan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014: 24). Kecermatan lembaga PTAB dalam penempatan SDM dosen bagi peningkatan karir dan profesinya hendaknya didasari oleh kesesuaian kemampuan dan perannya dalam menentukan kebijakan maupun pelaksanaan tugas yang diberikan. Penempatan SDM dosen

dapat dilakukan berdasarkan kesesuaian kebijakan yang ditentukan dan tingkat kemampuan yang dimiliki sehingga dalam penempatannya sesuai dengan tingkat keterampilan kesesuaian tugasnya dan penerapan fungsi manajemen.

Penerapan manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dapat dimaknai sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008: 4). Pertimbangan lain yang perlu dilakukan adalah dengan menempatkan orang yang tepat, kemampuan yang tepat, posisi yang tepat, dan kebijakan yang tepat dengan hasil yang tepat sehingga kebijakan mutu pada lembaga pendidikan tidak menyimpang dari tujuan dan peran institusi yang mengelolanya. Kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dosen dalam tatalaksana organisasi kelembagaan pendidikan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien.

Francis Briggs dan Elizabeth Desmond (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Human resource management strategies: a panacea for quality education delivery*, menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada sekolah adalah suatu hal yang sangat penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan pendidikan. Penelitian ini menjelaskan kualitas dan jumlah SDM yang tersedia pada

suatu lembaga pendidikan akan memberikan kontribusi pada proses dan *output* sistem pendidikan. Sumber daya manusia yang dimaksud pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staff, dan murid yang memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan pendidikan baik pada unsur akademik dan aktivitas ekstrakurikuler, sebagaimana kutipan berikut.

“In a school system, human resource include the principal, vice principal, teachers, non academic staff and students. Human resources are the driving force in the school system, with the responsibility of making sure that goals and specific objectives are achieved in academics and extracurricular activities. Human resource management involves all management decisions and actions that affect the nature of the relationship between an organization and its employee”.

Kontribusi SDM dosen dalam mewujudkan mutu SDM dosen perlu didukung oleh penentuan fungsi individu sesuai tugas, tanggung jawab dan perannya dalam mewujudkan mutu SDM a dosen sehingga tidak timbul deskriminasi. Kemampuan SDM dosen dalam menjalankan tugas menjadi pertimbangan dalam pencapaian mutu pendidikan. Perlunya kecermatan memilih serta menentukan SDM dosen yang berperan aktif dalam peningkatan mutu SDM dosen menjadi pertimbangan penting untuk menentukan setrategi pencapaian mutu pendidikan. Pencapaian mutu SDM dosen tidak terlepas dari sejauhmana peran sumber daya manusia dosen dalam mewujudkan mutu SDM dosen yang

ingin dicapai pada suatu lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga perlu adanya pengelolaan yang tepat.

Anna Bertha Ackom dalam penelitiannya dengan Judul *Human Resource Management Practice at University of Nebraska at Omaha: Lessons for the University of Education* adalah merupakan penelitian studi kasus pada universitas, penelitian ini menjelaskan adanya pengelolaan SDM dosen yang menghindarkan aspek deskriminasi pekerjaan karena perbedaan ras, gender dan agama. Perbedaan pekerjaan karena pertimbangan usia dan kondisi kehamilan atau status kesehatan, setiap staff atau pengawai harus mengerti dan menghargai adanya kompetisi, aturan dan issues sosial yang akan berpengaruh pada eksistensi suatu lembaga, hal tersebut sebagaimana kutipan berikut: *“The Human Resource office staff need not be legal experts but in order to manage people effectively in today”s world of work one must understand and appreciate the significant competitive, legal and social issues that affect the institution or organization”*.

Hasil penelitian tersebut memberikan dukungan cara pengelolaan SDM dosen yang efektif pada suatu intitusi atau organisasi lembaga pendidikan, hal ini sebagaimana yang akan dikembangkan pada lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga tercapai mutu SDM sesuai tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Pencapaian tujuan pendidikan dapat

diwujudkan melalui pengelolaan SDM dosen yang dilandasi dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan SDM dosen dilaksanakan bukan atas dasar deskriminasi akan tetapi perlu diwujudkan agar dapat memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas maupun pencapaian mutu SDM dosen yang dikelolanya.

Sumber daya manusia dosen pada lingkup pendidikan dalam menjalankan tugasnya seyogyanya dilandasi pemahaman dan kemampuan tentang manajemen sumber daya manusia dosen (MSDM). Manajemen SDM dosen pada hakekatnya adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, keamanan, dan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015: 4).

Manajemen sumber daya manusia MSDM (*Human Resource Management- HRM*) adalah mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (A. Noe, dkk ,2011: 5). Pengertian manajemen SDM dosen tersebut memberikan arahan pada sejauhmana pengelola Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam menentukan SDM dosen yang dibutuhkan sehingga *input*, *proses* dan *output* dapat dilaksanakan dengan baik. *Input*, *proses* dan *output* pemenuhan SDM dosen dilaksanakan melalui

pertimbangan dan penjaringan yang tepat sehingga dapat melaksanakan tugas dan kuwajibannya dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik sangat berpengaruh dan akan memberikan pengharapan terhadap masa depan, dalam menciptakan hasil yang penting dan berpengaruh melalui perencanaan, pelaksanaan, dan kreativitas superior (Jackson, dkk, 2011: 9). Kebutuhan SDM dosen dapat terpenuhi dengan baik karena memperoleh input yang tepat, proses sesuai prosedur, dan out put sesuai mutu yang akan dicapai, karena telah memenuhi standar kebutuhan lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Terpenuhinya kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur bagi pelaksanaan pelayanan sehingga diperoleh standar pengembangan yang tepat berkaitan dengan kebutuhan SDM dosen disuatu lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Pemenuhan kebutuhan masyarakat menentukan mutu sumber daya manusia dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga dapat memberikan dampak kepuasan dalam memberikan pelayanannya. Manajemen SDM dosen pada lembaga PTAB harus di bangun dengan sistem yang baik sehingga dapat menunjang mutu lulusan serta mampu menjalankan fungsi dan perannya sebagai pendidik.

Fungsi dan peran pendidik/dosen adalah untuk mewujudkan sistem pendidikan agar dapat menciptakan kondisi lembaga pendidikan secara maksimal. Kondisi maksimal pada suatu lembaga pendidikan berkaitan dengan SDM dosen merupakan kebutuhan pokok bagi pengembangan dalam menjalankan langkah pencapaian tujuan maupun visi misi lembaga. Sumber daya manusia dosen merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tata kelolanya. Tata kelola organisasi dapat diwujudkan dengan baik jika didukung oleh SDM dosen yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang cukup. Kualitas dosen akan dapat diperoleh jika dilaksanakan evaluasi secara cermat untuk kesesuaian kebutuhan pencapaian mutu sumber daya manusia.

Han H., and Boulay D., (2013) membidik penelitian berkaitan dengan *Reflections And Future Prospects For Evaluation In Human Resource Development* , New Horizons in Adult Education & Human Resource Development 25 (2), 6-18 . “Evaluasi perkembangan sumber daya manusia dosen menghadapi posisi yang menantang untuk menjembatani jarak antara proses pembelajaran dan pengembangan keuangan serta prestasi mendatang, serta kesulitan yang muncul dalam menghadapi tantangan pada perubahan sistem masa kini.” *“Human resource development evaluation faces a challenging position to bridge the gaps between the*

learning and development process and the financial and performance outcomes, which appear to hardly cohabit in current evaluation system.”

B. Implementasi Tugas SDM Dosen dalam Penjaminan Mutu SDM di PTAB

Pendidikan Tinggi Agama Buddha merupakan salah satu lembaga yang perlu standar khusus untuk Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia. Pendidikan tinggi dalam rangka beradaptasi dengan perkembangan dunia global, harus siap memenuhi tantangan kontemporer. Lawless A., Sambrook S. and Stewart J., (2012), dalam penelitiannya *Critical Human Resource Development: Enabling Alternative Subject Positions Within A Master Of Arts In Human Resource Development Educational Programme*; Human Resource Development International Vol. 15, No. 3, July 2012, 321–336. “Reynolds (1999, 178) beliau mencermati tentang kerawanan asimilasi, di mana Kritis Pengembangan Sumber daya manusia dipreteli oleh elemen sosial politik dan potensi emansipatoris untuk di konversi menjadi *toolkit* manajerial yang melayani minat kepentingan penguasa, dan meninggalkan kesan dangkal bahwa sebuah pendekatan kritis telah diterapkan pada proses pengembangan SDM. Perhatian diberikan pada bagaimana profesional pengembangan SDM dididik dan dikembangkan dari suatu

perspektif kritis, dan dengan potensi konsekuensi yang lebih luas seperti bagaimana wacana pengembangan SDM dipekerjakan dalam organisasi, bagaimana pengembangan SDM mengembangkan manager, bagaimana manager ini kemudian mengatur dan mengembangkan rekannya dan bagaimana manager memandang pengembangan sumber daya manusia.

“Reynolds (1999: 178) discusses the dangers of assimilation, where Critical Human Resource Development (CHRD) is stripped of its ‘sociopolitical element’ and emancipatory potential to be converted into a managerial toolkit to serve the interests of those in power while ‘leaving the superficial impression that a more critical approach has been applied’ to the HRD process. Attention to be given to “how Human Resource Development (HRD) professionals are educated and developed from a critical perspective, and with potential wider consequences such as how discourses of Critical Human Resource Development (C)HRD are employed in organizations, how HRD professionals then develop managers, how these managers might then manage and develop their colleagues and how managers might view (C) HRD”.

Pencapaian keberhasilan SDM agar memenuhi standar yang ditetapkan maka dibutuhkan Standar Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu upaya reformasi yang dihasilkan dalam Deklarasi Bologna pada bulan Juni 1999, terutama berkaitan dengan pemberian otonomi kepada Perguruan Tinggi, yang menuntut akuntabilitas. Otonomi Perguruan Tinggi memberikan keleluasaan pada pengembangan mutu SDM dosen yang dapat melebihi standar mutu yang dipersyaratkan namun untuk mengontrol kualitas pendidikan dibutuhkan standar Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia. Standar jaminan mutu ini ditujukan untuk membantu Perguruan Tinggi agar mampu beradaptasi dengan perubahan sebagai tuntutan sosial dengan menggunakan ulasan langkah-langkah standar Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia (Silman, F., Gökçekuş, H., & İşman A. 2012: 31-38).

Implementasi Pelaksanaan Tugas yang berkaitan dengan SDM dosen dalam Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha hendaknya mencakup beberapa elemen yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan implementasi yang dimiliki oleh SDM dosen itu sendiri. Sumber daya manusia dosen memiliki tanggung jawab memperoleh informasi keorganisasian internal untuk dipertimbangkan oleh pengambil keputusan strategik dan dapat meminimalkan peranan yang dapat

menghubungkan lembaga Perguruan Tinggi kedalam lingkungan melalui pengamatan lingkungan yang cermat (Mangkuprawira, 2014: 37).

Lembaga Perguruan Tinggi seyogyanya mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk menganut filosofi pembelajaran. Organisasi yang menganut filosofi pembelajaran mampu mengkondisikan dirinya sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) dengan cara menganut budaya pembelajar sepanjang hayat sehingga memungkinkan SDM dosen terus memperoleh dan berbagi pengetahuan (A.Noë, 2014 : 25)

Kemampuan SDM dosen dalam memperoleh kesempatan menggali berbagi pengetahuan merupakan wujud implementasi pelaksanaan tugas yang menyangkut hak dan wewenang institusi maupun program studi yang ada dilingkungan PTAB. Pelaksanaan tugas dan wewenang SDM dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Undang-Undang Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen).

Kemampuan dosen dalam mengimplementasikan tugas dan wewenangnya menjadi tanggung jawab profesional dosen sebagai tenaga pendidik. Ditinjau dari

input, proses dan out put pada sistim pendidikan tinggi dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pendidikan. ÖZTÜRK Sevim (2016) memberikan gambaran berkaitan dengan penelitiannya mengenai “*Human Resources Management In Educational Faculties Of State Universities In Turkey*”, *International Journal Of Environmental & Science Education*, 2016, 11(5), 931-948. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia di fakultas pendidikan pada perguruan tinggi negeri di Turki dalam konteks Prinsip Manajemen Sumber daya manusia. Peneliti merekomendasikan bahwa, "Administrasi dari fakultas pendidikan telah bergeser dari pendekatan yang berorientasi pada program tradisional beralih pada pendekatan yang berorientasi pada personal, hal tersebut menunjukkan pendekatan administratif lebih sensitif dan efektif terhadap sumber daya manusia, dan pelaksanaan kegiatan administrasi berdasarkan pada prinsip-prinsip mengelola (bersama) dengan orang "bukan prinsip" mengelola orang-orang" hal tersebut jauh lebih efektif.

The study aimed at evaluating the human resources management in the faculties of education of state universities in Turkey within the context of Human Resources Management Principles.

The researcher recommended that “the administrations of faculties of education turn towards a personnel-oriented approach rather than a traditional program-oriented approach, show a more sensitive and effective administrative approach about human resources, and that carrying out the administrative activities based on the principle of “managing with people” instead of the principle of “managing the people” will be more effective.”

Cakupan-cakupan yang termaktub dalam elemen-elemen implemmentasi dan kebutuhan lembaga pendidikan terkait dengan kebutuhan SDM dosen yang mencakup hal-hal berikut.

- 1) Sekolah tinggi Ilmu Agama Buddha dan program Study menjamin hak dosen dan tenaga kependidikan atas : (a) penghasilan dan jaminan sosial yang pantas dan memadai, (b) penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, (c) pembinaan karier, (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (e) kesempatan menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan.
- 2) Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen berhak : (a) memperoleh kesempatan untuk: meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar dan penunjang praktek religius pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, (b) memiliki kebebasan akademik, mimbar

akademik dan otonomi keilmuan, (c) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, (d) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/keilmuan.

- 3) Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai kewajiban :
 - (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (b) mempunyai komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.
- 4) Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen mempunyai kewajiban:
 - (a) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, (b) merencanakan, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (c) meningkatkan , mengembangkan ualifikasi dan kompetensi akademik, (d) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif dalam pembelajaran, (e) menjunjung tinggi peraturan perundang undangan, hukum, kode etik, nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Sekolah Tinggi dan Program Studi menetapkan kualifikasi minimum dosen :
 - (a) lulusan program magister untuk program-program sarjana, (b) lulusan program doktor untuk program pasca sarjana.

