

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan lapangan dan pembahasan yang dikemukakan pada Bab IV di muka, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Produktivitas Kerja Tenaga Edukatif IKIP Jakarta

a. Produktivitas Pendidikan dan Pengajaran

Tenaga edukatif IKIP Jakarta dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran secara kuantitatif telah menunjukkan produktivitasnya, meskipun secara kualitatif masih kurang. Hal ditunjukkan dengan hal-hal berikut:

(1) *Beban mengajar* tenaga pengajar IKIP Jakarta banyak yang di atas beban minimal; terutama Dosen MKDK dan MKDU. Beban mengajar ini berpengaruh terhadap kualitas penampilan mengajar, yakni bagi dosen yang beban mengajarnya banyak cenderung menurun kualitas mengajarnya karena kesempatan untuk mempersiapkan diri juga berkurang. Disamping itu adanya spesialisasi mengajar mata kuliah tertentu, menyebabkan dosen merasa memiliki keahlian mengajar bidang tersebut, sehingga merasa tidak memerlukan persiapan khusus. Dengan demikian pencapaian produktivitas kerja dosen dalam mengajar masih bersifat kuantitatif, dan secara keseluruhan belum diikuti oleh produktivitas kerja

secara kualitatif.

(2) *Perencanaan mengajar*, sudah dilakukan oleh tenaga edukatif IKIP Jakarta dengan menggunakan SAP. Namun demikian tidak semua SAP itu dibuat sendiri, ada juga yang menggunakan SAP yang diperoleh dari dokumentasi jurusan. Struktur penulisannya pun berbeda-beda tetapi unsur esensialnya tetap dipertahankan. Kualitas SAP yang dibuat juga sangat beragam, tergantung kepada bobot akademik dosen yang bersangkutan.

(3) *Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar* yang dilakukan tenaga edukatif IKIP Jakarta bervariasi. Ada beberapa dosen yang memiliki kemampuan *penguasaan materi yang komprehensif, runtut, logis, jelas, terinci, didukung oleh fakta dan kajian teoritik yang mendalam* serta dapat memberikan dan membangkitkan pemikiran alternatif mahasiswa, sehingga proses pengajaran berlangsung dinamis. Hal tersebut merupakan nilai akademik yang mencerminkan produktivitas kerja dosen secara kualitatif.

Selain itu, pada sebagian tenaga edukatif yang lain, masih terdapat kelemahan pemahaman dan penguasaan materi, hal ini ditunjukkan dengan ketidakjelasan menguraikan pokok bahasan dan sikap otoriter apabila ada mahasiswa yang bertentangan dengan pendapatnya.

Ceramah merupakan metode yang paling dominan digunakan dalam proses belajar mengajar; namun demikian ada beberapa dosen yang memadukan antara ceramah, tanya jawab dan diskusi. Terdapat pula tenaga edukatif yang mengguna-

kan metode *role playing*, *discovery* dan *inquiry* serta metode seminar. Untuk membangkitkan partisipasi mahasiswa, dosen memberikan tugas terstruktur, mandiri dan kelompok. Namun tidak semua dosen memeriksa dan mengembalikan tugas tersebut kepada mahasiswa.

Ditinjau dari referensi yang digunakan, beberapa dosen mensyaratkan 3-4 buku untuk tiap mata kuliah dengan salah satunya text book berbahasa asing, bahkan ada yang mewajibkan lebih dari 5 buku, yang hampir keseluruhannya berbahasa asing; tetapi ada juga yang hanya menggunakan 2 buku. Beragamnya referensi yang digunakan ditentukan oleh kebiasaan membaca dan budaya akademik dosen.

Media pengajaran yang seringkali digunakan yaitu papan tulis. Grafik atau bagan-bagan langsung dibuat di papan tulis itu. Media OHP, TV, slide, komputer dan tape recorder hanya digunakan oleh beberapa dosen.

(4) *Evaluasi* dilakukan dosen dalam beberapa tahapan, yakni dari hasil proses belajar sehari-hari, ujian tengah dan akhir semester; dengan penilaian akhir sesuai kriteria yang telah ditetapkan institut. Adapun aspek yang diukur pada umumnya bersifat kognitif. Penilaian aspek afektif dan motorik dilakukan hanya untuk beberapa kasus atau mata kuliah tertentu. Soal untuk evaluasi tersebut dibuat oleh tenaga edukatif sendiri, kecuali untuk mata kuliah tertentu, seperti MKDK/MKDU dibuat oleh tim. Bentuk soal ada yang obyektif, ada pula yang essay. Untuk menghindari duplikasi soal, dibuat bank soal. Pada kenyataannya bank soal ini ada yang berjalan baik, ada pula yang tersendat-

sendat.

(5) *Bimbingan Mahasiswa*, baik yang bersifat akademis maupun pembuatan karya ilmiah kurang intensif. Hampir semua tenaga edukatif mengemban tugas bimbingan akademik, yang dikenal sebagai Pembimbing Akademik (PA). Tetapi tugas ini umumnya dilakukan hanya menjelang kontrak kredit dan berupa penandatanganan Kartu Rencana Studi (KRS). Hanya beberapa beberapa dosen yang melakukan bimbingan ini secara sungguh-sungguh, yakni dengan turut membantu memecahkan masalah pribadi dan akademis; bahkan mencarikan peluang beasiswa. Untuk meningkatkan peran PA, mulai tahun 1992 institut memberikan insentif sebesar Rp. 15.000 rupiah setiap semester.

Adapun bimbingan pembuatan karya ilmiah dilakukan oleh tenaga edukatif yang memenuhi kriteria pangkat akademik tertentu. Mekanisme bimbingan tergantung kesepakatan antara pembimbing dan mahasiswa. Materi yang dibimbing berkaitan dengan pembuatan karya ilmiah atau skripsi untuk ujian sarjana.

(6) *Administrasi Akademik*, yang menjadi bagian tugas dosen dalam mengajar, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dapat dilaksanakan dengan cukup baik. Dalam mengajar terlihat dari dokumentasi persiapan mengajar, jumlah kehadiran, dan rekapitulasi data perkuliahan mahasiswa yang dibina. Namun demikian masih ada dosen yang terlambat dalam menyerahkan nilai ujian akhir, sehingga merepotkan mahasiswa untuk mengambil kontrak kredit semes-

ter berikutnya.

Dalam penelitian dan pengabdian pada masyarakat, kegiatan administrasi berkaitan dengan pembuatan proposal, pelaksanaan, hingga pembuatan laporan. Pada sebagian besar dosen, hal tersebut berjalan dengan baik, sebagian lainnya ada yang terlambat. Bagi yang terlambat, lembaga penelitian mengenakan sangsi, dari mulai teguran secara tertulis hingga ditarik kembali dana penelitiannya, bahkan ada beberapa dosen terkena sangsi untuk mengembalikan uang penelitian yang telah diberikan.

(7) *Profil penampilan mengajar* merupakan gambaran tentang penampilan mengajar, yang memberikan arah terhadap produktivitas mengajar baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Terdapat empat profil yang dapat digambarkan ke dalam kerucut produktivitas mengajar dosen, yakni:

Area 1 yang berada pada puncak kerucut, menggambarkan tingkat produktivitas dosen yang paling tinggi, atau telah mencapai kinerja tertinggi, yang disebut sebagai tenaga edukatif yang *mau dan mampu*. Artinya tenaga edukatif ini produktif baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif (lihat profil I).

Area 2 berada di tengah kerucut, disebut sebagai tenaga edukatif yang *mau tetapi tidak mampu*. Tenaga edukatif ini memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja tetapi kurang di dukung oleh kemampuan akademiknya. Artinya ia produktif secara kuantitatif tetapi secara kualitatif masih kurang (lihat profil II).

Area 3 berada di dasar kerucut, terbagi dalam dua bagian: a) tenaga edukatif yang *mampu tetapi tidak mau*. Secara akademik ia memiliki kemampuan memadai tetapi kurang memiliki komitmen. Artinya baik secara kuantitatif maupun kualitatif ia kurang produktif (lihat profil III) dan b) Dosen yang *tidak mau dan tidak mampu*, yakni baik secara kuantitatif maupun kualitatif ia tidak produktif (lihat profil IV).

b. Produktivitas Penelitian

Produktivitas penelitian secara kuantitatif mencakup: laporan penelitian, pembuatan makalah, diktat maupun buku serta publikasi lainnya. Selama tiga tahun terakhir ini usulan penelitian (mandiri atau kelompok) yang masuk ke Lembaga Penelitian cukup banyak. Dengan kata lain aspirasi atau minat meneliti tenaga edukatif IKIP Jakarta cukup tinggi. Namun karena keterbatasan dana dari institut maka minat tersebut belum seluruhnya dapat ditampung atau direalisasikan.

Setiap dosen umumnya hanya dapat mengadakan satu kali penelitian dalam tiap tahunnya. Dengan demikian, secara kuantitatif, penelitian yang dilakukan tenaga edukatif IKIP Jakarta belum sepenuhnya produktif; dan ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitasnya. Kualitas ini antara lain tercermin dalam: (a) *Perumusan masalah*, yakni identifikasi masalah tidak jelas karena tidak didukung oleh fakta, studi pendahuluan maupun penggambaran

latar belakang yang mengungkapkan permasalahan yang sesungguhnya; (b) *Metodologi penelitian*, penggunaan pendekatan kuantitatif sangat dominan, tetapi pemahaman akan metodologinya masih belum menyeluruh, terutama dalam pembuatan dan pengujian instrumen penelitian dan kesesuaian teknik analisis data dengan masalah yang diungkapkan; dan (c) *Pembahasan hasil penelitian*, sebagian besar masih sangat sederhana, yakni kurang dukungan teoritik, bahkan kurang mewakili permasalahan dan hipotesis yang diangkat.

Dalam (2) *Publikasi Ilmiah*, seperti: menulis artikel/buku, menerjemahkan dan membuat diktat masih sangat rendah. Hal tersebut disebabkan antara lain: kebiasaan membaca yang kurang, persepsi terhadap kemampuan diri yang kurang positif, rendahnya tingkat penguasaan Bahasa Inggris, dan budaya akademik yang belum merata pada seluruh tenaga edukatif. Selain itu dari segi lembaga, belum sepenuhnya memberikan kesempatan yang merata kepada tenaga edukatif untuk terlibat aktif dalam berbagai pertemuan ilmiah.

c. Produktivitas Pengabdian Pada Masyarakat

Tenaga edukatif IKIP Jakarta telah menunjukkan produktivitas kerjanya dalam bidang pengabdian pada masyarakat, *meskipun secara keseluruhan masih tergolong rendah*. Hal itu dikarenakan kegiatan ini dianggap sebagai tugas terpisah dari tugas utama dosen, yakni mengajar. Disamping itu pelaksanaannya memerlukan persiapan khusus dan cukup menyita waktu, tetapi nilai kredit yang diberikan untuk

kenaikan pangkat tidak sepadan.

Dalam pelaksanaan kegiatannyapun sikap dan pandangan dosen bervariasi. Ada dosen yang melakukannya dengan sungguh-sungguh, hingga kegiatannya memiliki dampak perubahan perilaku pada masyarakat. Sementara itu, sebagian besar tenaga edukatif yang lain, melakukan kegiatan tersebut hanya bersifat "bakti sosial". Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kegiatan belum mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, terutama bila ditinjau dari kriteria berikut:

(1) *Relevansi bentuk kegiatan*. Sebagian besar dosen tidak melakukan studi pendahuluan untuk menentukan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masyarakat, sehingga kegiatan hanya memberikan dampak sesaat. Hanya beberapa tenaga edukatif yang melaksanakan kegiatan dengan perencanaan yang matang dan disesuaikan dengan karakteristik daerah sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, misalnya keterampilan memanfaatkan barang bekas.

(2) *Sikap dan tanggung jawab*. Sikap dan tanggung jawab dalam melakukan kegiatan pengabdian tampak cukup tinggi; tetapi belum dilakukan secara menyeluruh oleh tenaga edukatif. Masih didapati sikap dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan yang menunda.

(3) *Kebermaknaan kegiatan*. Cukup memberikan manfaat bagi masyarakat, hanya tingkat kedalamannya bervariasi. Kegiatan yang direncanakan dengan matang, bersifat akade-

mik dan berisi ketrampilan dapat memberikan manfaat nyata sebagai bekal hidup mandiri bagi masyarakat.

Pusat Pengabdian Pada Masyarakat yang bertanggung jawab terhadap kegiatan PPM, pada hakekatnya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kegiatan, yakni dengan mengadakan seminar, melakukan pembicaraan secara intensif dengan pihak Pemda guna menyusun program kegiatan yang sesuai dengan karakteristik daerah binaan, melakukan penataran, dan mengadakan monitoring terhadap setiap kegiatan. Bahkan diupayakan untuk mengaplikasikan hasil penelitian pendidikan dalam kegiatan nyata.

d. Kemampuan Akademik

Saat ini kualifikasi akademik dosen IKIP Jakarta mengalami kemajuan cukup pesat. Namun demikian belum semua tenaga edukatif berpendidikan minimal S2 sebagaimana diharapkan. Untuk itu IKIP Jakarta memberikan kesempatan yang terbuka kepada mereka untuk melanjutkan studi Pasca Sarjana baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini didasarkan keyakinan bahwa kualifikasi akademik ini baik secara kuantitatif maupun kualitatif, berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja dosen.

e. Pengembangan Profesional

(1) *Studi Lanjut*. Peluang untuk melanjutkan studi ke jenjang Pascasarjana baik di dalam maupun di luar negeri pada umumnya ditanggapi sangat positif, terutama oleh dosen muda. Tetapi pada sisi yang lain peluang ini ditang-

gapi biasa saja, khususnya oleh dosen senior yang sebagian waktunya tersita untuk kegiatan lain dan lebih memprioritaskan pendidikan anak-anak atau keluarganya.

(2) *Studi Non Gelar*. Studi ini dilakukan dalam berbagai bentuk seperti: penataran peningkatan mengajar, kursus Bahasa Inggris, program alih kepakaran, pembinaan dosen junior dan pengiriman ke berbagai forum ilmiah yang dilakukan secara terus menerus. Pada umumnya dosen sangat merasakan manfaat program tersebut, sayangnya studi non gelar ini belum dapat dirasakan secara merata oleh dosen.

(3) *Pembinaan Kepribadian*. Aspek ini berkaitan dengan pembinaan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas, yang meliputi: disiplin, obyektivitas, mengembangkan sikap positif mahasiswa dan memiliki komitmen moral yang tinggi. Dari segi kedisiplinan, tenaga edukatif IKIP Jakarta menunjukkan ketaatan yang cukup tinggi dengan tingkat kehadiran dalam mengajar umumnya di atas 75 %, mengajar tepat pada waktunya, dan menyediakan waktu untuk mengadakan bimbingan atau konsultasi dengan mahasiswa. Selain itu mengikuti upacara bendera setiap tanggal 17, menghadiri rapat dan pertemuan yang diadakan di Jurusan, Fakultas dan Institut. Bagi dosen yang kurang disiplin ditegur mulai secara lisan hingga tertulis, bahkan ada yang diminta untuk mengundurkan diri secara hormat sebagai sangsi dari ketidakdisiplinannya dalam bekerja.

Ditinjau dari keterlibatan dosen untuk menumbuhkan sikap positif mahasiswa dalam belajar menunjukkan gejala

yang beragam. Pada dosen tertentu yang memiliki kredibilitas akademik yang tinggi, serta memiliki perhatian kepada mahasiswa yang cukup dapat memberikan dampak pada penumbuhan sikap positif mahasiswa dengan belajar lebih tekun, terlibat aktif dalam proses belajar, dan berusaha mengerjakan tugas yang diberikannya dengan baik. Ada juga dosen memperlakukan mahasiswa sebagai mitra diskusi yang seajar, hingga menumbuhkan rasa percaya diri dan keberanian mahasiswa. Namun diakui, pada sebagian besar dosen yang lain, penumbuhan sikap positif mahasiswa belum sepenuhnya disadari oleh dosen.

Tenaga edukatif IKIP Jakarta berusaha menunjukkan obyektivitasnya dengan baik meskipun belum menyeluruh. Keterbukaan menerima kritik, saran, keadilan dalam memberikan penilaian prestasi mahasiswa adalah manifestasi tenaga edukatif dalam bersikap obyektif. Namun demikian masih didapati juga dosen yang belum sepenuhnya bersikap obyektif, terutama dalam menerima kritik atau menanggapi pendapat/pemikiran mahasiswa yang berbeda dengan dirinya.

Tenaga edukatif IKIP Jakarta menyadari profesinya sebagai pendidik, hingga komitmen moral merupakan tanggung jawab yang senantiasa dijaga baik di lingkungan kampus atau pun ditengah masyarakat.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

a. Faktor Internal

(1) *Tingkat pendidikan.* Tenaga edukatif yang berpen-

didikan S2/S3 cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dosen yang hanya berpendidikan S1. Hal ini dimungkinkan karena wawasan keilmuannya lebih luas, secara psikologis tenaga edukatif ini tertantang untuk bekerja lebih baik, serta adanya pengakuan masyarakat ilmiah akan kemampuan akademisnya. Meskipun demikian ada juga dosen yang hanya berpendidikan S1 tetapi produktivitas kerjanya cukup tinggi, karena berpengalaman dan keinginan belajarnya tinggi.

(2) *Motivasi*. Motivasi kerja tenaga edukatif bervariasi. Pada sebagian dosen muda cukup tinggi. Bagi dosen yang memiliki aktivitas di luar cukup tinggi, akan memperlihatkan motivasi yang sedang saja dan ada pula yang kurang memiliki motivasi kerja. Hal tersebut turut menghambat produktivitas kerja, terutama dalam bidang karya ilmiah dan pengabdian pada masyarakat.

(3) *Kepuasan Kerja*. Kepuasan kerja bersifat sangat relatif. Ada tenaga edukatif yang merasa puas karena bekerja sesuai dengan cita-citanya dan berkesempatan untuk berkembang dibandingkan bila menjadi guru sekolah. Pada sebagian lain merasa tidak puas karena merasa aspirasinya tidak tertampung dan penghasilan yang kecil. Tenaga edukatif yang merasa puas bekerja, menunjukkan perilaku kerja yang produktif, sebaliknya ketidakpuasan yang dirasakan dosen menyebabkan ia tidak bersemangat dalam bekerja.

(4) *Komitmen*. Komitmen kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta cukup variatif. Ada sebagian yang kurang seperti ditunjukkan dengan kerja yang "asal-asalan", atau "alon-

alon asal kelakon". Ada juga sebagian dosen yang menjunjung tinggi komitmen kerjanya dengan senantiasa bekerja keras, bertanggung jawab, memiliki loyalitas yang tinggi, menyiasati berbagai peluang untuk pengembangan dirinya serta menempatkan kepentingan pekerjaan di atas kepentingan pribadinya.

(5) *Etos Kerja*. Tenaga edukatif IKIP Jakarta telah menunjukkan etos kerjanya, meskipun secara keseluruhan belum menjadikannya sebagai bagian integral dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja yang dilaksanakan dengan baik, mencerminkan produktivitas kerja yang tinggi. Bagi sebagian dosen yang tidak memahami etos kerja, maka cenderung melaksanakan tugas seadanya.

b. Faktor Eksternal

(1) *Keluarga*. Keluarga dirasakan oleh tenaga edukatif sebagai faktor yang banyak mendorong produktivitas kerja. Hal tersebut dimungkinkan sebagai wujud tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi keluarganya.

(2) *Tingkat Penghasilan*. Sebagian tenaga edukatif IKIP Jakarta menyatakan bahwa penghasilan yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini dijadikan alasan untuk mencari tambahan dengan bekerja di luar, sehingga lebih produktif di luar IKIP Jakarta. Sebagian yang lain menganggap tingkat pendapatan yang diterima sebagai tantangan untuk lebih produktif, yakni

dengan bekerja keras, senantiasa belajar dan menambah wawasan. Dengan cara ini terbuka peluang untuk mendapatkan insentif lebih besar, tanpa harus mengabaikan tugas utamanya yakni mengajar, bahkan dengan cara seperti ini kualitas kerja tetap terjaga.

(3) *Iklm kerja*. Iklim kerja, dirasakan cukup kondusif. Selain itu peluang untuk mengembangkan diri yang terbuka dan hubungan kerja (yang tidak terlampau formal) yang dibina unsur pimpinan juga turut memberikan dorongan untuk bekerja secara produktif.

Meskipun begitu ada juga dosen yang merasakan iklim kerja yang tidak kondusif sehingga mereka menarik diri dari berbagai kegiatan, tidak menghadiri undangan rapat dan pertemuan. Mereka hanya melaksanakan tugas mengajar sebaik-baiknya.

(4) *Fasilitas*. Belum semua tenaga edukatif memanfaatkan fasilitas mengajar dengan efektif sehingga produktivitas kerjanya belum maksimal, khususnya dalam pencapaian tujuan mengajar. Hanya pada fakultas tertentu, fasilitas tersebut dijadikan media utama dalam proses belajar mengajar, dan terbukti kontributif bagi pencapaian tujuan pengajaran.

(5) *Hubungan Antar Manusia*. Hubungan kerja yang manusiawi dirasakan dapat mempertebal kebersamaan dan menjadi sarana yang efektif untuk saling bertukar informasi sehingga sangat menunjang produktivitas kerja. Namun demikian ada juga tenaga edukatif yang menganggap hubungan interpersonal, terutama antara pimpinan dan tenaga eduka-

tif kurang terbina dengan baik. Dosen seperti ini biasanya tetap menjalankan tugas mengajar, namun menarik diri dalam berbagai kegiatan lain. Hal tersebut, tentu saja mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

(6) *Kepemimpinan*. Tenaga edukatif memandang kepemimpinan IKIP Jakarta cukup terbuka dan cukup memberikan kesempatan untuk berkembang. Hal tersebut dirasakan sebagai peluang untuk bekerja lebih produktif. Beberapa tenaga edukatif yang lain memandang keterbukaan saja tidaklah cukup, masih perlu perencanaan yang matang dalam pembinaan dan pengembangan personil agar pengembangan tiap tenaga edukatif menjadi jelas dan tidak terjadinya penumpukan tugas pada orang-orang tertentu.

B. Saran

1. Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, dan untuk menjaga konsistensi mutu tenaga pengajar maka secara umum IKIP Jakarta perlu:
 - (a) memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga akademik untuk melanjutkan studi ke program pasca sarjana baik di dalam maupun di luar negeri dengan substansi bidang studi yang beragam.
 - (b) membuat perencanaan pengembangan personil yang jelas dan terpadu untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - (c) memberikan iklim kerja yang kompetitif agar tenaga edukatif terpacu untuk berkembang baik.

Langkah strategis yang bersifat kualitatif di atas, diperlukan sebagai antisipasi terhadap tuntutan perkembangan ilmu dan teknologi di masa yang akan datang, sekaligus sebagai pengejawantahan dari tanggung jawab akademik IKIP Jakarta yang dikenal sebagai salah satu dari sepuluh perguruan tinggi pembina di tanah air.

Secara khusus, saran ditujukan terhadap peningkatan produktivitas Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat.

2. Produktivitas pendidikan dan pengajaran, secara kuantitatif memang cukup tinggi, tetapi belum diikuti dengan produktivitas secara kualitatif. Untuk itu dalam:

(a) *Perencanaan Mengajar*, diperlukan ketegasan dari unsur pimpinan yang menangani masalah akademik, untuk lebih ketat mewajibkan tenaga edukatif menyusun silabus dan SAP dengan memperhatikan unsur esensial penulisan SAP.

(b) *Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar* perlu dikembangkan kesadaran individu dosen untuk memperluas pemikiran dan wawasannya serta untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya. Untuk itu IKIP Jakarta dapat melakukan terobosan kreatif dan bersifat nyata dengan: (1) memberikan kesempatan yang merata untuk mengikuti berbagai penataran kemampuan ketrampilan mengajar, serta menularkannya bagi mereka yang belum mendapat kesempatan, (2) mengaktifkan pertemuan rutin pada tiap Jurusan atau fakultas sebagai

wahana dosen bertukar pengalaman dan informasi, (3) menciptakan dan mengaktifkan gugus kendali mutu secara sukarela, dan (4) mengefektifkan pelaksanaan program studi non gelar. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari rencana jangka pendek, sementara itu rencana jangka panjang tetap diorientasikan pada peningkatan kualifikasi akademis melalui jenjang studi gelar.

- (c) *Evaluasi*, yang terjadwal sesuai dengan kalender akademik hendaknya menjadi perhatian tenaga edukatif, agar tidak mengganggu proses penilaian mahasiswa. Diperlukan pula peningkatan kemampuan dosen dalam mengevaluasi hasil belajar mahasiswa, terutama dalam penyusunan test serta pengujian tingkat validitas dan reliabilitasnya.
- (d) *Bimbingan Mahasiswa*, baik yang bersifat akademik maupun karya ilmiah perlu ditingkatkan kualitasnya. Dibutuhkan wawasan baru bagi PA agar tidak terpaku pada tugas administratif, melainkan dapat menjadi tempat berkonsultasi demi prestasi akademik mahasiswa. Tenaga edukatif disarankan mempunyai catatan pribadi tiap mahasiswa yang dibimbingnya. Upaya lembaga dengan memberikan insentif bagi PA selanjutnya ditindak lanjuti dengan memberikan pengarahan tentang tugas PA. Dalam pelaksanaannya, dapat bekerja sama dengan Lembaga Bimbingan Konseling (LBK). Adapun untuk bimbingan karya ilmiah, perlu difikir-

kan pembagian tugas secara merata pada dosen yang dipandang mampu melaksanakan tugas ini. Mengingat banyaknya dosen muda yang potensial, dengan reputasi akademik Pasca Sarjana, maka tugas bimbingan tidak harus diberikan kepada dosen yang hanya didasarkan pada pangkat semata.

(e) *Administrasi Akademik*, kelemahan utamanya adalah keterlambatan penyerahan nilai akhir, dan penyelenggaraan ujian yang tidak sesuai dengan kalender akademik. Hal ini perlu diperbaiki, misal dengan meningkatkan efektivitas kerja sama antara dosen, petugas pemasok data di tiap Jurusan dan Pusat Komputer, sehingga kalau terjadi keterlambatan, ketiganya tidak saling melemparkan tugas dan tanggung jawabnya.

(f) *Profil Penampilan Mengajar*. Penampilan mengajar ini sangat beragam karenanya disarankan untuk:

a) mereka yang berada pada area 1 diusahakan untuk; senantiasa menjaga konsistensi mutu mengajar, dijadikan kelompok pembina untuk dapat mengasimilasikan kemampuannya pada kelompok dibawahnya yang kurang produktif misalnya melalui diskusi mingguan, seminar, atau membuat tulisan yang dipublikasikan untuk kalangan sendiri.

b) kelompok dalam area 2 perlu dipupuk sebagai kelompok kader institut. Kepadaanya perlu diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan diri, yakni: melanjutkan studi ke Pasca Sarjana,

mengikuti berbagai seminar dan kursus-kursus dan menciptakan iklim yang kondusif untuk berkembang.

c) kelompok dalam area 3 a perlu didekati dengan cara memberikan perhatian yang merata, dialog yang persuasif, iklim kerja yang kondusif dan pembinaan pribadi. Untuk mereka yang berada di area 3 b, diperlukan perhatian khusus, yakni: dari segi akademik dengan pengayaan, dan pengembangan profesional khususnya dalam pengembangan pribadi seperti disiplin, obyektivitas dan komitmen moral terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal tersebut diharapkan dapat mengantisipasi tumbuhnya profil mengajar yang tidak sesuai dengan tujuan lembaga.

3. Produktivitas penelitian tenaga edukatif terus menunjukkan peningkatan secara kuantitatif, yang selayaknya dibarengi dengan peningkatan secara kualitatif. Untuk itu kelemahan tersebut perlu diperbaiki dengan adanya perhatian, pembinaan dan koreksi baik pada saat usulan, seminar maupun laporan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan konseptual dan metodologis terutama dalam:

(a) *Perumusan masalah*, sebagai sentra keajegan penelitian perlu didukung oleh latar belakang masalah yang jelas, studi pendahuluan, serta adanya tujuan dan kegunaan penelitian baik untuk kepentingan pendidikan maupun kepentingan praktis lainnya.

- (b) *Metodologi penelitian*, perlu ditingkatkan penguasaannya. Untuk itu program-program penataran dalam bentuk 'refreshing course' dan dalam bentuk yang terpadu yang dilakukan Lembaga Penelitian perlu dilanjutkan dan dievaluasi hasilnya. Selain itu perlu reorientasi baru tentang kemungkinan metodologi penelitian kualitatif yang selama ini banyak ditinggalkan.
- (c) *Pembahasan hasil penelitian*, pada umumnya tidak disertai dengan dukungan teoritik yang memadai. Untuk itu diperlukan kesadaran dosen untuk meningkatkan dan melatih diri dalam membaca, mengamati dan menganalisis permasalahan dari berbagai sudut pandang.
- (d) Untuk mendukung hal di atas Lembaga Penelitian *harus lebih terbuka dan ofensif* dalam menjaring topik penelitian yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan lembaga maupun masyarakat. Hal ini berimplikasi pada pemberian kesempatan meneliti tanpa membedakan status senior atau junior.
4. Pengabdian pada masyarakat masih dianggap sebagai tugas yang terpisah dari mengajar, bahkan dianggap tidak memberikan dukungan yang berarti dalam pengembangan karir akademis. Pandangan ini sudah sepatutnya ditinggalkan, karena dharma ini akan mencerminkan tanggung jawab sosial dosen bagi masyarakatnya. Selain itu agar

pengabdian ini lebih produktif maka:

- (a) Sebelum melaksanakan kegiatan sebaiknya melakukan studi pendahuluan untuk melihat karakteristik daerah dan kegiatan yang dibutuhkan. Untuk menunjang efektivitas kegiatan tersebut, tenaga edukatif dapat bekerja sama dengan aparat kelurahan, pemuka masyarakat bahkan dengan memanfaatkan komunikasi informal dengan masyarakat setempat.
- (b) Tenaga edukatif harus dapat menumbuhkan sikap positif dan tanggung jawabnya terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Bagi masyarakat luas, terutama di daerah yang masih memerlukan pembinaan; pendidik dianggap sebagai tokoh yang dapat memberikan inspirasi bagi perubahan perilaku masyarakat tersebut. Sikap mengayomi, keteladanan dan memberi contoh perilaku yang positif akan dapat memberikan kesan yang mendalam bagi masyarakat, sehingga kegiatan pun dengan mudah dapat diserap dan perubahan perilaku yang kita harapkan bukan sesuatu hal yang mustahil untuk dicapai.
- (c) Kegiatan yang dilakukan hendaknya berupa kegiatan pemberian bekal untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara mandiri. Kegiatan tersebut dapat berupa ketrampilan yang berguna dan sedapat mungkin menghindari kegiatan bakti sosial; lebih baik lagi apabila kegiatan tersebut merupakan aplikasi dari hasil penelitian sebelumnya.
- (d) Dalam rangka meningkatkan efektifitas dan mutu

kegiatan, Pusat Pengabdian pada Masyarakat perlu menjabarkan programnya lebih nyata, serta mengadakan monitoring dan evaluasi kegiatan secara kontinyu dan terpadu.

5. Untuk pengembangan profesional, seperti studi lanjut bergelar maupun non gelar; selain membuka peluang yang selebar-lebarnya, juga perlu disertai dengan:

- (a) perencanaan yang matang dari lembaga. Hal ini demi pemerataan dan untuk menghindari terjadinya penumpukan dosen yang mengambil bidang studi tertentu.
- (b) memberikan sarana untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris maupun dukungan finansial.
- (c) untuk meningkatkan efektivitas usaha pengembangan tersebut diperlukan monitoring yang memadai.

6. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di muka maka:

- (a) IKIP Jakarta harus mampu mendorong setiap tenaga edukatif untuk melanjutkan studinya. Dalam hal ini rencana yang berkesinambungan sangat diperlukan, jangan sampai terjadi keinginan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga edukatif melanjutkan studi, menjadikan proses belajar mengajar terhambat karena kekosongan tenaga pengajar.
- (b) Rendahnya motivasi kerja pada sebagian dosen, terutama dalam pembuatan karya ilmiah perlu mendapat perhatian. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, antara lain: pemberian

kesempatan untuk berkembang, penyediaan fasilitas yang memadai serta adanya iklim organisasi yang membuat perasaan betah dalam bekerja.

- (c) Pada tenaga edukatif perlu dipupuk terus perasaan cinta dan bangga akan profesi, sehingga pekerjaan dapat memberikan kepuasan batin; sementara itu kepuasan yang bersifat material dapat dipenuhi oleh tenaga edukatif dengan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk itu semangat untuk meningkatkan kemampuan diri perlu senantiasa digelorakan.
- (d) Komitmen kerja seharusnya sudah melekat dalam diri sejak memutuskan untuk bekerja sebagai tenaga edukatif. Hal ini perlu dibina dan ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- (e) Untuk meningkatkan etos kerja perlu menciptakan suasana kerja yang kompetitif dengan tidak mentolerir kebiasaan menunda pekerjaan dan sikap bermalas-malasan. Berbagai kegiatan dapat diadakan untuk merangsang orang bekerja, berfikir dan bertindak.
- (f) Keluarga terbukti banyak memberikan dorongan bagi peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu pemberian kesempatan untuk berdarmawisata dan pertemuan informal lain untuk memperkuat ikatan keluarga perlu diperhatikan. Pembinaan keluarga dengan mengadakan ceramah keagamaan juga dapat dilakukan untuk memperkokoh kesatuan keluarga.

- (g) Perlu perubahan pemikiran bahwa keterbatasan penghasilan bukan merupakan hambatan bekerja, akan tetapi justru menjadi tantangan untuk mengembangkan kemampuan diri sehingga dapat digunakan untuk mencari penghasilan lain, tetapi tetap dalam konteks bidang kerjanya, seperti dengan menjadi penulis.
- (h) Iklim kerja yang kondusif perlu dipertahankan, bahkan ditingkatkan dengan pengertian yang mendalam khususnya antara pimpinan dan tenaga edukatif. Ketegasan melaksanakan kebijakan yang digariskan lembaga dipadukan dengan penampungan aspirasi kerja dosen, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- (i) Efektifitas penggunaan fasilitas, terutama sarana belajar mengajar perlu ditingkatkan. Disamping itu upaya lembaga untuk mengadakan, dan memperbaiki mutu fasilitas yang ada dapat mendorong tenaga edukatif untuk memanfaatkannya secara lebih optimal.
- (j) Pimpinan institut hendaknya dapat mengembangkan hubungan manusiawi antar tenaga edukatif, yakni hubungan yang tidak terlampau dibatasi oleh status dan jabatan, guna memperlancar komunikasi dan meningkatkan relasi kolegal sehingga dapat mendorong tenaga edukatif untuk bekerja lebih produktif.

(k) Kepemimpinan yang terbuka, responsif terhadap perubahan serta mengutamakan dinamisasi kehidupan kampus sangat dibutuhkan. Pada sisi yang lain, kebiasaan mengadakan dialog dan tatap muka secara bergilir perlu tetap dipertahankan.

Demikianlah beberapa kesimpulan dan saran yang dapat diajukan sebagai hasil pembahasan data yang telah dikumpulkan selama penelitian. Kesimpulan dan saran ini tidak bersifat final, untuk itu masih dimungkinkan untuk dikaji ulang.

