

Pembinaan dan Peningkatan Kualitas Dosen di Perguruan Tinggi

Oleh : Supardi *)

Usaha peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi (PT) baik perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS), pada PELITA VI ini selalu menjadi topik yang menarik untuk dibicarakan. Hal ini wajar karena menghadapi pembangunan jangka panjang tahap kedua (PJPT II) ini penekanan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada tuntutan peningkatan kualitas manusia dan masyarakatnya.

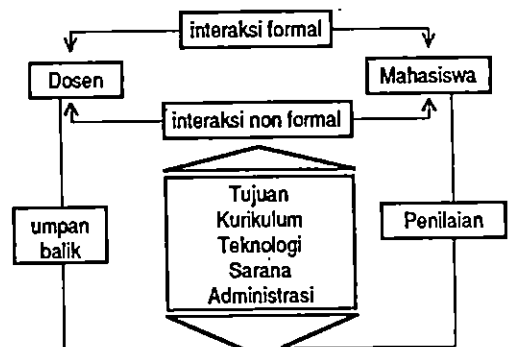
Perguruan tinggi yang memang memiliki tugas dan tanggungjawab mengembangkan dan membina pendidikan tinggi, harus mampu mencetak tenaga "menengah ke atas" bagi kebutuhan angkatan kerja. Masyarakat pemakai lulusan PT baik itu instansi pemerintah, instansi swasta maupun instansi bisnis, menuntut agar lulusan yang dihasilkan PT mampu bekerja dan berkembang menghadapi tantangan masa depannya.

Peningkatan kualitas lulusan bagi sebuah PT akan selalu diupayakan, bukan saja pada akhir-akhir ini akan tetapi sudah berlangsung lama dan akan tetap "concern" meningkatkannya. Peningkatan ini yang dilakukan bukan saja hanya upaya memenuhi kebijaksanaan pemerintah, akan tetapi peningkatan agar para lulusannya

dapat diserap oleh pasar tenaga kerja lebih banyak dan lebih cepat. Namun suatu kenyataan bahwa upaya peningkatan ini selalu menghadapi kendala-kendala yang tidak sedikit, sehingga terkesan PT selalu terlambat dengan kebutuhan masyarakat kerja (para pemakai). Kendala-kendala tersebut misal keterlambatan menyesuaikan kurikulum dan silabus pendidikannya, penyesuaian sistem dan teknologi pengajaran, pemenuhan bahan bacaan baik untuk dosen maupun para mahasiswanya dan sarana dan prasarana lainnya.

Peranan Dosen

Dalam proses belajar mengajar (PBM) dikenal adanya interaksi proses dengan berbagai komponen pendukungnya yang dapat digambarkan sebagai berikut :



*) Drs. Supardi adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Saat ini menjabat sebagai Dekan Fak. Ekonomi UII

Dari gambar tersebut nampak bahwa dosen disamping mahasiswa merupakan komponen yang sangat menentukan keberhasilan meningkatkan kemampuan mahasiswa sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Ini berarti pula bahwa dosen sangat menentukan kualitas lulusan sebuah PT.

Peranan dosen dalam meningkatkan kualitas lulusan PT dengan melakukan interaksi secara formal dan interaksi secara non formal. Interaksi formal dilakukan dosen melalui proses belajar mengajar melalui sistem Satuan Kredit Semester (SKS), melalui tatap muka, penugasan dan pembimbingan kerja mandiri. Seperti diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan tinggi disebutkan bahwa dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Sedang interaksi non formal dilakukan dalam rangka pembinaan student need dan student interest para mahasiswa.

Secara rinci tugas dan peran dosen dalam SK Menpan Nomor 59/MENPAN/1987 Tanggal 13 Juni 1987 dinyatakan bahwa tugas pokok, wewenang dan tanggungjawab dosen adalah :

- melaksanakan pendidikan dan pengajaran
- melaksanakan penelitian dalam rangka pendidikan dan pengajaran mahasiswa
- melaksanakan pengabdian pada masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran mahasiswa,

yang kesemuanya tugas tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya berdasarkan pada jenjang jabatan akademik dosen yang bersangkutan. Sebagai ilustrasi bahwa seorang dosen yang memiliki jabatan

akademik Asisten, hanya diperkenankan mengajar di S-0 dan S-1 dengan tanggungjawab sebagai membantu dan atau ditugaskan atas tanggungjawab dosen senior, dan selanjutnya seorang Lektor mempunyai wewenang dan tanggungjawab secara mandiri pada pendidikan S-0 dan S-1, sementara pada S-2 dan S-3 hanya sebagai pembantu dan atau ditugaskan atas tanggungjawab dosen yang lebih senior.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa peran dosen dalam pengembangan pendidikan dan pengajaran pada para mahasiswa sangat menentukan. Kegiatan dosen tidak lain adalah melaksanakan tri darma perguruan tinggi yang kesemua aktivitasnya harus ditujukan pada pendidikan dan pengajaran mahasiswa. Hal ini memberikan pengertian yang lebih luas bahwa bagaimanapun dosen sangat menentukan kualitas lulusan dan kualitas institusi pendidikan tinggi.

