

**OPTIMALISASI BELAJAR MANDIRI TATA PAMONG
(Tinjauan Kritis dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang
Berkarakter)**

Oleh:
Anita Trisiana
Progdi PPKn FKIP Unisri Surakarta
(anita.trisiana@gmail.com)

ABSTRACT

Challenges of Higher Education Management development is closely related to character education into the future of alternative develop competence as part of institutional quality improvement. The character will be a part in the achievement of the competence of lecturers who are able to have a sense of responsibility as a citizen and a responsibility to the environment, according to the intelligence and character, and moreover are very, very important is to be charged to the formation and strengthening of the character of students as part of the development of core competencies cover shows honest behavior, discipline, responsibility, courtesy, caring, confident, patriotic, independent, cooperative, democratic, and creative in interacting with communities surrounding environment.

Keyword: Optimalization, Self Learning, Character

Pendahuluan

Kemampuan belajar mandiri sebagai kemampuan untuk menentukan tujuan dan menyelesaikan soal yang sulit secara mandiri. Dalam membantu mengembangkan kemampuan akademik siswa, hal yang terpenting adalah membuat siswa menikmati belajarnya. Dengan mendapatkan nilai sempurna pada level yang tepat, siswa dapat merasakan kegembiraan dan kepuasan mencapai target dengan kemampuannya sendiri.

Perbedaan individu siswa menyebabkan masalah kesulitan belajar siswa juga berbeda-beda antar siswa satu dengan siswa lainnya. Akibatnya, menjadi tidak mudah untuk menetapkan secara akurat masalah mereka yang sebenarnya. Namun demikian, masalah kesulitan belajar ini sangat menarik perhatian tidak hanya para ahli pendidikan, tetapi juga para ahli dari berbagai bidang. Seperti psikiater, ahli saraf, dokter anak, dokter spesialis mata dan telinga, juga ahli bahasa. Mereka setelah melihat masalah kesulitan belajar ini dari sudut yang berbeda-beda, akhirnya secara umum sampai pada suatu kesimpulan bahwa ada dua faktor penyebab anak mengalami kesulitan belajar, yaitu faktor penyakit dan faktor perilaku.

Pengembangan kelembagaan pada tataran pengelolaan dibutuhkan konsistensi semua pihak yang masuk dalam lembaga tersebut. Salah satunya adalah bagaimana mengelola lembaga itu menjadi lebih profesional dan memberikan layanan prima bagi semua stakeholdernya. Kemandirian lembaga dalam mengelola semua komponen yang dimiliki akan berpengaruh juga terhadap keberlanjutan lembaga dalam mempertahankan eksistensinya dengan lembaga lain.

Melalui sistem ketatapamongan yang baik, sesuai aturan dan disepakati bersama. Sistem

ketatapamongan tersebut harus dapat memelihara dan mengakomodasi semua unsur, fungsi, dan peran dalam program studi. Tata pamong didukung dengan budaya organisasi yang dicerminkan dengan ada dan tegaknya aturan, tata cara pemilihan pimpinan, etika dosen, etika mahasiswa, etika tenaga kependidikan, sistem penghargaan dan sanksi serta pedoman dan prosedur pelayanan (administrasi, perpustakaan, laboratorium, dan studio).

Sistem tata pamong (input, proses, output dan outcome serta lingkungan eksternal yang menjamin terlaksananya tata pamong yang baik) harus diformulasikan, disosialisasikan, dilaksanakan, dipantau dan dievaluasi dengan peraturan dan prosedur yang jelas.

Dalam hal ini, penulis berusaha memaparkan bagaimanakah konsep belajar mandiri dalam hal tata pamong sebagai suatu tinjauan kritis terhadap peningkatan sumber daya manusia yang berkarakter dan bagaimanakah pengembangannya agar ketatapamongan tersebut lebih efektif memunculkan sebuah kemandirian dalam system pengelolaan kelembagaan sebagai bagian dari konsep belajar mandiri khususnya dilingkungan Perguruan Tinggi sekaligus sebagai pengalaman pribadi penulis dalam mengembangkan belajar mandiri dalam bekerja.

