

# Urgensi Kompetensi dan Sertifikasi Keahlian dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi<sup>1</sup>

oleh:

Prof. Dr. H. A. Kartiwa, SH., MS.<sup>2</sup>

## I. Pendahuluan

Arus demokratisasi global telah menekan pemerintahan di berbagai belahan dunia ke arah pencapaian “*good governance*” yang setidaknya memiliki tiga pilar utama, yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipasi (UNDP, 2001). Dampak dari arah baru pemerintahan ini tidak hanya terjadi pada sektor pemerintahan saja, namun merambah pada berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama isu-isu yang terkait dengan pelayanan publik yang utama seperti sektor kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan masyarakat.

Sektor pendidikan dipandang sebagai suatu sektor strategis dalam pembangunan dewasa ini, pada tataran global, dunia sedang memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge based economy*). Pandangan ini mempercayai bahwa pertumbuhan ekonomi, kemakmuran dan kesejahteraan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan dan kemampuannya menguasai ilmu pengetahuan. Di Indonesia, tuntutan penyelenggaraan pelayanan pendidikan yang berazaskan “*good governance*” semakin menguat, terutama setelah bergulirnya era reformasi tahun 1998. Pada tataran nasional, pemerintah (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, DIKTI- Departemen Pendidikan Nasional) telah menyusun strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPT-JP) III 1995-2005 dan selanjutnya dikembangkan menjadi Strategi Perguruan Tinggi Jangka Panjang (SPT-JP atau HELTS 2003-

---

<sup>1</sup> Makalah disampaikan dalam “Temu Dekan Fakultas Ilmu Sosial Politik dan Ilmu Administrasi se-Indonesia Tahun 2006” pada Selasa-Rabu, 14-15 Maret 2006, Semarang.

<sup>2</sup> Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Bandung.

yang di2010 (*Higher Education Long Term Strategy ,HELTS*) (Depdiknas, Ditjen DIKTI 2004a,2004b).

Secara umum HELTS merumuskan tiga kebijakan dasar terkait pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia, yaitu: daya saing bangsa (*Nation's Competitiveness*), otonomi dan desentralisasi, serta kesehatan organisasi (*organizational health*). Kebijakan ini, seyogyanya menjadi acuan utama dalam upaya meningkatkan peran pendidikan tinggi di Indonesia untuk memperkuat daya saing bangsa dalam persaingan global (Depdiknas, Ditjen DIKTI 2004<sup>a</sup>,2004b). Berbeda dengan kebijakan pengelolaan pendidikan tinggi sebelumnya<sup>3</sup>, pelaksanaan HELTS menuntut adanya keterlibatan berbagai pihak (*multi stakeholders*) dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Karakteristik kebijakan pembangunan sektor pendidikan yang lama cenderung menekankan dominasi peran pemerintah pusat dalam pengaturan pendidikan tinggi, kebijakan seperti ini berakibat pada penyeragaman dan pemusatan pengelolaan pendidikan tinggi yang berdampak pada lemahnya aktualisasi kapasitas intelektual perguruan tinggi dan menghambat pertumbuhan perguruan tinggi yang sehat. Sementara itu HELTS memberikan peran yang cukup signifikan pada pemerintah pusat dan daerah, bahkan perguruan tinggi untuk melaksanakan strategi dan kebijakan HELTS 2003-2010, terutama dalam 5 (lima) aspek utama, yaitu: *governance*, pendanaan, sumber daya manusia, peraturan perundang-undangan, dan penjaminan mutu (Depdiknas, Ditjen DIKTI 2004a,2004b).

Payung hukum pelaksanaan HELTS 2003-2010 diatur dalam UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengatur tentang pengelolaan perguruan tinggi dalam bentuk Badan Hukum Pendidikan (BHP<sup>4</sup>).

---

<sup>3</sup> Sistem Pendidikan Nasional dikelola secara terpusat dan seragam melalui UU No. 2/1989 dan PP No. 30/1990. Selanjutnya diperbaiki dengan PP 60/1999 dan PP No. 61/1999 yang sulit dilaksanakan karena tidak selaras dengan UU di atasnya.

<sup>4</sup> Penerapan UU ini memerlukan dukungan berbagai peraturan perundangan lainnya, seperti: UU No. 17/2003 tentang keuangan negara, UU No. 43/1999 tentang Kepegawaian Negara, UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan negara, UU No. 16/2001 tentang yayasan.