Peningkatan Kualitas Dosen

Telah disebutkan di atas bahwa peran dan tugas dosen adalah sangat strategis dan menjadi sebuah kunci bagi peningkatan kualitas lulusan PT. Oleh karena itu kualitas dosen harus memperoleh perhatian dan penanganan yang serius dari para penyelenggara PT baik PTS maupun PTN. Peningkatan mutu dosen sebagai seorang manajer dapat dilakukan dengan penugasan struktural pada institusi perguruan tingginya. Sementara yang lebih penting bagi dosen adalah sebagai seorang akademis dan pendidik. Peningkatan mutu dapat dilakukan dengan meningkatkan jabatan akademik dan atau dengan studi lanjut.

Jenjang akademik para dosen pada dasarnya merupakan perwujudan

kewenangan desen untuk dapat menjalankan fungsi dan peran melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Jabatan akademik ini juga menunjukkan bobot atau kualitas penampilan seorang dosen. Seorang dosen yang memiliki jabatan akademik sebagai asisten ahli madya tentu akan berbeda fungsi dan peran yang harus dilakukan, dan beda pula kualitas penampilannya dengan dosen yang memiliki jabatan akademik lektor muda. Demikian seterusnya lektormuda akan beda dengan lektor, lektor kepala dan apalagi guru besar.

Untuk memperoleh peningkatan jabatan akademik dari yang rendah asisten ahli madya sampai jabatan yang lebih tinggi telah diatur dalam SK Menpan Nomor 59/Menpan/1988 yang diperbaharui dengan SK Menpan Nomor 13/Menpan/1988 dan peraturan ketentuan pendukungnya. Dalam upaya memperoleh jabatan akademik sesuai dengan ketentuan tersebut dosen harus mengumpulkan CCP dari hasil melakukan kegiatan tri darma perguruan tinggi dan kegiatan penunjang lainnya.

Peningkatan kualitas dosen dapat dilaksanakan dengan peningkatan jenjang pendidikan. Para dosen memiliki tugas untuk meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui studi lanjut baik Strata-2 (S-2) maupun Strata-3 (S-3). Strata-2 adalah jenjang pendidikan tinggi dengan derajat pendidikan pasca sarjana untuk memperoleh gelar Master/Magister dan Strata-3 pasca sarjana dengan gelar Doktor (Ph.D). Kedua derajat pendidikan tersebut ditempuh seorang dosen melalui pendidikan formal di perguruan tinggi yang disahkan (diakreditasi) oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Depdikbud.

Siapa yang Bertanggungjawab

Pembinaan dan peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi akan berlangsung secara terus-menerus. Lalu timbul pertanyaan siapa yang bertanggungjawab bagi pembinaan dan peningkatan kualitas dosen.

Dalam berbagai buku dan referensi manajemen sumber daya manusia, banyak disebut bahwa salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengembangan pegawai. Fungsi pengembangan pegawai adalah fungsi setiap pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban mengembangkan para pegawai untuk mencapai derajat pengetahuan, ketrampilan maupun wawasan kerja tertentu, agar dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat lebih efektif dan efisien.

Di dalam organisasi yang sudah "besar", memiliki jumlah personil yang banyak, masalah kepegawaian telah lebih kompleks, maka organisasi tersebut akan membentuk wadah (unit organisasi) yang secara spesifik menerima tugas mengelola masalah kepegawaian termasuk di dalamnya masalah pengembangan pegawainya. Kewenangan dan tanggungjawab pengembangan pegawai di delegasikan kepada unit kepegawaian tersebut.

Tugas demikian juga berlaku pada lembaga pendidikan tinggi, bahwa seorang dosen seperti diuraikan di atas, harus meningkatkan kualitas dirinya. Peningkatan kualitas diri tersebut, tentu menjadi tugas dan kewajiban bagi setiap pimpinan perguruan tingginya. Pimpinan harus mampu mendorong, memberikan fasilitas, dan memberikan kesempatan seluas-luasnya agar dosen mampu dan mau

mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kualitas baik melalui peningkatan jabatan akademik maupun program studi lanjut. Pimpinan dituntut membuat perencanaan dan matriks pengembangan dosennya agar mampu meningkatkan diri secara optimal.

