

UPAYA PERGURUAN TINGGI DALAM MEMPERSIAPKAN LULUSAN BERDAYA SAING PADA ERA GLOBALISASI

Ghufron Abdullah

Abstrak

Setiap perguruan tinggi pasti memerlukan upaya untuk mempersiapkan lulusannya supaya berdaya saing tinggi pada era globalisasi. Untuk menyiapkan lulusan di dunia kerja secara matang, salah satunya dengan penanaman budaya profesional. Sekolah Tinggi Maritim (STIMART) AMNI Semarang melakukan penanaman budaya profesional dengan cara menerapkan sistem seleksi Penerimaan Calon Taruna (PENCATAR) secara ketat atau, kegiatan Masa Orientasi Kampus (MOKAM) Sekolah Tinggi Maritim pada taruna baru yang profesional, memberlakukan Tata Tertib (Tatib) dan pemberian sanksi, melaksanakan sistem perkuliahan yang mantap, dan melaksanakan pemasaran lulusan. Penelitian ini juga berhasil mengungkap bahwa, kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya profesional dapat tumbuh dan berkembang di STIMART-AMNI Semarang dalam mempersiapkan lulusan berdaya saing pada era globalisasi, dimulai dengan proses internalisasi nilai-nilai luhur budaya profesional tersebut pada diri taruna maupun dosen. Pada diri taruna proses internalisasi tersebut melalui: (1) penanaman kesadaran tentang nilai-nilai budaya profesional oleh dosen dan pimpinan Sekolah Tinggi Maritim, (2) faktor internal taruna (dorongan dari diri sendiri) dan (3) penyesuaian diri dengan lingkungan yang telah berbudaya profesional. Pada dosen dengan cara: (1) adaptasi dosen terhadap tugas-tugas lingkungannya (2) dimilikinya status kepegawaian, dan (3) anggapan mereka bahwa melaksanakan tugas sebagai dosen merupakan “pengabdian”.

kata kunci : lulusan berdaya saing, budaya profesional

A. Pendahuluan

Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat meningkatkan mutu dan relevansinya, agar lulusannya berdaya saing dan menjadi tenaga kerja yang profesional. Salah satu langkah yang diambil Pendidikan Tinggi dalam rangka menanamkan mutu dan relevansinya adalah mendorong semua Perguruan Tinggi agar dapat berfungsi sebagai “Pusat Penanaman Budaya Profesional”.

Menurut Fasli Jalal (2001), Paradigma baru pendidikan tinggi untuk menuju pendidikan yang sehat pada dasarnya bertumpu kepada tiga pilar utama, yakni kemandirian dalam pengelolaan atau otonomi, akuntabilitas, dan jaminan mutu. Kemudian disempurnakan dengan bertumpu menjadi lima pilar utama, yakni; (1) otonomi; (2) akuntabilitas; (3) jaminan mutu; (4) evaluasi; dan (5) akreditasi.

PTN maupun PTS tidak ada perbedaan atau dikotomi dalam menuju pendidikan yang sehat, yang dapat mencetak lulusannya siap

kerja dan profesional yang banyak dipesan oleh pengguna lulusan atau dunia kerja. Perguruan Tinggi yang demikian, dapat dipastikan bahwa animo masyarakat atau minat masyarakat sangat besar terhadap rekrutmen atau penerimaan mahasiswa atau taruna baru. Kondisi yang demikian terlihat di STIMART-AMNI Semarang, bahwa animo masyarakat atau minat masyarakat terhadap rekrutmen atau penerimaan taruna baru dalam tiga tahun terakhir meningkat tajam.

Lulusan STIMART-AMNI Semarang tidak ada yang tidak tersalurkan dalam pekerjaan, bahkan para taruna yang belum lulus sudah dipesan oleh perusahaan pengguna lulusan antara lain perusahaan pelayaran atau kapal niaga.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan di STIMART-AMNI Semarang ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah cara-cara penanaman budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang?
2. Faktor-faktor apakah yang dapat mempengaruhi penanaman budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang?

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sekolah Tinggi

Dinamika organisasi idealnya mengkombinasikan sumber dayanya dengan cara tertentu, sehingga menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan oleh pelanggannya. Sumber daya setiap organisasi harus diketahui jenisnya, teridentifikasi peran dan fungsi masing-masing maupun secara bersama-sama.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan pendidikan khususnya perencanaan optimalisasi dosen harus dilaksanakan secara

terus menerus dan terpadu dengan komponen sekolah lainnya.