A. PEMBAHASAN

a. Belajar Mandiri

Menurut Paulina Pannen (2001), belajar mandiri didefinisikan sebagai usaha individu mahasiswa yang otonomi untuk mencapai suatu kompetensi akademis. Belajar mandiri memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk : 1) menentukan tujuan belajarnya, 2) merencanakan proses pembelajarannya, 3)

menggunakan sumber-sumber belajar yang dipilihnya, 4) membuat keputusan akademis, 5) melakukan kegiatan-kegiatan yang dipilihnya untuk mencapai tujuan belajarnya.

Haris Mujiman (2011) merumuskan belajar mandiri adalah kegiatan belajar aktif yang didorong oleh motif untuk menguasai suatu kompetensi guna mengatasi masalah dan dibangun dengan bekal pengetahuan atau kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya konsep belajar mandiri menurut Malcolm (dalam Sunarto 2008) adalah: (1) Iklim belajar seyogyanya merupakan sesuatu yang membuat mahasiswa merasa diterima, dihargai, dan didukung yakni satu semangat mutualitas antara dosen dan mahasiswa. (2) Penguatan-penguatan seyogyanya diletakkan pada keterlibatan mahasiswa dalam proses diagnosis diri terhadap kebutuhan belajar. (3) Mahasiswa seharusnya dilibatkan dalam proses belajarnya karena dosen berperan sebagai pemandu dan sumber materi. (4) Proses pembelajaran adalah satu tanggungjawab bersama antara mahasiswa dan dosen karena dosen menjadi sumber dan katalisator bukan sebagai seorang pengajar. (5) Mahasiswa seharusnya terpenggil untuk mengevaluasi diri dengan bantuan dosen.

Berdasarkan uraian di atas, mahasiswa yang mempunyai kemandirian belajar adalah mahasiswa yang secara aktif berpartisipasi dalam menentukan apa yang akan dipelajarinya dan bagaimana belajarnya. Mahasiswa tidak tergantung pada pengarahannya dosen yang terus menerus tetapi mahasiswa juga mempunyai kreativitas dan inisiatif sendiri, serta mampu untuk bekerja sendiri dengan merujuk pada bimbingan yang diperolehnya.

b. Tujuan Belajar Mandiri

Tujuan akhir dari belajar mandiri adalah pengembangan kompetensi intelektual mahasiswa. Menurut Paulinna Pannen (2001), belajar mandiri dapat membantu mahasiswa menjadi: (1) seorang terampil dalam memecahkan masalah, (2) pengelola waktu yang unggul, (3) seorang pelajar yang terampil belajar.

Studi kasus, literatur, proyek penelitian, dan seminar merupakan bentuk-bentuk kegiatan yang dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar mandiri secara individu maupun kelompok. Jika dikelola dengan baik maka kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mendalami topik-topik yang diminatinya dan pada saat yang sama menikmati keuntungan kerja sama antarteman (jika berkelompok). Melalui belajar mandiri ini, mahasiswa memperoleh pengalaman yang

mungkin takkan pernah dapat diperoleh melalui perkuliahan tatap muka di ruang kelas. Jika direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, belajar mandiri dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk membentuk struktur dan strategi kognitif yang dapat digunakan dalam berbagai situasi, memahami manfaat belajar dan kemampuan untuk menganalisis, sintesis, dan mengaplikasikan hal-hal yang sudah dipelajari dalam berbagai kondisi.

Pengembangan keterampilan belajar mandiri dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dosen membekali mahasiswa dengan strategi kognitif dan dosen membimbing mahasiswa melalui kontrak perkuliahan. Dalam hal ini, yang perlu dipertimbangkan adalah tujuan proses belajar mandiri dari suatu mata kuliah apakah untuk pencapaian keterampilan atau pengetahuan tertentu ataukah untuk pengembangan kebiasaan dan kemampuan belajar mandiri.

