

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME DOSEN DALAM RANGKA PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI

Oleh
Yusufhadi Miarso

Pendahuluan

Program pengembangan tenaga dosen, mulai mendapat perhatian di perguruan tinggi di Amerika Serikat mulai pertengahan tahun 60-an yang dikenal dengan istilah *faculty development*. Menurut Bergquist dan Phillips, program itu mulai timbul dengan ditemukannya anomali, yaitu bahwa pengajaran di perguruan tinggi telah berlangsung secara tidak efektif, bahkan ada kalanya diberikan tanpa kewenangan. Beberapa laporan yang dikutip mereka menunjukkan bahwa sebagian besar keresahan mahasiswa disebabkan oleh kurang baiknya pengajaran, dan bahwa kepentingan mahasiswa telah diabaikan dalam kurun waktu yang telah lalu (1977:4)

Selanjutnya Bergquist dan Phillips berpendapat bahwa tumbuh dan berkembangnya *faculty development* itu sejalan dengan teori perubahan sosial yang diajukan oleh Thomas Kuhn. Dalam buku *The Structure of Scientific Revolution*, Kuhn berteori bahwa paradigma ilmu pengetahuan yang sudah mapan akan mengalami perubahan ke arah paradigma baru dengan adanya temuan baru. Secara garis besar proses terjadinya perubahan paradigma itu diawali dengan adanya keyakinan akan suatu paradigma yang terusik oleh sejumlah penemuan baru, sehingga timbul keraguan atas paradigma yang telah diyakini itu. Keraguan itu diikuti oleh sejumlah usaha untuk mengatasi/menyelesaikannya; disusul kemudian dengan tumbuhnya kesadaran untuk penggabungan pemikiran, yang pada akhirnya melahirkan paradigma baru.

Dalam bidang dosenan paradigma semula yang dianut adalah dosen sebagai mereka yang menguasai materi disiplin ilmu dan bertugas mentransfer pengetahuannya kepada mahasiswa. Pendekatan itu lazim disebut *teacher centered*, atau berpusat pada diri dosen. merupakan hal yang terpenting bagi dosen dalam menjalankan tugas membelajarkan. Karena adanya kekecewaan, timbullah berbagai usaha untuk mengatasinya. Dengan bangkitnya kepedulian masyarakat untuk memperoleh penyelesaian yang memuaskan, maka timbullah paradigma baru yang berfokus pada kepentingan mahasiswa atau peserta didik (*student centered*). Paradigma inilah yang melahirkan *faculty development*, yang kemudian berkembang lagi menjadi pengembangan profesional (*professional development* = PD).

Berdasarkan perubahan paradigma tersebut maka istilah "pengajaran" yang merupakan ciri pendekatan yang memusat kepada dosen, berubah menjadi "pembelajaran" yang berfokus pada kepentingan peserta didik. Paradigma ini menekankan pada tugas pembelajaran yang berfokus pada kegiatan belajar mahasiswa, bukan hanya kegiatan membelajarkan dosen. Keadaan ini pula yang ikut mendorong berkembangnya bidang kajian khusus yang sekarang dikenal sebagai **teknologi pembelajaran**. Bidang kajian khusus teknologi pembelajaran ini telah

mengalami perkembangan melalui serangkaian paradigma, dan sekarang ini didefinisikan sebagai **teori dan praktek dalam merancang, mengembangkan, menggunakan, mengelola, menilai, dan meneliti proses, sumber dan sistem untuk belajar.**

Perkembangan yang terjadi di Indonesia tidak jauh berbeda, kecuali waktu dan kondisi. Sejak awal tahun 70-an, beberapa perguruan tinggi di Indonesia telah menyelenggarakan kegiatan yang termasuk dalam kategori pembinaan dosen, seperti misalnya penataran khusus untuk semua dosen baru. Bahkan di Universitas Airlangga kegiatan penataran dosen yang diprakarsai oleh Fakultas Kedokteran, mulai dilembagakan dengan dibentuknya Pusat Latihan Staf Dosen. Namun semua kegiatan ini tidak dilanjutkan dengan adanya program nasional Akta Membelajarkan V. Program Akta V itu sendiri setelah berlangsung beberapa tahun telah dibekukan.

Sementara itu ada sejumlah kegiatan bersifat lokal, yang dilaksanakan oleh masing-masing perguruan tinggi, maupun yang berupa proyek regional dan nasional dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi dengan salah satu usahanya berupa pembinaan dosen. Menjelang akhir tahun 70-an Jurusan Teknik Kimia ITB bekerjasama dengan Universitas Twente mengembangkan suatu program yang disebut Pendekatan Terapan (Applied Approach = AA). Program AA ini sekarang "ditawarkan" sebagai pengganti sebagian program Akta Membelajarkan V. Disamping itu oleh Universitas Terbuka dikembangkan program Pekerti (Pengembangan Keterampilan Teknik Instruksional) untuk dosen muda.

Dalam memasuki era pembangunan yang memberi tekanan pada pengembangan sumber daya manusia, perguruan tinggi mulai tertantang untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, keterampilan dan profesi yang sesuai dengan keperluan pembangunan disamping sesuai dengan karakteristik dan aspirasi tiap pribadi peserta didik. Tantangan ini hanya akan terjawab dengan meningkatkan kemampuan tenaga dosen maupun lembaga penyelenggara pembelajaran.

