

KEBIJAKAN PENINGKATAN MUTU DOSEN

Oleh : Drs. Kusnan, M.Pd

(Dosen IAIN Manado)

kusnan@iain-manado.ac.id

Abstrak

Dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, seorang dosen harus memiliki sejumlah kompetensi, yaitu kompetensi pendidikan, profesional, kepribadian dan sosial. Kebijakan yang ditempuh untuk meningkatkan kualitas dosen antara lain: memprioritaskan peningkatan kualitas dosen dengan melalui pendidikan, workshop, kursus dan pelatihan; menggalakkan karya tulis dosen; memacu kreativitas dan produktivitas dosen berdasarkan kode etik profesi dosen; kelanjutan studi strata 2 dan strata 3 secara regular; ada keseimbangan hak dan kewajiban dosen termasuk tingkat kesejahteraan dosen harus diperhatikan. Dengan demikian diharapkan dapat terwujud sosok dosen yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan.

Kata Kunci: *dosen, produktivitas, pendidikan*

Pendahuluan

Isu sentral dan fokus kebijakan strategis Direktorat Pendidikan Tinggi Islam adalah meliputi: 1) mengejar ketertinggalan mutu pendidikan, yakni dengan memberikan bantuan yang bernilai besar / target tertentu, kerjasama dan spesialisasi; 2) manajemen pendidikan tinggi, yakni dengan berorientasi pada dosen dan mahasiswa, dan meningkatkan otoritas pendidikan tinggi (Tuli, 2005:3). Hal ini sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Sekretaris Dirjen Bagais bahwa langkah yang perlu dilakukan untuk peningkatan kualitas dosen adalah dengan pemberian beasiswa, adanya komitmen dan profesionalisme dosen, kualifikasi minimal S2, adanya penghargaan dan sanksi tertentu, dan kerjasama dengan pihak terkait.

Kebijakan yang ditempuh tersebut pada prinsipnya berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja personalia khususnya para staf pengajar atau dosen di lembaga pendidikan tinggi khususnya UIN, IAIN, dan STAIN. Tugas pokok

Pendidikan Tinggi adalah menyelenggarakan pendidikan dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan agama Islam, teknologi untuk ilmu pengetahuan agama dan seni yang bernafaskan Islam sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Depag RI, 2002:25).

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokoknya, Pendidikan Tinggi tentunya melakukan upaya-upaya untuk merealisasinya dengan melalui berbagai program kegiatan, baik yang menyangkut dimensi personalia maupun dimensi material dan manajemen administratif. Dimensi personalia dapat meliputi peningkatan kualitas dosen, pustakawan, perencana, peneliti, tenaga administrasi, dan para pimpinan serta pejabat struktural lainnya. Sedangkan dimensi material dan manajemen administratif mencakup peningkatan fasilitas pendidikan dan pembelajaran, pengadaan gedung perkuliahan dan perkantoran, ruang laboratorium, pengembangan kurikulum, dan sistem regulasi lainnya.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dosen di lingkungan Pendidikan Tinggi Islam, menurut pengamatan peneliti selama ini masih banyak ditemui berbagai kendala dan kekurangan, baik dari sisi perencanaan maupun dalam pelaksanaan dan evaluasinya. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah fenomena yang muncul ke permukaan (khususnya di IAIN Manado) antara lain: 1) belum adanya program pembinaan dosen yang tersistematisasi mulai dari penerimaan dosen hingga saat berakhirnya tugas dosen (pensiun); 2) belum adanya pengelompokan ilmu yang lebih komprehensif dan identifikasi spesialisasi dosen sesuai realitas / kebutuhan ke depan; 3) sebagian besar dosen belum membuat dan memiliki desain pembelajaran (Silabi / SAP) yang jelas; 4) kegiatan supervisi terhadap dosen dalam mengajar belum terlihat atau terprogram secara nyata; 5) kurang adanya sosialisasi terhadap mekanisme kerja dan pedoman akademik bagi dosen dan mahasiswa; 6) frekuensi perkuliahan / tatap muka yang dilakukan dosen kurang dari yang ditentukan; 7) masih terjadi keterlambatan saat dimulainya perkuliahan dan penentuan / pengumuman nilai akhir mata kuliah; dan 8) pelaksanaan program studi lanjut yang kurang memperhatikan linieritas keilmuan dan kebutuhan institusi ke depan.