Sesuai dengan tujuan proses belajar mandiri dalam mata kuliah maka perlu dipertimbangkan kriteria untuk mengevaluasi proses belajar. Evaluasi harus berfokus pada pencapaian perilaku belajar mandiri yang dapat diukur termasuk: (1) menentukan tujuan belajar, (2) memilih sumber belajar, (3) menganalisis dan mengevaluasi masalah, (4) memecahkan masalah.

c. Aplikasi Belajar Mandiri

Menurut Paulina Pannen (2001), hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan belajar mandiri adalah: (1) Dosen harus mampu merencanakan kegiatan pembelajaran dengan baik dan teliti, termasuk beraneka tugas yang dapat dipilih untuk dikerjakan mahasiswa. Perencanaan kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas harus dilakukan sebelum perkuliahan dimulai bukan pada saat perkuliahan. (2) Perencanaan kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas harus dilakukan berdasarkan kemampuan dan karakteristik awal mahasiswa. Dosen perlu memperhatikan bahwa untuk belajar mandiri, mahasiswa diharapkan mempunyai keterampilan dalam memanfaatkan sumber belajar yang tersedia. Dosen perlu mempersiapkan mahasiswanya untuk memiliki dan menguasai keterampilan yang diperlukan sebelum meminta mahasiswa untuk belajar mandiri. Seperti jika mahasiswa diketahui belum pernah mengadakan penelusuran literatur, maka dosen memberikan bimbingan tentang cara penelusuran literatur sebelum memberikan tugas penelusuran literatur. Tugas-tugas hendaknya direncanakan agar tidak terlalu sulit atau terlalu mudah, tetapi mampu menantang

kreativitas dan daya pikir mahasiswa untuk belajar. (3) Dosen perlu memperkaya dirinya dengan pengetahuan dan keterampilan yang belum dikuasainya. Tugas-tugas yang direncanakan dosen untuk dikerjakan oleh mahasiswa harus juga dikerjakan oleh dosen. (4) Menuntut adanya sarana dan sumber belajar yang memadai seperti perpustakaan, laboratorium.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian belajar

Kemandirian belajar tidak akan muncul secara otomatis tetapi harus ada faktor yang menunjangnya. Benson (dalam Mauliyah, 2006) mengemukakan pendapatnya tentang prinsip-prinsip meningkatkan kemandirian belajar adalah: (1) melibatkan siswa secara aktif, (2) memberikan pilihan pembelajaran dan sumber belajar, (3) memberi kesempatan untuk memilih dan memutuskan, (4) memberi semangat kepada siswa, (5) mendorong siswa untuk melakukan refleksi.

Institusi menyediakan sarana dan prasarana agar mahasiswa dapat belajar mandiri misalnya: perpustakaan, laboratorium, lingkungan yang mendorong kemudahan mahasiswa dan membuat mahasiswa merasa nyaman secara emosional, waktu pelayanan, hubungan internal.

e. Indikator Kemandirian Belajar

Kemandirian mahasiswa dapat dilihat dari siapa yang mengambil inisiatif untuk menentukan apa yang harus dipelajari, bagaimana mempelajarinya dan mengukur keberhasilannya. Menurut Paulina Pannen (2001) ciri utama belajar mandiri: (1) pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan mahasiswa untuk melakukan proses belajar secara mandiri tidak tergantung pada faktor-faktor dosen, kelas, teman, dan lain-lain, (2) peran utama dosen dalam belajar mandiri adalah sebagai konsultan dan fasilitator, bukan sebagai otoritas dan satu-satunya sumber ilmu. (3) Menurut Murray Fisher (2001), kemandirian belajar dapat dicermati dari tiga aspek yaitu: pengelolaan diri, keinginan untuk belajar dan pengendalian diri (4) Pengelolaan diri meliputi pengelolaan waktu, kedisiplinan, percaya diri.