Kecuali itu para pendidik, termasuk dosen, diharapkan pula berperan dalam menciptakan kondisi mental dan sikap masyarakat pada umumnya untuk menerima dan bertindak secara positif dalam proses perubahan sosial dan bahkan penemuan sosial.

Kita, para dosen, hanya akan mampu menjawab tantangan itu bilamana kita sendiri telah berhasil meningkatkan kemampuan dan tekad kita dalam mengikuti dan mengantisipasi perkembangan serta tuntutan pembangunan. Sebagai seorang ilmuwan kita dituntut untuk menguasai suatu bidang keahlian dan/atau profesi tertentu. Tetapi sebagai dosen, maka kita dituntut untuk menguasai keahlian atau profesi kedua, yaitu sebagai dosen, pembimbing, pelatih dan pembina, yang harus mampu membelajarkan para peserta didik/mahasiswa, sehingga terjadi transformasi nilai, sikap dan kemampuan pada diri mereka. Tugas pembelajaran ini merupakan suatu tugas profesional sebagai dosen.

Pengembangan Tenaga Dosen

Istilah pengembangan profesi dosen menunjukkan usaha yang luas dalam meningkatkan pembelajaran dan kinerja di perguruan tinggi. Menurut Gaff (1975)

dan Doughty (2006), ada tiga usaha lain yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional (*instructional development* = ID), pengembangan organisasi (*organization development* = OD), dan pengembangan profesional (*professional development* = PD).

Bergquist dan Phillips berpendapat bahwa **pengembangan tenaga dosen** merupakan bagian inti dari **pengembangan kelembagaan** (*institutional development*), dan meliputi sebagian dari pengembangan personal, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan pengembangan masyarakat. Saya sendiri cenderung untuk menambahkan pengembangan sarana, pengembangan karier sebagai bagian pengembangan organisasi, dan pengembangan kesejahteraan sebagai bagian penting dari pengembangan personal.

Keseluruhan kegiatan itu dapat direpresentasikan dengan gambar yang ada di Lampiran. Gambar itu merupakan modifikasi dan penambahan dari gambar yang diajukan oleh Bergquist dan Phillips (1977:10). Uraian dari masing-masing kegiatan tersebut adalah sebagai berikut.

Pengembangan personal adalah usaha yang menekankan pada pemberian kesempatan pertumbuhan dan perkembangan perorangan untuk mencapai tujuan hidup sepanjang tujuan itu selaras dengan misi kelembagaan.

Pengembangan profesional meliputi kegiatan peningkatan kadar keilmuan, serta kemampuan pembelajaran dan meneliti. Semula kita mengenal istilah "Tridharma" yang merupakan ciri profesional dosen, tetapi berdasarkan P.P. no. 30 tahun 1990 pengertian Tridharma tidak digunakan lagi, dan kegiatan pengabdian masyarakat tidak secara eksplisit menjadi tugas dosen, melainkan tugas kelembagaan.

Pengembangan instruksional, sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar mahasiswa (seperti perancangan pembelajaran, pembuatan bahan ajar, penyajian, penilaian, dan umpan balik), merupakan suatu bagian pengembangan tenaga dosen yang terpenting. Sedang pengertian **pengembangan organisasi** adalah program yang berfokus pada peningkatan produktivitas pembelajaran melalui perbaikan kondisi dan latar (*setting*) kerja serta pemberian kesempatan berkembang dan perbaikan iklim kelembagaan. **Pengembangan masyarakat** berfokus pada keselarasan pribadi dalam lingkungan masyarakat (termasuk masyarakat profesi dan ilmiah) dimana ia menjadi anggotanya. Termasuk bagaimana seseorang berfungsi dan berperan dalam lingkungan sosialnya.

Pengembangan sarana meliputi penyediaan fasilitas fisik dan non fisik (listrik, telepon, komunikasi data elektronik dan lain-lain) yang menunjang pelaksanaan proses belajar-membelajarkan. **Pengembangan karier** meliputi pembinaan yang mengarah pada pencapaian jenjang jabatan dan pangkat tertinggi. Pengembangan kesejahteraan merupakan program pemberian jaminan kelayakan hidup dan berkarya.

Ke sembilan istilah itu meskipun dapat dibedakan, tetapi sulit dipisahkan karena saling berkaitan satu sama lain. Dengan demikian maka istilah pengembangan tenaga dosen dapat didefinisikan sebagai suatu **usaha terintegrasi dan terorganisasikan untuk membantu dosen memperoleh kesejahteraan, pengetahuan, keterampilan, keselarasan, dan kepekaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan penelitian**. Usaha ini mengandung pengertian yang komprehensif,

karena tujuan yang paling utama adalah meningkatnya belajar mahasiswa, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas pembangunan di masa depan.