- 6) Sekolah Tinggi dan Program Studi menetapkan lebih dari 80 persen dosen tetap bergelar minimal magister dan lebih dari 35 persen dosen tetap bergelar doktor.
- 7) Sekolah Tinggi dan Program Studi menetapkan lebih dari 20 persen dosen tetap memiliki jabatan fungsional lektor.
- 8) Sekolah Tinggi dan Program Studi menetapkan beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan 12 satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester.
- 9) Sekolah Tinggi dan Program Studi menetapkan rasio jumlah dosen tetap dan jumlah mahasiswa adalah 1:30.
- 10) Sekolah Tinggi dan Program Studi dalam rekrutisasi dosen harus menggunakan kualifikasi akademik, kompetensi dan pengalaman sebagai dasar rekrutisasi.
- 11) Sekolah Tinggi dan Program Studi dalam rekrutisasi tenaga kependidikan harus menggunakan kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi kompetensi (Standar PMSDM, STIAB Smaratungga)

Strategi penerapan model Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen bagi Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada hakekatnya untuk mendorong dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen dan tenaga kependidikan melanjutkan pendidikan hingga jenjang doktor melalui program beasiswa internal maupun eksternal, membuat *blue print* pembinaan karier dosen dan

tenaga kependidikan dalam jangka panjang, menyelenggarakan pelatihan secara periodik bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Standar SDM dosen harus diselaraskan dengan dokumen standar mutu lainnya misal yang berkaitan dengan standar pembiayaan dan sarana prasarana.

Keselarasan SDM dosen dengan standar mutu yang lainnya yang didasarkan pada empat kompetensi dasar mencakup: 1) kompetensi profesi; 2) kompetensi bisnis; 3) kompetensi mengelola perubahan; dan 4) kompetensi manajerial (Suparyadi, 2015: 66). Keempat kompetensi dasar yang dapat diterapkan sumber daya manusia dosen dalam rangka mewujudkan SDM profesional dilingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Gambaran tersebut dapat dilihat melalui mekanisme hubungan terhadap pencapaian profesional SDM. Langkah-langkah yang dilakukan dalam rangka menciptakan sinergi antara keempat kompetensi dasar tersebut menunjukkan begitu pentingnya dukungan keempat kompetensi dasar terhadap pencapaian sumber daya manusia dosen yang profesional. Hubungan interaksi yang saling bersinergi antar kompetensi merupakan poin yang saling mendukung sehingga tidak bisa dipisahkan satu sama lain.

Langkah setrategis dalam mewujudkan sinergi dapat diwujudkan melalui bagan hubungan sehingga dapat terjadi komitmen yang saling mendukung antara satu kompetensi dengan kompetensi yang lain dalam mewujudkan profesionalisme sumber daya manusia dosen yang diharapkan. Keterkaitan antara kempetensi dasar sumber daya manusia dosen dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut.



Gambar 2.1: Bagan Kompetensi Dasar Pendukung Kompetensi Profesional SDM Dosen (Suparyadi, 2015: 67).

Kompetensi Profesi yang diterapkan pada sumber daya manusia dosen yaitu harus memiliki pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yang diperoleh secara formal melalui pendidikan atau pelatihan (Suparyadi, 2015 :

66). Tingkat kompetensi yang dimaksud berdasar pada pendidikan yang dimiliki oleh seluruh sumber daya manusia dosen dalam lingkup organisasi Pendidikan Tinggi Agama Buddha sebagai wujud profesionalisme dalam bidang ilmu yang dimiliki untuk mewujudkan kemampuan, keterampilan dalam menjalankan tugas yang diemban.

Kompetensi bisnis pada sumber daya manusia dosen adalah, bahwa pelaksanaan investasi sumber daya manusia dosen harus dapat dikalkulasi seberapa besar tingkat keuntungan yang didapat bagi organisasi atau lembaga pendidikan tinggi agama Buddha dengan pertimbangan dualisme konsep yang kontradiktif antara efisiensi investasi SDM yang dilakukan dan kesejahteraan yang di dapatkan oleh karyawan (Suparyadi, 2015 : 67). Keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga organisasi Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam berinvestasi bagi pengembangan sumber daya manusia dosen hendaknya diukur seberapa besar tingkat keuntungan yang diperoleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha untuk mencapai tujuan pedidikannya.

Kompetensi mengelola perubahan kemampuan sumber daya manusia, merupakan langkah strategis untuk mengelola perubahan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan masalah-masalah yang timbul akibat dari perubahan sehingga dapat diselesaikan dengan baik

(Suparyadi, 2015 : 68). Perubahan mendasar yang terjadi di lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha hendaknya dapat dikelola dengan baik tanpa memunculkan masalah baru namun mampu membangkitkan efektivitas maupun efisiensi bagi pengembangan sumber daya manusia dosen maupun lingkungan yang dihadapinya.

Kompetensi manajerial bagi sumber daya manusia dosen adalah merupakan kemampuan sumber daya manusia dosen dalam melaksanakan semua aktivitas manajemen sumber daya manusia dosen secara efektif dan efisien (Suparyadi, 2015 : 68). Keseluruhan kompetensi dasar yang diterapkan merupakan langkah untuk mewujudkan kompetensi profesional sumber daya manusia dosen pada lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga mampu mengkondisikan dirinya dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang berlaku sebagai wujud persaingan sehat.

Kemampuan sumber daya manusia dosen dalam menerapkan kompetensi dasar pelaksanaan tugas menjadi kebutuhan dalam rangka mengkondisikan dirinya untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan dilapangan. Pemenuhan kebutuhan dilapangan bagi sumber daya manusia dosen merupakan wujud kemampuan profesional yang dimiliki sehingga kesiapan dalam menjalankan tugas menjadi semakin mantap. Tuntutan masyarakat terhadap

sumber daya manusia dosen yang di hasilkan oleh Pendidikan Tinggi Agama Buddha makin tinggi sehingga perlu didukung oleh sumber daya manusia dosen yang profesional. Sumber daya profesional dapat diperoleh melalui Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen yang tepat dan mampu menjalankan tugasnya melalui keterampilan yang dimiliki berdasarkan pada penerapan setrategi sumber daya manusia.

Penentuan penerapan strategi sumber daya manusia dosen perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, dan teknologi (Sutrisno,2015 : 12-13). Faktor-faktor luar memberikan peran besar terhadap kesuksesan strategi sumber daya manusia dosen dalam mewujudkan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen dilingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen ditinjau dari tingkat kebutuhan yang diperlukan oleh Pendidikan Tinggi Agama Buddha dapat dilihat melalui bagan alur yang tidak terlepas dari visi, misi dan tujuan yang ingin di capai oleh Pendidikan Tinggi Agama Buddha Alur kebijakan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen

PTAB dapat dilihat melalui arah kebijakan yang diterapkan terhadap sumber daya manusia dosen yang dimiliki sehingga pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dapat dijalankan dengan baik sesuai prosedur yang tepat.

Langkah kebijakan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen Berbasis Agama Buddha di Pendidikan Tinggi Agama Buddha di tata sesuai kebutuhan berdasarkan wewenang yang diberikan sehingga dapat menjalankan tugas sesuai alur yang telah digariskan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan. Kebijakan (*policy*) adalah pedoman yang ditetapkan untuk memberikan arah bagi proses pengambilan keputusan, bersifat fleksibel, sehingga memerlukan interpretasi dan pertimbangan (*judgment*) dalam penggunaannya, dan memberikan pengaruh signifikan terhadap cara-cara manajer atau pimpinan menjalankan tugas-tugas atau mencapai tujuannya (Marwansyah, 2014 : 14).

Kemantapan sumber daya manusia dosen dalam menjalankan tugas diatur melalui regulasi yang ditata secara tepat guna memberikan kewenangan terhadap sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia dosen dalam menjalankan tugas dikarenakan kecocokan individu terhadap budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, *performance*,

komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal dalam lembaga pendidikan (O'Reilly, Chatman dan Caldwell dalam Sutrisno, 2013: 28).

Berdasarkan tingkat pemahaman terkait dengan sumber daya manusia dosen di lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka ditetapkan bagan alur untuk mengetahui arah perkembangan rencana mewujudkan sumber daya manusia dosen profesional. Mewujudkan sumber daya manusia profesional dibutuhkan pengelolaan yang tepat sehingga mampu membuat perubahan signifikan sesuai tujuan yang ditetapkan lembaga PTAB. Pencapaian tujuan lembaga PTAB dalam mengelola SDM dibutuhkan kecermatan sehingga hasil yang diperoleh dapat membangun sistem yang tepat dalam mewujudkan profesional dosen.

C. Strategi Pengembangan SDM pada PTKB

Kebutuhan SDM lingkungan PTAB hendaknya disesuaikan dengan standar yang dipersyaratkan oleh DIKTI berdasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan. Sumber daya manusia dosen yang memadai perlu didukung oleh kompetensi yang telah ditetapkan oleh DIKTI berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian sehingga dapat menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai tanggung

jawab yang diberikan. Berkaitan dengan pengembangan kompetensi maka bagi dosen untuk kompetensi pedagogik perlu diubah menjadi kompetensi andragogik mengingat dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran lebih kepada orang dewasa (UU Guru dan Dosen Pasal 28). Penerapan empat kompetensi pendidik agar dapat diterapkan secara tepat oleh dosen, maka diperlukan penggarapan melalui *input*, *proses* dan *aut put* sehingga keseluruhan sumber daya manusia dosen yang dibutuhkan dapat terukur sesuai tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

Input yang dilakukan terkait dengan SDM dosen yang terukur dapat dilihat dari pelaksanaan rekrutmen dosen oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha, dosen telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan atau belum. Rekrutmen dosen perlu didukung tingkat kemampuan yang telah dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugas dan perannya pada pelaksanaan pembelajaran. Potensi pengembangan bagi SDM dosen didasarkan pada sejauhmana potensi dan kemampuan dasar yang telah dimiliki dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan standar kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga PTAB.

Proses pengembangan SDM dosen adalah sebagai langkah peningkatan kemampuan akademik, profesionalisme, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pemenuhan kebutuhan pencapaian mutu SDM dosen yang

dijalankan serta sejauhmana tingkat keberhasilan yang diperoleh. Pencapaian keberhasilan mutu sumber daya manusia dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha tergantung pada SDM dosen untuk dikelola sehingga mutu yang ingin dicapai dapat terwujud.

Input dan *proses* bagi SDM dosen pada hakekatnya untuk mewujudkan *out put* yang akan dihasilkan sebagai wujud pengelolaan SDM dosen, hasil dari *out put* yang diharapkan adalah mutu dosen dapat meningkat, serta diperolehnya lulusan yang trampil dalam menjalankan tugas di lapangan. *Input*, *proses* dan *out put* yang telah ditetapkan oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah dalam rangka mewujudkan mutu SDM dosen sehingga terstandar sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah digariskan oleh lembaga PTAB. Mutu SDM dosen pada dasarnya mencakup keseluruhan proses pendidikan, yaitu *input*, *proses* dan *out put* pendidikan. Agar *input*, *proses* dan *out put* yang dihasilkan bermutu maka harus dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan penerapan manajemen yang baik dan benar akan berdampak kepada efisiensi pelaksanaan program, meningkatnya kualitas dan mutu SDM dosen (Machali dan Hidayat, 2016: 396).

Peningkatan kualitas dan mutu SDM dosen dapat diperoleh melalui berbagai macam strategi agar keseluruhan komponen yang ada dapat terlibat secara

langsung dalam mewujudkannya. Strategi yang dilakukan oleh PTAB melalui pengembangan lembaga, peningkatan kompetensi SDM, meningkatkan kompetensi lulusan yang berorientasi pendidikan keagamaan Buddha serta menerapkan fungsi manajemen sebagai langkah mengimplementasikan capaian mutu SDM dosen dilingkungan lembaga PTAB. Penerapan fungsi manajemen dapat diwujudkan melalui perencanaan secara matang, pengorganisasian secara tepat, pelaksanaan yang benar dan evaluasi program yang telah dijalankan guna melihat secara nyata tingkat keberhasilan yang diperolehnya melalui penerapan manajemen sumber daya manusia.

Pelaksanaan strategi pengembangan mutu SDM dosen agar sesuai dengan prinsip dan tujuan lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka dibutuhkan standar yang ditetapkan untuk menunjang terwujudnya mutu SDM pada PTAB. Faktor-faktor yang perlu diterapkan yaitu kaidah hukum agama sehingga SDM dalam menjalankan tugasnya mampu melindungi, mengayomi dan memberikan keselamatan terhadap peserta didik dan kredibilitas serta tanggung jawabnya sebagai warga PTAB. Pemenuhan kebutuhan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan praktek religius agar dapat berjalan dengan lancar sehingga kompetensi keagamaan Buddha dapat diwujudkan. Kegiatan pembelajaran dan praktek agar dapat berjalan

dengan lancar maka perlu didukung oleh pemenuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik. Sumber daya manusia dosen dalam menjalankan tugas hendaknya didukung oleh kemampuan yang perlu dikembangkan yaitu lima kemampuan spiritual yang mencakup kemampuan keyakinan, kemampuan usaha, kemampuan kesadaran murni, kemampuan samadhi, dan kemampuan dalam menumbuhkan kebijaksanaan.

Tingkat keberhasilan penerapan sistem yang dijadikan dasar Berbasis Agama Buddha dapat diukur melalui evaluasi sehingga dapat diperoleh seberapa besar tingkat keberhasilan yang dapat dicapai. Evaluasi yang dilakukan dapat dijadikan pertimbangan dalam melaksanakan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia SDM dosen sehingga dapat diperoleh gambaran seberapa besar tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dan seberapa besar kekurangan yang belum dapat dijalankan oleh SDM dosen pada suatu lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Manajemen SDM dosen dapat diwujudkan melalui sistem informasi manajemen SDM yang diterapkan di lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha guna memenuhi arah dan tujuan yang akan dicapai oleh lembaga PTAB ke depan. Melalui sistem pembangunan mutu dilingkungan

PTAB maka dapat diperoleh pemahaman bahwa jika perekrutan SDM dosen di lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha memenuhi standar dan kualifikasi maka akan diperoleh hasil dan mutu yang baik sesuai kebutuhan.

Standar yang dibutuhkan terkait SDM, jika SDM dosen yang diperoleh baik dan dikelola dengan cara yang baik maka akan dapat menghasilkan keluaran yang memiliki kemampuan yang baik. Capaian mutu SDM dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha diharapkan memiliki kemampuan sesuai karakteristik keagamaan Buddha sehingga menjadi SDM yang aktif, kreatif, inovatif, implementatif dan subjektif dalam menjalankan tugas dan mampu menelaah persoalan yang terjadi dilingkungannya.

Mutu SDM dosen agar tercapai sesuai tujuan maka Pendidikan Tinggi Agama Buddha perlu menetapkan standar pengembangan, kompetensi SDM, kompetensi lulusan yang berorientasi pendidikan keagamaan Buddha dengan menerapkan fungsi manajemen sesuai kebutuhan lembaga PTAB. Standar yang ditetapkan oleh PTAB merupakan Standar yang termuat dalam Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia dosen sehingga dapat disesuaikan dengan standar kebutuhan yang diperlukan.

Standar kebutuhan SDM dosen didasarkan atas kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha berkaitan dengan standar kualifikasi dosen

maka hendaknya dapat memenuhi standar minimum yang dibutuhkan. Kualifikasi dosen untuk meningkatkan standar kemampuan pelaksanaan pembelajaran diperlukan pelatihan sebagai langkah meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan perannya. Langkah bagi peningkatan profesionalisme dosen dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan bagi pengembangan kompetensinya. Disamping pelatihan juga perlu didukung dengan pendidikan non formal melalui seminar, workshoop serta kegiatan lainnya yang dapat menunjang peningkatan kompetensi bagi dirinya.