Dalam mengelola waktu, mahasiswa harus dapat membedakan mana aktivitas yang penting dan mana yang mendesak. Kegiatan dikatakan penting adalah kegiatan yang berhubungan dengan hasil-hasil yang diharapkan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan sasaran prioritas tinggi adalah penting. Sementara kegiatan yang mendesak adalah kegiatan yang memerlukan tindakan segera saat ini juga.

Disiplin berarti melatih batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Disiplin diri adalah kemampuan untuk mengendalikan pikiran dan karakter agar berkesesuaian dengan hakikat manusia itu sendiri. Indikator ketidaksiplinan adalah adanya perilaku tak bermoral contohnya menipu, memanipulasi, dan sebagainya. Keberhasilan mendisiplinkan diri tentunya diperlukan latihan-latihan yang secara terus menerus dan berkesinambungan. Terdapat beberapa teknik untuk mendisiplinkan diri yaitu: (1) Menunda kenikmatan. Latihan untuk menunda kenikmatan dapat dimulai dengan membiasakan diri untuk mengerjakan hal-hal yang sulit lebih dulu. Asumsinya adalah bila kita sudah terbiasa mengerjakan hal-hal yang sulit lebih dulu maka hal-hal yang mudah akan dapat diselesaikan dengan sendirinya. (2) Menerima tanggungjawab. Latihan ini dapat dimulai dengan tidak lagi melemparkan kesalahan dan mencari-cari kambing hitam atas suatu persoalan yang muncul. (3) Mengabdikan pada kebenaran. Latihan ini dapat dilakukan dengan terus menerus memperbaharui peta mental kita, kita perlu berlatih menghindari diri dari kecenderungan merasa paling benar, selalu bersikap jujur. (4) Menyeimbangkan. Latihan untuk menjaga keseimbangan memerlukan fleksibilitas penilaian. Artinya disiplin itu tidak berarti kaku dan tak bersedia berubah sama sekali, tetapi agar pandangan, keyakinan dan pendapat kita selalu dimungkinkan untuk berubah, tumbuh, berkembang menuju kedewasaan dan perkembangan.

Percaya diri merupakan perpaduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas dan atau pekerjaan. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis, berencana, efektif, dan efisien. Indikator kepercayaan diri selalu ditunjukkan dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kematangan dalam melakukan pekerjaan. (1) Keinginan untuk belajar: belajar seumur hidup, mempelajari informasi baru, mencari informasi. (2) Pengendalian diri: bertanggung jawab, menetapkan tujuan belajar, mengevaluasi hasil belajar.

Menurut Dewi Salma Prawiradilaga (2008), siswa yang bersifat pengarahan diri (self directed learning) biasanya memiliki kebiasaan: (1) Mandiri, tidak menunggu diarahkan orang lain dalam hal ini peserta didik memiliki motivasi atau keinginan pribadi yang kuat serta memahami perkembangan teknologi (2) Mampu melaksanakan refleksi diri atau evaluasi diri

dengan baik, ia tahu kekurangan, keterbatasan atau kelemahannya sebagai peserta didik dan pribadi. Ia mampu mengatasi segala keterbatasannya. (3) Belajar tanpa batas waktu, atau tidak terjadwal, kapan saja seandainya belajar dirasakan perlu. (4) Belajar di mana saja, tidak perlu lokasi tertentu seperti ruang kelas. (5) Rasa ingin tahu yang tinggi, seandainya ada kesulitan, peserta didik mampu menangani sendiri tanpa menunggu bantuan dari pengajar atau paling tidak berusaha sendiri terlebih dahulu sebelum ditangani oleh pengajar.

f. Tata Pamong

Istilah Tata Kelola atau Tata Pemerintahan Perusahaan di Indonesia merupakan terjemahan dari "Corporate Governance". Secara etimologis kata "Governance" berasal dari bahasa Perancis kuno "Gouvernance" yang berarti pengendalian (control) atau regulated dan dapat dikatakan merupakan suatu keadaan yang berada dalam kondisi terkendali (the state of being governed). Sering kali metafora yang digunakan untuk menggambarkan esensi dari pengertian ini adalah mengendalikan dan menahkodai sebuah kapal (the idea of steering or captaining a ship) (Farrar, 2001).