Secara konseptual kebijakan tersebut memberikan 'angin segar' dan harapan yang optimistik bagi kemajuan pendidikan di Indonesia. Namun ada beberapa hal yang perlu dicermati, terutama terkait dengan dampak perubahan status tersebut yang kenyataannya menyisakan banyak persoalan terkait dengan struktur organisasi, manajemen, rekrutmen mahasiswa dan urusan finansial. Selama ini Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia sudah 'terbiasa' dengan subsidi keuangan negara dan kurang *concern* dengan kualitas pendidikan dan menjalankan manajemen yang inefisien. Arah baru pengelolaan perguruan tinggi memaksa PTN untuk mengubah cara pengelolaan lembaganya agar lebih efisien dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Pertanyaannya adalah mampukah strategi dan kebijakan pengembangan perguruan tinggi (HELTS 2003-2010) mendorong semua PTN untuk menjadi lembaga yang efisien, padahal secara nasional kapasitas SDM di setiap PTN tidak merata?

Diskusi optimalisasi pengelolaan PTN akan mencakup kajian yang luas, mulai dari aspek manajerial, finansial, pengembangan SDM dan aspek pendukung lainnya. Makalah ini secara spesifik menyoroti isu Kompetensi dan Sertifikasi Keahlian tenaga pengajar terkait pengelolaan perguruan tinggi mengingat posisi dosen ditempatkan sebagai tulang punggung (*back bone*) lembaga pendidikan nasional yang dituntut mengawal upaya mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat global.

## **II. Memahami Konsep Kompetensi dan Sertifikasi Keahlian dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi: Sebuah Refleksi**

Sejak awal perkembangan bangsa Indonesia, kebutuhan akan tenaga kerja terampil yang kompeten untuk mendukung pembangunan nasional sangat tinggi. Kontribusi perguruan tinggi dalam menyiapkan kebutuhan tenaga terampil dan kompeten telah diakui dan menjadi prioritas pembangunan Sumberdaya Manusia di Indonesia (Kuncoro 2003). Masalahnya, Indonesia dihadapkan pada

pilihan sulit terkait dengan anggaran pendidikan. Walaupun undang-undang mengamanatkan agar 20 % anggaran negara harus dialokasikan untuk pendidikan, jebakan utang luar negeri telah menekan sekitar 40% anggaran negara untuk pembayaran utang, bunga, dan subsidi lainnya. Alokasi anggaran pendidikan di Indonesia (APBN 2003) baru mencapai 0,93% PDB, untuk pengembangan pendidikan tinggi sebesar 1,46% APBN atau setara dengan 0,28% PDB. Jumlah ini tergolong sangat kecil jika dibandingkan dengan negara-negara maju bahkan dengan negara-negara berkembang di kawasan Asia sekalipun<sup>5</sup>.

Keterbatasan pendanaan pendidikan di Indonesia membatasi ruang gerak Perguruan Tinggi untuk memberikan kontribusi nyata pada upaya peningkatan daya saing bangsa. Bahkan beberapa tahun terakhir ini telah terjadi kecenderungan penurunan kualitas perguruan Tinggi di Indonesia yang terkait dengan besarnya dana operasional pendidikan dan keterbatasan anggaran (Ditjen Dikti 2004a). Dengan demikian, walaupun pemerintah telah mengeluarkan strategi dan kebijakan pengembangan perguruan tinggi, distorsi anggaran, agaknya menghambat upaya tersebut. Namun demikian, tidak berarti upaya meningkatkan kualitas perguruan tinggi di Indonesia tidak bisa dilakukan. Pada level nasional pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan strategis untuk mencapai tujuan tersebut, misalnya HELTS 2003-2010.