Pengembangan kompetensi dosen dalam peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dosen mampu menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Langkah pemenuhan standar kebutuhan dosen dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan dengan cara peningkatan jenjang pendidikan formal dan mengembangkan potensi diri melalui pendidikan non formal mengikuti kegiatan seminar, simposium, workshop dan kursus-kursus bagi peningkatan potensi profesional. Langkah lain yang dapat dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan kemampuan keterampilannya dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dalam mewujudkan

pengembangan diri maupun peningkatan keterampilan sehingga dosen mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik.

Strategi yang dapat dilakukan oleh dosen juga dapat dengan cara melaksanakan penelitian untuk mengukur profesionalisme dosen dalam menelaah permasalahan di sekelilingnya sehingga dapat diperoleh hasil maksimal dalam mewujudkan perubahan yang dibutuhkan di lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan. Tugas pokok dosen disamping melaksanakan proses pendidikan juga memiliki peran di tengah-tengah masyarakat melalui pengabdian masyarakat sehingga memberikan manfaat bagi perkembangan kehidupan masyarakat di lingkungan kampus. Langkah-langkah yang menjadi perhatian disamping kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan prestasi juga dibutuhkan standarisasi kebutuhan SDM dosen di lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha.

Standar kebutuhan SDM dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada setiap program studi menjadi pertimbangan penting yang didasarkan atas estimasi kebutuhan dasar sesuai dengan besaran mahasiswa pada program studi atau jurusan. Kebutuhan yang diperlukan pada setiap program studi minimal 6 (enam) orang dosen sesuai dengan spesifikasi kebutuhan program studi yang ada. Pertimbangan kebutuhan tersebut didasarkan atas

kebutuhan pengelolaan program study dan pengelolaan pembelajaran sehingga dapat dijalankan secara maksimal sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Pelaksanaan tugas dan wewenang yang akan dijalankan oleh dosen hendaknya didasarkan atas dasar sistim informasi manajemen SDM dosen sehingga standarisasi kinerjanya dapat terukur sesuai tujuan yang akan dicapai. Penetapan sistim informasi manajemen sumber daya manusia dosen (SIM MSDM) digunakan sebagai standar untuk mengukur mutu SDM dosen yang akan di capai sebagai wujud penentu kualitas lulusan yang dihasilkan.

Langkah untuk melihat tingkat keberhasilan maka diukur melalui evaluasi, dari hasil evaluasi yang dilakukan maka dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan bagi peningkatan kualitas mutu SDM dosen utamanya dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha Pengembangan yang dilakukan untuk mencapai tingkat keberhasilan mutu SDM dosen maka dilkukan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Berbasis Agama Buddha sebagai kontrol terhadap Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia berkelanjutan. Kontrol strategis yang dapat dilakukan untuk mendukung kesuksesan mutu SDM dosen di lingkungan Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka perlu didukung oleh penunjang praktik religius yang cukup

sehingga mampu mendukung kegiatan praktek edukasi dan religius baik bagi pengembangan keterampilan dosen maupun mahasiswa.

BAB IV
SUMBER DAYA MANUSIA
PENDIDIKAN TINGGI AGAMA BUDDHA

A. Deskripsi Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha.

Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah sebagai upaya peningkatan mutu berkelanjutan dalam mewujudkan mutu total pendidikan. Pelaksanaan Model Pengembangan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha terfokus pada Standar baku berbasis Agama Buddha yakni terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana serta penerapan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Strategi penemuan hasil dalam proses penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model faktual untuk memperoleh temuan hasil penelitian pendahuluan berkaitan dengan penerapan Standar baku berbasis agama Buddha dan penerapan fungsi manajemen. Sistem penjarangan informasi peneliti lakukan melalui wawancara, kuesioner dan dokumen yang berkaitan dengan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Perguruan Tinggi utamanya Perguruan Tinggi Agama Buddha

Langkah strategik berkaitan dengan Tehnik pengambilan data pada penelitian pendahuluan ini

dilakukan melalui (a) penyebaran kuesioner kepada dosen, pejabat struktural untuk menjanging identifikasi kebutuhan yang diperlukan dan pengelolaan pendidikan bagi peningkatan mutu sebagai standar baku berbasis agama Buddha bagi peningkatan mutu sumber daya manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari koesioner tersebut selanjutnya dilakukan analisis kritis untuk memperoleh informasi terkait dengan Standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha di Pendidikan Tinggi Agama Buddha (b) langkah selanjutnya untuk memperoleh informasi mendalam maka dilakukan wawancara pada sumber informasi sebagai penentu kebijakan mutu dan pelaksana mutu pendidikan yang ada yaitu kepada pengelola (Yayasan) pejabat struktural Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali yaitu Ketua, Ketua Program Studi dan beberapa dosen, serta mahasiswa untuk menjanging informasi berkaitan dengan pentingnya standar baku berbasis agama Buddha bagi peningkatan mutu sumber daya manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan model faktual maka dalam penelitian ini dilakukan proses eksplorasi melalui (1) observasi lapangan berkaitan dengan manajemen tata kelola organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali dan suasana akademik yang diterapkan serta sedang berlangsung, (2) wawancara terhadap ketua program study, ketua penjamin

mutu dan akreditasi, dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang focus kepada pengelolaan manajemen mutu pendidikan dilingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali baik secara langsung maupun pada proses pembelajaran bagi mahasiswa. (3) kegiatan study dan analisis dokumen yang terkait pada pelaksanaan proses pembelajaran, sumber daya manusia, sarana prasarana dan penunjang lainnya. Kegiatan penelitian pendahuluan dalam pelaksanaan penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) sehingga diperoleh gambaran secara umum mengenai pengelolaan manajemen mutu dalam rangka peningkatan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang dibutuhkan sebagai langkah untuk meningkatkan mutu lulusan. Penelitian ini dilakukan pada dua Pendidikan Tinggi Agama Buddha yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita Bandar Lampung sebagai pelaksanaan uji coba terbatas dan Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali sebagai tempat uji coba diperluas.

Hasil penelitian pendahuluan diperoleh informasi berkaitan dengan Penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB melalui standar baku berbasis agama Buddha yang diterapkan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Berdasarkan penelitian pendahuluan maka diperoleh gambaran tentang pengelolaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha utamanya pada

lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratingga Boyolali.

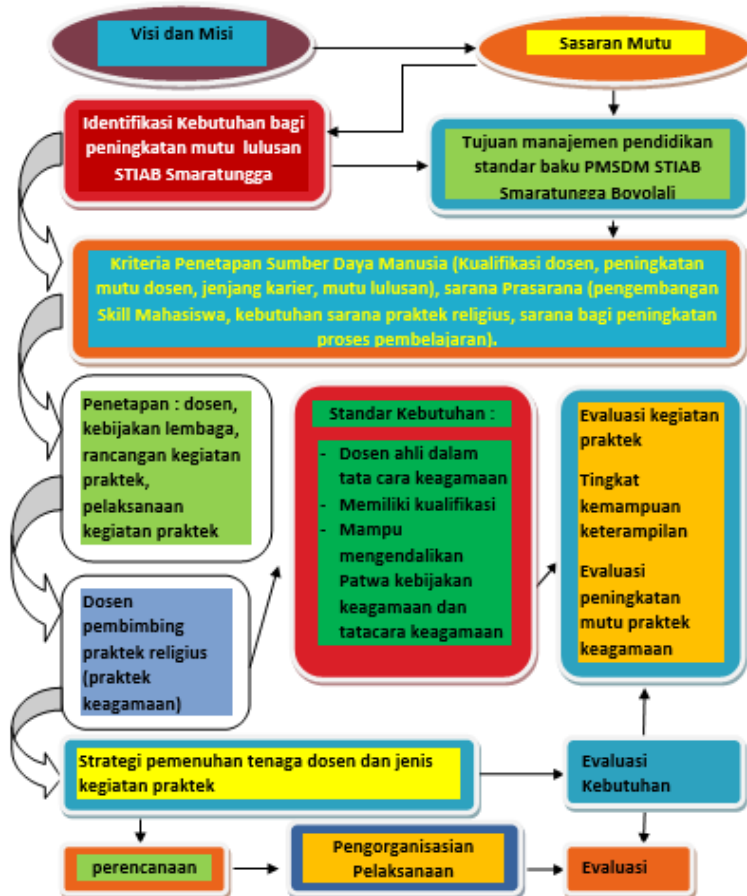
Penelitian pendahuluan yang dihasilkan melalui analisis kritis mengacu pada kajian teori manajemen pendidikan untuk memperoleh temuan berkaitan dengan penyelenggaraan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha dengan standar baku berbasis agama Buddha sehingga dapat digambarkan sebagai berikut: (a) perencanaan standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha berkaitan dengan penjaringan dosen, identifikasi kebutuhan, pengembangan pendidikan, analisis kebutuhan, koordinasi kelompok kerja, peningkatan profesional dan pengembangan karir, evaluasi manajemen, evaluasi kegiatan mutu, penyusunan model evaluasi mutu, (b) pengorganisasian standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha dengan memfokuskan pada penetapan prioritas kompetensi dosen, penyusunan standar kompetensi, pengorganisasian tujuan dan indikator materi, pengembangan materi pengajaran dengan analisis kebutuhan, kegiatan pengembangan materi pengajaran, (c) pelaksanaan standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha berkaitan dengan penyusunan pengembangan materi ajar, penerapan pengembangan materi, ketepatan penggunaan sumber belajar, penggunaan pengembangan materi, penerapan pengembangan model penjaminan mutu,

pengembangan mutu dosen, pelaksanaan pengembangan mutu, penerapan penjamin mutu di lahan praktek, penggunaan model evaluasi, (d) evaluasi standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha dilaksanakan terkait dengan perumusan tujuan program evaluasi, penyusunan kriteria program evaluasi, monitoring pendidikan secara periodik proses pembelajaran dan praktek, keterlibatan dosen dan pembimbing praktek, hasil kompetensi lulusan, penerapan model pengembangan, pengembangan karir dosen.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan melalui analisis kritis yang mengacu pada penerapan fungsi manajemen maka dapat dijabarkan secara rinci melalui uji coba terbatas, uji coba diperluas, uji coba pakar dan menggunakan implementasi teknik Delphi sehingga keabsahan hasil yang diperoleh memiliki nilai kebermaknaan secara mendalam. Pertimbangan tersebut mengingat kedalaman analisis yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian. Penerapan fungsi manajemen merupakan langkah untuk menggali secara bertahap dalam memperoleh hasil maksimal sehingga standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha dapat terakomodasi sesuai kebutuhan. Fungsi manajemen memegang peran penting dalam suatu organisasi kelembagaan mengingat segala langkah yang dilakukan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan evaluasi agar diperoleh gambaran secara jelas. Berdasarkan langkah pengelolaan analisis yang dilakukan diharapkan memperoleh hasil maksimal untuk diterapkan pada sistem yang dibangun pada lembaga sekolah tinggi agama Buddha sehingga dapat memberi gambaran nyata arah yang ingin dicapai sesuai tujuan.

Model Faktual Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Perguruan Tinggi Agama Buddha



B. Model Faktual Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Model faktual yang diterapkan pada Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha dapat dijabarkan melalui alur pengembangan yang telah ditetapkan pada gambar bagan. Langkah-langkah alur pengembangan penerapan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha dapat dilihat melalui penjabaran sebagai berikut :

1. Visi dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali pada prinsipnya menjadi dasar sasaran mutu yang akan dicapai, sehingga dibutuhkan identifikasi kebutuhan bagi peningkatan mutu lulusan pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali kedepan dalam menentukan tujuan manajemen pendidikan yang diterapkan dalam standar baku melalui Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia berbasis agama Buddha pendidikan Tinggi agama Buddha.
2. Sasaran mutu yang akan ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha didasarkan pada terwujudnya visi dan misi yang akan dicapai oleh PTAB sehingga berdampak pada identifikasi kebutuhan dan tujuan manajemen pendidikan utamanya PMSDM berbasis agama Buddha PTAB.
3. Identifikasi kebutuhan bagi peningkatan mutu lulusan pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali perlu ditopang oleh sumber daya manusia dan

sarana prasarana. Sumber daya manusia dan sarana prasarana memiliki peran penting bagi terselenggaranya proses pembelajaran dan praktek religius yang akan dilakukan sehingga dapat meningkatkan keterampilan bagi para mahasiswa calon guru sebagai bekal dilapangan.

4. Tujuan manajemen pendidikan melalui penetapan standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia merupakan standar yang ditetapkan oleh PTAB agar memiliki kekhususan serta cirikas bahwa sekolah tinggi yang bercirikan keagamaan Buddha menjadi berbeda dengan sekolah tinggi umum lainnya. Standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia seyogyanya mampu memberikan warna yang berbeda mengigit PTAB berbasis keagamaan Buddha
5. Kriteria penetapan sumber daya manusia dan kebutuhan sarana prasarana memiliki tujuan sebagai standar bagi penetapan kualifikasi dosen, peningkatan mutu dosen, jenjeng karir, penunjang mutu lulusan, sarana prasarana sebagai wadah pengembangan skill mahasiswa, kebutuhan sarana praktek religius, dan sarana praktek bagi peningkatan proses pembelajaran yang akan dapat menunjang penetapan kebijakan lembaga, penetapan rancangan kegiatan praktek dan penetapan pelaksanaan kegiatan praktek.
6. Penetapan dosen tidak terlepas dari kebijakan lembaga yang mampu melaksanakan rancangan kegiatan

praktek, serta mampu mengarahkan pelaksanaan kegiatan praktek sebagai strategi untuk memperlancar program lembaga dalam mencapai tujuan sehingga perlu didukung dengan kebijakan yang tepat, rancangan praktek yang sesuai, dan pelaksanaan kegiatan praktek yang tertata dengan baik sehingga mampu mengakomodasikan kebutuhan yang diperlukan ditengah-tengah masyarakat.

7. Perlu didukung oleh dosen pembimbing praktek religius (praktek keagamaan) yang memiliki standar kemampuan yang mumpuni bukan hanya sekedar bisa mendampingi praktek akan tetapi dapat mengarahkan praktek religius secara benar.
8. Standar kebutuhan dosen tersebut dapat memenuhi kriteria sebagai berikut, ahli dalam tatacara keagamaan, memiliki kualifikasi yang dapat dipertanggung jawabkan, mampu menjaga patwa keagamaan yang ada sehingga tidak menyimpang dari tata aturan yang sudah ditetapkan. Langkah pemenuhan kebutuhan dosen pendamping praktek perlu didukung oleh standar kebutuhan yang diperlukan sehingga diperoleh kriteria standar kebutuhan dosen yang mencakup, ahli dalam tata cara keagamaan, memiliki kualifikasi, serta mampu mengendalikan patwa kebijakan keagamaan maupun tata cara ritual keagamaan yang ada sehingga tidak menyimpang dari tata aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga PTAB.