Secara harfiah Governance di tanah air kerap diterjemahkan sebagai "pengaturan", akan tetapi sebenarnya masih diperlukan kajian untuk mencari istilah yang tepat dalam bahasa Indonesia yang benar. Perlu juga dipahami bahwa menurut Winarno (2000) Governance tidak bisa atau tidak tepat diterjemahkan sebagai pemerintah, sekalipun banyak pihak yang mengartikan demikian. Dalam konteks Tata Kelola yang baik (Good Corporate Governance) sering juga disebut Tata Pamong atau Penadbiran. Kata terakhir tadi ditelinga terasa terdengar janggal, maklum istilah tersebut berasal dari kata Melayu. Sedangkan untuk istilah "Corporate" jikalau dilihat dari segi etimologis merupakan turunan dari bahasa latin Corpus yang berarti sekumpulan peraturan dan undang-undang. "Erate" yang berarti sesuatu yang dihargai atau dipatuhi.

Dari berbagai definisi yang dikembangkan oleh para pakar dapat disimpulkan bahwa Tata Kelola yang baik merupakan:

- 1) Suatu struktur yang mengatur pola hubungan yang harmonis tentang peran Dewan Komisaris, Direksi, Rapat Umum Pemegang Saham dan para stakeholder lainnya.
- 2) Suatu sistem Check and balance mencakup p e r i m b a n g a n k e w e n a n g a n pengendalian perusahaan yang dapat membatasi munculnya pengelolaan yang salah dan penyalahgunaan aset

perusahaan.

- 3) Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian dan pengukuran kinerjanya.

Prinsip-Prinsip Dasar Tata Kelola yang Baik

Secara umum ada lima prinsip dasar yang terkandung dalam good corporate governance atau tata kelola yang baik menurut Daniri (2005). Kelima prinsip tersebut adalah transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kesetaraan/kewajaran. Namun dalam Permendagri No. 61 tahun 2007, prinsip yang dituntut untuk dilaksanakan hanya empat prinsip yang pertama.

Secara lebih rinci prinsip-prinsip dasar dalam tata kelola yang baik adalah sebagai berikut:

1. Transparansi (Transparency); yaitu keterbukaan informasi baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Efek terpenting dari dilaksanakannya prinsip transparansi ini adalah terhindarnya benturan kepentingan (conflict of interest) berbagai pihak dalam manajemen.
2. Akuntabilitas (Accountability); yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ lembaga sehingga pengelolaan lembaga dapat terlaksana dengan baik. Dengan terlaksananya prinsip ini, lembaga akan terhindar dari konflik atau benturan kepentingan peran.
3. Responsibilitas (Responsibility); yaitu kesesuaian atau kepatuhan di dalam pengelolaan lembaga terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku, termasuk yang berkaitan dengan masalah pajak, hubungan industrial, perlindungan lingkungan hidup, kesehatan/keselamatan kerja, standar penggajian dan persaingan yang sehat.
4. Independensi (Independency); yaitu suatu keadaan dimana lembaga dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kesetaraan dan kewajaran (Fairness); yang secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara didalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

- g. Belajar Mandiri dalam Tata Pamong Peningkatan mutu kelembagaan merupakan segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen yang dilakukan oleh institusi pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kegiatan ini harus dilakukan oleh institusi pendidikan secara terstruktur dan terencana dengan baik sesuai dengan "Roda Deming" yang terdiri atas Perencanaan (plan), Pelaksanaan/Implementasi (do), Evaluasi (check) dan Perbaikan/Penyempurnaan (action).

