



## Pengembangan Diri Dosen

**Mardatillah**

STIE Madani Balikpapan

Email: marda.tillah95@stiemadani.ac.id

---

### Article Info

#### Article history:

Received 25 August 2020

Revised 2 September 2020

Accepted 7 September 2020

---

#### Keywords:

Factor

Role

Self Development

Lecture

---

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out what factors determine and to what extent these factors play a role the lecturer. This research is a case study that is a type of qualitative research by explaining the problems faced and then developing the problem for analysis. The results showed that the factors that determine the self-development of lecturers are divided into external namely colleagues and organizations. The urgency and important point is whether the lecturer concerned wants to develop himself or not. The role of these self-development factors is very important for the lecturer, but again the main actor is the lecturer himself. Superiors, coworkers and organizations can provide encouragement and support even though they cannot play as big a role as the lecturer does.*

---

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa yang menentukan dan sejauh mana faktor-faktor ini berperan sebagai dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menjelaskan masalah yang dihadapi dan kemudian mengembangkan masalah untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan pengembangan diri dosen dibagi menjadi eksternal yaitu kolega dan organisasi. Peran faktor pengembangan diri ini sangat penting bagi dosen, tetapi sekali lagi aktor utamanya adalah dosen itu sendiri. Atasan, rekan kerja, dan organisasi dapat memberikan dorongan dan dukungan meskipun mereka tidak dapat memainkan peran yang besar seperti yang dilakukan dosen

---

### Kata kunci

Faktor

Peran

Pengembangan Diri

Dosen

Era transparansi dan informasi saat ini memaksa membuat masyarakat lebih peka atas kualitas pendidikan di Indonesia. Ditambah lagi perkembangan yang pesat dari perguruan tinggi tersebut. Di setiap kota maupun kabupaten hampir di setiap provinsi terdapat perguruan tinggi negeri maupun swasta. Saat ini jumlah perguruan tinggi di Indonesia adalah 4.684 dengan rincian Sekolah Tinggi 2.741, Institut sebanyak 825 berikutnya Universitas 535 selanjutnya adalah Politeknik sebanyak 452 terakhir adalah Akademi sebanyak 131. Dengan dosen tetap berjenis kelamin laki-laki 109.890 dan perempuan sebanyak 80.844 sedangkan dosen tidak tetap

berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19.431 dan perempuan sebanyak 13.320 (sumber laman forlap ristekdikti infografis).

Begitu pula dengan adanya UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 dan nomor 12 tahun 2012 yang jelas menjelaskan tentang tugas seorang dosen dalam menjalankan profesionalnya. Sebagaimana seorang dosen yang profesional ini harus memiliki NIDN kemudian mengurus kepengkatannya lalu menunggu daftar antrian sertifikasi nasional yang mengatur atas kompetensi seorang dosen. Dimana kompetensi yang dimiliki seorang dosen akan berbeda dengan profesi lainnya khususnya kepribadian, pedagogik dan

sosial dalam menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi (Dirjen Dikti, 2019). Berkenan hal ini maka menjadi kewajiban dosen melaksanakan tugas keprofesionalannya, melalui tugas dan tanggung jawab dosen sudah sangat jelas hal ini bukan hanya karena yang tertuang di UU namun juga sebagai insan berpendidikan karena seorang dosen minimal harus lulusan S2.

Namun demikian pengembangan kompetensi seorang dosen diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 diperkuat dengan Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 serta Undang-Undang Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012 memaksa mau tidak mau seorang dosen harus lebih tinggi kualifikasinya dibanding dengan mahasiswa yang diajarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2015) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kinerja dosen (Y). Berikutnya terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan diri (X2) dan kinerja dosen (Y), selanjutnya motivasi kerja dan pengembangan diri secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen, dengan nilai R 0.993 dan determinasi R<sup>2</sup> = 0,987. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan diri adalah saling berkaitan yang artinya untuk dapat mengembangkan diri seorang dosen maka seorang dosen harus mengoptimalkan dirinya melalui standar yang telah ditentukan.

Melalui pengembangan diri secara kelembagaan maupun perorangan. Sebagai tenaga yang profesional yang berhubungan dan harusnya memiliki kepekaan terhadap perkembangan pendidikan tinggi. Hal ini juga disebabkan pengembangan diri seorang dosen harus mau dan meningkatkan dirinya untuk

memperbaiki unjuk kerja dalam semua posisi dan jabatan. Randall (1987) dalam Djuwita (2011), menjelaskan bahwa dengan strategi tertentu dalam suatu organisasi, yang diperoleh dari mereka pegawai-pegawai dengan berbagai karakteristik yang pada akhirnya akan mempengaruhi praktek pengembangan sumber daya manusia utamanya dosen tersebut.