Berdasarkan pendapat Gaff (1975) dapat dirumuskan 17 asumsi yang merupakan dasar pertimbangan perlunya diselenggarakannya program pengembangan tenaga dosen, sebagai berikut :

1. Tenaga dosen merupakan sumber pendidikan paling penting dari perguruan tinggi
2. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap tenaga dosen, meskipun bukan merupakan satu-satunya tugas
3. Kualitas keilmuan dan penelitian, yang juga merupakan kegiatan profesional banyak tenaga dosen, tidak perlu di pertentangkan dengan pembelajaran yang efektif
4. Membelajarkan telah banyak dilakukan dalam tradisi akademik
5. Kualitas belajar dan membelajarkan masih perlu ditingkatkan
6. Memperbaiki pembelajaran memerlukan kerjasama antara pengelola dan mahasiswa, mungkin bahkan dengan anggota masyarakat, serta sesama sejawat
7. Dosen memperoleh persiapan yang sangat sedikit untuk melaksanakan peranan pembelajaran, sedang pengelola hanya mendapat latihan sedikit tentang kepemimpinan, perumusan kebijakan, serta peranan manajerial untuk melaksanakan tugasnya
8. Membelajarkan merupakan serangkaian sikap, pengetahuan, keterampilan, motivasi dan nilai yang kompleks. Perbaikan kegiatan pembelajaran dan belajar harus memperhitungkan kerumitan yang melibatkan dosen, mahasiswa dan lembaga. sehingga oleh karena itu harus dihindari usaha penyelesaian secara sederhana
9. Pembelajaran yang efektif meliputi bagaimana membantu mahasiswa untuk mencapai tujuan belajar
10. Tidak ada satu model tunggal untuk belajar dan pembelajaran yang efektif
11. Karakteristik mahasiswa sangat beragam. Gaya belajar mereka yang berbeda karena kemampuannya, minatnya, latar belakang pendidikannya, aspirasi masa depannya dan orientasi perorangannya, perlu ditanggapi dengan memberikan pengalaman belajar yang berbeda
12. Karakteristik dan latar belakang dosenpun sangat beragam
13. Pelaksanaan tugas profesional seseorang terkait erat dengan kehidupan pribadinya
14. Usaha seseorang untuk mengusahakan perbaikan lebih didasarkan pada dorongan intrinsik daripada ekstrinsik
15. Dosen dan anggota civitas lain akan bersedia melibatkan diri dalam berbagai program, dan menganggapnya sebagai suatu kebutuhan, bilamana usaha perbaikan dijadikan suatu usaha yang berkelanjutan
16. Setiap lembaga mempunyai sumber yang dapat dihimpun untuk program perbaikan pembelajaran.
17. Kegiatan belajar dan membelajarkan bersifat individual, tetapi tidak terisolasi; ia berlangsung dalam konteks sosial. Corak belajar dan membelajarkan dipengaruhi oleh iklim kelembagaan, hubungan antara para dosen,

mahasiswa dan administrator, serta kebijakan dan praktek dalam lembaga yang bersangkutan.

Bertolak dari asumsi itu dapat dirumuskan berbagai usaha dalam pengembangan tenaga dosen. Sejalan dengan pendapat Eble dan McKeachie (1986) dapat diidentifikasi delapan fokus dalam pengembangan tenaga dosen yang perlu dilakukan, yaitu :

1. Pengembangan profesional, yang berupa peningkatan kompetensi pembelajaran dan produktivitas penelitian.
2. Pengembangan keterampilan tambahan dalam pembelajaran, termasuk perencanaan dan pengelolaan perkuliahan, penggunaan berbagai macam metode dan sarana pembelajaran, penilaian, serta keterampilan khusus/teknik pembelajaran dalam disiplin yang bersangkutan.
3. Pemahaman yang lebih baik terhadap mahasiswa.
4. Peningkatan keterampilan hubungan antar pribadi dengan mahasiswa.
5. Pertumbuhan dalam jabatan
6. Peningkatan motivasi dan kegairahan, atau peningkatan kepuasan intrinsik.
7. Peningkatan kesempatan untuk belajar satu sama lain.
8. Peningkatan komunikasi antar sejawat

Ke delapan kemungkinan fokus program di atas sebenarnya saling berkaitan dan sebaiknya dilakukan semua secara terintegrasi dan berkesinambungan. Tentu saja hal itu tergantung pada kondisi dan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi.

Peningkatan Mutu Pendidikan

Konsep tentang mutu pendidikan juga diartikan secara berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi. Secara konseptual saya berpendapat bahwa kriteria mutu itu dapat dikategorikan ke dalam lima hal yaitu : kesesuaian, daya tarik, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Kesesuaian pendidikan mengandung ciri adanya

1. Kesepadanan dengan karakteristik peserta-didik perorangan maupun kelompok, yaitu aspek-aspek atau kualitas seperti bakat, motivasi, dan kemampuan yang telah dimiliki oleh peserta-didik
2. Keserasian dengan aspirasi perorangan maupun masyarakat
3. Kecocokan dengan kebutuhan masyarakat baik yang sifatnya normatif, proyektif, ekspresif, maupun komparatif
4. Kesesuaian dengan kondisi lingkungan, yang dapat meliputi budaya, sosial, politik, ekonomi, dan wilayah
5. Keselarasan dengan tuntutan zaman yaitu misalnya untuk belajar lebih banyak, lebih cepat, dan terus-menerus sepanjang hayat
6. Ketepatan dengan teori, prinsip dan/atau nilai baru dalam bidang pendidikan, yaitu misalnya belajar menyelidik (inquiry learning), belajar mandiri, belajar penguasaan, belajar struktur bidang studi dan lain sebagainya.