Perencanaan

Perencanaan manajemen dosen harus termasuk dalam perencanaan strategis dan merupakan unsur integral dari strategi pengembangan organisasi. Perencanaan manajemen dosen ini meliputi beberapa kriteria di bawah ini.

- 1) Kecukupan Dosen.
Kecukupan dosen adalah ratio antara dosen tetap dan mahasiswa program studi. Dengan menetapkan ratio ini maka institusi dapat mengetahui jumlah dosen yang diperlukannya.
- 2) Kualifikasi Dosen yang Diperlukan.
Kualifikasi dosen mencakup pendidikan formal calon dosen di bidang ilmu masing-masing dan pendidikan serta pengalamannya dalam mengajar di pendidikan tinggi. Hal lain yang dapat dipertimbangkan dalam kualifikasi dosen misalnya keanggotaan dan partisipasi dalam organisasi profesi/keilmuan, pengalaman dalam pengelolaan institusi pendidikan dan sebagainya.
- 3) Sistem Rekrutmen
Sistem rekrutmen termasuk seleksi calon dosen harus seragam untuk semua fakultas. fakultas dapat merekrut dosen yang diperlukan oleh program studinya.
- 4) Rencana Pengembangan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Kompetitif.
Perencanaan ini merupakan bagian dari pembangunan atmosfer akademik yang kondusif. Hal ini akan tercapai apabila ada kejelasan mengenai status, hak dan kewajiban dari setiap sivitas akademik.
- 5) Sistem Penghargaan, Sanksi, dan Sistem Remunerasi.
Memiliki peraturan mengenai status, hak dan kewajiban dosen, juga harus merencanakan sistem penghargaan dan sanksi, serta remunerasi dosen. Setiap dosen harus memperoleh imbalan yang pantas atas tugas yang telah dilakukannya sesuai dengan beban tugasnya masing-masing. Sebaliknya, dia juga harus diberitahu tentang sanksi yang akan diterimanya apabila tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 6) Program pembinaan dan pengembangan.

Sistem pembinaan dan pengembangan termasuk kesempatan yang diberikan oleh institusi kepada para dosennya untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan-pelatihan singkat sesuai dengan jenjang karirnya. Pengembangan meliputi aspek kepakaran dalam keilmuannya masing-masing, maupun keterampilan mengajar yang diperlukan untuk membangun profesionalisme dosen. Untuk mencapai hal ini dosen perlu dimotivasi agar selalu bersedia mengikuti pelatihan secara terus menerus dan berkesinambungan. Keseluruhan kegiatan pembinaan dan pengembangan harus terprogram dengan jelas agar mutu dan karier dosen terjamin.

Pelaksanaan

Di dalam tahap ini harus mengimplementasikan seluruh rencana yang telah disusun. Tugas ini seluruhnya dilaksanakan oleh pihak eksekutif baik di tingkat universitas maupun fakultas dan departemen. Dalam implementasi, perhatian diberikan kepada 'input, process dan output'. Di dalam tahap pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu biasanya disebut sebagai kegiatan 'monitoring dan evaluasi' (monev). Kegiatan ini harus 'built-in' di dalam tugas unit-unit pengelola akademik. Hal ini dilakukan untuk menjaga bahwa seluruh pelaksanaan akademik telah sesuai dengan perencanaan dan standar. Kegiatan monitoring dan evaluasi sebaiknya dilakukan oleh satu badan tersendiri di dalam lingkungan unit eksekutif tersebut.