9. Terpenuhinya kriteria dosen tersebut didasarkan pada evaluasi kegiatan praktek yang dilakukan dengan melihat tingkat kemampuan keterampilan yang dilakukan serta evaluasi peningkatan mutu praktek keagamaan yang ada,
10. Strategi pemenuhan tenaga dosen dan jenis kegiatan praktek didasarkan pada tingkat kebutuhan serta kriteria dosen yang diperlukan untuk menunjang keseluruhan kegiatan praktek yang ada. Penetapan dosen pembimbing praktek religius (praktek keagamaan) sebagai langkah strategis bagi pemenuhan tenaga dosen dan jenis kegiatan praktek yang akan dilakukan. Langkah penetapannya dibutuhkan perencanaan yang matang baik dosen yang diperlukan maupun jenis kegiatan praktek yang akan dilaksanakan. Keseluruhan dosen pendamping praktek perlu diorganisir dengan baik mengingat hal ini terkait dengan pelaksanaan praktek yang akan dilakukan kemudian.
11. Evaluasi kebutuhan sumber daya manusia serta kegiatan praktek religius dan pembelajaran menjadi kebutuhan sebagai perangkat evaluasi keseluruhan program. Setelah kesemuanya berjalan maka perlu dilaksanakan evaluasi secara tepat terkait dengan evaluasi kebutuhan. Standar kebutuhan dosen berkaitan dengan tingkat kemampuan dalam membimbing praktek perlu dilakukan evaluasi kegiatan praktek, tingkat kemampuan keterampilan yang dimiliki,

serta peningkatan mutu praktek keagamaan yang telah dilaksanakan sehingga mutu praktek akan tetap terjaga dengan baik. Evaluasi tersebut dilakukan secara periodik sebagai langkah pembinaan bagi peningkatan kualitas kemampuan dalam memberikan pendampingan bagi mahasiswa pada saat praktek keagamaan.

12. Terwujudnya perencanaan bagi peningkatan keterampilan mahasiswa calon guru dalam memberikan pelayanan dibutuhkan dosen pendamping praktek yang memiliki kemampuan dan kecakapan sehingga mampu mengarahkan mahasiswa calon guru untuk melaksanakan kegiatan praktek secara tepat.
13. Pengorganisasian dilakukan dalam rangka memetakan tugas dan tanggung jawab dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai pendamping praktek sehingga perlu diorganisir secara tepat baik dari tingkat kemampuannya maupun profesinya agar tidak salah dalam pemetakan maupun pemberian tugas dan wewenangnya. Yang selanjutnya mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun praktek religius keagamaan secara tepat sesuai kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga.
14. Keseluruhan kegiatan tersebut perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauhmana tingkat keefektifan dan efisiensi program dapat dilaksanakan serta seberapa besar tingkat keberhasilan yang diperolehnya.

C. Fungsi Perencanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Perencanaan merupakan tahap awal fungsi manajemen dalam ilmu manajemen pendidikan sebagai langkah untuk menyusun rancangan kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perencanaan dalam lingkup manajemen pendidikan merupakan hal penting mengingat arah dan pedoman dari suatu organisasi tidak terlepas dari sejauhmana perencanaan dapat dilakukan. Kegiatan perencanaan dalam suatu organisasi secara teoritis meliputi penyusunan program dan rencana kerja, merumuskan tujuan dan analisis kebutuhan yang diperlukan. Pada tahap perencanaan yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratingga Boyolali Dan Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita Bandar Lampung, rangkaian kegiatan yang dilakukan adalah untuk merencanakan penjaminan mutu sumber daya manusia.

Salah satu tahapan perencanaan manajemen pendidikan komponen penting yang terdapat pada komponen perencanaan adalah perumusan tujuan. Perumusan tujuan kegiatan yang dilakukan mengarah pada suatu pernyataan yang bersifat kualitatif yaitu terkait dengan pencapaian yang diinginkan berdasarkan hasil kebijakan sebagai pedoman dalam menentukan tindakan yang tepat. Berdasarkan hasil pendahuluan yang dilakukan pada lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Bandar

Lampung maka hasil yang diperoleh berkaitan dengan penjaminan mutu sumber daya manusia mengalami peningkatan cukup signifikan mengingat pengembangan SDM telah direncanakan dalam program pengembangan institusi yang dianggarkan untuk peningkatan pendidikan bagi dosen STIAB Jinarakkhita. Perkembangan SDM pendidik ini dapat dilihat dari kondisi yang ada, bahwa dari 12 dosen yaitu 7 dosen tetap dan 5 dosen tidak tetap ternyata 75% telah memenuhi standar minimal tenaga dosen dan tinggal 25% yang masih belum memenuhi kelengkapan standar minimal sebagai dosen. Perkembangan ini dapat dicapai sekitar 7 tahun belakangan. Komitmen yang dibangun untuk mewujudkan sumber daya manusia profesional pada lingkungan STIAB Jinarakkhita Bandar Lampung dilaksanakan atas dasar peran serta yayasan Buddhayana Vidyalaya sebagai lembaga penyelenggara.

Hasil studi yang diperoleh melalui penerapan Fungsi Perencanaan berkaitan dengan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali Dan Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita Bandar Lampung dalam penjabarannya dapat diuraikan melalui beberapa komponen indikator.

Berdasarkan Komponen Indikator Perencanaan Penerapan Fungsi Manajemen Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha

terhadap 20 responden diperoleh hasil bahwa berdasarkan 9 (sembilan) indikator penilaian bahwa frekuensi setuju sebanyak 20% dan frekuensi sangat setuju 80% dengan penjabaran indikator sebagai berikut: indentifikasi kebutuhan tenaga pendidik sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju dengan Prosentase (85%), serta 3 responden menyatakan setuju dengan Prosentase (15%), pada indikator merumuskan tujuan pendidikan agama Buddha dan menyusun rencana pengembangan pendidikan memiliki hasil yang sama yaitu 18 responden (90%) sangat setuju dan 2 responden (10%) setuju, dalam memberikan kesempatan dosen melakukan analisis kebutuhan pengembangan didapatkan hasil 17 responden (85%) sangat setuju, serta 3 responden (15%) setuju, untuk perencanaan pengembangan dosen sesuai penetapan waktu proses pembelajaran, perencanaan pengembangan dosen untuk pengembangan karya, dan perencanaan indikator evaluasi kegiatan mutu sumber daya manusia berdasarkan indikator memiliki hasil yang sama yaitu 16 responden (80%) sangat setuju dan 4 responden (20%) setuju, dan pada penilaian indikator perencanaan evaluasi manajemen pendidikan sesuai indikator mutu sumber daya manusia dan perencanaan penyusunan model evaluasi yang dilakukan oleh unit mutu yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (75%) dan 5 responden (25%) memilih setuju.

Pada indikator ini memberikan gambaran mengenai fungsi perencanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya

Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga dari uraian tersebut menggambarkan bahwa dari sembilan komponen indikator yang tersedia terdapat komponen yang mempunyai prosentase tinggi dari responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju dengan angka lebih dari delapan puluh persen (80%) pada komponen tersebut menggambarkan bahwa komponen - komponen itu harus ada dalam perencanaan penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB. Komponen tersebut berurutan dari prosentasi tertinggi adalah: perumusan tujuan pendidikan agama Buddha, dan penyusunan rencana pengembangan pendidikan sembilan puluh persen (90%), Identifikasi kebutuhan tenaga pendidikan, dan memberikan kesempatan dosen melakukan analisis kebutuhan pengembangan delapan puluh lima persen (85%), Perencanaan pengembangan dosen sesuai penetapan waktu proses pembelajaran, Perencanaan pengembangan dosen untuk pengembangan karya, dan indikator evaluasi kegiatan mutu sumber daya manusia delapan puluh persen (80%). Penelitian ini memberikan penegasan bahwa aspek manajemen menjadi bagian utama dari suatu proses apabila perencanaan dilakukan dengan tepat.

Penelitian di pendidikan dan perguruan tinggi Ethiopia (Girmaw, 2014) menjelaskan bahwa suatu pengembangan perguruan tinggi perlu memiliki ideologi yang

dikembangkan mulai dari awal perencanaan menjadi bagian suatu manajemen. Suatu pendidikan tinggi dalam sistem pendidikan mengerakkan ideologi secara luas sampai ke daerah pinggiran. *a major problem plaguing the Ethiopian higher education system is an ideologically driven massive enrolment expansion that has thus far marginalised attention to the quality of student learning and institutional autonomy* (Girmaw, 2014).

D. Fungsi Pengorganisasian Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Perguruan Tinggi Agama Buddha

Fungsi Pengorganisasian Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam penjabarannya dapat diuraikan melalui beberapa komponen indikator melalui fungsi organisasi. Fungsi Organisasi pada penjaminan mutu meliputi Penetapan prioritas kompetensi dosen, Penyusunan standar kompetensi dosen, Pengorganisasian tujuan dan indikator materi pendidikan agama, Pengorganisasian penyusunan rancangan materi agama, Pengorganisasian materi agama Buddha, pengorganisasian pengembangan materi dengan analisis kebutuhan, penyusunan panduan materi pendidikan agama, kegiatan ekstra kurikuler untuk pendidikan agama, kegiatan penerapan pengembangan materi pendidikan agama, pengorganisasian mahasiswa untuk program pendidikan agama Buddha

Komponen yang dapat dijabarkan melalui Fungsi Pengorganisasian Penjaminan mutu sumber daya manusia Pendidikan Tinggi Agama Buddha mencakup penetapan kompetensi dosen, pengorganisasian materi, kegiatan ekstra kurikuler, model evaluasi pendidikan baik dikelas maupun praktik. Dari komponen tersebut terdapat beberapa komponen yang mempunyai fungsi utama yang harus disusun dalam pengorganisasian penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB.

Organizing theory is based on selfish human nature and proposes that the targets, benefits and risks of the management. Therefore, a series of mechanisms to ensure that education management will act in the best interest of the principal are required to achieve quality improvement (Ying-Fen Lina, Yi-Chen Liaob and Kai-Chuan Chang, 2017).*

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden (90%) menyatakan sangat setuju dengan pentingnya pengorganisasian penyusunan rancangan materi agama Buddha, penetapan prioritas kompetensi dosen dan pengorganisasian materi agama Buddha dan tujuan dan indikator materi pendidikan agama Buddha, Pengorganisasian pengembangan materi dengan analisis kebutuhan, pengorganisasian pengembangan materi dengan analisis kebutuhan. mahasiswa untuk program pendidikan agama Buddha

Evaluasi dalam kegiatan pengembangan pendidikan agama Buddha menjadi indikator proses pendidikan di

PTAB pada pengorganisasian model evaluasi pendidikan agama Buddha, pengorganisasian kegiatan evaluasi dikelas dan praktek.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum seluruh dosen mengembangkan kompetensi berdasarkan kebutuhan dalam agama Buddha Pada komponen penyusunan standar kompetensi dosen dan pengorganisasian penyusunan panduan materi pendidikan agama Buddha belum semua dosen mengetahui komponen yang ada didalam pengorganisasian standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha Keseluruhan komponen yang termaktub dapat diterapkan pada fungsi pengorganisasian pendidikan agama Buddha di PTAB.

E. Fungsi Pelaksanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha.

Fungsi Pelaksanaan dalam Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen yang diterapkan pada lingkungan lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha sebagai wujud implementasi manajemen maka dapat dijabarkan melalui beberapa komponen pelaksanaan dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha

Komponen yang terdapat dalam pelaksanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha Komponen pelaksanaan terdiri dari

penyusunan pengembangan materi, sumber belajar, pengembangan model penjaminan mutu serta penggunaan metode evaluasi dan penilaian. Pada indikator penyusunan pengembangan materi, pelaksanaan pengembangan materi ajar sesuai perencanaan penjaminan mutu sumber daya manusia, penerapan pengembangan materi pendidikan agama Buddha, penerapan pengembangan model penjaminan mutu menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (80%) menunjukkan sangat setuju serta 4 responden (20%) setuju, pada penggunaan sumber belajar dengan tepat untuk pelaksanaan pendidikan sebanyak 18 responden (90%) sangat setuju dan 2 responden (10%) setuju, penggunaan panduan pengembangan materi pendidikan agama Buddha sebanyak 15 responden (75%) sangat setuju dan 5 responden (25%) setuju, penerapan pengembangan model penjaminan mutu dan pelaksanaan pengembangan mutu yang didukung oleh segala sector didapatkan hasil 17 responden (85%) sangat setuju dan 3 responden (15%), penerapan penjaminan mutu PTAB dilahan praktek sebanyak 14 responden (70%) sangat setuju dan 6 responden (30%) setuju, pada indikator penggunaan penggunaan model evaluasi sesuai dengan indikator yang ditetapkan dan pelaksanaan penilaian melalui indikator didapatkan 15 responden (75%) sangat setuju dan 5 responden (25%) setuju.

Hasil studi sebanyak tujuh puluh sembilan Prosen (79%) responden sangat setuju dengan penggunaan sumber

belajar dengan tepat untuk pelaksanaan pendidikan. Komponen pelaksanaan PMSDM PTAB selanjutnya menurut responden harus ada dalam pelaksanaan PMSDM PTAB yang berkaitan dengan penerapan pengembangan model penjaminan mutu (21%) responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut, yaitu penggunaan sumber belajar dan penerapan pengembangan model penjaminan mutu sebagai indikator dalam pelaksanaan PMSDM PTAB yang harus ada. Delapan puluh persen (80%) responden yang menyatakan sangat setuju dengan komponen Penyusunan pengembangan materi ajar, pelaksanaan pengembangan materi ajar sesuai perencanaan sistim penjaminan mutu sumber daya manusia, penerapan pengembangan materi ajar pendidikan agama Buddha, penerapan pengembangan mutu bagi dosen dan pembimbing praktek. Tuju puluh lima persen (75%) responden yang menyatakan sangat setuju dengan komponen Penggunaan panduan pengembangan materi pendidikan agama Buddha, Penggunaan model evaluasi sesuai dengan indikator yang ditetapkan, Pelaksanaan penilaian melalui indikator. Sedangkan komponen yang dinilai paling sedikit responden yang menyatakan sangat setuju yaitu penerapan penjaminan mutu PTAB dilahan praktek karena hanya mencapai tujuh puluh persen (70%) responden. Kekurangan pembimbing dilahan praktek merupakan rasio yang harus dipertimbangkan dalam penjaminan mutu sumber daya manusia.

F. Fungsi Evaluasi Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Fungsi Evaluasi Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha meliputi perumusan tujuan evaluasi, kriteria evaluasi, penilaian kurikulum, evaluasi proses dan sumber daya. Komponen evaluasi dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha PTAB pada (lampiran 3), sebanyak 78% menyatakan sangat setuju dan 22% responden menyatakan setuju dengan indikator perumusan tujuan evaluasi program dan penyusunan kriteria program evaluasi sebanyak 70% menyatakan sangat setuju dan 30% menyatakan setuju, penilaian proses pengembangan kurikulum, evaluasi hasil kompetensi lulusan 85% sangat setuju dan 15% setuju, evaluasi monitoring pendidikan secara periodik proses pembelajaran dan praktek serta pelopor proses evaluasi pengembangan karir dosen 80% sangat setuju dan 20% setuju, evaluasi keterlibatan dosen dan pembimbing praktek dan evaluasi penerapan model pengembangan sebanyak 75% menyatakan sangat setuju dan 25% menyatakan setuju.