Pendidikan yang bermutu juga harus mempunyai **daya tarik** yang kuat, meliputi di antaranya

1. Sarana pendidikan yang tersebar dan karena itu mudah dicapai dan diikuti

2. Isi pendidikan yang mudah dicerna karena telah diolah sedemikian rupa
3. Kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan
4. Pesan yang mustari yaitu yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat
5. Keterandalan (accountability) yang tinggi, terutama karena kinerja (performance) lembaga dan lulusannya yang menonjol
6. Keanekaragaman sumber, baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar
7. Suasana yang akrab, hangat, dan merangsang.

Efektivitas pendidikan seringkali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu situasi. Pengertian ini mengandung ciri :

1. Bersistem (sistematik), yaitu dilakukan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan
2. Sensitif terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pebelajar
3. Kejelasan akan tujuan dan karena itu dapat dihipunkan usaha untuk mencapainya
4. Bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, masyarakat dan pemerintah)

Efisiensi pendidikan dapat diartikan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Ciri yang terkandung meliputi:

1. Organisasi yang rapi, seperti misalnya lingkungan atau latar yang teratur, pembagian tugas seimbang, dan pelaksanaan yang tertib.
2. Usaha yang tidak berlebihan.

Produktivitas pendidikan berarti bahwa hasilnya (lulusan, karya tulis, penelitian, dsb) bertambah, dengan pengurangan masukan, atau tanpa pertambahan masukan; atau dengan tambahan masukan sedikit tetapi pertambahan hasilnya lebih besar; atau pertambahan masukan yang banyak dengan hasil yang jauh lebih banyak.

Dengan bertolak dari asumsi pertama Gaff, maka tentunya usaha peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu tenaga dosen. Sedang bertolak dari asumsi kedua peningkatan mutu tenaga dosen itu harus mengutamakan pada peningkatan kemampuan pembelajaran.

Program Pengembangan Tenaga Dosen

Secara garis besar dapat diidentifikasi sembilan macam program yang dilakukan untuk pengembangan tenaga dosen, yaitu

1. Program Orientasi untuk Staf Dosen Baru.
Meskipun sebagian besar tenaga dosen baru diangkat melalui program asistensi terlebih dahulu, namun banyak kenyataan yang menunjukkan bahwa asistensi ini sangat terbatas lingkupnya. Program orientasi mempunyai lingkup yang lebih luas, karena dapat memperkenalkan mekanisme kelembagaan, struktur organisasi, hakekat pembelajaran dan lain-lain. Terlebih penting lagi hal ini juga menunjukkan perhatian dari pimpinan lembaga yang besar terhadap para tenaga baru itu. Seyogyanya program orientasi ini tidak hanya merupakan acara

tambahan dalam latihan prajabatan, serta tidak dihapuskan karena sudah ada program penataran kemampuan membelajarkan, karena program orientasi adalah untuk memberikan dasar kemampuan profesional sebagai dosen.

2. Evaluasi Kinerja Dosen.

Bagi dosen yang telah bertugas membelajarkan, diperlukan evaluasi atas kinerja kedosenannya (*instructional performance*). Menurut Centra (1979) evaluasi ini diperlukan untuk menentukan apakah dosen yang bersangkutan perlu dinaikkan pangkatnya (diberi penghargaan), atau diperbaiki kinerjanya. Evaluasi yang komprehensif akan terdiri dari : evaluasi diri sendiri, observasi kelas oleh penilai, wawancara terstruktur dengan sejawat dan mahasiswa, survai pendapat para mahasiswa, analisis materi perkuliahan, pengkajian atas hasil belajar mahasiswa, laporan perkuliahan, dan penilaian oleh Ketua Jurusan. Evaluasi yang sering dilakukan adalah evaluasi diri dan survai pendapat mahasiswa. Dengan bertolak dari asumsi bahwa kegiatan dosen terpenting adalah efektivitas pembelajaran, maka ada tujuh karakteristik yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi dosen, yaitu : 1) pengorganisasian kuliah dengan baik; 2) komunikasi yang efektif; 3) penguasaan dan kegairahan dalam matakuliah; 4) sikap positif terhadap mahasiswa; 5) pemberian ujian dan nilai yang adil; 6) keluwesan dalam pendekatan dosenan; dan 7) hasil belajar mahasiswa yang memuaskan. Kegiatan evaluasi ini boleh dikatakan merupakan awal yang perlu dilakukan sebelum dilakukan tindakan perbaikan dosenan.

