

B A B V

K E S I M P U L A N D A N R E K O M E N D A S I

A. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut ini didasarkan atas hasil penelitian dan analisisnya, serta kajian kepustakaan yang relevan dan penemuan selama penelitian berlangsung.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa pengembangan tenaga pengajar memegang peranan penting dan strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut, karena tenaga pengajar merupakan sumber daya yang mampu melaksanakan dan menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai misi dan tujuan lembaga. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan dan pelaksanaan pengembangan profesional tenaga pengajar yang baik.

Pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP diarahkan pada pengembangan masing-masing tenaga pengajar, sehingga dapat membantu meningkatkan mutu dalam melaksanakan misi FKIP dan tugas profesinya. Dengan demikian pengembangan tenaga pengajar berarti pengembangannya sebagai individu, maupun pengembangan profesinya sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi. Atau dengan kata lain diarahkan kepada peningkatan kemampuan transformasi, baik secara mental maupun kultural, sehingga membawa dampak nyata bagi peningkatan kualitas dalam melaksanakan tugas profesinya.

Di FKIP Atma Jaya sudah ada usaha dan bentuk program pengembangan profesional tenaga pengajar, yang didukung oleh berbagai pihak. Khususnya melalui program studi lanjut, S2 dan S3 di dalam dan luar negeri sesuai dengan kebutuhan program studi serta kemampuan dan bakat masing-masing tenaga pengajar bersangkutan. Bentuk pengembangan profesional belum direncanakan dan dilaksanakan secara optimal karena adanya beberapa kendala. Namun demikian, dengan keterbukaannya dan keinginan untuk mengembangkan diri, maka diusahakan berbagai cara untuk mengatasinya, sehingga program pengembangan yang direncanakan dapat dilaksanakan.

Untuk meningkatkan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP, maka dalam perencanaan pengembangan selanjutnya disusun dengan memperhatikan dasar dan kebijaksanaan pengembangan, keadaan dan kebutuhan tenaga pengajar, serta pengalaman realisasi pengembangan yang telah dilakukan selama ini.

Secara khusus, beberapa pokok kesimpulan dirumuskan terutama berkenaan dengan fokus permasalahan tesis.

Tujuan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP adalah meningkatkan mutu spesialisasi masing-masing tenaga pengajar tetap sesuai dengan bakat dan minat serta kebutuhan FKIP, mempersiapkan tenaga pengajar tetap untuk menjadi koordinator rumpun mata kuliah ter-

tentu, serta untuk memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan minimal (S2) bagi tenaga pengajar di Perguruan Tinggi. Terdapatnya program pengembangan tenaga pengajar tetap dalam perumusan Rencana Induk Pengembangan, serta beberapa peraturan atau surat keputusan yang menunjang, menunjukkan usaha atau kegiatan pengembangan tenaga pengajar di Unika Atma Jaya, termasuk FKIP agar dapat terlaksana dengan lebih tertib dan baik. Di samping itu, adanya beberapa kali perubahan, perbaikan peraturan atau surat keputusan mengenai pokok masalah yang sama, menunjukkan bahwa pengembangan tenaga pengajar di Unika Atma Jaya masih dalam proses penyempurnaan ke arah yang semakin membaik. Dengan tetap realistis karena disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan tenaga pengajar tetap yang sedang tugas belajar atau studi lanjut di lapangan dengan kemampuan lembaga atau yayasan dalam menyediakan sumber daya dan dana untuk kegiatan pengembangan tersebut.

Keadaan Tenaga Pengajar Tetap FKIP, didasarkan atas struktur tenaga pengajar, yang meliputi jumlah dan komposisi, pendidikan dan pengalaman mengajar, orientasi profesional serta unjuk kerja tenaga pengajar dalam menjalankan tugas utamanya. **Jumlah** tenaga pengajar tetap FKIP sampai saat ini (tahun 1991), relatif masih kurang. Hanya ada 21 orang untuk 3 program studi dengan 1043 mahasiswa. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan perkuliahan banyak dibantu oleh tenaga pengajar tidak tetap (honorar). Ber-

dasarkan pangkat dan golongan, tenaga pengajar tetap junior (golongan III) ternyata dua kali lebih banyak daripada tenaga pengajar tetap senior (golongan IV), sehingga agak sulit melakukan pembinaan tenaga pengajar senior kepada yang junior. Pendidikan tenaga pengajar tetap FKIP, 38 % berkualifikasi pendidikan S1, 24 % sedang mengikuti pendidikan S2, 29 % berpendidikan S2, dan 9 % berpendidikan S3. Pendidikan tambahan tenaga pengajar cukup bervariasi dan membantu dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar perguruan tinggi. Sambil menunggu kesempatan dan giliran untuk studi lanjut, maka pengembangan tenaga pengajar tetap dilakukan melalui bentuk pengembangan lainnya yang waktunya relatif tidak lama.

