

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di perguruan tinggi umum se Bandar Lampung pada perumusan masalah adalah ditemukannya berbagai masalah dalam pengimplementasian kebijakan sumber daya dosen PAI yaitu pada aspek status tenaga kerja dosen PAI dan pengembangan karir, serta tidak tersedianya kebijakan yang spesifik untuk dosen PAI di PTU. Pada ramalan alternatif bahwa UNILA telah mencoba membuat SK agar kegiatan pengembangan sumber daya dosen PAI dapat dilaksanakan, walupun pelaksanaannya tidak merata untuk dosen PAI, terlebih lagi di UBL. UNILA telah melakukan penerapan kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI, walaupun tidak merata karena tidak memenuhi kuota dosen PAI, dikarenakan pelaksanaannya yang minim, terlebih lagi di UBL
2. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di perguruan tinggi umum se Bandar Lampung pada monitoring dan evaluasi kebijakaan diukur dengan tingkat **efektifitas** yang disimpulkan bahwa Pelaksanaan pengembangan sumber daya dosen

PAI tidak memenuhi tujuan pengembangan SDM yang dibutuhkan individu maupun lembaga UNILA, sehingga efektifitas kebijakan pengembangan sumber daya dosen belum efektif secara optimal, yaitu pada aspek dari ranah pendidikan menyatakan bahwa jumlah SDM yang bergelar S3 tidak mencapai target, professor tidak tersedia, perekrutan dosen tidak mencapai target, serta pelatihan yang tidak sesuai target, pada ranah penelitian dan pengabdian masyarakat yang juga tidak mencapai target, hal ini membuktikan bahwa **kecukupan** implemntasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI belum maksimal, yaitu pada aspek beberapa kegiatan tidak sampai pada tujuan kebijakan yaitu pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Dan **Ketepatan** kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UNILA juga belum tepat yaitu pada aspek tidak mampu menuju pencapaian hasil dari tujuan pengembangan dosen secara maksimal, walaupun dengan begitu tetap ada nilai dan hasil yang diharapkan, meskipun masih minim dan belum merata program pengembangan sumber daya dosen PAInya. terutama pada peningkatan jenjang akademik dan karir serta pendidikan.

Adapun di UBL pelaksanaan pengembangan sumber daya dosen PAI diukur dari tingkat **efektifitasnya** tidak memenuhi tujuan pengembangan sumber daya dosen PAI yang dibutuhkan individu maupun lembaga, sehingga belum efektif secara optimal, yaitu pada aspek pengembangan SDM yang terbatas hanya sekedar penyuluhan

pembelajaran menjelang semester baru, pembinaan dosen PAI, pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang tidak merata. Pada tingkat **kecukupan** disimpulkan bahwa, kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UBL yaitu pada aspek belum tercapainya hasil dari tujuan pengembangan secara maksimal, sehingga kebijakan ini belum cukup efektif. Hal ini menunjukkan kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UBL tidak **tepat**, yaitu pada aspek tidak tercapainya tujuan pengembangan dosen PAI secara maksimal, walaupun dengan begitu tetap ada nilai dan hasil yang diharapkan walupun masih minim dan belum merata

3. Dampak kebijakan sumber daya dosen PAI terhadap peningkatan kinerja dosen PAI di Perguruan Tinggi Umum Se Bandar Lampung relatif memenuhi kepuasan dan baik, yaitu pada aspek pendidikan/akademik, dan sebagian lagi dianggap gagal dan tidak memenuhi kepuasan, yaitu pada aspek kebijakan pengembangan sumber daya dosen yang tidak efektif, cukup dan tidak tepat untuk dosen PAI di PTU pada ranah pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat.

B. REKOMENDASI

Setelah peneliti melaksanakan penelitian, menganalisa, dan menyimpulkan, maka berikut ini penulis akan mengajukan beberapa implikasi sebagai berikut :

1. Kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di perguruan tinggi umum membutuhkan kebijakan yang spesifik untuk dosen PAI di PTU, agar pengembangan sumber daya dosen PAI dapat dilaksanakan dengan baik dan memenuhi kebutuhan individu dan lembaga. Baik untuk dosen tetap maupun dosen tidak tetap.
2. Dalam implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI yang efektifitas dapat memberikan kontribusi yang cukup dalam Ketepatan kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di PTU se Bandar Lampung, diantaranya di UNILA:
 - a. Jumlah dosen yang memnuhi kebutuhan lembaga di UNILA yaitu 45 dosen PAI, begitu juga di UBL
 - b. Dosen yang bergelar S3 seharusnya mencapai target 35% di tahun 2016
 - c. Terdapat professor dalam bidang pendidikan agama Islam.
 - d. Pelatihan yang diadakan 6 kegiatan.
 - e. Jumlah penelitian mencapai 21 penelitian setiap tahun
 - f. Jumlah pengabdian mencapai 29 pengabdian. Begitu juga di UBL
3. Melalui penerapan kebijaan pengembangan sumber daya dosen PAI yang baik akan memberikan kontribusi yang positif bagi peran dosen PAI di PTU, dan membuat dosen PAI menjadi produktif dalam

mewujudkan tujuan kebijakan pengembangan sumber daya dosen yaitu menjalankan tridarma perguruan tinggi.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Program yang dilakukan lembaga kepada dosen pendidikan agama Islam dalam menjalankan:
 - a. Materi pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yaitu pada perubahan pola pikir dan kemauan dosen pendidikan agama Islam untuk melakukan perubahan menuju kualitas dan mutu dosen.
 - b. Bagi dosen harus memiliki visi, misi, dan tujuan sebagaimana kewajiban yang harus diemban, serta karakteristik intelektualias dosen itu sendiri agar berdampak pada mengembangkan sumber daya dosen pendidikan agama Islam, sehingga akan meningkatkan kualitas dan mutu lembaga
2. Kebijakan yang dapat mendukung terwujudnya kinerja dosen PAI yang baik pada:
 - a. Regulasi yang diharapkan dapat menjadi landasan untuk digunakan dalam mengembangkan sumber daya dosen pendidikan agama Islam sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas dan bermutu baik bagi individu dan lembaga
 - b. Diharapkan dapat menjadi masukan dalam membuat peraturan pemerintah dalam mengembangkan sumber daya dosen khusus

pendidikan agama Islam. sehingga mendapatkan kejelasan dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi sesuai peraturan yang ada.

- c. Strategi diharapkan dari lembaga pendidikan tinggi kepada dosen pendidikan agama Islam dalam menjalankan tridarma pendidikan tinggi, yaitu tercapainya target penelitian, pengabdian masyarakat, peningkatan jenjang akademik, dan tersedianya professor pendidikan agama Islam di lembaga pendidikan tinggi.