Salah satu esensi dari HELTS 2003-2010 adalah pengembangan Sumberdaya Manusia. Tantangan dalam pengembangan SDM Perguruan Tinggi di Indonesia terkait dengan kuantitas, kualitas dan kinerjanya. Lebih spesifik lagi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia menghadapi isu ketidakmerataan jumlah dan kualifikasi SDM baik antar wilayah, maupun bidang ilmu. Profil sebaran SDM Perguruan Tinggi di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>5</sup> Satuan biaya pendidikan nasional di Indonesia tahun 2003 adalah Rp. 3,7 juta /mahasiswa/tahun. Amerika Serikat dan Kanada Rp. 170 juta/mahasiswa/tahun, Jepang dan Inggris Rp. 85 juta /mahasiswa/tahun . Prancis dan Italia Rp. 50-59,5 juta /mahasiswa/tahun. Malaysia Rp. 29-111 juta /mahasiswa/tahun. Singapura Rp. 90 – 400 juta /mahasiswa/tahun

**Tabel 1. Profil Tenaga Akademik Tahun 2002**

Wilayah	Dipl	S-1	SP-1	SP2	S2	S3
Jawa	101	10.485	966	218	10.096	3.661
Indonesia Barat	70	6.944	342	88	5.019	715
Indonesia Timur	113	7.470	271	119	5.417	826
Total	284	24.899	1.579	425	20.532	5.202
Bidang Ilmu						
Teknik	250	4.690	86	41	2.184	733
Mipa	0	1.548	0	0	1.949	709
Kesehatan	4	1.261	1.348	137	1.228	528
Pertanian	0	3.506	50	45	4.765	1.627
Ekonomi	27	2.465	51	176	1.650	276
Hukum	0	1.315	13	0	973	130
Pendidikan Lainnya	2	6.638	29	2	5.354	728
Total	1	3.476	2	24	2.429	471
	284	24.899	1.579	425	20.532	5.202

Sumber: (Ditjen Dikti 2004<sup>a</sup>: 33)

Disamping isu ketidakmerataan alokasi sumberdaya manusia, kompetensi dosen mulai dipertanyakan, terutama sejak dikeluarkannya HELTS 2003-2010 yang menuntut adanya kesiapan dosen sebagai *backbone* perguruan tinggi untuk meningkatkan daya saing bangsa. Secara umum pengelolaan SDM di Perguruan Tinggi menggunakan prinsip-prinsip yang sama dengan organisasi moderen lainnya, prinsip-prinsip tersebut meliputi:

1. *Merit Based Management*, proses rekrutmen, seleksi, promosi mutasi dan pemberhentian pegawai dilakukan berdasarkan prestasi kerja.
2. Pengelolaan pegawai diintegrasikan dengan sistem manajemen institusi
3. Sistem kepegawaian berbasiskan kinerja dan menerapkan asas keadilan (*equal opportunity*)

Tuntutan pengembangan sumber daya di Perguruan Tinggi, khususnya tenaga pengajar, memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya karena terkait dengan tugas yang menghasilkan *moral force* bangsa. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, tenaga pengajar di Perguruan Tinggi perlu meningkatkan kualitas proses pembelajarannya agar lebih kompetitif dan komprehensif. Saat ini berbagai wacana pengembangan kualitas pembelajaran

di Perguruan Tinggi sudah semakin banyak didiskusikan, misalnya: *Problem Based Learning*, *Student Centered Learning*, *distance Learning* dan sebagainya. Konsep-konsep tersebut mengarah pada upaya penumbuhan semangat kewirausahaan (*entrepreneurial spirit*) dan peningkatan *soft skill* serta *success skill* bagi lulusan perguruan tinggi. Jika ditelusuri lebih jauh, konsep-konsep tersebut perlu dibarengi oleh kemampuan Perguruan Tinggi (tenaga pengajar) dalam menyusun kurikulum holistik yang mengembangkan tiga aspek penting seperti: pengembangan potensi kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spirit (SQ).

Dengan tuntutan yang sangat tinggi tersebut, apakah tenaga pengajar Perguruan Tinggi Indonesia mampu melaksanakannya? Apakah tenaga pengajar mampu memiliki kompetensi dan standar kerja sesuai dengan yang diwacanakan? Sejauh ini belum ada penelitian yang pasti mengenai kompetensi dosen-dosen perguruan tinggi, namun tanda-tanda umum keengganan dosen untuk bekerja secara total di bidang ilmunya terlihat hampir di setiap universitas dengan berbagai alasan yang berbeda. Hal ini jelas menimbulkan keraguan akan sejauh mana pendidikan tinggi di Indonesia akan mampu bersaing di tingkat global.