G. Penerapan Standar Baku Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen berbasis Agama Buddha.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia PTAB.

Komponen pengembangan sumber daya manusia dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengembangan SDM, dan evaluasi kinerja.

Komponen sumber daya manusia dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha PTAB, sebanyak sembilan puluh lima persen (95%) responden menyatakan sangat setuju dengan penyusunan rencana jumlah dosen tetap dan rekrutmen dosen sesuai pengembangan. Sebanyak sembilan puluh persen (90%) responden menyatakan sangat setuju pada masing-masing komponen perencanaan kebutuhan dosen penunjang layanan pembelajaran, rencana strategi peningkatan dosen, penyusunan SOP pelaksanaan rekrutmen dosen dan persiapan pelatihan dosen merupakan komponen yang harus terdapat dalam standar baku berbasis agama Buddha PMSDM. Tujuh puluh lima persen (75%) responden sangat setuju dengan komponen persiapan SOP penentuan kualifikasi dosen, Merencanakan SOP pelatihan dosen, Evaluasi program pelatihan dosen, Evaluasi program pengembangan dosen, Evaluasi tujuan strategi penjaminan mutu sumber daya manusia.

Komponen yang dinilai paling sedikit prosentase responden yang menjawab sangat setuju adalah adanya evaluasi pencapaian visi dan misi hanya enam puluh lima persen (65%). Hasil prosentase tersebut memberikan gambaran terhadap besaran perolehan capaian yang ada.

Pengembangan sumber daya manusia di PTAB melalui penerimaan transparansi, berdasarkan kebutuhan saat tahun ajaran, mengutamakan pengabdian pada umat dan mahasiswa agama Buddha.

2. Pengembangan Sarana Prasarana Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia PTAB.

Komponen pengembangan sarana prasarana dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam penelitian ini maka dapat dijabarkan melalui beberapa komponen sebagai berikut :

Komponen pengembangan sarana prasarana dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Hasil studi menyatakan bahwa (95%) responden sangat setuju apabila tempat ibadah sebagai kelengkapan praktek religius. (85%) responden sangat setuju apabila vihara memiliki kelengkapan altar. Sebesar (80%) responden sangat setuju dengan adanya sarana penunjang altar persembahan, ketersediaan

sarana puja bhakti di vihara binaan, dan adanya kerjasama dengan sekolah sebagai lahan praktek mengajar. Sebanyak (55%) responden sangat setuju dengan adanya kegiatan puja bhakti rutin dan (60%) kerjasama dengan vihara binaan.

3. *Pengembangan Kurikulum Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia PTAB.*

Komponen pengembangan kurikulum dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha yang terdapat dalam penelitian ini maka dapat dijabarkan melalui beberapa komponen penting.

Komponen pengembangan kurikulum dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha Hasil studi menyatakan bahwa (90%) responden sangat setuju dengan adanya penyusunan kurikulum, (85%) responden sangat setuju dengan penerapan kurikulum sesuai dengan identifikasi kebutuhan, (80%) responden sangat setuju dengan pelaksanaan koordinasi standar baku berbasis agama Buddha kurikulum, penerapan kurikulum layanan praktek dan pelaksanaan kurikulum program pendidikan Buddhis. (70%) sangat setuju dengan identifikasi kebutuhan kurikulum, tinjauan kurikulum layanan praktek, tinjauan kurikulum layanan praktek pabbajja dan vipassana,

penerapan kurikulum layanan praktek vipassana, pelaksanaan kurikulum program pengalaman lapangan. Sedangkan persiapan kurikulum penunjang pelatihan dosen dan pelaksanaan evaluasi kurikulum hanya (65 %) responden yang menyatakan sangat setuju.

BAB V
MANAJEMEN STANDAR BAKU PENJAMINAN MUTU SDM
PERGURUAN TINGGI AGAMA BUDDHA

A. Fungsi Manajemen Standar Baku Penjaminan Mutu

1. Fungsi Perencanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen PTKB.

Fungsi perencanaan pada suatu organisasi memegang peran penting dalam pencapaian keberhasilan, sehingga dibutuhkan kematangan dan ketertataan sistem yang mantap agar suatu organisasi dapat dilihat secara gamblang arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan perencanaan secara teoritis dalam suatu organisasi lebih menitik beratkan pada cakupan perumusan tujuan, analisis kebutuhan, penyusunan program, rencana kerja, pembiayaan, dan jangka waktu pencapaian.

Tahap perencanaan pada penelitian ini lebih memfokuskan pada proses pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali terkait dengan standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha yang diterapkan. Pertimbangan pengembangan tersebut mengingat sumber daya manusia dan sarana prasarana memegang peran penting dalam perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada sekolah tinggi ilmu agama Buddha jinarakkhita bandar lampung maka rumusan perencanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang peningkatan mutu keberlanjutan. Melalui pertimbangan tersebut maka dibutuhkan perencanaan secara matang terkait dengan penjaringan dosen, identifikasi kebutuhan, pengembangan pendidikan, analisis kebutuhan, koordinasi kelompok kerja, peningkatan profesional dan pengembangan karir, evaluasi manajemen, evaluasi kegiatan mutu, penyusunan model evaluasi mutu. Setelah dilakukan penghitungan secara mendalam maka dapat diperoleh hasil sesuai dengan perincian yang telah dijabarkan dalam frekwensi prosentase pada tabel yang mencakup perolehan nilai dan prosentase. Jawaban yang diperoleh dari hasil analisa tersebut maka dapat dilihat penjabarannya melalui rincian data tabel pada lampiran 6 mengenai fungsi perencanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen PTAB dapat menggambarkan bahwa dari 13 komponen tersebut terdapat komponen yang mempunyai prosentase tinggi dari responden yang menyatakan sangat setuju. Pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju dengan angka lebih dari 50% pada komponen tersebut menggambarkan bahwa komponen-komponen itu harus ada dalam perencanaan

penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB. Komponen tersebut berurutan dari prosentasi tertinggi adalah: Identifikasi kebutuhan tenaga pendidikan (61,5%), penyusunan rencana pengembangan pendidikan (59,6%), dan perumusan tujuan pendidikan agama Buddha (55,8%). Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan seluruh indikator pada fungsi perencanaan ditabel 4.1. Beberapa responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju pada beberapa indikator tetapi nilainya tidak lebih dari 10%. Indikator tersebut adalah Perencanaan pengembangan karir dosen (9,6%), Perencanaan penyusunan model evaluasi yang dilakukan oleh unit mutu (5,8%), Perencanaan pengembangan dosen sesuai penetapan waktu proses pembelajaran (3,8%), dan melakukan rencana koordinasi kelompok kerja dosen agama Buddha untuk pengembangan materi (3,8%). Berdasarkan hasil perhitungan prosentasi tersebut maka dapat dimaknai bahwa dari ke 13 indikator terdapat 10 komponen sangat tepat dimasukkan pada fungsi perencanaan.

Perencanaan penerapan standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari perhitungan prosentase telah memenuhi standar pencapaian mengingat telah mencapai nilai di atas 50% sehingga konsekwensi yang dibangun dalam

perencanaan ini menduduki peringkat cukup memuaskan. Peringkat prosentase tertinggi yang selayaknya di terapkan pada fungsi perencanaan yang terkait dengan Identifikasi kebutuhan tenaga pendidikan (61,5%), penyusunan rencana pengembangan pendidikan (59,6%), dan perumusan tujuan pendidikan agama Buddha (55,8%) mengingat pada indikator tersebut memperoleh jawaban sangat setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju mencakup 9 indikator meliputi (1) Melakukan rencana koordinasi kelompok kerja dosen agama Buddha untuk pengembangan materi, Perencanaan pengembangan dosen untuk pengembangan karya 65,4%, (2) Perencanaan pengembangan karir dosen, Perencanaan indikator evaluasi kegiatan mutu sumber daya manusia 63,5%, (3) Memberikan kesempatan dosen melakukan analisis kebutuhan pengembangan pendidikan 59,6%, (4) Merencanakan pengembangan kurikulum pendidikan agama Buddha di PTAB 57,7%, (5) Perencanaan penyusunan model evaluasi yang dilakukan oleh unit mutu 55,8%, (6) Perencanaan pengembangan kegiatan pendidikan dilahan praktek 53,8%, (7) Perencanaan evaluasi manajemen pendidikan sesuai indikator mutu sumber daya manusia 51, 9%. Keseluruhan responden pada dasarnya menyetujui bahwa dua belas indikator pada dasarnya sesuai berada dalam fungsi perencanaan standar baku Penjaminan

Mutu Sumber Daya Manusia Dosen berbasis agama Buddha PTAB. Pertimbangan tersebut mengingat mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan seluruh indikator pada fungsi perencanaan. Dengan demikian maka dari ke 13 indikator yang di cantumkan pada fungsi perencanaan hanya satu indikator yang tidak memenuhi persyaratan mengingat perolehan hasil nilai prosentase kurang dari 50%.

2. *Fungsi Pengorganisasian Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Agama Buddha pada PTKB*

Fungsi Pengorganisasian Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha memegang peran penting sebagai sarana untuk menempatkan Strategi agar suatu organisasi dapat berdaya guna dan berhasil guna. Langkah tersebut memberikan gambaran akan pentingnya integrasi antar suatu kebutuhan dalam membentuk sistem yang perlu dibangun sehingga prioritas kebutuhan pada suatu organisasi dapat diutamakan.

Pengintegrasian kebutuhan sumber daya manusia maupun sistem dalam suatu organisasi perlu diorganisir agar tepat penempatannya, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, terjaga profesionalismenya bagi pelaksana kebijakan. Kebutuhan yang diperlukan dalam suatu organisasi perlu diorganisir secara tepat sehingga

diperoleh sistem yang mapan dan mampu mengakomodasi keseluruhan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pengorganisasian dilaksanakan agar mutu pendidikan yang di harapkan dapat tercapai sesuai tujuan. Pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik jika disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki sehingga efisiensi kebutuhan dapat terakomodir dengan baik. Pertimbangan ini dikarenakan kesesuaian tugas dan wewenangnya telah sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki.

Kesesuaian tugas dengan tingkat kemampuan menjadi mempermudah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga dalam menjalankan tugas dapat terbebas dari tekanan-tekanan yang terjadi karena secara otomatis menjadi lancar.

Komponen yang dapat dijabarkan melalui Fungsi Pengorganisasian Penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Pendidikan Tinggi Agama Buddha mencakup penetapan kompetensi dosen, pengorganisasian materi, kegiatan ekstra kurikuler, model evaluasi pendidikan baik dikelas maupun praktik. Dari komponen tersebut terdapat beberapa komponen yang mempunyai fungsi utama yang harus disusun dalam pengorganisasian penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB. Berdasarkan hasil studi, 100%

responden menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator 1) Pengorganisasian tujuan dan indikator materi pendidikan agama Buddha dan 2) Pengorganisasian kegiatan evaluasi dikelas dan praktek. Selain dua indikator tersebut terdapat indikator yang tidak disetujui oleh tidak lebih dari 5 responden yaitu Pengorganisasian kegiatan ekstra kurikuler untuk pendidikan agama Buddha (96%), Pengorganisasian kegiatan penerapan pengembangan materi pendidikan agama Buddha (96%), Pengorganisasian mahasiswa untuk program pendidikan agama Buddha (96%), dan Penetapan prioritas kompetensi dosen (77%). Hasil study tersebut menunjukkan bahwa dalam pengorganisasian sepenuhnya telah menyetujui adanya point-point yang terdapat dalam indikator agar diadakan.

3. *Fungsi Pelaksanaan Penjaminan Mutu Dosen Berbasis Agama Buddha pada PTKB*

Fungsi Pelaksanaan dalam Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha memiliki fungsi sebagai suatu cara untuk mengetahui sejauhmana sistem yang dibangun dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih kepentingan. Pelaksanaan dalam penerapan fungsi pelaksanaan dalam penerapan manajemen tersebut mencakup Penjaminan mutu

sumber daya manusia pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga dapat diperoleh gambaran seberapa penting indikator-indikator tersebut diterapkan pada fungsi perencanaan. Perolehan hasil dari penerapan fungsi pelaksanaan dapat dijabarkan melalui beberapa komponen yang terdapat dalam pelaksanaan Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Komponen pelaksanaan pelaksanaan terdiri dari penyusunan pengembangan materi, sumber belajar, pengembangan model penjaminan mutu serta penggunaan metode evaluasi dan penilaian. Hasil studi, 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator penerapan pengembangan materi pendidikan agama Buddha dan penggunaan sumber belajar dengan tepat untuk pelaksanaan pendidikan. Pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju dengan angka lebih dari 50% pada komponen tersebut menggambarkan bahwa komponen-komponen itu harus ada dalam perencanaan penjaminan mutu sumber daya manusia PTAB. Komponen tersebut adalah penggunaan sumber belajar dengan tepat untuk pelaksanaan pendidikan (63,5%) dan penerapan pengembangan model penjaminan mutu (51,9%). Sedangkan komponen yang dinilai paling sedikit responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju, yaitu penerapan penjaminan mutu PTAB dilahan praktek

4. *Fungsi Evaluasi Penjaminan Mutu Dosen Berbasis Agama Buddha pada PTKB*

Fungsi Evaluasi Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Dosen Pendidikan Tinggi Agama Buddha sebagai langkah untuk melihat secara nyata sejauhmana tingkat keberhasilan dapat dicapai serta sistim yang dibangun dapat diterapkan dalam suatu organisasi sehingga dapat dilakukan pembenahan-pembenahan sistem secara tepat agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi dan misi yang dikembangkan. Cakupan yang terdapat dalam fungsi evaluasi meliputi perumusan tujuan evaluasi, kriteria evaluasi, penilaian kurikulum, evaluasi proses dan sumber daya. Komponen evaluasi dalam standar baku penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha PTAB Hasil studi, 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator perumusan tujuan evaluasi program, evaluasi monitoring pendidikan secara periodik proses pembelajaran dan praktek, serta evaluasi keterlibatan dosen dan pembimbing praktikan. Pernyataan responden yang menyatakan tidak setuju dengan indikator pada fungsi evaluasi tidak lebih dari 2 responden (3,8%), yaitu pada indikator Evaluasi hasil kompetensi lulusan dan Pelopor proses evaluasi pengembangan karir dosen.

B. Model Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Agama Buddha di PTKB

Gambaran model hipotetik tidak terlepas dari visi dan misi serta tujuan yang dibangun oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga diperoleh pemahaman mengenai penjaminan mutu sumber daya manusia sesuai besaran kebutuhan yang diperlukan pada lingkungan PTAB.