Disadari atau tidak bahwa peranan kepemimpinan akan sangat menentukan bagi pengembangan dosen di perguruan tingginya. Berdasarkan pengamatan, masih banyak ditemukan para dosen di perguruan tinggi yang memiliki semangat untuk maju sangat tinggi, namun pimpinan perguruan tersebut, memberikan kesempatan saja tidak apalagi memberikan fasilitas dan motivasi. Dengan demikian kepemimpinan akan sangat berperan dalam upaya peningkatan kualitas dosen diperguruan tinggi.

Di sisi lain juga harus disadari bahwa tanggungjawab pengembangan dosen bukan saja terletak pada pimpinannya saja akan tetapi juga pada dosen yang bersangkutan. Dosen harus sadarkan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang harus dilakukan sebagai seorang dosen. Jikalau ini telah disadari secara penuh maka yang bersangkutan akan selalu berupaya dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk maju dan meningkatkan kualitas dirinya.

Dosen dan Kualitas Lulusan

Seperti telah diuraikan di atas bahwa kualitas dosen, akan mempunyai dampak bagi lembaga pendidikan tinggi maupun bagi para mahasiswa. Di sadari aatau tidak bahwa dosen yang berkualitas pada umumnya memiliki rasa tanggungjawab yang lebih besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mereka akan melakukan interaksi formal maupun non

formal dengan para mahasiswa dengan lebih tinggi

Dosen yang ditunjang dengan kualitas diri yang tinggi tentu akan memberikan interaksi dan materi pengajaran kepada para mahasiswa dengan lebih baik. Ilmu pengetahuan yang akan diterima mahasiswa selama proses belajar mengajar akan lebih optimal. Dengan kadar referensi yang dimiliki akan memberikan wawasan yang lebih luas dan kasus yang diungkap merupakan suatu masalah yang "up to date" dan sedang berkembang di lingkungannya.

Dengan keadaan demikian kiranya tidak akan dipungkiri dan ditolak suatu pendapat bahwa dalam perguruan tinggi yang memiliki dosen yang berkualitas akan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Walaupun seperti gambar skema hubungan komponen interaksi dalam proses belajar mengajar terdapat komponen pendukung yang meliputi tujuan, kurikulum, teknologi, sarana, dan administrasi, akan tetapi peranan sumber daya manusia (dosen) yang memiliki interaksi langsung dengan calon lulusan tetap merupakan komponen yang sangat menentukan.

Dosen dan Kualitas Perguruan Tinggi

Dosen yang berkualitas yang dimiliki lembaga pendidikan tinggi akan memiliki dampak yang sangat tinggi baik bagi kualitas perguruan tinggi yang bersangkutan maupun bagi para mahasiswanya (note bene calon lulusan).

Kualitas dosen (disamping jumlah) akan memberikan bobot penilaian masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Banyaknya dosen yang memiliki kewenangan yang tinggi (Lektor,

Lektor Kepala, maupun Guru Besar) dan gelar Master dan Doktor akan memberikan kepercayaan masyarakat bahwa lembaga pendidikan tersebut benar-benar dikelola oleh orang-orang (dosen) yang berkualitas. Kemantapan masyarakat untuk memasuki lembaga pendidikan tersebut akan menjadi lebih tinggi.

Jikalau di hubungkan dengan penilaian (evaluasi) yang dilakukan oleh pihak pemerintah, maka dikenal adanya akreditasi lembaga pendidikan tinggi, baik evaluasi dalam rangka memperoleh atau upaya peningkatan status akreditasi lembaga pendidikan tersebut maupun dalam rangka evaluasi rutin mempertahankan status disamakan. Di kenal bahwa berdasar SK.Ditjen Dikti Nomor 141/D/Q/1989 tentang Pedoman Evaluasi dan Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia, tertanggal 26 Januari 1989 dan SK.Mendikbud Nomor 0686/U/1990 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi disebutkan bahwa untuk memperoleh status akreditasi harus memiliki tenaga dosen yang memiliki jabatan akademik dengan jumlah tertentu. Misal untuk dapat membuka jurusan baru bagi perguruan tinggi swasta, maka harus disediakan jumlah dosen tetap sebanyak 6 orang dengan jabatan akademik 3 lektor dan 3 asisten dengan pendidikan S-1 (3 orang) dan S-2 (3 orang). Sementara itu bagi peningkatan status akreditasi dari diakui menjadi status disamakan, perguruan tinggi swasta dari keberadaan dosen ini harus memiliki jumlah dosen dengan rasio dosen dan mahasiswa 20:1, dengan kualitas dosen 1 orang guru besar, 1 orang lektor kepala, 1 orang lektor, 3 orang lektor madya dan 4 orang asisten, tanpa mensyaratkan

pendidikan lanjut (studi lanjut) dosen tersebut.

Dari uraian diatas nampak bahwa dari sisi kualitas perguruan tinggi dengan keberadaan kualitas dosen pada aspek jabatan akademik sangat tinggi nilainya. Oleh karena itu pengembangan dosen menjadi sangat penting dan menentukan bagi peningkatan kualitas sebuah perguruan tinggi.