Namun untuk dapat mengembangkan hal tersebut perlu diketahui dahulu faktor-faktor penentu pengembangan diri seorang dosen. Pengembangan diri bagi seseorang menjadi hal penting, begitu juga untuk dosen karena sebagai salah profesionalisme dan keahlian khusus diperlukan pengembangan diri agar terus bisa meningkatkan kemampuan dirinya. Saat ini di STIE Madani jumlah dosen yang tetap yayasan sejumlah 15 orang dan dosen dpk yang diperbantukan di STIE Madani sebanyak 2 orang. Sedangkan dosen tersertifikasi berjumlah 5 orang, dengan sebanyak 3 orang yang akan menyusul daftar tunggu sertifikasi dosen, 2 orang dosen yang memiliki nidn akan mengikuti pelatihan pekerti. Sisanya sebanyak orang yang memiliki nidn tapi sudah mengikuti pekerti tapi tidak mengurus kepangkatan dan mengikuti sertifikasi sebanyak 5 orang.

Melihat data-data dan fakta di lapangan maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi dan menggali faktor-faktor dalam pengembangan diri seorang diri. Dan bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam pengembangan diri dosen tersebut. Dan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam pengembangan diri seorang dosen. Dan sejauhmana faktor-faktor tersebut berperan pada pengembangan diri dosen tersebut.

Secara umum dalam UU No.12 Tahun 2012 disebutkan bahwa dosen merupakan seorang pendidik profesional dengan keilmuannya. Disini jelas bahwa seorang

dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas yang sangat mulia dalam menyebarkan, mengajarkan maupun mengembangkan keilmuan yang dimilikinya baik dalam penelitian maupun pengabdian di masyarakat. Dari penjelasan UU terlihat bahwa tugas seorang dosen yang paling penting adalah mengimplementasi hal tersebut dosen memiliki peran sebagai:

- a. Fasilitator dan narasumber utama dalam proses pendidikan pengajaran di kelas maupun luar kelas untuk mahasiswanya
- b. Ilmuwan atas keahlian dalam bidang keilmuannya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya
- c. Pelayan masyarakat dalam upaya menerapkan keahliannya kesejahteraan masyarakat dengan melakukan pengabdian masyarakat.

Di samping itu seorang dosen memiliki tugas lain yakni mengembangkan akademik dan profesi serta partisipasi dengan kata lain dosen memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menjembatani proses belajar mahasiswa agar memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang keilmuannya
- b. Membina peserta didik dari sisi intelektualitas
- c. Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analisis dalam keilmuan dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan
- d. Mempublikasikan hasil penelitian yang dilakukan melalui seminar, pameran, jurnal ilmiah ataupun pameran yang berkaitan
- e. Mengimplementasikan pengetahuan dengan kegiatan-kegiatan di masyarakat sesuai kemampuan yang dimiliki

Artinya melihat begitu banyak tugas seorang dosen maka wajar perlu di tingkatkan pengembangan dirinya. Apalagi melihat perubahan dan pergeseran informasi dan teknologi yang memaksa

seorang dosen untuk bisa totalitas dan professional sebagaimana profesi lainnya.

Lebih lanjut disampaikan Gibb (2011) menyebutkan hal yang komprehensif dalam praktek interaksi manusia termasuk dengan proses-proses, peralatan, sistem, orang lain bahkan dengan dirinya sendiri adalah hal penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pendapat ini didukung oleh Werner, J.M & DeSimone, R.L. (2011) yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya mengembangkan pengetahuan, keahlian, produktivitas dan kepuasan, baik untuk keuntungan pribadi atau kelompok atau untuk keuntungan dari sebuah organisasi, komunitas, bangsa, atau pada akhirnya, seluruh umat manusia.

Pengembangan diri yang disampaikan oleh Mardatillah (2015) menyebutkan bahwa rendahnya pemahaman dan pengetahuan akan potensi dirinya membuat seseorang berhenti untuk meningkatkan dirinya. Padahal pengembangan diri bagian dari aktualisasi diri seseorang. Bukan itu saja selalu meningkatkan potensi dirinya maka seseorang akan mengalami proses aktualisasi dimana seseorang menyadari dan memiliki potensi diri dan berkembang agar terus menerus menjadi pribadi yang lebih baik bukan pribadi yang sempurna. Dan ini juga akan membuat seseorang merasa dirinya bermanfaat bagi dirinya juga orang lain. Pengelolaan diri yang memahami dan mengerti dirinya akan jauh lebih terarah dan terencana memiliki tujuan yang jelas di masa depan.