2. Penanaman Budaya Profesional

Penanaman budaya profesional dalam penelitian ini mencakup proses penanaman nilai-nilai luhur budaya profesional, pelaksanaan dengan sikap dan perilaku professional serta usaha mencari alternatif penanaman sehingga sesuai dengan kepentingan pendidikan di Sekolah Tinggi.

2.1. Pengertian Budaya Profesional

Dalam arti sempit, budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan atau tradisi, profesional berasal dari *profession* yang artinya pekerjaan. Profesional adalah suatu kondisi kemampuan bekerja di bidang tertentu yang mempersyaratkan kualitas tinggi dan tidak setiap orang dapat melakukannya (Pakpahan dan Narsoyo, 1998).

Dari pengertian tersebut, budaya profesional dapat diartikan sebagai kebiasaan bekerja dengan tataran

kemampuan yang tinggi dan dilandasi oleh nilai-nilai intrinsik (moral).

2.2. Tujuan Penanaman Budaya Profesional

Pembentukan budaya profesional, pada hakikatnya dimaksudkan untuk menanamkan kualitas hidup seseorang menjadi hidup yang bermakna. Hidup dikatakan bermakna bagi seseorang apabila orang tersebut : taqwa kepada Tuhan Yang Mahaesa; bangga dan senang atas keahlian dan pekerjaannya; dan berguna bagi sesama manusia (Pakpahan dan Narsoyo, 1998).

3. Prinsip-prinsip Penanaman Budaya Profesional

Budaya yang mencakup sikap, nilai serta perilaku dapat ditumbuhkan melalui pendidikan di Sekolah Tinggi. Dalam menumbuhkan suatu budaya harus ada norma aktivitas dan materi.

Menurut Pakpahan dan Narsoyo (1998), untuk menumbuhkan budaya profesional harus melalui

beberapa tahapan. Pertama, adalah membuat dan memberlakukan tata tertib yang membiasakan taruna berperilaku profesional. Kedua, adalah memberi pengertian, pelatihan dan usaha untuk mencapai keahlian profesional. Ketiga, adalah memberikan contoh perilaku profesional oleh ketua, dosen dan pegawai atau karyawan Sekolah Tinggi.

4. Karakteristik Lulusan Sekolah Tinggi yang Berbudaya Profesional

Sasaran utama dari penanaman budaya profesional di Sekolah Tinggi adalah lulusan yang berbudaya profesional yaitu lulusan yang berdaya saing pada era globalisasi. Lulusan Sekolah Tinggi Maritim yang berbudaya profesional memiliki karakteristik yang berbeda dari lulusan lain. Lulusan Sekolah Tinggi Maritim yang berbudaya profesional tersebut merupakan produk dari penanaman budaya profesional.

C. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mengungkap cara-cara penanaman budaya profesional dan faktor yang mempengaruhi penanaman budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor AMNI Semarang yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No.180, Telp (024) 70788006, 6710486, 6710648 Fax.(024) 6714745 Semarang 50199. Homepage: [http:// www. stimart-amni. Ac. id](http://www.stimart-amni.ac.id) E-mail: pencatarma@stimart-amni.ac.id.

Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah seperti diuraikan berikut. Pertama, peneliti melakukan observasi pendahuluan. Kedua, berdasarkan hasil observasi pendahuluan bahwa Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor AMNI Semarang bersedia untuk menjadi tempat penelitian dan layak diteliti, maka peneliti mengurus izin penelitian. Ketiga, mengumpulkan data dengan observasi langsung, wawancara terstruktur dan studi dokumentasi. Keempat, langkah berikutnya adalah tahapan verifikasi

data. Data yang telah terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi dirangkum dan dianalisis.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari sebagian sumber tersebut, yaitu dokumentasi, wawancara dan pengamatan langsung. Bentuk analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah pembuatan penjelasan. Tujuannya adalah menganalisis data kualitatif dengan cara membuat suatu penjelasan tentang kasus yang bersangkutan. Menjelaskan suatu fenomena berarti menetapkan serangkaian keterkaitan timbal balik mengenai fenomena tersebut. Pembuatan penjelasan dilakukan dalam bentuk deskriptif.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Potret Lembaga Pendidikan Tinggi - Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor AMNI (STIMART-AMNI) Semarang

STIMART-AMNI Semarang merupakan gabungan antara AMNI Semarang dengan STMT-AMNI Semarang yang berdiri dengan Surat

Keputusan (SK) Menteri Pendidikan Nasional (MENDIKNAS) nomor 23/D/O/2000, tanggal 14 Maret 2000, kemudian berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Pendidikan Nasional (MENDIKNAS) nomor. 53/D/O/2007, tanggal 17 April 2007, tentang Pemberian Persetujuan Penggabungan AMNI Semarang dan Sekolah Tinggi Manajemen Transpor AMNI Semarang menjadi STIMART-AMNI Semarang.