3. Pendidikan Bergelar

Pendidikan ini adalah tingkat Pasca Sarjana, Magister dan Doktor dalam spesialisasi Teknologi Pendidikan, di dalam maupun di luar negeri (nama program spesialisasi ini berbeda-beda : Teknologi Pendidikan di UNJ; Teknologi Pembelajaran di UM; Instructional Design, Development, and Evaluation (IDD&E) di Syracuse University; Instructional Systems Technology di Indiana University; Learning System Institute di Florida State University, dan sebagainya). Pada saat ini Program Pasca Sarjana UNJ, UM, UNY, UNS, UNILA, UNMUL dan Malang program studi Teknologi Pendidikan, menerima mahasiswa dari berbagai latar belakang disiplin ilmu , seperti kedokteran, rekayasa, ekonomi, hukum, dan lain-lain. Beberapa di antara peserta program itu memang dikirim dan dibiayai oleh lembaga asalnya, namun sebagian terbesar masih atas nama pribadi. Seyogyanya mereka ini, karena jumlahnya yang terbatas, dijadikan kader untuk pembinaan profesional di lembaganya masing-masing, setelah mereka menamatkan studinya. Matakuliah yang diberikan dalam spesialisasi ini difokuskan pada kemampuan membelajarkan di lembaga peserta masing-masing. Spesialisasi lanjutan dalam bidang ini seyogyanya diakui dan mendapatkan penghargaan (termasuk angka kredit untuk kenaikan pangkat) yang sama dengan penghargaan yang diberikan terhadap gelar tambahan dalam disiplin keilmuan masing-masing, meskipun dengan pembatasan tugas tertentu. Misalnya seorang Sarjana Ilmu Ekonomi dengan gelar tambahan Doktor dalam Teknologi Pendidikan, dapat memperoleh kenaikan pangkat karena gelar tambahannya, meskipun mungkin dibatasi

wewenangnya untuk membelajarkan di Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi, karena pendalaman dalam disiplin keilmuan dianggap kurang.

4. Lokakarya dan seminar dalam kampus.

Lokakarya/seminar ini diselenggarakan mengenai berbagai aspek belajar dan membelajarkan. Topik seperti misalnya : pengelolaan perkuliahan, dosenan beregu (team teaching), pembelajaran perorangan, penilaian kemajuan belajar, penilaian program perkuliahan, pembuatan media instruksional, pemanfaatan televisi jaringan tertutup (CCTV) dan sebagainya. Lokakarya/ seminar ini dapat diberikan dalam waktu yang pendek, mulai setengah hari hingga tiga hari, sehingga tidak mengganggu tugas akademik lainnya. Namun seyogyanya lokakarya/seminar itu dilakukan secara berkesinambungan dan diselenggarakan oleh suatu tim yang tetap, sehingga dapat dijamin kesinambungannya dan dihindari duplikasi atau kontradiksi.

5. Konperensi di luar kampus.

Konperensi ini merupakan kegiatan baik yang diselenggarakan untuk satu bidang studi khusus maupun untuk berbagai bidang studi secara bersamaam mengenai berbagai aspek membelajarkan dan belajar. Konperensi semacam ini akan membuka cakrawala yang lebih luas, dan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan pengalaman yang lebih banyak. Konperensi semacam ini juga diselenggarakan secara internasional, baik dengan peserta dari satu bidang keilmuan tertentu maupun dari aneka disiplin. Sudah seyogyanya keikutsertaan dalam konferensi semacam ini dibiayai dan dihargai sebagaimana keikutsertaan dalam konferensi mengenai disiplin keilmuan masing-masing.

6. Magang (internship).

Kegiatan magang ini dilakukan untuk memperoleh kemampuan atau keterampilan umum maupun khusus dalam bidang yang berkaitan dengan belajar-membelajarkan. Secara umum magang dilaksanakan dengan menugaskan seseorang pada suatu unit/ lembaga lain secara penuh dalam jangka waktu tertentu. Unit/ lembaga tersebut dapat di dalam atau di luar kampus, yang mempunyai tugas khusus untuk mengembangkan salah atau serangkaian komponen teknologi pembelajaran, seperti misalnya perancangan program pembelajaran, produksi media pembelajaran, evaluasi program, proses dan hasil belajar dan sebagainya. Beberapa perguruan tinggi mempunyai unit yang disebut Pusat Sumber Belajar atau Pusat Pengembangan Pembelajaran. Diamond berpendapat bahwa perguruan tinggi yang merupakan "*teaching university*" semestinya mempunyai unit untuk magang tersebut. Diamond sendiri berkedudukan sebagai Direktur *Center for Instructional Development* sekaligus Assistant Vice Chancellor di Syracuse University. Diamond mengingatkan bahwa pelembagaan unit yang melayani dan sekaligus membina kemampuan pembelajaran dan penilaian semua dosen memerlukan dukungan dan kemauan kebijakan yang kuat (1989:206).

7. Penelitian Masalah Belajar- Membelajarkan

Penelitian semacam ini masih sangat terbatas dilakukan, sebagian karena masalah biaya, tetapi ada dugaan kuat bahwa penelitian ini kurang menarik bagi disiplin keilmuan selain pendidikan, karena kurang mendapatkan penghargaan. Banyak

lembaga berpendapat bahwa hanya penelitian dalam disiplin keilmuan sendiri saja yang pantas mendapat penghargaan (angka kredit kenaikan pangkat), dan bukannya membelajarkan disiplin keilmuan itu. Penelitian dalam bidang ini dengan berbagai latar disiplin keilmuan sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan efisiensi internal proses pendidikan. Di samping itu penelitian seperti ini juga perlu untuk meningkatkan kerjasama dan cakrawala profesional di antara para dosen. Tema umum penelitian ini adalah : pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber belajar untuk meningkatkan produktifitas, efektifitas, dan efisiensi belajar-membelajarkan.