Pengalaman mengajar tenaga pengajar tetap FKIP, berdasarkan masa kerja terdapat 76 memiliki masa kerja di bawah 10 tahun, dan 24 % di atas 10 tahun. Rekrutmen tenaga pengajar tetap junior dalam tahun 1986 - 1990) dapat dikatakan cukup baik, namun untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga pengajar tetap senior masih diperlukan hal-hal yang mampu menarik dan mempertahankan tenaga pengajar tetap senior tersebut. Keterkaitan pendidikan dan mata kuliah yang diajarkan cenderung masih bersifat umum, belum terspesialisasi. Demikian pula pengalaman mengajar luar FKIP, selain memiliki dampak positif karena memperkaya pengalaman mengajar, juga memiliki dampak

negatif karena menyita tenaga dan waktu tenaga pengajar tetap yang bersangkutan. **Orientasi profesional** atau pandangan tenaga pengajar tetap FKIP mengenai profesi mengajar dikemukakan bahwa pekerjaan mengajar merupakan profesi karena menuntut persyaratan dan karakteristik profesional tertentu. Untuk dapat mengajar dengan baik diperlukan pendidikan tertentu agar menguasai ilmu serta ketrampilan yang dibutuhkan. Unjuk kerja didasarkan atas kompetensi mengajar serta sesuai dengan kode etik sebagai guru atau tenaga pengajar yang mengatur perilaku pengajar dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya. Adanya organisasi profesi sebagai wahana di mana tenaga pengajar dapat bertukar pikiran dan pengalaman serta dalam mengembangkan aspek-aspek profesional bersama rekan-rekan seprofesinya. Adanya kepercayaan dan pengakuan masyarakat untuk memanfaatkan keahlian dan ketrampilannya sebagai tenaga pengajar, serta mendapatkan imbalan yang cukup memadai untuk dapat hidup layak dari pekerjaan mengajar tersebut. Secara keseluruhan, tenaga pengajar tetap FKIP memiliki kecenderungan **unjuk kerja (performance) instruksional** yang cukup baik (69 %) dan baik (31 %). Ditinjau dari aspek unjuk kerja instruksional, terdapat kecenderungan semua tenaga pengajar tetap FKIP membuat persiapan tertulis (SAP) tiap semester dan mengadakan persiapan yang menunjang lainnya; mengorganisasikan materi kuliah cukup relevan dengan silabus dan sumber buku

utama; mengelola proses belajar mengajar melalui pemilihan media dan metode mengajar yang cukup bervariasi, serta menyampaikannya secara bertahap dan cukup sistematis; berusaha untuk menjalin komunikasi, interaksi dan melibatkan mahasiswa dalam proses belajar mengajar serta mengadakan evaluasi dalam proses maupun pada akhir perkuliahan (walau tidak semua tenaga pengajar melakukan hal ini); namun banyak tenaga pengajar yang kurang memperhatikan "setting" ruang dan tempat duduk serta keadaan di sekitarnya.

Terdapat kecenderungan bentuk pengembangan profesional tenaga pengajar melalui program studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S2 dan S3) di dalam dan di luar negeri, dalam pelbagai disiplin ilmu yang sesuai dengan kebutuhan FKIP dan minat tenaga pengajar bersangkutan. Bentuk pengembangan tenaga pengajar tetap lainnya, di samping pengembangan mandiri (self development) yang tergantung pada pribadi masing-masing tenaga pengajar, dan program studi lanjut, dilakukan melalui bentuk pengembangan kursus singkat, pertemuan dan kegiatan ilmiah, dan evaluasi proses belajar mengajar. Pertemuan berkala dan magang belum terlaksana dengan teratur dan intensif. Beberapa kegiatan pengembangan dapat terlaksana karena adanya faktor pendukung dari pihak universitas dan yayasan, pimpinan FKIP dan staf pengajar FKIP. Universi-

tas dan yayasan mendukung dengan cara menjadikan pengembangan tenaga pengajar tetap sebagai kebijaksanaan dalam meningkatkan mutu universitas. Pimpinan FKIP mendukung dengan cara mencarikan informasi dan kesempatan serta dorongan moril kepada tenaga pengajar tetap FKIP untuk mengembangkan dirinya. Staf pengajar FKIP selain mendukung secara moril, juga bersedia menggantikan dan mengambil alih tugas-tugas yang ditinggalkan selama mengikuti program dan kegiatan pengembangan. Dalam kenyataan, tidak semua perencanaan yang dibuat dapat dilaksanakan dengan sempurna. Hal ini disebabkan adanya **kendala** yang dihadapi dalam merealisasikan perencanaan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap tersebut. Kendala yang dihadapi dikelompokan atas masalah pribadi tenaga pengajar, beban kerja yang terlalu berat (*overloaded*), sulit mencari waktu untuk berkumpul secara lengkap, kurang tenaga pengajar tetap senior, informasi dan prosedur pengembangan yang kadang tidak jelas. **Usaha mengatasi** kendala tersebut dilakukan dengan cara pimpinan membicarakan masalah pribadi tenaga pengajar secara kekeluargaan dan mencarikan jalan keluarnya, menciptakan iklim kerjasama yang baik sehingga tugas belajar tetap dilaksanakan, sementara tugas yang ditinggalkan digantikan oleh rekan tenaga pengajar yang lain, menyusun jadwal sedemikian rupa sehingga ada waktu tertentu di mana semua tenaga pengajar tetap tidak mengajar, diusahakan untuk menambah tenaga

pengajar tetap senior 12 atau 20 jam kerja seminggu dengan tugas utama melakukan pembinaan tenaga pengajar junior, meningkatkan komunikasi untuk mendapatkan informasi yang benar mengenai peraturan dan prosedur pengembangan tenaga pengajar tetap.

Perencanaan program pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP di masa mendatang (1991-1995), bertujuan selain untuk meningkatkan kualitas atau mutu juga untuk meningkatkan spesialisasi dan kemampuan profesional tenaga pengajar tersebut dalam menjalankan tugas pokoknya. Pengembangan **diprioritaskan** untuk tenaga pengajar yang berkualifikasi pendidikan S1 agar ditingkatkan kualifikasi pendidikannya ke S2 melalui program studi lanjut. Diharapkan dalam lima tahun tersebut, semua tenaga pengajar di FKIP yang ada sekarang sudah memiliki kualifikasi pendidikan minimal S2. Untuk itu diambil **kebijaksanaan dan strategi** dengan cara menambah tenaga pengajar tetap (senior maupun junior) sehingga tenaga pengajar tetap FKIP cukup memadai dan dapat melaksanakan program pengembangan yang telah direncanakan dengan lebih baik, efektif dan efisien. **Bentuk pengembangan** profesional tenaga pengajar tetap FKIP di masa mendatang masih tetap melanjutkan program pengembangan yang ada secara lebih mantap, terarah, teratur dan intensif. Seperti program tugas belajar atau studi lanjut, kursus singkat, pertemu-

an atau kegiatan ilmiah, pertemuan berkala, evaluasi proses belajar mengajar. Ditambah dengan bentuk program pengembangan kompetensi atau ketrampilan instruksional, menintensifikan kegiatan penelitian dan penulisan karya ilmiah, serta kegiatan pengabdian masyarakat. Juga pengembangan kemandirian dan pembinaan kerohanian. Untuk pelaksanaan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien, diperlukan kemampuan mengelola dan tenaga administratif yang trampil, serta evaluasi dan supervisi yang berkesinambungan.

B. REKOMENDASI

Rekomendasi berikut merupakan implikasi lebih lanjut atas kecenderungan serta berkaitan dengan masalah yang timbul dari hasil penelitian ini, yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dan strategi dalam penyusunan perencanaan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap selanjutnya.

Untuk pengembangan profesional tenaga pengajar tetap baik di FKIP maupun di fakultas lain yang ada di Unika Atma Jaya, dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No.30 tahun 1990, pasal 40 mengenai salah satu tugas Senat universitas, maka seyogyanya **komisi khusus** yang terdiri dari wakil yayasan, universitas, fakultas, dan tenaga pengajar untuk menangani pelbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan tenaga pengajar, sehingga per-

ngembangan profesional dapat berjalan lebih baik. Adapun tugas utama komisi atau tim ini adalah: (a) mengelola dan menyalurkan informasi baik yang berasal atau untuk pihak yayasan dan universitas, maupun dari tenaga pengajar yang mengikuti program pengembangan tersebut; (b) mengadakan survei atau penelitian mengenai kebutuhan pengembangan profesional tenaga pengajar. Seperti jumlah peserta, bidang ilmu dan kompetensi yang akan dikembangkan, keadaan dan kemampuan sumber daya dan dana yang tersedia, dan sebagainya; (c) menetapkan kebijaksanaan dan strategi dalam menyusun program pengembangan profesional tenaga pengajar yang sesuai dengan misi FKIP, kebutuhan fakultas, minat dan bakat tenaga pengajar serta kemampuan lembaga; (d) memonitor pelaksanaan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap, yang dilakukan melalui program studi lanjut di dalam dan luar negeri, maupun program pengembangan tenaga pengajar lainnya; (e) mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan pengembangan profesional tenaga pengajar selama proses maupun pada akhir suatu program dilaksanakan. Serta menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam proses pelaksanaan dan penyusunan program selanjutnya.

Agar perencanaan program pengembangan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien maka diperlukan sejumlah sumber daya, dana dan informasi yang cukup memadai.

Sumber daya, khususnya sumber daya manusia yaitu di samping mendayagunakan tenaga pengajar tidak tetap (honorer), maka usaha penambahan tenaga pengajar tetap lebih ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas, yang dilakukan melalui rekrutmen tenaga pengajar tetap junior 40 jam dan tenaga pengajar tetap senior 12 atau 20 jam. Untuk itu pihak lembaga (yayasan, universitas dan fakultas) perlu mencari dan menciptakan hal-hal yang sekiranya menarik calon tenaga pengajar tetap yang potensial, seperti: imbalan yang memadai, jaminan kesejahteraan, pengembangan karier, iklim kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya. Calon tenaga pengajar tetap dapat diperoleh melalui iklan, rekomendasi orang tertentu, kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi lain, kaderisasi tenaga pengajar honorer dan alumni yang potensial, memanfaatkan tenaga pengajar senior yang sudah pensiun tapi masih kompeten untuk membina aspek-aspek profesional tenaga pengajar di FKIP. Di samping itu juga diadakan program dan kegiatan pengembangan profesi dan karir tenaga pengajar tetap sehingga merasa kerasan bekerja sebagai tenaga tetap di FKIP Atma Jaya. **Sumber dana,** selain diperoleh dari yayasan Atma Jaya, dapat juga dijalin kerjasama dan mendapat bantuan dari APTIK (Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik), lembaga pendidikan dan lembaga lain di masyarakat yang ada di dalam dan di luar negeri. **Sumber informa-**

si dapat diperoleh dengan memanfaatkan kerjasama jaringan informasi antar perguruan tinggi baik yang ada di Indonesia maupu di luar negeri untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan program pengembangan profesional tenaga pengajar. Seperti: bidang ilmu yang diselenggarakan FPS dari suatu perguruan tinggi; program, jenis, tujuan, tempat, waktu, biaya, persyaratan untuk menyelenggarakan dan mengikuti kegiatan pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi.

Bentuk pengembangan profesional yang sedianya dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan program pengembangan profesional di masa mendatang adalah dengan cara melanjutkan dan memantapkan **bentuk pengembangan yang selama ini telah dan sedang dilaksanakan** (program studi lanjut, kursus singkat, penataran, pertemuan dan kegiatan ilmiah, pertemuan berkala, pembinaan kepribadian dan kerohanian, evaluasi proses belajar mengajar, kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat). Diharapkan pada masa mendatang kegiatan tersebut berjalan dengan lebih baik, terarah, efektif dan efisien. Di samping itu perlu dimulai dan digalakkan **bentuk program pengembangan profesional lainnya**. Antara lain melalui program kegiatan peningkatan kompetensi instruksional bukan hanya untuk tenaga pengajar tetap FKIP, juga untuk pengajar tidak tetap FKIP dan tenaga pengajar tetap pada

fakultas lain di Atma Jaya; persiapan untuk studi lanjut melalui kursus singkat atau penataran mengenai metodologi penelitian dan kemampuan penguasaan bahasa Inggris; kegiatan penelitian dan penulisan karya ilmiah melalui kerjasama dengan Pusat Penelitian Atma Jaya dan Kopertis setempat; kegiatan melalui organisasi profesi untuk mengembangkan aspek-aspek profesional; pembinaan tenaga pengajar senior dan saling tukar menukar pengetahuan dan pengalaman di antara staf pengajar melalui pertemuan berkala.

Diadakan **penelitian berikutnya** mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan kemampuan profesional tenaga pengajar dalam menjalankan tugas profesionalnya, melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi. Faktor yang mempengaruhi pengembangan profesional selain keadaan tenaga pengajar (jumlah, komposisi atau struktur, pendidikan, pengalaman mengajar, orientasi profesional dan unjuk kerja instruksional) seperti yang dibahas dalam penelitian tesis ini, juga faktor lainnya, seperti organisasi dan kepemimpinan, iklim dan suasana kerja, pengembangan kurikulum, pengelolaan administrasi dan sistem informasi, dan lain sebagainya.

Demikianlah beberapa butir kesimpulan dan rekomendasi yang diperoleh dari hasil penelitian tesis ini. Kiranya dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dari berbagai pihak yang terlibat dalam

perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap, khususnya di FKIP, sehingga pengembangan tenaga pengajar tetap dapat terlaksana secara berkesinambungan dan diharapkan berhasil dengan efektif dan efisien.

---o0o---