Berbagai fenomena tersebut tentunya berkaitan erat dengan masalah pembinaan kualitas kinerja dosen. Peningkatan kualitas kinerja dosen dalam sebuah perguruan tinggi merupakan suatu hal yang dominan dalam rangka mewujudkan sebuah pendidikan tinggi yang bermutu yakni yang terakreditasi dan mempunyai lisensi untuk memberikan sertifikasi terhadap para lulusannya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan:

- Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh pendidikan tinggi yang terakreditasi (pasal 42 ayat 2).
- Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang mempunyai program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi (pasal 43 ayat 2).

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa kualifikasi minimum dosen atau pendidik pada pendidikan tinggi untuk program sarjana (S1) adalah lulusan program magister (S2), dan untuk program magister (S2) adalah lulusan program doktor (S3). Hal ini sesuai dengan peraturan yang ada bahwa dosen yang diangkat harus berkualifikasi sekurang-kurangnya lulusan strata dua (S2).

Berdasarkan pemikiran di atas, sangatlah penting untuk dilakukan upaya peningkatan mutu dosen dalam rangka mencapai kualitas lulusan khususnya dan pendidikan pada umumnya. Dalam kaitan ini penulis akan menyoroti sistem pengawasan (supervisi) akademik kaitannya dengan kualitas kinerja dosen. Materi bahasan tersebut terutama akan didasarkan pada sebuah kasus yang terjadi di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Manado. Dengan pembahasan ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan diskusi selanjutnya dalam upaya meningkatkan kualitas dosen pada khususnya dan mewujudkan sebuah institusi pendidikan tinggi yang lebih berkualitas pada umumnya.

Hakekat Supervisi Akademik

Menurut konsep tradisional, supervisi dilaksanakan dalam bentuk inspeksi atau mencari kesalahan. Sedangkan dalam pandangan modern, supervisi merupakan usaha untuk memperbaiki situasi pendidikan atau pembelajaran, yakni sebagai bantuan bagi pendidik untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sehingga peserta didik akan lebih berkualitas (Syaiful Sagala, 2000:228). Konsekuensi perilaku supervisi tradisional atau *Snooper Vision* (Sahertian, 2000:16) adalah para staf pengajar atau dosen akan menjadi takut dan mereka bekerja secara terpaksa serta mengurangi / mematikan kreativitas dosen dalam pengembangan profesionalisme-nya.

Supervisi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu “super” dan “vision” yang berarti lebih atau dari atas dan melihat atau meninjau. Jadi supervisi dapat diartikan melihat atau meninjau sesuatu yang dilakukan oleh atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja para staf dan bawahannya. Menurut Mulyasa (2000:156) ada beberapa istilah yang hampir sama dan sering tumpang tindih (*overlap*) dipergunakan untuk menyebut supervisi, yaitu pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan berarti melihat dan meninjau kegiatan agar sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan adalah kegiatan melihat atau meninjau sesuatu obyek untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan ketentuan. Sedangkan inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kesalahan dan penyimpangan terhadap ketentuan yang ada.

Sedangkan supervisi menurut Kimball Willes (1980:1) adalah suatu aktivitas pelayanan untuk menolong para guru (dosen) agar dapat bekerja lebih baik. Sedangkan Peter Oliva (1976:3) mendefinisikan supervisi sebagai layanan pada guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran dengan ruang lingkupnya pada tiga aspek yaitu pengembangan pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan pengembangan staf.

Sebenarnya apabila dicermati secara rinci, kegiatan supervisi sesuai dengan konsep pengertiannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu supervisi administrasi dan supervisi akademik (Suharsimi Arikunto, 2004:5). Supervisi administrasi adalah supervisi yang menitik beratkan pada pengamatan aspek-

aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pendidikan. Sedangkan supervisi akademik merupakan supervisi yang menekankan pada masalah akademik atau pendidikan dan pembelajaran.

Menurut Peter Oliva dalam *Supervision for Today's Schools* (1976: 51) bahwa kegiatan supervisi akademik dimaksudkan untuk:

- a. Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran;
- b. Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran;
- c. Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran;
- d. Membantu guru dalam mengelola kelas;
- e. Membantu guru mengembangkan kurikulum;
- f. Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum;
- g. Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri;
- h. Membantu guru bekerjasama dengan kelompok;
- i. Membantu guru melalui *inservice program*.

Untuk merealisasi maksud di atas, seorang supervisor mempunyai peran yang sangat besar terhadap pencapaian dan keberhasilan program supervisi yang dilaksanakan. Adapun peran dan fungsi supervisor menurut pendapat Peter F. Oliva (1976:20) dapat mencakup:

- a. Sebagai Koordinator, yakni mengkoordinasikan program pendidikan dan pembelajaran, tugas-tugas anggota staf dan berbagai kegiatan lain.
- b. Sebagai konsultan, ia dapat memberikan bantuan, mengkonsultasikan masalah yang dialami guru, baik secara individual maupun kelompok .
- c. Sebagai pemimpin dalam kelompok, ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, mengembangkan kurikulum, materi pendidikan, dan kebutuhan guru bersama-sama.
- d. Sebagai evaluator, ia dapat membantu guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dan dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan.

Sedangkan yang menjadi obyek atau bidang garapan supervisi akademik bagi dosen adalah proses kegiatan pendidikan dan pembelajaran atau perkuliahan. Menurut Peter Oliva (1976:14) ada tiga sasaran atau domain dari layanan

supervisi, yaitu perbaikan pembelajaran, pengembangan kurikulum dan pengembangan staf. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Sahertian (2000:27) menjadi empat bidang, yaitu: 1) pembinaan dan pengembangan kurikulum, 2) perbaikan proses pendidikan dan pembelajaran, 3) pengembangan staf, dan 4) pemeliharaan dan perawatan moral / semangat kerja.

Layanan supervisi akademik bagi para dosen dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, yaitu pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung, dan pendekatan kolaboratif (Sahertian, 2000:49). Pendekatan langsung merupakan cara yang dilakukan oleh supervisor dengan memberikan arahan secara langsung termasuk memberikan penguatan (*reinforcement*) dan hukuman (*punishment*). Sedangkan pendekatan tidak langsung adalah cara menyelesaikan masalah dengan lebih menghargai dan memberikan kesempatan pada dosen untuk mengemukakan persoalannya. Sementara itu pendekatan kolaboratif merupakan perpaduan antara pendekatan sebelumnya yaitu pendekatan tidak langsung dan pendekatan langsung.

Untuk melaksanakan berbagai pendekatan tersebut diperlukan teknik atau cara yang lebih spesifik. Adapun teknik yang dapat dipergunakan dalam melaksanakan supervisi akademik dapat meliputi teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual adalah teknik supervisi yang dilakukan secara sendiri-sendiri seperti melaksanakan kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, dan evaluasi diri. Sedangkan teknik kelompok adalah teknik supervisi yang dilakukan secara berkelompok, seperti kegiatan orientasi dosen baru, penitias pelaksana, rapat para dosen, diskusi dan seminar, tukar-menukar pengalaman, demonstrasi mengajar, buletin dan perpustakaan, serta studi banding.

Tugas dan Tanggung jawab Dosen

Dosen pada hakekatnya adalah guru pada lembaga pendidikan tinggi. Kata Dosen berasal dari bahasa Latin yaitu *doceo* yang berarti mengajari, menjelaskan, atau membuktikan (Tampubolon, 2001:173). Dosen ataupun guru berkaitan erat dengan makna kepemimpinan spiritual karena mereka mengimplikasikan moralitas akhlak dan perilaku yang luhur serta sebagai tauladan bagi

lingkungannya. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Republik Indonesia, 2006:3).

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tersebut ada tiga tugas utama dosen yaitu tugas di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga bidang tugas tersebut tidak terlepas dari jabatan yang melekat pada diri dosen yakni sebagai pendidik profesional dan ilmuwan sesuai dengan disiplin ilmu atau keahliannya. Bidang tugas dosen tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, tugas dosen di bidang pendidikan. Bidang tugas ini berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, bimbingan dan latihan keterampilan pada para mahasiswanya. Dalam kaitannya dengan mahasiswa, tugas dosen dalam pelaksanaan pendidikan dapat mencakup :

- a. Melaksanakan tugas mengajar menggunakan perencanaan bahan, persiapan kuliah, hadir sesuai jadwal, memberikan syarat perkuliahan secara jelas, dan menilai secara obyektif.
- b. Menyadari bahwa mahasiswa adalah individu yang harus dihargai dan memiliki hak-hak yang harus dilindungi.
- c. Memberikan keteladan pada mahasiswa dalam hal kemampuan akademik, intelektualitas, integritas pribadi dan etika profesi.
- d. Menyadari bahwa dosen tidak dibenarkan menggunakan pengaruhnya di kelas untuk menyampaikan masalah / materi di luar kompetensi profesinya.

Selain itu dalam kaitannya dengan pengembangan profesi, tugas dosen dapat mencakup hal-hal berikut :

- a. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yakni dengan membaca literatur baru (buku / jurnal), mengikuti seminar, diskusi, dan sejenisnya.

- b. Membantu kolega / lembaga dalam pengembangan kurikulum, kepanitiaan, dan kegiatan ilmiah lainnya.
- c. Memelihara citra baik akademik dan profesi dosen dengan membantu merekrut dosen baru yang berkualitas, dan memberikan rekomendasi obyektif untuk kenaikan jabatan.

Kedua, melaksanakan kegiatan penelitian. Kegiatan penelitian menurut Kepmen Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen dapat meliputi membuat karya ilmiah, baik hasil pemikiran maupun penelitian dalam bentuk monograf, buku referensi; membuat artikel yang dimuat dalam majalah ilmiah, bulletin, jurnal, mass media atau makalah yang diseminarkan; menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah, mengedit / menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan membuat rancangan karya seni monumental / pertunjukkan. Kegiatan penelitian ini mendapatkan perhatian yang sangat besar dari Ditjen Pendidikan Islam dengan memberikan bantuan dana (*grant / award*) dari program penelitian dan publikasi ilmiah. Bantuan dana dan penghargaan ini dapat meliputi penelitian kompetitif kolektif, penelitian individual, pemberian *award* hasil penelitian terbaik bidang mata kuliah, program PAR pemberdayaan madrasah/pesantren/masjid/masyarakat, dan program *award* disertasi/tesis/skripsi terbaik.

Ketiga, bidang pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, di samping untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat menurut Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Tahun 1999 dapat mencakup: menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, memberikan latihan

dan penyuluhan pada masyarakat, memberikan layanan masyarakat / kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajibannya, seorang dosen dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik (dosen) mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sedangkan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

Dengan menguasai sejumlah kompetensi tersebut diharapkan akan terwujud dosen yang berkualitas. Istilah kualitas dapat diartikan sebagai paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik langsung maupun tidak langsung (Tampubolon, 2001:108). Adanya kesesuaian atau relevansi antara *output* tugas dosen dengan kebutuhan mahasiswa dan masyarakat sekitar (*stakeholders*).

Peningkatan Kinerja Dosen

Kinerja atau *performance* merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (King, 1993: 19). Setiap orang yang memiliki jabatan atau pekerjaan tertentu selalu terkait dengan

sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh (Whitmore, 1997: 104). Dengan demikian munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan *job deskcription* individu yang bersangkutan.

Dengan kata lain, kualitas kinerja dosen dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, baik dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian pada masyarakat. Studi Ace Suryani yang ditulis oleh Rahman Assegaf dalam Artikel Swara Cendekia No. 5 Th. I (2005:1) menyebutkan bahwa kualitas kinerja dosen dapat dianalisis dari lima indikator, yaitu :

- a. Kemampuan profesional (*Professional Capacity*) sebagaimana terukur dengan ijazah, jenjang pendidikan, jabatan, golongan , dan pelatihan;
- b. Upaya profesional (*professional effort*) sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian;
- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teachers time*) sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar, dan lainnya;
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and match*) sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu;
- e. Tingkat kesejahteraan (*Prosperiousity*) sebagaimana terukur dari upah, honor dan penghasilan rutin lainnya.

Dalam kaitannya dengan menghadapi tantangan PTAIN ke depan, baik tantangan globalisasi maupun penciptaan manusia yang unggul, maka menurut Abdul Ghofir dalam Artikel Swara Cendekia No. 3 Th. I (2005:8) bahwa tenaga pengajar yang berkualitas, yakni mampu menghadapi tantangan di masa depan dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu :

- a. Mempunyai landasan moral yang kokoh untuk berjihad dan mengemban amanah;
- b. Berkemampuan mengembangkan jaringan kerjasama silaturahmi;
- c. Mempunyai *team work* yang kompak;
- d. Mencintai kualitas yang tinggi;
- e. Produktif dalam menghasilkan karya keilmuan;
- f. Mempunyai sikap dedikasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaan;
- g. Jujur dalam setiap aktivitas kehidupan;
- h. Inovatif dalam melihat persoalan kekinian yang kurang relevan;
- i. Tekun dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta ulet dalam menghadapi realitas kehidupan.

Persoalan kualitas kinerja dosen dapat dikaji dan diteliti dari berbagai sudut pandang dan ukuran. Salah satu Kriteria yang dapat dipergunakan untuk melihat kualitas kinerja dosen adalah kembali pada bidang tugas dosen itu sendiri, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam kaitan ini, Sanusi Uwes (2003:30-360) mengembangkan kualitas kinerja dosen menjadi kualitas tugas pendidikan dan pembelajaran, mutu tugas penelitian, mutu tugas pengabdian pada masyarakat, mutu tugas pembimbingan, dan mutu tugas pelaksanaan administrasi.

Dalam kaitannya dengan pembinaan kualitas kinerja dosen, Ditjen Kelembagaan Islam (2004:28) merumuskan kebijakan yaitu meningkatkan kualitas akademik (dosen) antara lain : 1) memprioritaskan peningkatan kualitas dosen dengan melalui pendidikan, workshop, kursus dan pelatihan; 2) menggalakkan karya tulis dosen; 3) memacu kreativitas dan produktivitas dosen berdasarkan kode etik profesi dosen; 4) kelanjutan studi strata 2 dan strata 3 secara regular; 5) ada keseimbangan hak dan kewajiban dosen termasuk tingkat kesejahteraan dosen harus diperhatikan.

Dengan kebijakan tersebut diharapkan dapat terwujud sosok dosen yang berkualitas yakni mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara

optimal. Sosok idealitas dosen yang diharapkan (Depag RI, 2004: 77) adalah dosen yang mempunyai cirri-ciri sebagai berikut :

- a. Selalu menunjukkan perilaku muslim, bertakwa pada Allah yang bangga dengan jati diri sebagai dosendan menghindari sikap rendah diri.
- b. Menguasai secara mendalam bidang ilmu yang menjadi keahliannya yang mampu mengaktualisasikan dalam kehidupan modern dan selalu berorientasi ke depan.
- c. Memiliki wawasan keilmuan dan intelektualisme yang luas dan mendalam, profesionalisme yang memadai serta metodologi yang tepat.
- d. Menunjukkan perilaku yang disiplin, tekun, tanggung jawab, kritis, inovatif, dinamis, terbuka, menghargai pendapat orang lain, produktif, dan berakhlak mulia serta beranggapan bahwa kerja adalah ibadah.
- e. Berjiwa dan berlaku sebagai pendidik dan pembimbing yang jujur, amanah, ramah, komunikatif dan menaruh perhatian pada kesuksesan para mahasiswanya.
- f. Berorientasi pada masa depan dan sadar untuk meningkatkan ilmu dan kualitas pribadi, menjunjung tinggi kode etik dosen dan mematuhi semua ketentuan tentang kewajiban dosen.
- g. Menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme.
- h. Menjunjung tinggi ukhuwah dan kebersamaan, bijak, penuh dedikasi dan ibadah serta mampu menjadikan dirinya sebagai contoh yang baik bagi mahasiswanya dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungannya.

Dalam upaya mewujudkan kualitas kinerja dosen sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak, maka sudah saatnya lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan dan pihak terkait lainnya membangun suatu sistem pembinaan dosen (supervisi akademik) yang lebih efektif dan produktif.

Menurut sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh Elias D. Pangkey (2005:169) tentang supervisi akademik di FBS UNIMA yang intinya antara lain

bahwa pola supervisi akademik pada umumnya belum tersistem dengan baik, belum ada kesadaran bahwa pejabat pelaksana supervisi akademik itu adalah ketua jurusan atau prodi, dan secara kelembagaan kualitas kinerja dosen belum optimal terutama para dosen junior.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sudarwan Danim (2002:77) terhadap kinerja dosen LPTK disimpulkan bahwa ada keragaman persepsi dosen terhadap tugas-tugas yang diembannya. *Pertama*, sebagian dosen mempersepsikan bahwa tugas dan fungsi yang harus dilakukan adalah panggilan profesi. *Kedua*, mempersepsikan bahwa profesi yang diembannya identik dengan tugas-tugas institusional yang digariskan oleh atasan dan yang melekat pada dirinya selaku PNS. *Ketiga*, mempersepsikan bahwa tugas dan profesinya sebagai bagian dari aktivitas “manusia ekonomi” dengan orientasi pada penghasilan dan keuntungan lainnya.

Di samping itu, selama ini realitas yang terjadi menunjukkan bahwa dengan anggapan dosen mempunyai otoritas penuh terhadap bidang tugasnya sehingga seakan-akan kurang diperlukan adanya control dari pihak lain. Hal ini juga dikarenakan belum adanya sistem dan mekanisme control dan pembinaan yang baik terhadap kinerja dosen di sebuah pendidikan tinggi. Padahal sistem pembinaan (supervisi akademik) bagi dosen merupakan sarana dan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja para dosennya. Dengan meningkatnya kualitas dosen diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas proses perkuliahan dan output pendidikan.

Pembinaan para dosen sebenarnya merupakan suatu proses yang dimulai dari tahap pengadaan dosen baru, masa bertugas hingga saat penarikan/pensiun. Hal ini erat kaitannya dengan sistem pengembangan sumber daya manusia dan kebijakan yang digunakan oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan. Pengadaan dosen baru terkait dengan kebutuhan riil ke depan dan dilakukan secara obyektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan masa bertugas, maka perlu dibina dan dikembangkan sesuai kemampuan bidang ilmu serta visi dan misi lembaga yang bersangkutan. Dalam masa pengembangan ini dapat

ditempuh beberapa cara seperti pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), program magang, dan pendidikan khusus.

Di samping itu, perlu diupayakan berbagai kegiatan yang menunjang lainnya untuk meningkatkan kemampuan profesionismenya. Kegiatan tersebut antara lain dengan melalui seminar, rapat kerja, kepanitiaan, studi banding, lomba karya tulis ilmiah, penghargaan atas karya ilmiah terbaik, pemilihan dosen terbaik, dan lain sebagainya. Pada masa penarikan / pensiun, perlu juga dipertimbangkan tentang kontribusi mereka selanjutnya seperti dengan memberikan perpanjangan masa kerja, atau dengan memberdayakan mereka sesuai dengan kemampuan dan profesinya.

Penutup

Di dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan tinggi, dosen mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam kerangka pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dosen mempunyai otoritas yang cukup besar dalam mengelola pendidikan dan perkuliahan, mulai dari penyusunan rencana perkuliahan, pelaksanaan, dan evaluasi serta tindak lanjutnya. Di samping tugas di bidang pendidikan dan pembelajaran, dosen juga mempunyai tugas lainnya yaitu melaksanakan kegiatan penelitian, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, dosen dituntut untuk mempunyai kemampuan atau kompetensi yang memadai, baik kompetensi personal, kompetensi social, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dosen mampu mengantarkan para mahasiswanya menuju pintu gerbang sebagaimana yang diharapkan, di samping turut menentukan citra dan kualitas lembaga tempat mereka bekerja.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dosen tersebut senantiasa perlu dikontrol dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga lebih optimal dan relevan dengan kebutuhan yang ada. Proses pengembangan dan pembinaan kemampuan

dosen dalam melaksanakan tugasnya selama ini nampaknya belum mencapai kondisi yang diharapkan sehingga perlu adanya kajian dan penelitian yang intensif dan komprehensif dengan berbagai pendekatan yang relevan.

Kepustakaan

- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Supervisi: Buku Pegangan Kuliah*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Assegaf, Rahman. "Tuntutan Profesionalisme Pasca Pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen". *Artikel Swara Cendekia*. Nomor 5 Th. I, November 2005.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2002.
- Depag RI. *Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Manado Tahun 2002*. Jakarta: Ditpertaiss, 2002.
- _____. *Pedoman Edukasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Manado*. STAIN Manado, 2004.
- _____. *Kebijakan Tahun 2004: Peningkatan Kualitas Akademik dan Administrasi PTAIN*. Jakarta: Ditjen Bagais, 2004.
- Ghofir, Abdul. "Reorientasi Peran PTAIN". *Artikel Swara Cendekia*. Nomor 3 Th. I, September 2005.
- King, Patricia. *Performance Planning and Appraisal: A How to Book Manager*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1993.
- Lasut, G.S. *Sistem Analisis Interaksi Sebagai Instrumen Pengembangan Kompetensi Profesional Pengawas Pendidikan*. IKIP Manado, 1996.
- Muhaimin. *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam: Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum hingga Redefinisi Islamisasi Pengetahuan*. Bandung: Penerbit Nuansa, 2003.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.

- Oliva, Peter F. *Supervision For Today's Schools*. London: Harper and Row, Publisher, Inc., 1976.
- Pangkey, Elias D. "Pola Supervisi Akademik pada Dosen Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Manado". *Tesis*. Pascasarjana Unima, 2005.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: 2005.
- _____. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Qanon publishing, 2004.
- _____. *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2000.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CV. Alfabeta, 2000.
- Tampubolon, Daulat P. *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Tuli, M. "Kebijakan dan Strategi Pengembangan Perguruan Tinggi". *Makalah*. Manado, 14 Desember 2005.
- Uwes, Sanusi. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Penerbit Logos Wacana Ilmu, 2003.
- Willes, Kimball. *Supervision For Better Schools*. Terjemahan oleh Tahalele, IKIP Malang, 1980.
- Whitmore, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 1997.