Namun pada sisi lain juga nampak bahwa ada satu hal yang kiranya pihak pemerintah perlu meninjau kembali ketentuan akreditasi lembaga pendidikan tinggi tersebut, ditinjau dari sisi keberadaan dosen tersebut. Mencetak dosen dengan jabatan akademik kiranya akan sulit dicapai dengan waktu yang singkat. Seseorang akan mampu memperoleh jenjang jabatan akademik dari asisten sampai dengan guru besar akan membutuhkan aktivitas pengumpulan CCP yang sangat lama. Sementara kualitas dosen dapat pula ditingkatkan melalui jenjang studi lanjut, tentu dengan waktu yang akan lebih pendek.

Oleh karena itu perlu diterapkan suatu "penghargaan dan pembobotan" bagi dosen yang bergelar master dan atau doktor dalam rangka akreditasi lembaga pendidikan tinggi. Seorang doktor apakah dapat menggantikan posisi atau bobot seorang guru besar dalam angka kredit bagi akreditasi lembaga pendidikan tinggi baik untuk memperoleh status, meningkatkan status lembaga tersebut. Hal ini sangat penting agar supaya perguruan tinggi terutama perguruan tinggi swasta yang secara nyata baru berkembang pada akhir tahun 1970-an, mampu mengejar keteringgalan dalam upaya peningkatan kualitas institusionalnya. Mereka mengejar keteringgalan mencetak guru besarnya

secara sendiri, dengan jalan memperbanyak dosen yang bergelar master dan doktor. Sementara pencetakan guru besar, akan diupayakan yang merupakan kelanjutan dari prestasi seorang dosen yang bergelar master dan doktor tersebut dengan waktu dan persyaratan yang ditetapkan.

Penutup

Dosen mempunyai peran yang sangat menentukan dalam peningkatan kualitas lulusan maupun kualitas sebuah perguruan tinggi. Peranan tersebut dapat dilihat berdasar ketentuan perundangan dari pemerintah maupun berdasar kenyataan bahwa kualitas mahasiswa dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi ditentukan oleh interaksi antara mahasiswa dengan dosennya.

Dosen berkualitas yang memiliki tugas dan wewenang tri darma perguruan tinggi, yang pada dasarnya adalah dalam mewujudkan pendidikan dan pengajaran pada mahasiswa. Segala aktivitas dosen diarahkan untuk interaksi dengan mahasiswa. Bagaimanapun dosen akan menentukan kualitas mahasiswa sebagai anak didiknya.

Oleh karena itu peningkatan kualitas dosen sangat diperlukan dan harus dilakukan. Peningkatan kualitas dosen menjadi tugas dan kewajiban serta tanggungjawab setiap pimpinan perguruan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi harus mampu melakukan perencanaan pengembangan dosen baik melalui jenjang jabatan akademik maupun jenjang pendidikan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi harus memotivasi, memberikan fasilitas dan kesempatan bagi dosen agar mampu dan mau meningkatkan kualitas dirinya. Di sisi lain dosen pun memiliki

tugas, kewajiban dan tanggungjawab bagi pengembangan kualitas dirinya. Segala upaya pimpinan perguruan tinggi untuk peningkatan dosen, tidak akan berarti tanpa tanggungjawab yang tinggi dosen dalam aktivitas pengembangan kualitas tersebut.

Peningkatan kualitas dosen, akan memiliki dampak bagi peningkatan kualitas lulusan maupun kualitas perguruan tinggi yang bersangkutan.

Penghargaan terhadap kualitas dosen telah ditetapkan sesuai dengan SK Menpan Nomor 13/MENPAN/1988, akan tetapi perlu dipikirkan lebih lanjut tentang perbandingan penghargaan dosen. Dosen yang mengembangkan dirinya melalui jenjang pendidikan lanjut (studi lanjut) dengan dosen yang melalui jenjang jabatan akademik, terutama kaitannya dengan kualitas akreditasi sebuah perguruan tinggi. Dalam akreditasi belum diatur seorang guru besar memiliki nilai equivalensi dengan berapa orang master dan atau doktor di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Les Donaldson, Edward E. Scannell, (Terj.), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Gaya Media Pratama, Jakarta, 1993.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1990
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.

Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan
Aparatur Negara Nomor 59/MENPAN/1987
tanggal 13 Juni 1987 tentang Angka Kredit
Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan
Tinggi.

Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi
Nomor 141/D/Q/1989 tentang Pedoman

Evaluasi dan Akreditasi Perguruan Tinggi
Swasta di Indonesia, tertanggal 26 Januari
1989.

Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan R.I. Nomor 0686/U/1990
tentang Pedoman Pendirian Perguruan
Tinggi, tanggal