Kurikulum di STIMART-AMNI Semarang, mengacu pada kurikulum 3 Menteri tahun 2004, dan mengacu pada kurikulum berbasis kompetensi, meliputi: (a) Kurikulum International (IMO); (b) Kurikulum Nasional (DIKTI); dan (c) Muatan Lokal (Pasar)

Lokasi STIMART-AMNI Semarang terletak di jalan Soekarno-Hatta 180 Semarang. Jalan tersebut sudah beraspal bagus kendaraan yang lewat ramai, suasana lingkungan STIMART-AMNI Semarang tidak begitu bising. Jika akan menuju ke Sekolah Tinggi Maritim tersebut dengan angkutan umum turun di pintu gerbang,

sehingga dapat dikatakan lokasinya sangat menguntungkan.

STIMART-AMNI Semarang memiliki ruang bengkel praktek yang cukup luas dan longgar untuk kegiatan praktek. Di STIMART-AMNI Semarang, ruang dosen, ruang ketua program studi, ruang ketua dan ruang sekretariat terletak berdekatan sehingga ada komunikasi timbal balik. Hal tersebut sekaligus memudahkan dalam hal koordinasi dan pengawasan oleh ketua.

2. Cara Penanaman Budaya Profesional di STIMART-AMNI Semarang Rekrutmen Taruna

Sugiyono (1999:73) menyatakan bahwa rekrutmen dapat diartikan sebagai upaya mendapatkan calon taruna yang sebanyak-banyaknya dengan maksud dapat diseleksi taruna yang berkualitas. Dalam hal seleksi taruna baru ketua STIMART-AMNI Semarang menyatakan bahwa proses yang dilakukannya sangat ketat dan diusahakan seobyektif mungkin, dengan tujuan agar didapatkan para taruna yang berkualitas dan

dapat dibina. Oleh karena itu, prosedur atau proses dalam penerimaan calon taruna harus dilaksanakan secara professional.

Masa Orientasi Kampus (MOKAM) Taruna Baru

Setelah calon taruna baru dinyatakan diterima di STIMART-AMNI Semarang maka mereka harus mengikuti kegiatan yang disebut dengan: "Masa Orientasi Kampus Sekolah Tinggi Maritim". Orientasi Sekolah Tinggi Maritim ini bertujuan agar para taruna baru benar-benar mengenal Sekolah Tinggi Maritim tersebut dengan segala kekhususannya. Jadi orientasi Sekolah Tinggi Maritim dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengenal Sekolah Tinggi Maritim tempat taruna kuliah dengan semua peraturan dan proses pendidikannya.

Tata Tertib Sekolah Tinggi Maritim

Di STIMART-AMNI Semarang tata tertib taruna telah

disusun dalam bentuk buku saku. Di dalam buku saku tersebut dijelaskan alasan dikeluarkannya buku tata tertib yaitu bahwa disiplin baru bisa ditaati tanpa goncangan apabila pihak yang bersangkutan taruna dan orang tua bisa menerima, memahami dan menyadari manfaatnya. Kedisiplinan merupakan salah satu factor yang sangat penting di dalam pendidikan. Situasi pendidikan yang baik tidak mungkin tercapai tanpa disiplin.

Sistem Perkuliahan

Sistem perkuliahan di STIMART-AMNI Semarang dilaksanakan dengan baik, yang meliputi pengaturan jadwal perkuliahan, penyediaan sarana prasarana, pengaturan ruang kuliah, pengaturan ruang di bengkel praktek, metode mengampu oleh dosen dan penciptaan suasana yang mendukung. Sistem perkuliahan di STIMART-AMNI Semarang terbagi menjadi dua yaitu perkuliahan teori dan perkuliahan praktek. Perkuliahan teori di sini yang dimaksud

adalah proses kuliah mengampu mata kuliah yang dilaksanakan di ruang teori atau di ruang kuliah. Sedangkan perkuliahan praktek adalah proses mengampu kuliah praktek yang berlangsung di bengkel praktek. Perkuliahan teori menekankan pada aspek pengetahuan dan perkuliahan praktek menekankan pada keterampilan dan sikap kerja yang professional