Masalah kompetensi tenaga pengajar perguruan tinggi menjadi penting mengingat sejauh ini belum ada mekanisme dan format yang pasti yang mampu memberikan gambaran bagaimana kualifikasi seorang tenaga pengajar dapat dinilai, diklasifikasi dan dipertanggungjawabkan. Hal ini tentu saja tidak bisa sepenuhnya disalahkan pada tenaga pengajar, karena pemerintah sendiri belum mempunyai format yang pasti mengenai bagaimana standarisasi dan sertifikasi dosen dilakukan. Selama ini proses akreditasi dan sertifikasi di Indonesia dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) yang belum sepenuhnya independen dari pemerintah pusat. Pada pelaksanaannya, sistem akreditasi merupakan satu-satunya indikator penjaminan mutu sebuah lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Adapun upaya sertifikasi staf pengajar perguruan tinggi belum dilakukan, walaupun ada sifatnya masih parsial dan sporadis. Di Universitas Padjadjaran, misalnya, telah mendirikan Unit Sertifikasi staf Pengajar

yang dikenal dengan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Aktivitas Instruksional (P3AI). Meskipun demikian, lembaga ini belum mampu berfungsi secara optimal dalam memberikan sertifikasi pada dosen sesuai dengan bidang ilmunya. Sejauh P3AI ini baru sampai pada pemberian sertifikasi kemampuan mengajar secara umum, misalnya : Pelatihan pekerti untuk asisten ahli dan pelatihan AA untuk lektor ke atas. Output pelatihan ini adalah Kontrak belajar dari mata kuliah yang dibina, sejauh ini belum ada mekanisme evaluasi dan pertanggungjawaban yang jelas mengenai bagaimana hasil pelatihan dilakukan. Kemungkinan besar pola seperti ini terjadi di berbagai universitas di Indonesia.

konseptual, sertifikasi merupakan salah satu bentuk jaminan mutu kompetensi seseorang yang seharusnya menjadi tanggung jawab organisasi profesi (Ditjen Dikti 2004b: 26). Sertifikasi biasanya diberikan secara individual kepada seseorang sebagai pengakuan atas keahlian atau keterampilan tertentu. Biasanya diberikan oleh asosiasi profesi tertentu dan merupakan lisensi untuk melakukan pekerjaan pada bidang yang spesifik. Sertifikasi juga biasanya terdiri dari berbagai tingkatan, mulai dari tingkat dasar (*basic*) sampai tinggi (*advance*). Saat ini di Indonesia telah dikenal beberapa organisasi proftampaknya, organisasi profesi yang telah memiliki sistenm sertifikasi yang mapan, misalnya: arsitek, desainer, pengacara, dokter, dan akuntan. Namun belum semua asosiasi profesi mampu menjalankan fungsi sertifikasi ini. Misalnya: Persadi (Persatuan Sarjana Administrasi Negara Indonesia) belum mampu menyusun stándar profesi Adminstrasi Negara di Indonesia.

UU Sisdiknas 2003 menekankan penyelenggaraan pendidikan yang otonom dan akuntabel, sehingga strategi penjaminan mutu dan pencapaian pendidikan ada di tangan perguruan tinggi sendiri. Bahkan dokumen startegi jangka penjang pengelolaan pendidikan tinggi (HELTS) telah mengelaborasi berbagai strategi mumpuni untuk mencapai pendidikan tinggi berkualitas, Pertanyaannya, strategi HELTS tersebut bisa diterapkan? Sejauhmana perguruan tinggi mampu memenuhi stándar yang digariskan manakala selama ini secara struktural dan kultural perguruan tinggi cenderung melaksanakan pola-pola manejemen terpusat?

Isu sertifikasi dan kompetensi tenaga pengajar menjadi krusial karena terkait dengan sejauhmana mereka siap mendidik mahasiswa. Sebagai sebuah jabatan profesional selama ini kemampuan dosen di Indonesia diklasifikasikan berdasarkan UU kepegawaian, khususnya keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38/Kep/MK-WASPAN/8/1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya. Untuk menduduki jabatan fungsional tertentu, dosen disyaratkan mengumpulkan angka kredit yang diperoleh dari kegiatan terkait Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sayangnya, sistem ini belum tentu mampu menjamin kualifikasi dosen, sehingga tidak mengherankan kalau saat ini banyak dosen yang memiliki pangkat dan jabatan fungsional tinggi, namun kualifikasi akademiknya cenderung diragukan.