Bentuk dan isi pembinaan profesional itu sulit untuk di samaratakan antara semua dosen dalam pelbagai disiplin keilmuan. Pengamatan menunjukkan bahwa dosen dalam bidang studi terapan seperti kedokteran (dengan segala cabangnya), rekayasa sipil, hukum dan lain-lain akan lebih terbuka menerima bantuan dalam kegiatan dosenannya, karena keprofesian mereka itu diukur dari kemampuannya melakukan praktek dibidangnya seperti kedokteran, konstruksi fisik, hukum dan sebagainya, dan bukan pada kemampuannya untuk membelajarkan bidang studi itu. Sebaliknya di bidang psikologi atau sejarah, kemampuan untuk membelajarkan dalam bidang studi itu berkait erat dengan penguasaan disiplin yang bersangkutan. Sehingga mereka yang tersebut terakhir ini kemungkinan besar merasa enggan untuk ditatar atau dibantu lagi dalam melaksanakan perkuliahannya, apalagi kalau isi dan cara pembinaan profesional itu dipersamakan dengan mereka yang dari bidang studi terapan.

Kondisi Keberhasilan Kegiatan

Kegiatan pembinaan dosen memerlukan kondisi yang mendorong dan menggairahkan baik bagi para dosen maupun penyelenggara kegiatan itu sendiri. Kondisi yang sangat menentukan menurut pendapat saya adalah motivasi dosen untuk mengadakan perbaikan, atau motivasi intrinsik pada masing-masing dosen. Pendapat ini sejalan dengan asumsi yang dikemukakan Gaff pada butir # 14 dan 15 (periksa hlm. 4).

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak, untuk melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan motivasi itu berfungsi untuk : 1) mendorong timbulnya perbuatan, 2) menjamin kesinambungan perbuatan, 3) memberikan arah perbuatan, dan 4) menentukan perbuatan yang diperlukan guna mencapai tujuan.

Motivasi pada diri seorang dosen berperan untuk menumbuhkan gairah, rasa senang, dan semangat untuk membelajarkan. Apabila seorang dosen termotivasi untuk memperbaiki kegiatan membelajarkannya maka ia akan dengan gairah mengikuti program pengembangan yang ditawarkan.

Berdasarkan teori motivasi Maslow (1970), setiap orang mempunyai motivasi untuk menggunakan waktu dan tenaganya guna memenuhi sejumlah kebutuhan dasar yang sama, meskipun dengan intensitas yang berbeda. Kebutuhan yang paling dasar adalah untuk bertahan hidup dalam lingkungannya. Bagi seseorang yang berprofesi sebagai dosen, tentunya kebutuhan dasarnya adalah bertahan dalam lingkungan akademik yang memberikan kebebasan untuk berpikir

mandiri. Tingkat kebutuhan berikut adalah keamanan, yang tercermin dengan adanya tugas/pekerjaan yang menarik dan memberinya manfaat. Tingkat kebutuhan selanjutnya adalah rasa untuk dimiliki, yaitu didengarkan, diperhatikan dan diberi kesempatan.

Kebutuhan pada peringkat yang lebih tinggi adalah untuk memperoleh penghargaan, pengakuan dan kepercayaan. Sedang kebutuhan pada tingkat tertinggi adalah pemenuhan diri, yang terwujud dengan adanya usaha pengembangan keterampilan dan pertumbuhan diri guna mengatasi tantangan yang dihadapi. Kondisi internal yang berupa motivasi ini boleh dikatakan berlaku dalam setiap bidang kehidupan dan/atau kekarayaan manusia.

Dalam rangka mempertahankan hidup, perlu diperhatikan hukum ekonomi yang menyatakan bahwa seseorang cenderung berbuat sesuatu bila ada keuntungan relatif dengan dilakukannya perbuatan itu. Seseorang akan berusaha memperoleh hasil yang sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya.

Berdasarkan pada teori motivasi dan hukum ekonomi ini dapat dirumuskan beberapa rujukan yang dapat dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan tenaga dosen. Beberapa rujukan yang saya anggap penting adalah sbb.:

1. Adanya kegiatan yang berkelanjutan dan tersedia kapan saja dosen yang bersangkutan membutuhkan
2. Adanya implikasi ke arah kemudahan bagi dosen dalam menjalankan tugas pembelajarannya
3. Diberikan pengakuan dan penghargaan bukan hanya yang bersifat material
4. Menumbuhkan rasa percaya diri

Eble dan McKeachie (hlm.216-217) mengajukan sejumlah persyaratan untuk keberhasilan program pembinaan dosen. Beberapa di antara persyaratan yang terpenting adalah :

1. Direncanakan secara teliti dan lengkap
2. Ditawarkan beberapa kesempatan yang berbeda, sesuai dengan kebutuhan dosen (kesempatan ini seyogyanya jangan terlalu banyak dan jangan pula terlalu terbatas)
3. Dikelola secara efektif, baik dari segi akademik maupun administratif
4. Dilibatkan sejumlah tenaga akademik yang berkemampuan dalam merencanakan dan mengelola kegiatan
5. Tidak diselenggarakan dengan "ancaman" ataupun menggoyahkan kedudukan dosen
6. Hasilnya dapat dilihat dan dirasakan bukan hanya oleh dosen peserta, namun juga untuk jurusan/fakultas serta mahasiswa
7. Terciptanya situasi dimana peserta memperoleh penghargaan dari rekan sejawat, dan bukannya ejekan.

Dengan diberikannya sejumlah otonomi kepada perguruan tinggi seyogyanya program pembinaan dosen ini dikembangkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan sendiri, dan tidak sekedar menunggu instruksi ataupun mengharapkan proyek dari Pusat.