Pemasaran Lulusan

Yang dimaksud pemasaran lulusan disini adalah semua usaha yang dilakukan oleh pihak Sekolah Tinggi Maritim untuk menyalurkan lulusannya sehingga dapat diterima oleh dunia kerja. Pemasaran lulusan bagi Sekolah Tinggi Maritim, merupakan tugas yang harus dilakukan sebagai wujud tanggung jawab terhadap lulusannya. Sekolah Tinggi Maritim, harus mampu meyakinkan dunia kerja pada perusahaan-perusahaan pelayaran dan atau kapal niaga bahwa lulusannya siap untuk

bekerja. Di STIMART-AMNI Semarang usaha untuk menyalurkan lulusannya sudah dilakukan.

3. Budaya Profesional di STIMART-AMNI Semarang, Nilai-nilai Luhur dan Proses Internalisasinya

Budaya Profesional Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor AMNI Semarang.

Kebiasaan-kebiasaan positif sebagai dasar budaya profesional yang dikembangkan di STIMART-AMNI Semarang akhirnya akan membentuk suatu budaya khusus. Secara menyeluruh budaya khusus tersebut melahirkan "budaya profesional STIMART-AMNI Semarang" seperti uraian berikut.

Di STIMART-AMNI Semarang yang sangat menonjol adalah dilaksanakannya disiplin dalam segala hal oleh ketua, dosen, karyawan dan taruna. Semua ketentuan Sekolah Tinggi

Maritim dilaksanakan dengan baik. Para taruna sangat patuh terhadap peraturan tata tertib Sekolah Tinggi Maritim. Di STIMART-AMNI Semarang juga telah dilaksanakan usaha menjaga kebersihan dan keindahan. Sehingga penampilan Sekolah Tinggi Maritim selalu bersih, rapi, indah dan menyenangkan.

Nilai-nilai Luhur Budaya Profesional

Kebiasaan-kebiasaan profesional yang berkembang di STIMART-AMNI Semarang mengandung nilai-nilai tertentu yang sengaja ditanamkan pada diri taruna. Nilai-nilai luhur budaya profesional tersebut antara lain : (1) sikap disiplin; (2) rasa tanggung jawab; (3) jujur; (4) konsekuen; (5) suka bekerja keras; (6) menghargai orang lain. Disiplin adalah menaati tata tertib yang berlaku.

Budaya profesional yang dilaksanakan di STIMART-AMNI Semarang tersebut juga

mengandung nilai-nilai luhur yang sangat penting bagi taruna sebagai calon tenaga kerja yang profesional dan sebagai lulusan berdaya saing pada era globalisasi. Nilai-nilai luhur budaya profesional tersebut adalah: (1) suka bekerja keras; (2) patuh pada peraturan kerja; (3) mempunyai keinginan yang tinggi untuk menguasai keterampilan di bidangnya; (4) bangga terhadap hasil kerjanya dan (5) memiliki *since of belonging* yang tinggi terhadap mesin dan peralatan praktek lainnya.

Proses Internalisasi Nilai-nilai Luhur Budaya Profesional

Tumbuh dan berkembangnya kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang ternyata dimulai dari proses internalisasi nilai-nilai luhur budaya profesional. Proses internalisasi tersebut dalam penelitian ini adalah proses yang terjadi pada hal hati-sanubari

taruna atau dosen sehingga mempunyai kesadaran pribadi yang positif dan tanpa paksaan untuk bersikap professional. Di dalam proses internalisasi tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Cara-cara internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional yang dilaksanakan STIMART-AMNI Semarang seperti diuraikan di muka mengandung beberapa kekuatan dalam menanamkan budaya professional.

Pertama, cara-cara internalisasi pada taruna dapat menyebabkan nilai-nilai luhur budaya professional tersebut akan tertanam dengan kuat dan semakin lama semakin kuat. Hal tersebut disebabkan oleh penanaman yang berdasarkan kepada kesadaran dan motivasi dari taruna itu sendiri. Hal tersebut juga disebabkan oleh pemahaman taruna yang benar bahwa nilai-nilai luhur dan sikap professional akan sangat diperlukan terutama setelah lulus.

Kedua, cara internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional pada dosen akan efektif manakala dosen tersebut telah menunjukkan dedikasi dan etos kerja yang tinggi. Cara internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional di STIMART-AMNI Semarang bisa "berhasil" juga didukung oleh kekompakan dosen dan persepsi mereka yang benar tentang budaya professional.

Internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional di STIMART-AMNI Semarang juga ada keterbatasannya. Pertama, pada taruna internalisasi dengan penanaman kesadaran oleh dosen dan pimpinan Sekolah Tinggi Maritim bisa efektif karena tarunanya berkualitas. Dengan taruna yang berkualitas pembinaan yang dilakukan lebih berhasil, sebab dosen dapat memberikan pelayanan yang baik dan mengenal taruna sebagai pribadi yang berbeda-beda. Penanaman nilai-nilai luhur budaya profesional

tersebut memang akan lebih mudah apabila kualitas tarunanya tinggi. Sebab taruna yang demikian lebih cepat menangkap apa-apa yang dicontohkan oleh dosen, mudah dibina dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya. Padahal untuk memperoleh taruna yang seperti itu harus dengan seleksi.

Kedua, internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional pada dosen melalui adaptasi tugas dan lingkungannya mungkin lebih mudah bagi dosen yang mempunyai pandangan bahwa sebagai dosen merupakan pengabdian. Dengan demikian proses internalisasi nilai-nilai luhur budaya professional akan lebih dominan pada dosen-dosen senior, sedangkan pada dosen-dosen baru lebih sulit.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penanaman Budaya Profesional di Sekolah Tinggi Maritim.

Motivasi Taruna

Motivasi taruna disini yang dimaksud adalah dorongan atau keinginan yang kuat pada diri taruna untuk menempuh semua proses perkuliahan. Di STIMART-AMNI Semarang motivasi tarunanya dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut tercermin dari ketekunan, kerajinan dan antusias taruna terhadap semua kegiatan di Sekolah Tinggi Maritim, baik itu pada perkuliahan teori maupun praktek di Laboratorium.

Etos Kerja Dosen

Etos kerja dosen dalam pengertian ini yang dimaksud adalah semangat dari dosen-dosen dalam melaksanakan tugas. Di STIMART-AMNI Semarang etos kerja dosen-dosennya cukup membanggakan. Dosen-dosen senantiasa dapat menempatkan dirinya sebagai pengabdian pada dunia pendidikan. Dosen-dosen berdisiplin tinggi dan mempunyai komitmen terhadap tugasnya.

Peran Serta Yayasan

Keikutsertaan pihak Yayasan Bina Kemaritiman Indonesia (YASBINMAR) sebagai pengelola STIMART-AMNI Semarang yang utama adalah menyediakan fasilitas/sarana yang diperlukan bagi penyelenggaraan pendidikan dan khususnya proses perkuliahan. Taruna Sekolah Tinggi Maritim bisa profesional apabila telah dibiasakan bekerja dengan mesin-mesin dan alat-alat praktek lainnya yang kondisinya baik dan jumlahnya cukup. Yasbinmar sebagai pengelola lembaga pendidikan memikirkan kelangsungan lembaga pendidikan di bawah naungannya, termasuk STIMART-AMNI Semarang. Antisipasi dalam hal dana dilakukan Yasbinmar dengan menyisihkan sebagian dana pada rekening Giro di bank. Menurut Bapak. H. SOEJANTO, S. Sos, ketua pengurus Yasbinmar

mengatakan: "Kami menyimpan sebagian dana di bank dalam bentuk Giro, agar sewaktu-waktu dibutuhkan telah siap". Dana simpanan tersebut digunakan apabila lembaga pendidikan penyangga dana tidak dapat menutup anggaran yang dibutuhkan atau defisit. Dana tersebut biasanya dicairkan apabila Yasbinmar melaksanakan pembangunan atau renovasi gedung. Dalam hal ini berarti Yasbinmar berperan serta pada penyediaan sarana dan prasarana STIMART-AMNI Semarang.