Dalam prakteknya, pengajuan angka kredit dipandang masih terlalu administratif dan kurang bisa menjamin kualitas hasil karya akademik seorang tenaga pengajar. Pada beberapa kasus, sistem ini dinilai merugikan dosen-dosen yang produktif menulis karena dibatasi peraturan ketat terkait dengan jenjang pendidikan dan syarat administratif lain. Terbantur pada tugas pokok, wewenang dan tanggungjawab jabatan dosen Perguruan Tinggi yang diantaranya mengatur tentang hak dan kewajiban dosen berdasarkan jenjang pendidikan dan kepangkatannya (keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38/Kep/MK-WASPAN/8/1999 pasal 7).

Pada kasus di Amerika, Illionouis University, standarisasi dan akreditasi tenaga pengajar dilakukan oleh lembaga khusus yang bernama *the Council of Learned Societies in Education (CLSE)*, lembaga ini merupakan konsorsium beberapa universitas yang memiliki kepentingan yang sama. Standar kompetensi staf pengajar ini pertama kali dikembangkan tahun 1977-1978 oleh Asosiasi Lembaga Pendidikan Amerika Serikat. CLSE bertugas mendisseminasikan standar ini ke seluruh lembaga pendidikan atau badan akreditasi yang ada. Selanjutnya standar kompetensi ini terus menerus

dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan. Tujuan standarisasi pada dasarnya merupakan alat untuk menentukan kriteria evaluasi yang dilakukan berbagai lembaga akreditasi nasional, lembaga-lembaga pendidikan, dan lembaga terkait lainnya.

### **III. Mencari Format Penentuan Stándar Kompetensi dan Sertifikasi Keahlian Tenaga Pengajar dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi di Indonesia**

Beratnya tuntutan dan tantangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia harus disikapi secara arif. Dibalik semua permasalahan pengembangan SDM perguruan tinggi, tersirat kesadaran akan pentingnya mencari jalan keluar yang tepat untuk mencapai peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi di tengah berbagai dilema yang ada. Salah satu upaya penting tersebut terkait dengan isu standar kompetensi dan standarisasi pengajar di Perguruan Tinggi yang ditentukan oleh kemampuan melaksanakan tugas yang berbasiskan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan agar pelaksanaan proses pembelajaran di perguruan tinggi dapat berjalan dengan baik. Diakui bahwa wacana pentingnya kompetensi dan sertifikasi tenaga pengajar sudah mencapai titik yang sangat penting. Pertanyaannya, bagaimana sertifikasi tenaga pengajar perguruan tinggi dilakukan? Siapa yang mempunyai otoritas untuk melaksanakan proses tersebut? Serta sejauhmana proses tersebut bisa dilakukan.

Belajar dari pengalaman beberapa lembaga profesional, upaya penunjukkan lembaga sertifikasi nasional memberikan beberapa keuntungan, diantaranya adalah sertifikasi menjadi alat yang memberikan jaminan pada publik yang menunjukkan kualifikasi tenaga pengajar yang kompeten di bidangnya sesuai dengan standar nasional. Namun, siapa yang akan melakukannya? Bagaimana badan ini dibentuk? Apakah BAN dapat difungsikan menjadi lembaga yang mengeluarkan sertifikasi ini?

Pada dasarnya, Indonesia telah memiliki banyak konsep, peraturan dan mekanisme yang terkait dengan upaya akreditasi. Namun, sayangnya belum terintegrasi dengan baik. Apa yang dilakukan pada proses akreditasi PT oleh BAN, seolah-oleh tidak memiliki relevansi dengan proses kenaikan pangkat dosen yang diatur SK Menpan. Pelatihan AA dan Pekerti pun seolah-oleh kegiatan khusus yang tidak terkait satu sama lain, padahal esensinya membicarakan hal sama terkait dengan kompetensi seorang tenaga pengajar.

Kurang sinerjinya aktivitas tersebut, tidak terlepas dari peran dan fungsi perguruan tinggi yang selama ini seolah-olah terjebak oleh repotnya kegiatan administratif dan melupakan keterkaitannya dengan kegiatan akademik. Dengan demikian, perlu kiranya mendorong terciptanya lembaga khusus yang memiliki kewenangan untuk mengawal proses penjaminan kompetensi dan sertifikasi tenaga pengajar. Yang perlu menjadi catatan adalah, sesuai dengan semangat UU Sisdiknas 2003, lembaga ini seyogyanya independen dari intervensi pemerintah pusat maupun unsur lainnya. Bentuk-bentuk kewenangan dan tanggungjawab perlu didefinisikan dengan jelas dan mengarah pada peningkatan kualitas perguruan tinggi secara keseluruhan.