Prasarana Pendukung

Usaha untuk pengembangan tenaga dosen tidak mungkin berjalan begitu saja tanpa adanya sarana pendukung untuk penyelenggaraan kegiatan itu. Yang dimaksudkan dengan prasarana pendukung adalah kondisi yang mendorong dan menarik untuk memprakarsai dan melaksanakan pembaharuan - suatu iklim yang menggairahkan mereka yang berkepentingan untuk bertindak. Prasarana pendukung ini dapat dibedakan dalam lima macam, yaitu:

1. Dukungan moral dan kebijakan

Dukungan ini diperlukan dari seluruh jajaran pimpinan perguruan tinggi, mulai dari Yayasan Pembina, Rektor hingga eselon terbawah, serta para pelaksana yaitu dosen sendiri. Dukungan ini merupakan hal yang menentukan dalam meningkatkan aktivitas instruksional. Tanpa adanya perhatian yang besar dari pengelola tertinggi dalam suatu lembaga tentang pentingnya fungsi dosenan, maka semangat dan dedikasi para dosen akan susut. Sekarang ini masih ada penafsiran yang kaku dalam sistem SKS yaitu harus adanya kegiatan tatap muka yang disertai kegiatan terstruktur dan belajar mandiri dengan perbandingan waktu yang baku. Sudah waktunya penafsiran yang kaku itu diperbaiki, karena ceramah dengan tatap muka tidak selalu merupakan cara terbaik untuk belajar. Demikian juga sistem akreditasi dalam bentuk kolokium dan pembuatan portofolio pada umumnya masih belum dapat dimengerti dan diterima.

2. Dukungan organisasi

Dukungan moral perlu diterjemahkan dalam serangkaian tindakan. Untuk penerjemahan dan penyusunan rangkaian tindakan itulah diperlukan adanya dukungan organisasi. Pembaharuan kegiatan belajar-membelajarkan adalah kegiatan yang bersistem dan berkelanjutan, dengan sedikitnya sembilan macam kegiatan yang dapat dilakukan. Oleh karena itu perlu ada suatu organisasi tetap yang melaksanakan fungsi pengelolaan dan pelaksanaannya. Dalam waktu dekat nampaknya tidak mungkin dibentuk organisasi struktural, tetapi secara fungsional organisasi ini mungkin dibentuk. Misalnya ada organisasi yang disebut Pusat Sumber Belajar, Pusat Sumberdaya Informasi, Pusat Teknologi Komunikasi Pendidikan, Pusat Teknologi Pendidikan, dan Pusat Latihan Staf Dosen, yang telah banyak melakukan kegiatan penataran bahkan keluar kampus sendiri, dan sebagainya.

3. Dukungan personel

Adanya tenaga tetap yang berdedikasi serta mempunyai keahlian khusus merupakan prasyarat mutlak untuk berfungsinya suatu organisasi. Di beberapa perguruan telah ada tenaga Tim Inti yang telah khusus dipersiapkan untuk menyelenggarakan program pengembangan instruksional. Namun masih banyak di antara mereka ini yang tidak mempunyai status kelembagaan, artinya masih berstatus perorangan yang tidak terhimpun dalam suatu organisasi. Mereka ini, agar dapat berfungsi penuh untuk lembaganya (bukan hanya jurusan atau fakultasnya) perlu diperkuat dengan sejumlah tenaga lain yang mempunyai keahlian khusus atau spesialis (misalnya ahli media, ahli evaluasi, ahli desain instruksional, ahli grafis, teknisi media dan lain-lain), dan terhimpun dalam suatu organisasi. Lulusan Jurusan Teknologi Pendidikan/Pembelajaran (S 1) atau Program Studi Teknologi

Pendidikan/Pembelajaran (S 2 dan S 3) dapat bertugas sebagai tenaga ahli atau spesialis ini.

4. Dukungan dana

Dukungan ini mungkin merupakan masalah yang paling besar bagi kebanyakan perguruan tinggi. Semua yang terlibat dalam kegiatan pembinaan ini memerlukan dana, apakah itu tenaga yang perlu digaji/diberi honorarium, media yang dibuat, seminar yang dilaksanakan, dan sebagainya. Para dosen tidak dapat dituntut untuk membiayai sendiri kegiatan pembinaan itu, kecuali untuk hal-hal yang ia dapat merasakan keuntungan langsung baginya. Penyediaan dana ini perlu sekali **diperhatikan karena dalam jangka panjang akan** menguntungkan, yaitu dengan tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam belajar dan membelajarkan. Dukungan keuangan ini seringkali merupakan bukti paling penting akan adanya dukungan moral dari atasan. Mungkin pula masalah dana ini diatasi dengan menunjuk dan memberi kuasa kepada seorang manager yang mampu mengusahakan dana secara non-tradisional.

5. Dukungan fasilitas

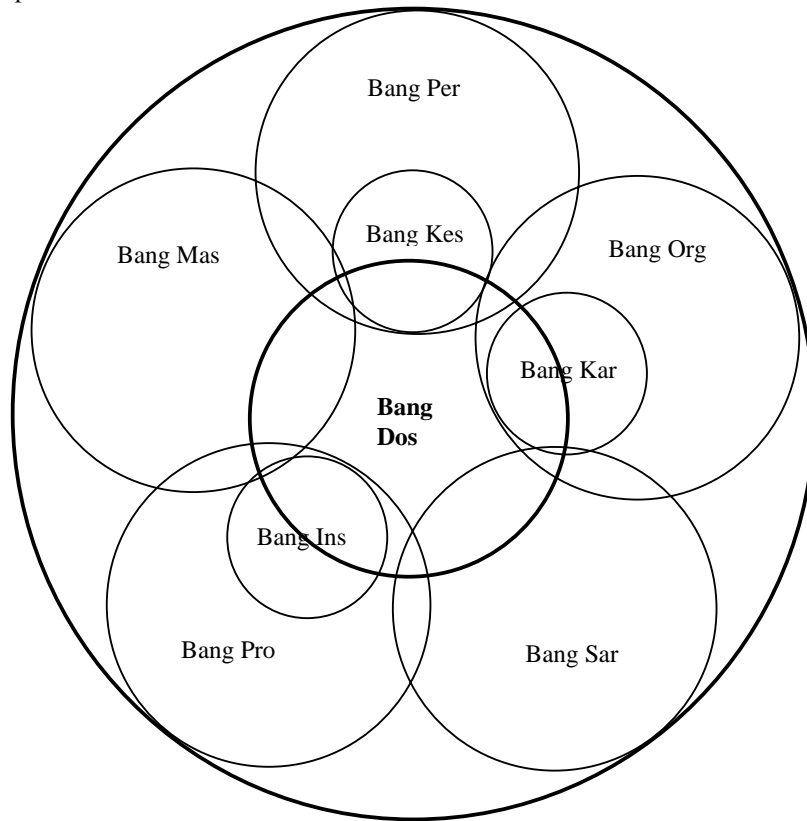
Fasilitas ini dapat berupa fisik maupun non-fisik. Fasilitas fisik meliputi gedung, perabot, peralatan, media dan lain-lain yang diperlukan untuk tempat dan sarana melaksanakan kegiatan. Sedang fasilitas non-fisik berupa kemudahan dan kesempatan dalam melaksanakan atau mengikuti kegiatan. Dalam kenyataannya telah cukup banyak tersedia fasilitas fisik, seperti fasilitas PSB, fasilitas CCTV, fasilitas komputer dan internet dan sebagainya. Seyogyanya fasilitas ini dapat dimanfaatkan dan difungsikan sebagai salah satu sarana untuk menyelenggarakan kegiatan pembinaan - sebagai "markas" dari organisasi yang diberi tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pembinaan. Mengenai dukungan fasilitas nonfisik perlu kiranya disepakati kebijakan agar para dosen yang mengikuti kegiatan profesional dalam pembelajaran, memperoleh pengakuan telah melakukan kegiatan akademik tanpa harus dikaitkan dengan disiplin keilmuan tertentu.

Kepustakaan

- Bergquist, William H. and Phillips, Steven R.(1977). *Handbook for Faculty Development*. Volume 2. Washington,DC : The Council for the Advancement of Small Colleges
- Centra, John A.(1982). *Determining Faculty Effectiveness*. San Francisco: Jossey Bass Publishers
- Diamond, Robert M.(1989). *Designing and Improving Courses and Curricula in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Eble, Kenneth E. and McKeachie, Wilbert J. (1986). *Improving Undergraduate Education Through Faculty Development*. San Francisco,CA : Jossey-Bass Publishers
- Gaff,J.G. *Toward Faculty Renewal : Advances in Faculty Instruction-al and Organizational Development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1975
- Maslow, Abraham H.(1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper and Row
- McKeachie, Wilbert J. (1986). *Teaching Tips*. Ninth edition. Lexington,MA D. C. Heath and Co.
- Miarso,Yusufhadi. Pembinaan Profesional Dosen Dan Sarana Pendukung. Makalah Penjelasan Teknis Direktorat Pembinaan Sarana Akademis pada Rapat Kerja Rektor Universitas/Institut, Direktur Akademi Negeri dan Koordinator Kopertis Seluruh Indonesia, Jakarta, Januari 1988
- . Penerapan Teknologi Pendidikan dalam Pengembangan dan Pemeliharaan Mutu Dosen. Makalah dalam Penataran Dosen Universitas Pembangunan Nasional, Jakarta, Juni 1994
- Reigeluth, Charles M. and Merrill, David M. Classes of instructional variables. *Educational Technology*. March, 1979

Makalah ini merupakan pemutakhiran dari tulisan di Bagian 5 Bab 4 dalam buku Menyemai Benih Teknologi Pendidikan, Jakarta : Kencana, 2004

Lampiran



Pengembangan Tenaga Dosen Sebagai Inti Pengembangan Kelembagaan
(adaptasi dari Bergquist dan Phillips, 1977)

Keterangan

- Bang Dos = Pengembangan Dosen
- Bang Per = Pengembangan Personal
- Bang Pro = Pengembangan Profesional
- Bang Ins = Pengembangan Instruksional
- Bang Org = Pengembangan Organisasi
- Bang Kar = Pengembangan Karier
- Bang Mas = Pengembangan Masyarakat
- Bang Sar = Pengembangan Sarana
- Bang Kes = Pengembangan Kesejahteraan