Sarana Perkuliahan

Untuk menumbuhkan sikap dan pengetahuan yang cukup sehingga lulusannya berbudaya professional dan berdaya saing pada era globalisasi diperlukan sarana perkuliahan yang memadai. Baik perkuliahan di ruang kuliah maupun di Laboratorium dengan fasilitas perkuliahan yang cukup. Dengan demikian dalam mengampu mata kuliah dosen-dosen STIMART-AMNI

Semarang tidak sekedar bicara, namun diusahakan agar tarunanya benar-benar dapat mempraktekannya. Karena jumlah dan kondisi mesin atau peralatan sangat mendukung, maka taruna dapat menguasai ketrampilan sesuai dengan profil kemampuan lulusan berbudaya professional. Dengan keadaan tersebut lulusan STIMART-AMNI Semarang dapat lebih mudah mengembangkan diri menjadi profesional dan berdaya saing pada era globalisasi.

Pembahasan

Dengan berpegang pada misi utama didirikannya STIMART-AMNI Semarang, yaitu menyelenggarakan pendidikan profesional yang sesuai, bermanfaat bagi pembangun dan kesejahteraan masyarakat, maka segala upaya dilakukan agar misi tersebut dapat dijalankan dengan baik. Pengurus Yasbinmar sebagai pengelola STIMART-AMNI Semarang dari semula telah mengantisipasi hal tersebut

dengan menciptakan kondisi Sekolah Tinggi Maritim yang mendukung tercapainya misi tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan penyediaan fasilitas yang cukup memadai dan tenaga edukatif yang handal dalam bidangnya. Dengan demikian kebutuhan taruna tentang pengetahuan, keterampilan, keahlian sesuai dengan bidangnya dan pengembangan diri dapat dipenuhi.

Tujuan Pendidikan Tinggi khususnya Sekolah Tinggi Maritim, dapat dicapai dan kualitas lulusan meningkat apabila didukung oleh keberadaan dosen-dosen yang profesional. Dosen yang profesional menurut ketua STIMART-AMNI Semarang adalah dosen-dosen yang memiliki kemampuan akademik, kemampuan mengampu mata kuliah atau penyampaian materi dalam kuliah dan kepribadian yang baik sebagai seorang dosen. Di STIMART-AMNI Semarang upaya untuk menjadikan dosen yang demikian itu telah dimulai

dari saat penerimaan dosen baru. Otonomi yang besar telah dijalankan dalam rekrutmen dosen tersebut sehingga diperoleh dosen yang berkualitas.

Di dalam menumbuhkembangkan kebiasaan-kebiasaan profesional di STIMART-AMNI Semarang, peranan manusia pelaku pendidikan amatlah dominan. Taruna akan terbiasa berperilaku profesional tidak lepas dari campur tangan dan teladan yang diberikan oleh ketua, para pembantu ketua, dosen dan karyawan di Sekolah Tinggi Maritim tersebut.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Wujud dari cara-cara penanaman budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang dilakukan dengan: (1) menerapkan sistem penerimaan taruna baru yang ketat; (2) kegiatan Masa Orientasi Kampus pada taruna baru; (3) memberlakukan peraturan atau tata tertib Sekolah Tinggi Maritim secara jelas dan tegas; (4)

melaksanakan sistem perkuliahan yang mantap; (5) melaksanakan pemasaran lulusan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penanaman budaya profesional di STIMART-AMNI Semarang adalah kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya profesional akan lebih mudah ditumbuh kembangkan apabila didukung oleh iklim dan situasi Sekolah Tinggi Maritim yang baik serta sistem manajemen yang mantap.

Saran

Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengungkap masalah yang berkaitan dengan usaha sosialisasinya, tingkat persepsi taruna dan penelusuran lulusan STIMART-AMNI Semarang yang menanamkan budaya profesional. Kepada pihak Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi agar segera menerbitkan ketentuan yang mewajibkan semua Sekolah Tinggi, khususnya Sekolah Tinggi Maritim negeri maupun swasta untuk menanamkan budaya profesional, serta petunjuk pelaksanaan dari ketentuan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Fattah, Nanang, 1996, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Rasda Karya.

Muhadjir H. Noeng, 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : PT. Bayu Indra Grafika.

Nasution. S. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung : Tarsito.

Pakpahan, Jorlin dan Narsoyo. 1998. *Pengembangan Budaya Profesional Melalui Pendidikan*. Bahan Penataran Program Pelatihan Industrial Attachment tanggal 12-24 Nopember 1998. Bandung : PPPG Teknologi Bandung.

Tilaar, H. A. R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.

Tilaar. H.A.R. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Yin, Robert K. 1997. *Case study research : Design and methods*. London : Sage Publication. Revised Edition.

*) Dr. Ghufron Abdullah, M.Pd Dosen Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.