1. Visi misi Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan, agar terpenuhinya tujuan pendidikan maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.
2. Kebutuhan SDM dilingkungan PTAB hendaknya disesuaikan dengan standar yang dipersyaratkan oleh DIKTI berdasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang memadai perlu didukung oleh kompetensi yang telah ditetapkan oleh DIKTI berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian sehingga dapat menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berkaitan dengan pengembangan kompetensi maka bagi dosen untuk kompetensi pedagogik perlu diubah menjadi kompetensi andragogik mengingat dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran lebih kepada orang dewasa (UU Guru dan Dosen Pasal 28). Penerapan empat kompetensi pendidik belum dapat diterapkan secara

tepat oleh dosen sehingga diperlukan penggarapan melalui *input*, proses dan *output* sehingga keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terukur sesuai tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

3. *Input* yang dilakukan terkait dengan sumber daya manusia yang terukur dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan rekrutmen dosen yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha apakah telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Rekrutmen dosen perlu didukung tingkat kebutuhan dan kemampuan yang telah dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugas dan perannya pada pelaksanaan pembelajaran. Potensi pengembangan bagi sumber daya manusia dosen didasarkan pada sejauhmana potensi dan kemampuan dasar yang telah dimiliki dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan standar kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga PTAB.
4. *Proses* pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai langkah peningkatan kemampuan akademik, profesionalisme, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pemenuhan kebutuhan pencapaian mutu pendidikan yang dijalankan serta sejauhmana tingkat keberhasilan yang diperoleh. Pencapaian keberhasilan mutu pendidikan bergantung pada sejauh mana sumber daya manusia dapat dikelola sehingga mutu yang ingin dicapai dapat terwujud.

5. *Output* yang akan dihasilkan sebagai wujud pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesional dosen. Tujuan yang ingin dicapai sebagai hasil dari *output* yang diharapkan adalah mutu dosen dapat meningkat, serta diperolehnya lulusan yang trampil dalam menjalankan tugas dilapangan. *Input*, *proses* dan *output* yang telah ditetapkan oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha adalah dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan sehingga terstandar sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah digariskan oleh lembaga PTAB.
6. Mutu pendidikan pada dasarnya mencakup keseluruhan proses pendidikan, yaitu *input*, *proses* dan *output* pendidikan. Agar *input*, *proses* dan *output* yang dihasilkan bermutu maka harus dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan penerapan manajemen yang baik dan benar akan berdampak kepada efisiensi pelaksanaan program dan meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan (Machali dan Hidayat, 2016 : 396). Peningkatan kualitas dan mutu pendidikan dapat diperoleh melalui berbagai macam Strategi agar keseluruhan komponen yang ada dapat terlibat secara langsung dalam mewujudkannya.
7. Strategi yang dilakukan oleh PTAB melalui pengembangan lembaga, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, meningkatkan kompetensi lulusan berorientasi pendidikan keagamaan Buddha

serta menerapkan fungsi manajemen sebagai langkah pengimplementasian capaian mutu pendidikan dilingkungan lembaga PTAB. Penerapan fungsi manajemen dapat diwujudkan melalui perencanaan secara matang, pengorganisasian secara tepat, pelaksanaan yang benar dan evaluasi program yang telah dijalankan guna melihat secara nyata tingkat keberhasilan yang diperolehnya melalui penerapan manajemen sumber daya manusia.

8. Pelaksanaan strategi pengembangan mutu sumber daya manusia agar sesuai dengan prinsip dan tujuan lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha maka dibutuhkan standar baku yang ditetapkan untuk menunjang terwujudnya mutu Sumber Daya Manusia PTAB. Faktor-faktor yang perlu diterapkan yaitu kaidah hukum agama sehingga SDM dalam menjalankan tugasnya mampu melindungi, mengayomi dan menyelamatkan (bijaksana) kredibilitas dan tanggung jawabnya sebagai warga PTAB.
9. Pemenuhan kebutuhan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan praktek religius agar dapat berjalan dengan lancar sehingga kompetensi keagamaan Buddha dapat diwujudkan. Kegiatan pembelajaran dan praktek agar dapat berjalan dengan lancar maka perlu didukung oleh pemenuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik.

10. Sumber daya manusia dalam menjalankan tugas hendaknya didukung oleh kemampuan yang perlu dikembangkan yaitu lima kemampuan spiritual yang mencakup kemampuan keyakinan, kemampuan usaha, kemampuan kesadaran murni, kemampuan samadhi, dan kemampuan dalam menumbuhkan kebijaksanaan.
11. Tingkat keberhasilan penerapan sistem yang dijadikan dasar standar baku dapat diukur melalui evaluasi sehingga dapat diperoleh seberapa besar keberhasilan yang dapat dicapai. Evaluasi yang dilakukan dapat dijadikan pertimbangan dalam melaksanakan penjaminan mutu sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh gambaran seberapa besar tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dan seberapa besar kekurangan yang belum dapat dijalankan oleh sumber daya manusia pada suatu lembaga perguruan tinggi agama Buddha

Manajemen sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui sistem informasi manajemen SDM yang diterapkan di lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha guna memenuhi arah dan tujuan yang akan dicapai. Melalui sistem pembangunan mutu dilingkungan PTAB maka dapat diperoleh pemahaman bahwa jika perekrutan sumber daya manusia dilembaga Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha memenuhi standar dan kualifikasi maka akan diperoleh hasil dan mutu yang baik sesuai kebutuhan.

Standar yang dibutuhkan terkait sumber daya manusia, harus didukung melalui perekrutan sumber daya manusia secara tepat dan sistem pengelolaan yang baik maka akan dapat menghasilkan keluaran dengan kemampuan yang baik. Capaian mutu sumber daya manusia pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha diharapkan memiliki kemampuan yang aktif, kreatif, inovatif, implementatif dan subyektif dalam menjalankan tugas dan menelaah persoalan yang terjadi dilingkungannya.

Mutu pendidikan agar tercapai sesuai tujuan maka, Sekolah Tinggi Agama Buddha perlu menetapkan standar pengembangan, kompetensi sumber daya manusia, kompetensi lulusan yang berorientasi pendidikan keagamaan Buddha dengan menerapkan fungsi manajemen sesuai kebutuhan lembaga PTAB. Standar yang ditetapkan oleh PTAB merupakan Standar Baku yang termuat dalam penjaminan mutu sumber daya manusia sehingga dapat disesuaikan dengan standar kebutuhan yang diperlukan.

Standar kebutuhan sumber daya manusia didasarkan atas kualifikasi yang diperlukan oleh Lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Berkaitan dengan standar kualifikasi dosen maka hendaknya dapat memenuhi standar minimum yang dibutuhkan. Kualifikasi dosen untuk meningkatkan standar kemampuan pelaksanaan pembelajaran diperlukan pelatihan sebagai langkah

meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan perannya. Langkah bagi peningkatan profesionalisme dosen dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan bagi pengembangan kompetensinya. Disamping pelatihan juga perlu didukung dengan pendidikan non formal melalui seminar, workshoop serta kegiatan lainnya yang dapat menunjang peningkatan kompetensi bagi dirinya.

Pengembangan kompetensi dosen dalam peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dosen mampu menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Langkah pemenuhan standar kebutuhan dosen dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan dengan cara peningkatan jenjang pendidikan formal dan mengembangkan potensi diri melalui pendidikan non formal dengan mengikuti kegiatan seminar, simposium, workshop dan kursus-kursus bagi peningkatan potensi profesional. Langkah lain yang dapat dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan kemampuan keterampilannya dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dalam mewujudkan pengembangan diri maupun peningkatan keterampilan sehingga dosen mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik.

Strategi yang dapat dilakukan oleh dosen juga dapat dengan cara melaksanakan penelitian untuk mengukur profesionalisme dosen dalam menelaah permasalahan

disekelilingnya sehingga dapat diperoleh hasil maksimal dalam mewujudkan perubahan yang dibutuhkan dilingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan. Tugas pokok dosen disamping melaksanakan proses pendidikan juga memiliki peran ditengah-tengah masyarakat melalui pengabdian masyarakat sehingga memberikan manfaat bagi perkembangan kehidupan masyarakat dilingkungan kampus. Langkah-langkah yang menjadi perhatian disamping kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan prestasi juga dibutuhkan standarisasi kebutuhan sumber daya manusia dilingkungan Perguruan Tinggi Agama Buddha.

Standar kebutuhan sumber daya manusia pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada setiap program studi menjadi pertimbangan penting yang didasarkan atas estimasi kebutuhan dasar sesuai dengan besaran mahasiswa pada program study atau jurusan. Kebutuhan yang diperlukan pada setiap program study minimal 6 (enam) orang dosen sesuai dengan spesifikasi kebutuhan program study yang ada. Pertimbangan kebutuhan tersebut didasarkan atas kebutuhan pengelolaan program study dan pengelolaan pembelajaran sehingga dapat dijalankan secara maksimal sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Pelaksanaan tugas dan wewenang yang akan dijalankan oleh dosen hendaknya didasarkan atas dasar sistim informasi manajemen sumber daya manusia

sehingga standarisasi kinerjanya dapat terukur sesuai tujuan yang akan dicapai. Penetapan sistim informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) digunakan sebagai standar untuk mengukur mutu pendidikan yang akan di capai sebagai wujud penentu kualitas lulusan. Langkah untuk melihat tingkat keberhasilan maka diukur melalui evaluasi, dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan bagi peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia utamanya dosen pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha

Model Penjaminan Mutu SDM Berbasis Agama pada PTKB



BAB VI

PERAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu PTKB

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan mengingat sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan dilingkungan lembaga pendidikan serta orang-orang yang dapat berkontribusi dimasa mendatang dan mereka yang telah berkontribusi dimasa lalu (Jackson, dkk, 2010 :17. Sumber daya manusia mencakup tenaga kependidikan dan pendidik yang memiliki tugas dan wewenang yang berbeda dalam wadah satu lembaga yaitu perguruan tinggi. Tugas dan wewenang yang dimiliki sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional dalam pasal 28 bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan sedangkan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Lebih lanjut dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tegas menggunakan istilah dosen untuk

merujuk pada pengertian pendidik pada perguruan tinggi dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan dan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kejelasan tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia pada perguruan tinggi berkaitan dengan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dalam hal ini dosen maka pemberdayaan sumber daya manusia dalam pendidikan dibutuhkan kecermatan agar dapat memperoleh hasil secara maksimal. Kecermatan lembaga PTAB dalam penempatan sumber daya manusia hendaknya didasari oleh kesesuaian kemampuan dan perannya dalam menentukan kebijakan maupun pelaksanaan tugas yang diberikan. Penempatan sumber daya manusia dapat dilakukan berdasarkan kesesuaian kebijakan yang ditentukan dan tingkat kemampuan yang dimiliki sehingga dalam penem-patannya sesuai dengan tugasnya dalam menerapkan fungsi manajemen.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dapat dimaknai sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008: 4). Pertimbangan lain yang perlu dilakukan adalah dengan menempatkan orang yang tepat, kemampuan yang tepat, pos kebutuhan yang tepat, dan kebijakan yang tepat dengan hasil yang tepat sehingga kebijakan mutu pada lembaga pendidikan tidak

menyimpang dari tujuan dan peran institusi yang mengelolanya.

Francis Briggs dan Elizabeth Desmond (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Human resource management strategies: a panacea for quality education delivery*, menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada sekolah adalah suatu hal yang sangat penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan pendidikan. Penelitian ini menjelaskan kualitas dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia pada suatu lembaga pendidikan akan memberikan kontribusi pada proses dan *output* sistem pendidikan. Sumber daya manusia yang dimaksud pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staff, dan murid yang memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan pendidikan baik pada unsur akademik dan aktivitas ekstrakurikuler, sebagaimana kutipan berikut:

“In a school system, human resource include the principal, vice principal, teachers, non academic staff and students. Human resources are the driving force in the school system, with the responsibility of making sure that goals and specific objectives are achieved in academics and extracurricular activities. Human resource management involves all management decisions and actions that affect the nature of the relationship between an organization and its employee”.

Kontribusi sumber daya manusia dalam mewujudkan mutu pendidikan perlu didukung oleh penentuan fungsi individu sesuai tugas, tanggung jawab dan perannya dalam mewujudkan mutu pendidikan sehingga tidak timbul diskriminasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas menjadi pertimbangan dalam pencapaian mutu pendidikan. Perlunya kecermatan memilih serta menentukan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan menjadi pertimbangan penting untuk menentukan Strategi pencapaian mutu pendidikan. Pencapaian mutu pendidikan tidak terlepas dari sejauhmana peran sumber daya manusia dalam mewujudkan mutu pendidikan yang ingin dicapai pada suatu lembaga perguruan tinggi sehingga perlu adanya pengelolaan yang tepat.

Anna Bertha Ackom dalam penelitiannya dengan Judul *Human Resource Management Practice at University of Nebraska at Omaha: Lessons for the University of Education* adalah merupakan penelitian study kasus pada universitas, penelitian ini menjelaskan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang menghindarkan aspek diskriminasi pekerjaan karena perbedaan race, gender dan agama. Perbedaan pekerjaan karena pertimbangan usia dan kondkebutuhan kehamilan atau status kesehatan, setiap staff atau pengawai harus mengerti dan menghargai adanya kompetkebutuhan, aturan dan issues sosial yang akan

berpengaruh pada eksistensi suatu lembaga. Hal tersebut sebagaimana kutipan berikut:

“ The Human Resource office staff need not be legal experts but in order to manage people effectively in today’s world of work one must understand and appreciate the significant competitive, legal and social issues that affect the institution or organization”.

Hasil penelitian tersebut memberikan dukungan cara pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada suatu intitusi atau organisasi lembaga pendidikan, hal ini sebagaimana yang akan dikembangkan pada lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga tercapai mutu pendidikan sesuai tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha. Pencapaian tujuan pendidikan dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dilandasi dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk mengelola kemampuannya. Kemampuan sumber daya manusia dilaksanakan bukan atas dasar diskriminasi akan tetapi perlu diwujudkan agar dapat memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas maupun pencapaian mutu pendidikan yang dikelolanya.

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugas seyogyanya dilandasi pemahaman dan kemampuan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah proses

memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2015 : 4). Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (A. Noe, dkk ,2011: 5). Pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut memberikan arahan pada sejauhmana pengelola Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam menentukan sumber daya manusia yang di butuhkan sehingga *input*, proses dan *output* dapat dilaksanakan dengan baik. Input proses dan output pemenuhan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pertimbangan dan penjaringan yang tepat sehingga dapat melaksanakan tugas dan kuwajibannya dalam mewujudkan kinerja dengan baik.

Kinerja yang baik sangat berpengaruh dan akan memberikan pengharapan terhadap masa depan, dalam menciptakan hasil yang penting dan berpengaruh melalui perencanaan, pelaksanaan, dan kreativitas superior (Jackson, dkk, 2011: 9). Kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan baik karena memperoleh *input* yang tepat, proses sesuai prosedur, dan *output* sesuai mutu yang akan dicapai, karena telah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Terpenuhinya kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur bagi pelaksanaan pelayanan sehingga diperoleh standar pengembangan yang tepat berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia disuatu lembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha Pemenuhan kebutuhan masyarakat berkaitan dengan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan mutu sumber daya manusia pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha sehingga dapat memberikan dampak kepuasan dalam memberikan pelayanannya. Manajemen sumber daya manusia pada lembaga PTAB harus di bangun dengan sistem yang baik sehingga dapat menunjang mutu lulusan serta mampu menjalankan fungsi dan perannya sebagai pendidik.