Menyadari karakteristik Perguruan Tinggi yang beragam dan spesifik sesuai bidang keilmuan, perlu kiranya mempertimbangkan lembaga akreditasi yang berbasiskan keahlian. Menurut penulis, seyogyanya akreditasi dilakukan pada level fakultas agar tidak terjebak pada syarat administratif dan mampu mempertanggungjawabkan kekhasan keilmuan masing-masing.

## **VI. Penutup**

Tuntutan akan perlunya mewujudkan pendidikan tinggi yang berkualitas merupakan kenyataan yang tidak dapat ditawar lagi dan perlu disikapi secara lebih bijaksana oleh para pengelola perguruan tinggi. Isu kompetensi dan sertifikasi dosen menjadi semakin mengemuka dan memerlukan penyelesaian yang arif dan strategis serta aplikatif.

Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi nyata pengelolaan perguruan tinggi dewasa ini, kiranya perlu mempertimbangkan dibuat standar nasional yang ketat, khususnya bagi tenaga pengajar. Ada beberapa alternatif yang bisa ditempuh terkait dengan upaya ini, diantaranya yaitu:

1. Mendirikan lembaga penyelenggara penjaminan kompetensi dan sertifikasi tenaga pengajar yang berbasis keilmuan pada level fakultas.
2. Dalam upaya menjamin transparansi dan akuntabilitas lembaga sertifikasi ini didirikan dalam bentuk konsorsium perguruan tinggi dengan bidang keilmuan yang sama dengan standar, mekanisme dan pola keanggotaan yang ketat.
3. Lembaga ini akan menentukan standar kompetensi yang harus dimiliki tenaga pengajar sesuai bidang ilmunya serta melakukan fungsi pengawasan dan evaluasi secara reguler.
4. Lembaga ini menjalankan fungsi-fungsi strategis dalam penjaminan kompetensi dan sertifikasi staf pengajar, seperti: pelatihan, pengembangan strategi pembelajaran, penelitian, dan lain-lain yang mengarah pada terbentuknya sistem sertifikasi yang akuntabel.
5. Untuk memenuhi standar nasional dan internasional, lembaga ini diharapkan mampu melakukan kerjasama (*networking*) dengan lembaga-lembaga profesi yang diakui oleh pengguna jasa.

Demikian, pokok-pokok pemikiran kompetensi dan sertifikasi ini disampaikan, kiranya forum ini bisa menjadi alat yang mengantarkan kita pada upaya mewujudkan perguruan tinggi Indonesia yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas Ditjen DIKTI, 2004a, *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS): Menuju Sinerji Kebijakan Nasional*, Depdiknas, Jakarta.
- Depdiknas Ditjen DIKTI, 2004b, *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS): Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas*, Depdiknas, Jakarta.
- Depdiknas Ditjen DIKTI, 2003, *Pedoman Penjaminan Mutu (Quality Assurance) Pendidikan Tinggi*, Depdiknas, Jakarta.
- Tim Kerja Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan Ditjen DIKTI, 2005, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Bidang-bidang Ilmu (Ilmu-ilmu Dasar, Pertanian, Kesehatan, Sosial Teknik)*, Depdiknas, Jakarta.
- Kerja Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan Ditjen DIKTI, 2005, *Praktek Baik dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi: Buku VI. Suasana Akademik*, Depdiknas, Jakarta.
- Kuncoro, Mudradjat, 2003, *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah dan Kebijakan*, (cetakan ketiga) AMP YPKN, Yogyakarta
- The Council of Learned Societies in Education, 1996, *Standards for Academic and rofessional Instructioin Foundations of Education, Educational Studies, and Educational Policy Studies* (Second Edition), [tersedia secara online: <http://user.aol.com/caddogap/clsehome.htm>]
- UNDP, 2001, 'Putting People First: A Compact for Regional Decentralization', *Indonesia Human Development Report 2001/02*. pp. 43-45 [http://www.undp.or.id/publications/ihdr01/02\\_ihdr.2001](http://www.undp.or.id/publications/ihdr01/02_ihdr.2001) [online accessed: 16 July 2003]

### Dokumen lain:

- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara NO. 38/Kep. MK-WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya

