

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasannya serta kajian kepustakaan yang relevan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang penyajiannya sesuai dengan fokus penelitian seperti telah dirumuskan sebelumnya. Adapun kesimpulan tersebut adalah seperti deskripsi di bawah ini.

Aspek yang dibina dari dosen junior UNPAS mencakup segenap segi-segi tridarma perguruan tinggi dan langsung berkaitan dengan tugas utama sehari-hari dosen. Penetapan aspek-aspek tersebut, belum didasarkan atas suatu analisis khusus yang dapat memproyeksikan kebutuhan akan jumlah, kualifikasi dan penguasaan-penguasaan yang diharapkan. Ditetapkannya aspek-aspek tersebut baru didasarkan atas kesimpulan umum terhadap karakteristik dosen-dosen junior PTS.

Tujuan pembinaan terhadap aspek-aspek tersebut, secara konseptual telah dirumuskan secara umum, namun secara khusus baru tersirat dari ungkapan-ungkapan lisan para pimpinan Fakultas, pimpinan LP, pimpinan LPM dan pimpinan Universitas yang dalam hal ini dikemukakan oleh Pembantu Rektor I. Tujuan

umum adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional dosen dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan tujuan khusus adalah untuk peningkatan kemampuan dosen dalam penguasaan ilmu, penguasaan metodologi dan keterampilan mengajar, penguasaan metodologi dan praktek penelitian serta penguasaan dalam metodologi pengabdian pada masyarakat.

Penetapan aspek-aspek dan tujuan pembinaan, seluruhnya didasarkan pada karakteristik umum dosen PTS, kemudian diangkat ke dalam rencana induk pengembangan (RIP) dan rencana operasional Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan, yang secara khusus terdapat pada bagian rencana pengembangan tenaga pengajar. Jadi UNPAS dalam rangka melakukan program-program pembinaan tersebut telah didasarkan pada rencana pengembangan secara umum (makro), namun rencana khususnya (mikro) bagi setiap Fakultas yang memiliki ciri dan karakteristik berbeda satu sama lainnya belum ada.

Meskipun rencana pembinaan secara mikro sebagai suatu strategi dalam rangka mencapai tujuan pembinaan tersebut, belum ada, tetapi seluruh Fakultas telah menjalankan program-program pembinaan. Beberapa program tersebut terdiri atas: pembinaan dosen yunior oleh dosen senior, program studi lanjut, penataran/pelatihan, seminar, lokakarya dan diskusi kelompok.

Program pembinaan dosen yunior oleh dosen senior berjalan kurang efektif, karena sebagian besar dosen senior ti-

dak melakukan pembinaan sebagaimana mestinya. Dengan model pembinaan yang kurang efektif ini, dapat diambil makna secara positif, yakni dapat mempercepat proses kedewasaan pada diri dosen junior.

Program studi lanjut merupakan program terbuka yang dapat diikuti oleh siapa saja, dengan menentukan pilihan bidang yang ingin dipelajarinya sendiri. Meskipun kesempatan untuk mengikuti program tersebut dibuka seluas-luasnya, namun angka partisipasinya masih tetap rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa program studi lanjut belum memasyarakat di kalangan UNPAS.

Program penataran/pelatihan, seminar, lokakarya dan diskusi-diskusi yang diselenggarakan UNPAS maupun instansi lain, dirasakan sebagian dosen junior dapat memberikan sumbangan yang memadai dalam menyelesaikan sebagian tugas-tugasnya, terutama tugas mengajar dan belum berarti bagi peningkatan kemampuan meneliti dan melakukan pengabdian pada masyarakat. Ini berarti program-program tertentu sudah baik dan perlu dilanjutkan penyelenggaraannya. Akan tetapi ada juga sebagian dosen junior yang merasakan program-program pembinaan yang diikutinya kurang efektif, karena kurang relevan dengan kebutuhan mereka. Berdasarkan pandangan kedua sisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa program-program pembinaan yang telah diselenggarakan belum menyentuh kepada seluruh kebutuhan dosen junior, dan baru beberapa program

pembinaan tertentu yang telah dapat membantu menyelesaikan sebagian tugas dosen.

Pengembangan secara mandiri, telah dilakukan oleh seluruh dosen junior UNPAS dengan intensitas, frekuensi dan bentuk yang bervariasi. Kegiatan membaca paling menonjol dan paling banyak dilakukan dosen junior, sedangkan kegiatan penataran, seminar dan diskusi, terutama banyak dilakukan oleh dosen-dosen yang memiliki banyak kesempatan (dosen yang hanya melaksanakan tugas sehari-hari mengajar saja) dan kurang dapat diikuti oleh para dosen junior yang memangku jabatan struktural. Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengembangan secara mandiri merupakan program yang paling efektif serta menyentuh kebutuhan dosen junior secara langsung.

Kecenderungan kemampuan dosen junior UNPAS dalam melakukan tugas-tugasnya, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: kemampuan dasar, latar belakang pendidikan serta pengalaman dalam mengikuti berbagai program pembinaan dan pendidikan tambahan lainnya, terutama dalam melakukan tugas mengajar. Dalam kemampuan yang satu itu telah ditampilkan oleh dosen junior cukup memadai, tetapi tidak demikian halnya dengan kemampuan meneliti dan melakukan pengabdian pada masyarakat, kemampuan tersebut masih lemah, terutama dalam mengangkat masalah menjadi rumusan masalah, mengolah data, menafsirkan dan menyimpulkan hasil penelitian. Padahal dari

data yang ada menunjukkan bahwa pengalaman mengikuti program pembinaan yang berkenaan dengan kegiatan penelitian seperti penataran dan sesekali mengikuti lokakarya cukup banyak. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa program-program pembinaan dalam bentuk penataran dan lokakarya mengenai metodologi penelitian dan metodologi pengabdian pada masyarakat masih belum dapat memberikan arti dalam peningkatan kemampuan di bidang tersebut, dengan kata lain program-program tersebut kurang efektif.

Demikianlah beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan. Selanjutnya pada bagian berikut akan dikemukakan rekomendasi terhadap kesimpulan hasil penelitian.

B. REKOMENDASI

Rekomendasi berikut merupakan implikasi lebih lanjut atas kesimpulan hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun rencana dan pelaksanaan program pembinaan kemampuan profesional dosen junior UNPAS. Pokok-pokok rekomendasi dapat dikemukakan sebagai berikut.

Upaya pembinaan dosen merupakan suatu fungsi strategis dalam administrasi personal perguruan tinggi yang tidak lepas hubungannya dengan unsur-unsur lainnya dalam organisasi perguruan tinggi, memerlukan penanganan yang lebih berdaya guna agar dapat memperoleh tingkat produktivitas personal dan institusional sebagaimana diharapkan. Penanganan tersebut di

antaranya dengan menyusun rencana secara terpadu antara rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek antara satu unit dengan unit lainnya.

Agar pelaksanaan program pembinaan berjalan efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, rencana jangka pendek pada setiap unit (Fakultas) harus disusun secara khusus, agar aspek-aspek dan tujuan pembinaan lebih terarah. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun rencana tersebut adalah: ketersediaan sumberdaya, dana dan informasi yang memadai. Sumberdaya yang dimaksud adalah manusia (ahli) dan non manusia (peralatan/fasilitas) yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan program pembinaan. Dalam setiap kegiatan, masalah dana juga menentukan, oleh karena itu ketersediaan dana yang memadai menjadi salah satu syarat. Informasi sangat penting, terutama dalam menganalisis kebutuhan program yang relevan. Dengan informasi itu kita dapat memproyeksikan mengenai jumlah, spesialisasi, kualifikasi dan penguasaan-penguasaan tertentu yang dibutuhkan. Dengan ketersediaan itu semua, maka aspek-aspek, tujuan, dan bentuk pembinaan yang akan dilakukan, serta lembaga-lembaga yang akan dilibat dalam program pembinaan ini akan tergambar secara jelas. Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan dikemukakan suatu model rencana program pembinaan kemampuan profesional dosen secara skematis.

NO.	KEBUTUHAN PEMB. (TUJUAN PEMERAN)	ASPEK-ASPEK YANG DIBINA	PENDEKATAN	PROSES PEMBINAAN	BENTUK PEMBINAAN	LEMBAGA YANG DIMANFAATKAN
1	Peningkatan kewenangan mengajar.	-Penguasaan materi -penguasaan metode mengajar dan didaktik. -Penguasaan metodologi penelitian. -Penguasaan metodologi pengabdian pada masyarakat.	Individu - informal Individu - formal Kelompok - informal Kelompok - formal	off the job on the job off the job on the job	Penataran, seminar, diskusi, studi literatur, aktif menulis karya ilmiah dan pembinaan senior junior oleh senior.	Universitas, Fakultas, perpus-takaan, organisasi profesi dan instansi lain yang terkait.
2	Meningkatkan kualifikasi.	-Penguasaan ilmu	Individu - formal Kelompok - formal Individu - informal Kelompok - informal	on the job on the job off the job off the job	Studi lanjut (Pascasarjana)	UNPAD, IKIP, ITB, GAMA, UI dan perguruan tinggi lain yang menyelenggarakan program pasca sarjana.
3	Spesialisasi	-Penguasaan ilmu	Individu - formal Individu - informal Kelompok - formal Kelompok Informal	on the job off the job on the job off the job	Pencangkokan, pendidikan spesialisasi, studi lanjut.	Perguruan tinggi-perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pascasarjana, perguruan tinggi yang mengadakan ker-sama, dan sebagainya

Matrik: KONSEP RENCANA PEMBINAAN
DOSEN JUNIOR UNPAS

Dalam menentukan jumlah peserta untuk setiap kebutuhan (tujuan) program, dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan Fakultas baik melalui penilaian khusus maupun melalui wawancara/hubungan langsung dengan para dosen sebagaimana dikemukakan Graham Sawyer (1991), bahwa : " Development program needs must be identified in a specific way. There are a range of techniques which may be used, such as: with individuals through structured, open ended interviews and self profiling, through team based self assessment.... Dengan teknik-teknik tersebut, akan diperoleh sejumlah kebutuhan program dan berapa jumlah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari sejumlah program pembinaan yang telah dilakukan, ternyata pembinaan dosen junior oleh dosen senior berjalan kurang efektif, begitu pula dengan beberapa kegiatan penataran (metodologi penelitian dan pengabdian pada masyarakat) ditemukan kurang efektif.

Dalam menangani kurang efektifnya pembinaan dosen junior oleh senior, kiranya perlu dikembangkan hubungan fungsional yang bermakna antara dosen junior dengan senior. Untuk itu, maka bila perlu UNPAS membuat suatu aturan yang pasti mengenai tugas dan kewajiban dosen luar biasa umumnya dan dosen senior khususnya sejalan dengan keputusan MENPAN No.059/1987, pasal 3 ayat 3-5, tentang tugas pokok lektor, lektor kepala hingga guru besar yang berbunyi di antaranya

"... membina tenaga pengajar yang lebih muda". Di dalam aturan tersebut, dicantumkan pula jumlah kewajiban hadir dan jam mengajar pada setiap semesternya, dan berapa jumlah absensi yang diperbolehkan, serta sanksi-sanksi bila melanggar aturan tersebut.

Langkah lain yang dapat ditempuh adalah pihak Yayasan, Universitas dan Fakultas harus mencari dan menciptakan hal-hal yang sekiranya menarik bagi dosen senior yang potensial, seperti: imbalan yang memadai, jaminan kesejahteraan dan iklim kerja yang menyenangkan. Dengan cara demikian, dosen senior yang potensial tersebut akan tetap betah dan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap memajukan UNPAS dan merasa berkewajiban pula untuk membina para dosen junior yang menjadi asistennya, hingga profesional.

Program penataran dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dosen junior, tampaknya akan tetap diperlukan. Namun, berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ditemukan bahwa ada beberapa program penataran dalam pelaksanaannya kurang efektif, dan tidak menyentuh seluruh kebutuhan dosen junior. Adanya kenyataan bahwa isi program penataran belum begitu memenuhi tuntutan kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Beberapa kriteria yang dapat dijadikan sumber acuan dalam menyusun rencana dan melaksanakan program penataran sebagaimana telah diuraikan pada bagian teori. Kriteria ter-

sebut antara lain menyangkut isi (materi) program penataran perlu diseleksi agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan para pesertanya. Kemudian dalam pelaksanaan penataran tersebut hendaknya menggunakan metoda yang paling sederhana sehingga materi dapat disampaikan dengan baik, dan diterima oleh peserta secara utuh yang akhirnya dapat diaplikasikan ke dalam tugas sehari-hari setelah ia kembali ke tempat tugasnya.

Peranan penatar juga dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan program penataran, oleh karenanya perlu dipertimbangkan keakhlian dan kemampuan penatar tersebut, sebab banyak terjadi seorang pakar yang sangat ahli di bidangnya ternyata kurang mampu mengkomunikasikan pengetahun dan pengalamanya kepada orang lain. Selanjutnya, sebelum program penataran tersebut dilaksanakan, perlu terlebih dahulu dikaji mengenai relevansi materi maupun kemanfaatannya di lapangan setelah peserta kembali ketempat tugasnya, dan bagaimana penerapan hasil penataran tersebut terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta itu sendiri.

Hal-hal tersebut perlu menjadi pertimbangan, agar pelaksanaan program penataran menjadi lebih efektif serta mengandung nilai kebermaknaan baik bagi pengembangan peserta sendiri maupun kemajuan lembaga.

Program studi lanjut, merupakan suatu bentuk pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keilmuan dan peningkatan kualifikasi. Berdasarkan kesimpulan hasil pe-

nelitian, ternyata program tersebut kurang memasyarakat di kalangan UNPAS. Untuk lebih memasyarakatkan program studi lanjut di kalangan UNPAS, sehingga banyak diminati para dosen dan meningkatkan angka partisipasi pengikutnya, maka perlu diadakan suatu upaya yang sungguh-sungguh dari pihak Universitas dan Fakultas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menjadwalkan para dosen secara bergilir dalam rencana tahunan Fakultas. Jadi Fakultas tidak menunggu calon peserta, tetapi dalam setiap tahunnya telah mempersiapkan dosen-dosen tertentu untuk mengikuti program pascasarjana. Adapun bidang yang hendak diikuti, harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan sesuai dengan bidang yang dikuasai calon tersebut dengan mengambil alternatif dan prioritas bidang-bidang yang sifatnya strategis dan relevan bagi pengembangan Fakultas dan pengembangan dosen sebagai calon peserta menuju ke arah peningkatan kualitas yang profesional. Dengan upaya demikian, diharapkan seluruh dosen tetap UNPAS dalam waktu tertentu secara berangsur-angsur mendapat giliran untuk mengikuti program pascasarjana. Jadi bila calon peserta telah ditetapkan sebelumnya tidak ada lagi dosen yang tidak mau mengikuti pendidikan lanjut karena tidak mau meninggalkan jabatannya.

Pengembangan secara mandiri dapat dipandang sebagai program pembinaan yang paling efektif, oleh karena itu program pengembangan secara mandiri perlu dibina lebih lanjut dengan cara memberi dukungan secara material dan spiritual.

Dukungan secara materi hendaknya setiap dosen diberikan insentif untuk membantu pelaksanaan program yang diikutinya, seperti untuk membeli buku atau biaya untuk mengikuti program tertentu yang jelas dapat memberikan sumbangan bagi peningkatan kemampuan profesionalnya dan sekaligus dapat pula memberikan sumbangan kepada lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga secara umum.

Kecenderungan kemampuan dosen junior tampak cukup memadai pada aspek pelaksanaan tugas mengajar, dan masih kurang memadai dalam aspek penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kecenderungan aspek yang pertama, ternyata dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : kemampuan dasar, latar belakang pendidikan dan pengalaman mengikuti program-program pengembangan. Tetapi berbeda dengan kemampuan meneliti dan melakukan pengabdian pada masyarakat, ternyata banyaknya pengalaman mengikuti berbagai program pengembangan, tidak menjamin peningkatan kemampuan di bidang itu. Oleh karena itu, perlu dianalisis kembali program-program pengembangan yang berkenaan dengan upaya peningkatan kemampuan-kemampuan tersebut, hingga ditemukan faktor-faktor penyebabnya. Seperti telah diuraikan pada bagian hasil penelitian dan kesimpulan hasil penelitian, bahwa penyelenggaraan program pembinaan tersebut belum efektif, terutama dalam kegiatan penataran dan lokakarya penelitian. Pada kegiatan program tersebut, hendaknya dilakukan secara menyeluruh dari mulai pengenalan me-

metodologi secara teoritis hingga pada praktek yang sebenarnya. Dengan memperbanyak praktek, para peserta akan terlatih, dan akhirnya selain memiliki pengetahuan teoritis, mereka juga memiliki keterampilan.

Demikianlah beberapa butir kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi yang dapat dikemukakan. Kiranya dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dalam upaya pengembangan dosen UNPAS khususnya, sehingga pengembangan kemampuan profesional dosen tetap dapat terlaksana secara berkesinambungan untuk mencapai hasil yang optimal.