Disisi lain Aini (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan dosen di lingkungan STISIP-AI YAPIS Wamena di lihat dari beberapa komponen yaitu perencanaan dan pelaksanaan. Ternyata bahwa perencanaan dan

pelaksanaan implementasi kebijakan pengembangan dosen di lingkungan STISIP-AI YAPIS Wamena menunjukkan bahwa perencanaan tentang program telah tertuang dalam rencana strategis STISIP AI YAPIS Wamena dan dalam peraturan kepegawaian namun program tersebut belum berjalan efektif dikarenakan masih terdapat kekurangan-kekurangan.

## METODE PENELITIAN

Pemilihan metode penelitian ini sengaja peneliti lakukan agar mampu menjelaskan permasalahan yang ditemui di lapangan, sebagaimana studi kasus yakni suatu jenis penelitian kualitatif memiliki kemampuan pendekatan permasalahan yang dihadapi kemudian mengembangkan masalah tersebut untuk dianalisis (Creswell & Poth, 2016). Pemilihan studi kasus ini dianggap pas oleh peneliti karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam atas pengembangan diri dosen. Dan sejauhmana faktor-faktor tersebut berperan pada pengembangan diri dosen tersebut

Mendasarkan hal tersebut diatas maka peneliti mencoba untuk menetapkan bahwa kajian penelitian ini berada di lingkungan insititusi yakni STIE Madani. Institusi pendidikan ini dipilih karena dipandang sebagai sebuah organisasi yang dinamis dan adaptif, yang memungkinkan adanya perubahan yang secara terus menerus sebagai akibat tuntutan perubahan lingkungan baik dari internal maupun eksternal.

Pemilihan penelitian ini dengan mempertimbangkan beberapa aspek:

- a. STIE Madani telah berdiri lebih dari 24 tahun maka sewajarnya untuk dapat terus bersinabungan maka perlunya pengembangan diri sebagai bagian pengembangan organisasi
- b. STIE Madani memiliki visi dan misi sesuai dengan pengembangan organisasi

- c. Pertimbangan waktu, biaya, tenaga dan keterbatasan peneliti

Fokus penelitian ini adalah dengan aktivitas dosen dan dosen itu sendiri, sehingga unit analisis kajian penelitian ini berfokus pada *individual-person*. Dimana penelitian ini memperhatikan dan mencoba memahami proses interaksi *individual-person* didalamnya dalam mengetahui pengembangan diri dosen. Sesuai pendekatan yang dilakukan peneliti yang menekankan pada studi kasus yang menggali, menemukan dan menjelaskan individu yang mengalami dan melakukan pengembangan diri sebagai seorang dosen.

Proses pengumpulan data menjadi hal penting, sebab data merupakan manifestasi dari pelacakan data yang nantinya akan diinterpretasikan dan dianalisa. Data primer yang digunakan oleh peneliti data wawancara para informan dan observasi sedangkan data sekunder yang akan peneliti dapatkan berupa dokumentasi baik dokumen maupun data statistik dan hal-hal yang menunjang laporan peneliti.

Dari teknik pengumpulan data di atas ini kemudian metode studi kasus memiliki karakteristik yakni:

- a. Deskriptif yakni peneliti menjelaskan penelitian apa yang hendak dilakukan dalam studi kasus ini.
- b. Reduksi yakni asumsi, pemahaman, keyakinan berpikir dan proses dimana asumsi dan prasangka tentang studi kasus di kesampingkan dan dikurung.
- c. Intensionalitas yakni keterkaitan antara noema dengan noesis yang membantu menjelaskan interpretasi atas pengalaman individu.

Berikutnya adalah bagaimana pemilihan informan dengan mendata terlebih dahulu jumlah dosen di STIE Madani kemudian peneliti membagi atas dosen yang memiliki NIDN, dosen yang memiliki kepangkatan dan terakhir dosen yang memiliki kepangkatan dan serdos.

Untuk melengkapi data peneliti maka informan tambahan dari rekan sejawat dan atasan yang bersangkutan.

Creswell & Poth (2016) yang menyebutkan bahwa adanya arah penelitian harus disesuaikan dengan masukan informan sebab hakekat dari penelitian kualitatif adalah mencari makna pengalaman informan, yang mana dunia manusia warna warni kehidupan, terdapat interaksi dan komunikasi interaktif dan dinamis. Jadi apa yang peneliti temukan di lapangan dikumpulkan kemudian dikonstruksikan realitanya yang kemudian diinterpretasi.

Peneliti menggunakan teknik penentuan informasi secara *purposive sampling*, yakni informan yang peneliti pilih adalah dosen yang sebelumnya mewakili masing-masing tingkatan dosen di STIE Madani. Namun dalam perjalanan penelitian ini akan menggunakan teknik *snowball* dimana penentuan informan lanjutan untuk menggali lebih dalam pengembangan diri seorang dosen atas variasi dan kedalaman informasi diperoleh atas dasar rujukan atau rekomendasi dari *key* informan yang telah ditentukan sebelumnya melalui teknik *purposive sampling*. Informan tersebut adalah dengan persyaratan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Mereka diatas ini akan dijadikan informan utama (sumber utama) dengan menjelaskan apa, bagaimana, kenapa dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti nantinya. Dari informan diatas fokusnya adalah pada dosen, rekan sejawat dan atasan juga mahasiswa untuk mengecek kebenaran aktivitas dan orang-orang tersebut dalam berinteraksi.

Analisa data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan pengamatan, melakukan identifikasi dan kemudian menginterpretasikan dari hasil beberapa informasi yang diterima oleh peneliti.

Pada tahapan analisis yang akan dilakukan nantinya adalah:

- a. Deskripsi keterangan penelitian
- b. Mengidentifikasi kasus
- c. Melakukan analisis holistik
- d. Pengembangan *noetic/noumatic correlate*
- e. Menafsirkan dari pembelajaran tentang persoalan kasus tersebut

Teknik validasi data yang dilakukan oleh peneliti mengacu pada pernyataan Creswell & Poth (2016) menjelaskan bahwa seorang peneliti dapat melibatkan dua prosedur validasi data dalam penelitian, yakni triangulasi sumber data dan mengembalikan keseluruhan narasi deskripsi tekstual dan struktual kepada informan untuk dilakukan pemeriksaan. Peneliti melakukan langkah ini dengan cara membagi hasil dekripsi tektual dan struktual kepada informan yang bertujuan mengecek kembali dekripsi yang mencerminkan maksud dan pernyataan informan.

Peneliti menentukan tahapan-tahapan penelitian untuk memudahkan dalam penelitian tersebut yakni peneliti bagi atas:

- a. Tahap perencanaan dimana peneliti melakukan studi literatur terhadap tema penelitian yang ingin diteliti. Peneliti kemudian merumuskan isu-isu yang berkaitan dengan tema, menulis latar belakang, menyusun rancangan penelitian yang sesuai dengan tema penelitian, membangun koneksi, akses dan hubungan yang baik serta memastikan penelitian ini dapat dilakukan
- b. Tahap pengumpulan data yakni peneliti melakukan pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Begitu juga peneliti menggunakan alat bantu dalam proses pengumpulan data tersebut tentunya dengan ijin para informan sebelumnya

- c. Tahap analisis data yakni tahap yang melakukan proses reduksi, eliminasi dan interpretasi pada data yang diperoleh untuk menghasilkan suatu esensi dan makna dari studi kasus. Produk akhir pada tahap ini adalah mampu menafsirkan pembelajaran dari kasus faktor-faktor pengembangan diri dosen
- d. Tahap penulisan hasil penelitian yakni tahapan akhir dari penelitian berupa mengurasikan secara naratif dan mensistesisikan hasil temuan yang didapatkan dari proses analisa data dengan melakukan kesimpulan, keterbatasan dan saran untuk peneliti selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat wawancara, observasi dan dokumentasi yang menunjukkan bahwa dapat diidentifikasi bahwa faktor-faktor pengembangan diri seorang dosen baik yang memiliki nidn, memiliki kepangkatan maupun sertifikasi sama-sama memerlukan pengembangan diri, yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, seperti yang bersangkutan dan faktor pendukung dari luar. Disebutkan juga bahwa efektifitas pengembangan diri ini juga didukung oleh rekan sejawat maupun organisasi. Namun poin terbesar tetap dari yang bersangkutan. Dari keefektifan ini dosen yang bersangkutan memiliki motivasi dan komitmen yang kuat sebagai dosen dan kebanggaan sebagai dosen. Ini sebagai modal dasar sebagai dosen. Upaya untuk menjelaskan dosen bersangkutan dengan meningkatkan pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan dirinya maupun berkaitan dengan keahlian sebagai dosen.

Dari penjelasan diatas temukan ada dosen yang baru memiliki nidn namun bersemangat mencari informasi pelatihan

pekerti, meskipun harus mengeluarkan dana dan waktu juga tenaga untuk membuat laporan-laporan pekerti nantinya. Begitunya ada dosen yang sudah memiliki nidn dan kepangkatan bersemangat mengikuti sertifikasi dosen meskipun untuk tes-nya diluar kota dan luar provinsi dan tidak langsung lulus, dengan serangkaian prosedur dan administrasi yang lumayan panjang dan melelahkan namun dengan semangat tetap mengikuti. Dan terakhir ada dosen yang sudah lulus sertifikasi dosen tetap semangat memberikan contoh dan mengikuti prosedur tiap semesternya untuk mengisi laporan sertifikasi dosen (serdos) agar dana serdosnya cair, meskipun semakin tinggi kepangkatan maka semakin tinggi juga penelitian dan pengabdian yang diminta namun cukup setimpal dengan dana serdosnya.

Studi kasus yang ditemui oleh peneliti di lapangan juga menjelaskan bahwa ada dosen yang sudah memiliki nidn atau bahkan serdos namun tidak mengurus kepangkatan dan serdos-nya untuk waktu yang cukup lama, hal ini disebabkan karena motivasi dan komitmen yang kurang kuat dosen yang bersangkutan. Berikutnya adanya lingkungan dosen tersebut yang kurang mendukung, untuk memacu semangat dosen yang bersangkutan. Meskipun dosen yang bersangkutan tersebut paham dan mengerti kondisi hal ini.

Temuan studi kasus yang peneliti dijelaskan bahwa faktor-faktor pengembangan diri dosen tersebut adalah hal yang dilakukan oleh dosen yang bersangkutan yang melakukan pengembangan diri ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mardatillah (2015) bahwa seseorang yang mengetahui potensi diri termasuk mengenal kepribadian dirinya agar secara sadar dan damai bisa menerima semua kekurangan dan kelebihan yang dimiliki. Memiliki konsep diri, sikap dan

komunikasi dan percaya diri. Mengelola dirinya dengan penyesuaian diri dan pengungkapan diri. Mampu mengaktualisasi diri dan memotivasi dirinya. Mengembangkan kreativitas sesuai kemampuannya. Tetap beretika. Mengelola stres dari dirinya

Menurut peneliti organisasi, maupun atasan harusnya menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi dosen yang belum mau mengembangkan dirinya. Dan assesmen maupun treatment yang dilakukan dapat dilakukan berdasarkan kasus masing-masing dosen yang bersangkutan. Melalui proses yang sistematis, terukur dan terorganisasi bagi dosen maka upaya-upaya meningkatkan pengembangan diri dosen dapat diperbaiki dan dijalankan.

Berikutnya sejauhmana faktor-faktor tersebut berperan bagi dosen untuk mengembangkan dirinya, dijelaskan bahwa bagi dosen yang memiliki serdos maka pengembangan diri menjadikan kewajiban sebagai teladan bagi dosen level bawahnya sedangkan bagi dosen yang memiliki kepangkatan dan baru mendapatkan serdos peran rekan sejawat dan lingkungan berperan penting. Bagi dosen yang memiliki nidn, dukungan dari atasan, rekan sejawat dan organisasi memberikan peran yang besar bagi dosen yang bersangkutan.

Namun dari semua hal tersebut yang dapat peneliti temukan lagi adalah kesadaran dari dosen yang bersangkutan memiliki semangat, komitmen dan motivasi yang besar dan kuat untuk dapat memberikan peran kontribusi pengembangan dirinya. Sejauhmana peran pengembangan diri dosen ini tergantung kembali pada dosen yang bersangkutan. Namun demikian atasan, rekan kerja maupun organisasi dapat memberikan semangat dan dukungan meskipun tidak dapat berperan sebesar yang dosen tersebut lakukan, karena pengembangan diri adalah kebutuhan yang dirasakan

penting bagi dosen tersebut jika dosen tersebut merasa demikian. Akan lain ceritanya jika dosen tersebut merasa dan berpikir dosen adalah pekerjaan sampingan dan tidak terlalu penting.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuwita (2011) yang menyebutkan bahwa dosen yang professional dituntut mempunyai kompetensi dan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan. Peran dosen sangat strategis dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi dan memiliki keterkaitan dengan organisasi dan perkembangan pendidikan. Ini mengisyaratkan bahwa dosen yang professional harus terus menerus mengembangkan dirinya. Dan berperan dalam pengembangan dirinya dan menjadi peran penting dalam suatu organisasi khususnya perguruan tinggi baik swasta maupun negeri. Dan keterkaitan sumber daya manusia khususnya dosen menjadi poin wajib dan urgensi bagi perguruan tinggi.

Di sisi lain dijelaskan dalam penelitian Idris (2013) bahwa faktor normatif merupakan faktor yang dominan pada variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebesar 51.3%, yakni kesamaan nilai yang dianut dosen serta rasa tanggungjawab untuk loyal pada organisasi lebih tinggi dibanding faktor kontinuitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen, yang berarti bahwa semakin mempengaruhi sebesar 12.5%, dan faktor afektif mempengaruhi sebesar 4.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada diri dosen Universitas Mulawarman dalam mempengaruhi kepuasan kerja sangat ditentukan adanya

Begitu pula dengan STIE Madani memberikan stimulus dan respon atas dosen-dosen yang berperan

mengembangkan dirinya, baik melalui pelatihan yang berkaitan dengan keahlian sebagai dosen maupun pengembangan diri lainnya seperti bahasa Inggris, kemampuan berkomunikasi dan lain-lain. Namun apapun respon dan stimulus yang diberikan oleh organisasi tidak punya kontribusi apapun jika dosen yang bersangkutan tidak mau bergerak dan memiliki kebutuhan untuk mengembangkan dirinya.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menjadi penentu pengembangan diri dosen dibagi atas eksternal yakni rekan kerja dan organisasi. Sedangkan faktor internal adalah motivasi, komitmen dan semangat yang kuat dari dosen yang bersangkutan. Namun yang menjadi urgensi dan poin pentingnya adalah dosen yang bersangkutan itu sendiri mau mengembangkan dirinya atau tidak.
2. Peran faktor-faktor pengembangan diri ini adalah sangat berperan bagi dosen tersebut namun kembali lagi aktor utamanya adalah dosen itu sendiri. Namun demikian atasan, rekan kerja maupun organisasi dapat memberikan semangat dan dukungan meskipun tidak dapat berperan sebesar yang dosen tersebut lakukan, karena pengembangan diri adalah kebutuhan yang dirasakan penting bagi dosen tersebut jika dosen tersebut merasa demikian.

## SARAN

Sesuai dengan manfaat penelitian ini maka saran yang disampaikan peneliti adalah penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai pengembangan diri dosen. Temuan penelitian ini dapat menjadi langkah awal bagi perkembangan keilmuan dalam

pengembangan sumber daya manusia, sebagai dimensi informasi yang implementasi pengembangan diri dosennya dapat terus dikembangkan sehingga analisa pengembangan diri dosen tidak hanya terbatas yang diteliti oleh peneliti namun juga menjadi model pengembangan diri dosen secara holistik dan berkesinambungan.

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi dosen yang bersangkutan maupun bagi institusi dalam mengembangkan sumber daya manusianya, dengan tidak hanya mengeksplorasi kemampuan dan keahlian dosen namun juga memperhitungkan keprofesionalan dosen tersebut dengan terus menerus meningkatkan dengan mengikuti pelatihan pengembangan diri dosen, bersinergi dengan rekan sejawat maupun aktif dalam himpunan profesi maupun kegiatan ilmiah lainnya sehingga terus menerus meningkatkan dirinya secara bersinambungan. Dan diharapkan juga institusi memberikan penghargaan dan pancingan semangat agar dosen semakin berkompetisi dalam meningkatkan dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2017). Pengembangan Dosen Di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Jl@P*, 3(2).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Djuwita, T. M. (2011). Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif. *Publica*, 1(1).
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan



- kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45-55.
- Mardatillah. (2015). *Pengembangan Diri*. AAB Press. Balikpapan. Edisi ke-3
- Putra, G. J., Suib, M., & Ali, M. (2015). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Diri dengan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan Pontianak* (Doctoral dissertation, Tanjungpura University).
- Swanson, R & Holton, E. (2011). *Foundations of Human Resource Development*. Second Edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Fransisco
- Gibb, S. (2011). *Human resource development: foundations, process, context*. Macmillan International Higher Education.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human resource development*. Cengage Learning.
- Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia (tanpa tahun). Diunduh 27 Agustus 2019, dari <https://forlap.ristekdikti.go.id/files/info-grafis>