Fungsi dan peran pendidik/dosen adalah untuk mewujudkan sistim pendidikan agar dapat menciptakan sumber daya manusia dalam menunjang kebutuhan lembaga pendidikan secara maksimal. Kebutuhan maksimal pada suatu lembaga pendidikan berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan kebutuhan pokok bagi pengembangan dalam menjalankan langkah pencapaian tujuan maupun kebutuhan-kebutuhan lembaga. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tata kelolanya. Tata kelola organisasi merupakan pengembangan sistem yang dibangun oleh sumber daya manusia berkualitas sehingga perkembangan organisasi

menjadi lebih maju dan terarah sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia yang terukur tentu dapat dilihat dari bagaimana *input* yang dilakukan, proses pendidikan yang dijalankan untuk pengembangan bagi peningkatan mutu serta sejauhmana tingkat keberhasilan atau *output* yang dihasilkan setelah pengelolaan sumber daya manusia tersebut dilakukan. Jika ditinjau dari pemahaman manajemen sumber daya manusia maka dapat diperoleh pemahaman bahwa jika perekrutan sumber daya manusia yang diperlukan dilembaga Pendidikan Tinggi Agama Buddha memenuhi standar dan kualitas yang baik maka hasil yang diperoleh berkaitan dengan mutu akan menjadi lebih baik sesuai standar yang dibutuhkan.

Standar yang dibutuhkan terkait sumber daya manusia, jika sumber daya manusia yang diperoleh baik dan dikelola dengan cara yang baik maka akan dapat menghasilkan keluaran yang memiliki kemampuan yang baik. Mutu pendidikan agar tercapai sesuai tujuan maka sekolah tinggi agama Buddha perlu menetapkan standar pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan lembaga PTAB. Standar yang ditetapkan oleh PTAB merupakan Standar Baku yang termuat dalam penjaminan mutu sumber daya manusia sehingga dapat disesuaikan dengan standar kebutuhan yang diperlukan.

Standar kebutuhan sumber daya manusia didasarkan atas kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga Pendidikan

Tinggi Agama Buddha Berkaitan dengan standar kualifikasi dosen maka harus dapat memenuhi standar minimum. Kualifikasi dosen untuk meningkatkan standar kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran diperlukan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan perannya. Langkah tersebut harus dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan bagi pengembangan kompetensinya.

Pengembangan kompetensi dosen dalam peningkatan prestasi bagi dosen dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dosen mampu menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Langkah pemenuhan standar kebutuhan dosen dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan dengan cara peningkatan jenjang pendidikan formal dan mengembangkan potensi diri melalui pendidikan non formal mengikuti kegiatan seminar, simposium, workshop dan kursus-kursus bagi peningkatan potensi profesional. Langkah lain yang dapat dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan kemampuan keterampilannya dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dalam mewujudkan pengembangan diri maupun peningkatan keterampilan sehingga dosen mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik.

Kegiatan lain yang dapat dilakukan adalah melakukan penelitian sebagai salah satu langkah untuk mengukur

profesionalisme dosen dalam menelaah permasalahan disekelilingnya sehingga dapat diperoleh hasil maksimal untuk mewujudkan suatu perubahan yang dibutuhkan dilingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan. Tugas pokok dosen disamping melaksanakan proses pendidikan juga memiliki peran ditengah-tengah masyarakat melalui pengabdian masyarakat sehingga memberikan manfaat bagi perkembangan kehidupan masyarakat dilingkungan kampus. Langkah-langkah yang menjadi perhatian disamping kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan prestasi juga dibutuhkan standarisasi kebutuhan sumber daya manusia dilingkungan perguruan tinggi agama Buddha

Standar kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan pada Pendidikan Tinggi Agama Buddha pada setiap program studi menjadi pertimbangan penting yang didasarkan atas estimasi kebutuhan dasar sesuai dengan besaran mahasiswa pada program study atau jurusan. Kebutuhan yang diperlukan pada setiap program study minimal 6 (enam) orang dosen sesuai dengan spesifikasi kebutuhan program study yang ada. Pertimbangan kebutuhan tersebut didasarkan atas kebutuhan pengelolaan program study dan pengelolaan pembelajaran sehingga dapat dijalankan secara maksimal sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Pelaksanaan tugas dan wewenang yang akan dijalankan oleh dosen hendaknya didasarkan atas dasar

standar operasional prosedur (SOP) sehingga standarisasi kinerjanya dapat terukut sesuai tujuan yang akan dicapai. Standar operasional prosedur yang dimaksud pada pelaksanaan tugas dan wewenang terkait dengan sumber daya manusia yang menyangkut : standar operasional prosedur (SOP) dosen, standar operasional prosedur (SOP) kualifikasi dosen, standar operasional prosedur (SOP) pelatihan dosen, standar operasional prosedur (SOP) prestasi dosen.

B. Standar Kompetensi Umum

Standar penjaminan mutu sumber daya manusia berbasis agama Buddha Perguruan Tinggi Agama Buddha, penerapan kurikulum layanan praktek dan pelaksanaan program pendidikan Buddhis penjaminan mutu sumber daya manusia harus didukung oleh tingkat kemampuan yang memadahi.

Empat Kompetensi Dosen Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi yang dapan dikembangkan dalam kompetensi Pedagogik adalah:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip yang dianut di agama Buddha agar karakteristik peserta didik tidak diabaikan dan mendapatkan sentuhan batiniah tanpa membeda-bedakan. Pengembangan pemahaman ini membangun pemerataan bagi setiap individu pembelajar untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mengaktualisasikan dirinya.
- 2) Merancang pembelajaran agama Buddha, memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran agama Buddha, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik sumber daya manusia, kompetensi, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi pembelajaran agama Buddha. langkah tersebut harus diimbangi dengan menumbuhkan kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum agama Buddha, pengembangan bahan ajar dari setiap mata kuliah, serta rancangan setrategi pembelajaran mata kuliah dan praktek.

- 3) Melaksanakan proses pembelajaran agama Buddha yang kondusif meliputi menata latar (*setting*) pembelajaran. Dilandasi dengan kemampuan mengenal mahasiswa (karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa) ragam tehnik dan metode pembelajaran, ragam media dan sumber belajar, serta pengelolaan proses pembelajaran. Merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesment*) pembelajaran agama Buddha, secara berkesinambungan serta menganalisis hasil evaluasi proses akhir untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*) dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran sebagai perbaikan program pembelajaran agama Buddha. kemampuan melaksanakan evaluasi dan refleksi terhadap proses dan hasil belajar dengan menggunakan alat dan proses penilaian yang sah dan terpercaya, didasarkan pada prinsip, setrategi, dan prosedur penilaian yang benar, serta mengacu pada tujuan pembelajaran (Kemenristek Dikti, 2015).
- 4) Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelaksanaan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian tersebut adalah kemampuan untuk melakukan penelitian pembelajaran serta penelitian bidang ilmu, mengintegrasikan temuan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dari sisi

pengelolaan pembelajaran maupun ilmu (Kemenristek Dikti, 2015).

- 5) Mengembangkan sumber daya manusia dosen untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya keilmuan meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi sumber daya manusia untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik. Memiliki tujuan untuk membangun kemampuannya dan rasa percaya diri bagi peserta didik dalam mewujudkan keterampilan dan pengembangan kemampuannya melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya. Penguasaan keterampilan dan pengetahuan memberikan manfaat bagi pelaksanaan pelayanan dan tugas sebagai pendidik dan pengabdian masyarakat.

2. *Kompetensi Kepribadian.*

Kompetensi Kepribadian yang seyogyanya dimiliki oleh sumber daya manusia dosen adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi sumber daya manusia, dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian harus dicerminkan melalui sejumlah nilai, komitmen dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, keluarga dan masyarakat,

serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional (Kemenristek Dikti, 2015).

Kompetensi kepribadian yang dapat dikembangkan dalam diri dosen meliputi :

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, norma agama Buddha dan memiliki konsistensi dalam bertindak sebagai pengemban tugas pendidik. Peran tersebut menunjukkan kearifan penghayatan nilai-nilai agama Buddha dalam diri dosen sehingga mampu mengemban tugas dengan hati.
- 2) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai peningkatan sistem mutu sumber daya pendidikan agama Buddha yang memiliki karakter keagamaan Buddha sebagai implentasi pemahaman jati dirinya serta kualitas bathin yang terus dikembangkan. Kedewasaan mengandung maksud berkembangnya karakter pribadi sebagai pendidik yang mampu mengarahkan mahasiswa menuju pembelajaran orang dewasa dan dapat berpikir secara luas dalam menghadapi proses pembelajaran yang dilakukannya.
- 3) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan sebagai pendidik agama buddha yang didasarkan pada kemanfaatan umat buddha, sekolah dan masyarakat untuk membangun karakter

kepribadiannya sebagai dosen dan pendidik serta menjadi suritauladan bagi mahasiswa.

- 4) Kepribadian yang berwibawa memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap umat Buddha dan memiliki perilaku yang disegani. Mampu menjaga kewibawaan bagi dirinya dalam rangka mengimplementasikan kemampuannya sebagai tenaga profesional dalam bidang keilmuannya.
- 5) Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan dimana bertindak sesuai dengan norma religius agama Buddha serta membangun kearifan keagamaan Buddha. Menunjukkan eksistensi karakteristik keagamaan yang di anutnya serta mampu menjalankan tugas sesuai kaidah profesi sehingga tidak mengingkari peran dan kedudukannya sebagai pendidik.

3. *Kompetensi Profesional*

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menyelamatkan materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyeleng-

garakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan (Kemenristek Dikti,2015).

Kompetensi profesional dapat di jabarkan melalui beberapa pemahaman sebagai berikut :

1. Menguasai materi agama Buddha, struktur agama Buddha, konsep agama Buddha, dan pola pikir keilmuan yang mendukung sumber daya dalam agama Buddha. Kemampuan dosen terhadap penguasaan materi pelajaran dalam bidang ilmu agama Buddha secara luas diartikan sebagai kemampuan dosen untuk memahami tentang asal usul, perkembangan, hakekat dan tujuan dari ilmu tersebut. Penguasaan yang mendalam terhadap ilmu tersebut merupakan bentuk kemampuan dosen untuk memahami cara dan menemukan ilmu, teknologi dan atau seni, khususnya tentang bidang ilmu yang diampunya.
2. Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar sumber daya agama Buddha dan memiliki kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian. Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dosen tentang metodologi ilmiah, rancangan penelitian dan atau percobaan serta kemampuan mengorganisasikan dan menye-lenggarakan

penelitian bidang ilmu mulai dari perumusan masalah, penyusunan hipotesis, perancangan data dan alat yang akan digunakan, serta metode analisis yang mendasa-rinya. Sehingga dosen mampu menerapkan rancangan, metode dan analisis tersebut dalam melaksanakan penelitian, untuk mencapai tujuan penelitian.

3. Mengembangkan materi sumber daya agama Buddha secara kreatif serta mampu mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi. Dosen mampu mengembangkan penelitian kedalam bentuk yang dapat diterapkan untuk kepentingan tertentu, misalnya berupa tehnik, kiat dan kebijakan. Dosen seyogyanya memiliki motivasi untuk menyebarluaskan temuan dan hasil penelitiannya dengan kemampuan dalam bidang ilmu, tehnologi dan atau seni yang berdasarkan penelitiannya sehingga dapat diukur dari kegiatan kesarjanaannya serta menunjukkan kemampuan yang berkesinambungan dengan ketertarikan yang nyata terhadap kegiatan akademis dan intelektual (Kemenristek Dikti, 2015).
4. Mengembangkan profesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Kemampuan mengukur tingkat kepedulian dan kepekaan dirinya terhadap permasalahan sosial yang ada dilingkungannya sehingga mampu mengambil tinda-

kan secara nyata untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya. Keprofesionalan merupakan tingkat kemampuan yang dimiliki dalam bertindak dan bersikap saat menjalankan tugas dan bermasyarakat agar tidak menjadi pribadi yang tertutup melainkan menjadi pribadi terbuka.

5. Memanfaatkan Tujuan Instruksional Khusus untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri untuk kemajuan umat Bud-dha. membangun langkah komonikatip dalam rangka mewujudkan nilai pengabdian ditengah-tengah masyarakat yang telah dirinci melalui langkah-langkah setrategig guna mencapai hasil secara maksimal untuk mencapai tujuan pengabdian masyarakat.

4. *Kompetensi Sosial*

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga. Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan

penting dalam membantu proses belajar (Kemenristek Dikti, 2015).

2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. Mampu mewujudkan komonitas masyarakat yang solid dalam rangka membangun hubungan yang baik dan komonikatif dalam kedudukannya sebagai warga masyarakat yang berbudaya.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republik indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Membangun mental agar selalu siap dalam mengabdikan dirinya ditengah-tengah masyarakat serta mampu memahami sosiologi masyarakat dimana tugas diembannya sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik.
4. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan sebagai wujud interaksi positive yang dikembangkan antara pendidik dengan terdidik. warga kampus yang *Comunicative* dan *Interactive* dalam menjalin hubungan dengan mahasiswa sebagai bagian dari warga kampus.

C. Standar Kompetensi Keagamaan Buddha

1. Penerapan Kaidah Hukum Keagamaan

Kaidah hukum keagamaan yang diterapkan dalam penjaminan mutu sumber daya manusia meliputi tahapan melindungi, mengayomi dan memberikan keselamatan. Sumber daya manusia terutama dosen hendaknya mampu mengkondisikan dirinya untuk dapat berpegang teguh, menjunjung dan memuliakan profesinya sebagai tolok ukur dalam panji dan junjungannya sehingga memberikan lindungan, naungan dan keselamatan yang berkaidah hukum bagi mahasiswa.

Langkah tersebut sehingga dalam menjalankan tugasnya sumber daya manusia di PTAB mampu berlaku adil dan bijak yang memberikan lindungan, naungan dan keselamatan dengan segala aktifitasnya sehingga dapat memacu semangat bagi mahasiswa dalam proses pembelajaran. Langkah-langkah positif yang terus dikembangkan pada setiap individu dosen akan memberi dampak signifikan terhadap perkembangan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga PTAB. Dosen melaksanakan perannya harus memiliki kearifan budaya keagamaan dalam membangun karakter baik buat dirinya maupun peserta didik yang dibinanya.

2. Kebutuhan Penunjang Praktik Religius

Kebutuhan penunjang praktek religius merupakan kebutuhan yang perlu diterapkan dilingkungan sumber daya manusia PTAB mengingat lulusan yang dihasilkan adalah calon guru agama Buddha dan pembina agama Buddha dilingkungan masyarakat Buddha sehingga kemampuan untuk membimbing praktek religius sangat dibutuhkan. Kemampuan membimbing praktek religius dapat diwujudkan jika ditunjang dengan sarana praktek yang berupa laboratorium religius berupa Vihara dan sekolah. Keterjangkauan sarana praktek bagi dosen dan mahasiswa menjadi kebutuhan mendasar sebagai sarana penunjang tercapainya tujuan untuk membangun sumber daya manusia yang trampil, cekatan dan peduli terhadap masa depan dan tugasnya.

3. Pemenuhan Sumber Daya Manusia Keagamaan

Sumber daya manusia sebagai pendukung kegiatan praktek religius menjadi kebutuhan penting yang perlu dipersiapkan. Kebutuhan sumber daya manusia pendamping praktek harus memiliki tingkat kemampuan untuk membimbing, mengarahkan dan melaksanakan sehingga dosen pendamping praktek religius perlu didukung oleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan praktek.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dosen harus mampu membimbing dan

mengarahkan selama kegiatan praktek religius dilaksanakan. Keterampilan membimbing, mengarahkan dan mendampingi yang dimiliki oleh dosen pada saat pelaksanaan praktek religius menjadi kebutuhan yang sangat diperlukan dalam rangka menunjang kelancaran kegiatan praktek religius bagi mahasiswa calon guru agama Buddha.

4. Pengembangan Lima Kemampuan

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Buddhis hendaknya memiliki lima landasan kemampuan sebagai dasar pengembangan pengetahuannya sehingga kearifan batin dan keluhuran pelayanannya dapat dilaksanakan dengan baik tanpa menimbulkan ketulusan dan keiklasan pada dirinya. Lima kemampuan yang perlu dikembangkan pada diri Sumber Daya Manusia PTAB mencakup kemampuan keyakinan, usaha, kesadaran murni, keseimbangan batin (*samadhi*) dan kebijaksanaan. Sebagai seorang pendidik hendaknya berpikir bahwa bukan Rama saja yang memiliki keyakinan, usaha, kesadaran murni, keseimbangan batin (*samadhi*) dan kebijaksanaan dalam memahami dan menghayati pengetahuan tetapi diriku juga harus mampu melaksanakannya (Majima Nikaya 26, Ariyapariyesana Sutta I, 160-167).

Lima dasar kemampuan ini yang seharusnya dimiliki oleh pendidik (dosen) dalam mengemban tugas

dalam lembaga pendidikan tinggi agama Buddha sehingga tugas yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik sesuai karakteristik yang dimiliki oleh lembaga keagamaan. Alasan perlunya dimiliki lima kemampuan tersebut mengandung makna sebagai berikut :

- 1) Kemampuan **keyakinan**, kemampuan ini lebih diarahkan ketinggian pemahaman terhadap perannya sebagai pendidik yang mampu menjadi tenaga pendidik profesional. Seorang pendidik harus yakin terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai wujud profesionalisme dirinya dalam menjalankan perannya sebagai sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk membelajarkan kepada pembelajar sehingga dapat mewujudkan kemandirian bagi diri mahasiswa untuk mewujudkan kemampuan dan ketrampilan bagi dirinya. Keyakinan yang dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik akan dapat memberikan motivasi positif bagi pengembangan keilmuan yang dimilikinya sehingga secara berkelanjutan dapat mengembangkan potensinya sebagai bentuk perwujudan pengembangan jati dirinya.
- 2) **Usaha** sebagai langkah untuk terus mampu meningkatkan kemampuannya agar terus berkembang mengikuti perubahan yang terjadi

sehingga tidak pernah berhenti untuk belajar. Dosen dalam menjalankan tugasnya harus terus berusaha untuk berinovasi dalam rangka mengembangkan kemampuannya terus menerus sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan kebijakan yang terjadi dilingkungan pendidikan tinggi dan perubahan global yang terjadi agar perkembangan keilmuannya dapat terus terwujud sebagai bentuk peningkatan mutu dosen secara berkelanjutan.

- 3) **Kesadaran murni** merupakan kemampuan individu untuk menyadari kesadaran individu terhadap pribadi untuk memahami sepenuhnya. Kondisi ini harus sepenuhnya dapat dipahami agar dapat menjalankan tugas dan perannya sebagai pendidik secara total. Pemahaman terhadap jati dirinya sebagai pendidik memiliki makna sebagai langkah tindak lanjut pengembangan dirinya dan konsekwensinya sebagai pelaksana tugas dalam melaksanakan proses pembelajaran yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola sistem pembelajaran pada orang dewasa. Dosen hendaknya mampu mengkondisikan dirinya untuk memulai dengan membuang kotoran-kotoran kasar perilaku tubuh, perkataan, dan pikiran, yang dicapai melalui disiplin moral serta introspeksi diri yang penuh kewaspadaan (*Samyuta Nikaya, Satipattana Sutta VIII, 4 (2)*).

- 4) **Keseimbangan bathin** (*Samadhi*) seorang dosen harus mampu mengembangkan keseimbangan batinnya melalui latihan-latihan yang dikembangkan sehingga dalam menghadapi mahasiswa maupun tugas yang diembannya dapat terlaksana dengan baik dan didasari dengan ketenangan batin. Keseimbangan batin dapat diperoleh melalui pengembangan batin yang berarti pengembangan keheningan (*Samatha*) serta pandangan cerah (*Vipassana*), tatkala keheningan berkembang, keheningan menimbulkan semadi serta terbebasnya pikiran dari kekotoran-kekotoran emosi seperti nafsu dan niat buruk. Tatkala pandangan cerah terbentuk, pandangan itu akan menimbulkan kebijaksanaan yang lebih tinggi, yaitu pandangan cerah terhadap sifat sejati dari fenomena dan pandangan cerah secara permanen membebaskan batin dari kegelapan (*Samyuta Nikaya, Satipattana Sutta VIII, 2 (1)*).
- 5) **Kebijaksanaan** mengacu pada tingkat penalaran dalam menelaah suatu ajaran maupun kondisi perkembangan peserta didik sehingga dapat bersikap secara adil dan transparan dalam melihat segala permasalahan yang dihadapi dilingkungannya. Seorang dosen atau guru harus mampu memberikan bimbingan yang menyeluruh, memastikan bahwa mereka telah menguasai apa yang seharusnya mereka kuasai, memberikan mereka landasan yang

menyeluruh dalam segala keterampilan, merekomendasikan mereka terhadap para sahabat dan sejawat mereka, serta melindungi mereka dari segala arah sehingga siswa terhindar dari rasa takut (*Digha Nikaya, Sigalaka Sutta; III, 187-189*).

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur, 2016, *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta : Gosyen Publising.
- A Noe, Raymond, dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Arwildayanto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional Panduan Praktis Manajer Pendidikan Tinggi Berbasis Riset*, Bandung : Alfabeta.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta : Salemba Empat.
- Francis Briggs¹, Elizabeth Desmond, 2014, *Human resource management strategies. International Letters of Social and Humanistic Sciences Vol. 12 (2014) pp 71-80 Online: 2013-10-15 © (2014) SciPress Ltd., Switzerland doi:10.18052/www.scipress.com/ILSHS.12.71*
- Han H., and Boulay D., 2013, *Reflections and future prospects for evaluation in human resource development* , New Horizons in Adult Education & Human Resource Development 25 (2), 6-18
- Harsono, 2008, *Model-Model Pengelolaan Perguruan Tinggi Perspektif Sosiopolitik*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Jackson, Susan E, Schuler,Randall S. dan Werner,Steve, 2010, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resources) buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lawless A., Sambrook S. and Stewart J., 2012, *Critical human resource development: enabling alternative subject*

positions within a master of arts in human resource development educational programme; Human Resource Development International Vol. 15, No. 3, July 2012, 321–336

- Machali, Imam dan Hidayat, Ara, 2016, *The Handbook Of Education Management Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Mangkuprawira, Sjafri Tb, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*, Bandung : Alfabeta
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Mutohar, Prim Masrokan, 2013, *Manajemen Mutu Sekolah Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, 2013 : Ar-Ruzz Media
- Nawawi, H. Hadari, 2000, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- ÖZTÜRK Sevim, 2016, *Human Resources Management in Educational Faculties of State Universities in Turkey*, International Journal of Environmental & Science Education, 2016, 11(5), 931-948
- Peraturan Menteri Riset dan Tehnologi Perguruan Tinggi No. 44 Tahun 2015 *Tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi*
- Rachman, Taufiq, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sara Bonti, 2013. *The School Principal As Leader: Guiding Schools To Better Teaching And Learning*. USA: The Wallace Foundation.

- Satori, Djam'an, 2016, *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta
- Siagian, P. Sondang, 2015, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Silman, F., Gökçekuş, H., & İşman A.. 2012. "A Study on Quality Assurance Activities in Higher Education in North Cyprus". *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 31-38.
- Sutrisno, Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Uha, Nawawi Ismail, 2015, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta : Prenadamedia Group
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- UU Sisdiknas, 2003. *Sistim Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM PT)*, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

PROFIL PENULIS

Penulis dilahirkan di Jepara, 2 Mei 1967 putra ke dua dari empat bersaudara pasangan dari Alm. Bapak Warisan dan Almh. Ibu Kunari. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN Tunahan IV dan Sekolah Menengah Pertama Negeri I Keling Jepara. Menempuh Pendidikan Guru Agama Buddha (PGAB) Smaratungga Ampel Boyolali Tahun 1988, Pendidikan S1 Institut Ilmu Agama Buddha (IIAB) Smaratungga Ampel Boyolali Tahun 1996, Pendidikan S2 Magister Pendidikan dari UNNES (Universitas Negeri Semarang) Tahun 2004, Pendidikan S2 Magister Pendidikan Keagamaan Buddha Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Tahun 2013, dan Pendidikan Doktorat dari Universitas Negeri Semarang Tahun 2018.



Sejak Tahun 2006 penulis sebagai Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali. Selain sebagai dosen penulis aktif dalam organisasi Keagamaan Buddha Sebagai Rohaniawan. Juga aktif dalam kegiatan sosial dan organisasi Keagamaan sebagai berikut :

1. Ketua Yayasan Buddhayana Batam selama 2 periode, Yayasan Buddhayana Batam membawahi Vihara hingga mendirikan Sekolah dari TK sampai SLTA, Klinik, Pantai Wreda, dan Unit Daur Ulang.
2. Ketua Wilayah Sangha Agung Indonesia WILAYAH I mencakup Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau. (periode I).
3. Ketua Wilayah Sangha Agung Indonesia Wilayah Riau, Sumatera Barat dan Kepulauan Riau. Selama kurang lebih 15 tahun (1995-2010) melaksanakan pembinaan di wilayah Sumatera

4. Ketua Wilayah Sangha Agung Indonesia untuk Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Sepanjang menjalankan tugas sebagai Ketua Wilayah SAGIN penulis juga konsen terhadap pembangunan Vihara-vihara di pedesaan hingga saat ini, serta mendirikan Lembaga Orang Tua Asuh Dharma Kalyana sebagai wadah bagi anak-anak yang kurang mampu agar dapat menyelesaikan pendidikannya hingga sarjana yang telah dikelola hingga saat ini.
5. aktif sebagai Anggota Tim Pemberdayaan Ekonomi Umat Keluarga Buddhayana (Keluarga Umat Buddha) Pusat, Aktif sebagai konsultan Sekolah Buddhis, aktif di bidang Pendidikan Buddhis dan Pembinaan Umat Buddha serta sebagai Tutor Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah dan Kementerian Agama Kabupaten Temanggung
6. Kepala Vihara Surya Karuna, Desa Tunahan, Kec, Keling, Kab. Jepara, Jawa Tengah,
7. Kepala Vihara Buddhayana Buddhist Centre Tenggarong, Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur.
8. Kepala Meditation Centre Girisasana Samedhi, Desa Sampetan, Kecamatan Gladagsari, Kab. Boyolali, Jawa Tengah.
9. Dewan Upajaya dan Acariya dilingkungan Sangha Agung Indonesia, Seksi kependidikan Sangha Agung Indonesia.
10. Pembina Yayasan Vihara Buddhayana Batam Kepulauan Riau, Pembina Yayasan Pendidikan Buddhayana Batam Kepulauan Riau, Pembina Yayasan Buddhayana Jawa tengah, Pembina Yayasan Bodhi Citta Banjarmasin. Pembina Lembaga Orang Tua Asuh Dharma Kalyana Jawa Tengah, Pembina Persatuan Umat Buddha Desa Sampetan, Kec, Gladagsari, Kab. Boyolali.
11. Nayaka (Ketua) Sangha Theravada Sangha Agung Indonesia Pusat.

Riwayat Pengabdian / Profesi

1. 2008-2013 : Ketua STIAB Jinarakkhita Bandar Lampung
2. 2014 - sekarang : Ketua Ikatan Sarjana Pendidikan Agama Buddha Indonesia (ISPABI)
3. 2006 - sekarang : Dosen tetap STIAB Smaratungga Boyolali Jawa Tengah
- 5.2016 : Anggota Penjaminan Mutu dan Akreditasi STIAB Smaratungga Boyolali
6. 2017 - 2019 : Ketua lembaga pendampingan dan Pemberdayaan Masyarakat STIAB Smaratungga Boyolali
7. 2019-2020 : Ketua Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha S1 STIAB Smaratungga Boyolali
8. 2020-2021 : Ketua Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha S2 STIAB Smaratungga Boyolali
9. 2021-2022 : Ketua Perpustakaan STIAB Smaratungga Boyolali.
10. 2022- 2027 : Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali Jawa Tengah.

Judul Penelitian 10 tahun :

1. Pengaruh Tingkat Pemahaman Sigalovada Sutta Dalam Pembelajaran Sutta Thematik Terhadap Pelaksanaan Etika Bermasyarakat Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Agama Buddha Di Jawa Tengah Tahun Akademik 2015/2016.
2. Pengembangan Model Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi Agama Buddha (Implementasi Penjaminan Mutu Internal Di Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali)
3. Pengaruh Pelaksanaan PAR Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Buddhis Di Desa Tunahan, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara.

4. Penelitian PAR (Kelompok). Pemberdayaan Masyarakat Buddha Melalui Badan Usaha Milik Vihara (BUMV) Dalam Swadaya Pupuk Organik (Padat/Cair) Dan Pestisida Nabati Di Desa Tunahan, Kecamatan Keling Kabupaten Jepara Tahun 2016.
5. Pengaruh Pelaksanaan *Participation Action Research* Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Buddhis Di Desa Tunahan Kecamatan Keling Kabupaten Jepara 2017
6. Penerapan Nilai-Nilai Luhur Sigalovada Sutta, Budaya Bermasyarakat Dan Tata Kehidupan Suku Sikep Di Desa Kalioso, Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus. 2018.
7. Peningkatan kesadaran terhadap pemanfaatan lingkungan untuk menunjang perekonomian Masyarakat Buddhis Di Desa Kutuk dan Kalirejo, Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus. 2018 (Pengabdian Masyarakat).
8. *Leadership of School Principles in Improving Teacher's Pedagogical Competence at SMP Smaratungga Ampel. 2022*
9. *Human Resources Quality Assurance Based on Buddhism: A Research and Development.*
10. *Intervention Councelling and Mulicultural Values In Child Behavior Alleviation*
11. *Cultivating Multicultural Values In Learning History: Unifier of the Nation's Plurality*