Evaluasi Dosen

Dosen merupakan salah satu komponen yang wajib melakukan evaluasi diri, selain institusi seperti fakultas, departemen, lembaga/pusat, dan lain-lain. Kegiatan evaluasi ditujukan pada kegiatan individu dosen dan manajemen dosen. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dimanfaatkan oleh dosen maupun departemen/fakultas/universitas untuk meningkatkan mutu dan manajemen dosen. Di dalam penjaminan mutu dosen perlu dijelaskan perbedaan pokok antara evaluasi diri dosen (staff self evaluation) dan penilaian dosen (staff appraisal). Evaluasi diri dosen, adalah bentuk penilaian atas berbagai kegiatan akademik yang dilakukan oleh dosen terhadap dirinya sendiri, sebagai wujud dari "potret diri" demi peningkatan kinerja dosen yang bersangkutan. Sebaliknya, penilaian dosen merupakan jenis penilaian atas mutu kinerja dosen tertentu dari luar diri dosen tersebut, yang dilakukan oleh institusi (misalnya departemen, fakultas, pusat atau universitas), yang diwakili oleh pimpinan institusi dan atau

suatu komisi yang ditunjuk, dengan maksud untuk meningkatkan mutu dan kapasitas dosen. Selain itu institusi juga dapat melakukan evaluasi diri terhadap berbagai hal yang terkait dengan manajemen dosen. Berikut ini berturut-turut akan dijelaskan mengenai Evaluasi Diri Dosen, Evaluasi Diri Manajemen Dosen, Penilaian Dosen oleh Mahasiswa, dan Penilaian Dosen oleh Institusi.

Evaluasi Diri Dosen

Prosedur penjaminan mutu dosen dapat dilakukan dengan membiasakan dosen untuk melakukan evaluasi diri terhadap seluruh pekerjaannya, baik di bidang tridharma maupun tugas-tugas lain yang diberikan kepadanya. Evaluasi diri dosen berfungsi penting dalam:

1. Memberi informasi tentang kondisi dosen pada saat ini;
2. Membantu mengidentifikasi masalah-masalah penting yang berkaitan dengan aspek mutu dosen;
3. Mendorong dosen untuk melaksanakan amalan akademik terbaik dan melakukan penyempurnaan mutu secara berkesinambungan;
4. Menyusun langkah-langkah peningkatan dan penyempurnaan mutu dosen;
5. Memperkuat budaya mutu dosen.

Evaluasi diri dosen meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya yang mencakup:

1. Pengajaran;
2. Penelitian;
3. Pengabdian/pelayanan pada masyarakat;
4. Partisipasi dalam organisasi profesi;
5. Partisipasi dalam tata pamong institusi.

Evaluasi Diri Manajemen Dosen

Evaluasi diri institusi yang terkait dosen mencakup evaluasi terhadap:

1. Rekrutmen dosen (aturan, persyaratan, dan lain-lain);
2. Kinerja dosen (motivasi, kedisiplinan, kemampuan adaptasi dan prestasi);
3. Kemampuan untuk melaksanakan best practices;
4. Peluang yang diberikan berkaitan dengan: pendidikan berkelanjutan, pelatihan, penelitian, cuti panjang (sabbatical leave), penghargaan, dan jenjang karier.

Dalam pelaksanaannya, tata cara evaluasi termasuk untuk dosen, merupakan tanggung jawab pimpinan eksekutif, fakultas/lembaga dan departemen. Hasil evaluasi diri dosen merupakan bagian penting dari hasil evaluasi diri universitas, fakultas atau departemen.

Penilaian Dosen

Penilaian Dosen oleh Mahasiswa

Dalam penilaian dosen oleh mahasiswa disebut dengan Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa. Penilaian disini menyangkut kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan mencakup bukan hanya kemampuan dosen dalam menyampaikan materi pengajaran tapi juga terkait erat dengan berbagai aspek interaksi dosen dan mahasiswa serta suasana/atmosfir lingkungan pengajaran. Komponen yang dinilai meliputi:

1. Persiapan dosen untuk mengajar
2. Materi pengajaran
3. Penyampaian materi oleh dosen
4. Pengelolaan kelas (atmosfer akademik)
5. Evaluasi Pengajaran

Penilaian Dosen oleh Institusi

Penilaian dosen oleh institusi merupakan bagian dari fungsi manajemen mutu akademik institusi. Penilaian dosen disini menyangkut keseluruhan kinerja dosen yang meliputi:

1. Kegiatan pengajaran
2. Kegiatan penelitian
3. Kegiatan pengabdian pada masyarakat
4. Partisipasi dalam organisasi profesi
5. Partisipasi dalam tata pamong institusi
6. Kedisiplinan
7. Etika
8. Prestasi dan sebagainya

Penilaian dosen berfungsi penting dalam:

1. Menilai secara langsung mutu produk-produk kegiatan akademik dosen seperti kinerja dosen dalam pengajaran, penelitian dan pelayanan masyarakat, serta integrasi ketiga kegiatan akademik tersebut;
2. Menilai harapan dan tingkat kepuasan mahasiswa atas kinerja dosen
3. Menilai secara tidak langsung mutu universitas dan benchmarking dengan universitas lain, baik dalam maupun luar negeri;
4. Menilai kebutuhan untuk peningkatan mutu kegiatan akademik, khususnya dalam pengajaran dan penelitian;
5. Mengembangkan manajemen karier dan sistem remunerasi dosen;
6. Mempersiapkan akreditasi program studi dan universitas;
7. Memperkuat budaya mutu dalam institusi dan mengembangkan atmosfir akademik yang sehat.

Prosedur Penilaian Dosen

Prosedur penilaian dosen meliputi beberapa langkah yaitu:

1. Mempersiapkan kebijakan khusus untuk mendukung kegiatan penilaian dosen;
2. Menyediakan sumber informasi berupa berbagai dokumen akademik yang relevan;
3. Menentukan standar dan kriteria mutu dosen yang akan menjadi acuan dalam penilaian dosen;
4. Menentukan kriteria kelayakan dan kompetensi pihak yang berperan memberikan penilaian, seperti pimpinan badan/unit/komisi yang ditunjuk melakukan penilaian dosen;
5. Menyediakan format borang penilaian dosen yang standar, meliputi penilaian dosen oleh mahasiswa, penilaian individu dosen oleh lembaga dan penilaian kinerja dosen secara kolektif.

C. Penutup

a. Kesimpulan

Upaya penyempurnaan dan peningkatan mutu kelembagaan diharapkan dapat mewujudkan peningkatan mutu dan relevansi pendidikan yang harus dilakukan secara menyeluruh mencakup pengembangan dimensi manusia Indonesia seutuhnya, yakni aspek – aspek moral, akhlak, budi pekerti, pengetahuan,

keterampilan, kesehatan, seni dan budaya. Penegembangan aspek – aspek tersebut bermuara pada peningkatan dan pengembangan kecakapan hidup yang diwujudkan melalui pencapaian kompetensi dosen.

Namun keseluruhan kebijakan tersebut sampai saat ini masih belum cukup efektif sehingga dibutuhkan suatu strategi model pengembangan dan penerapan yang efektif dalam menerapkan kebijakan khususnya untuk peningkatan karakter dan kompetensi dosen.

b. Saran

Perbaikan dan penyempurnaan manajemen sumber daya manusia, perlu terus dilakukan analisis evaluasi diri dan penilaian sumberdaya manusia sehingga dapat menampilkan kekurangan dan kelemahan manajemen SDM sekaligus kekuatannya. Hasil analisa ini selanjutnya dapat digunakan untuk penyusunan program-program perbaikan yang mengacu pada standar dan sesuai dengan visi, misi dan fungsi institusi. Demikian kegiatan daur penjaminan mutu ini harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bermawy Munthe. 2009. Desain Pembelajaran. Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani
- Dasim Budimansyah. 2002. Model Pembelajaran dan Penilaian Portofolio. Bandung: PT Genesindo
- Dewi Salma Prawiradilaga. (2008) Prinsip Disain Pembelajaran. Jakarta: Kencana
- Haris Mujiman, (2011). Belajar Mandiri. UNS Perss: Surakarta
- Maully Halwat Hikmat dan Qanitah Masykuroh. 2006. Peningkatan Kemandirian dan Kemampuan Mahasiswa dalam Mata Kuliah Essay Writing Dengan Menggunakan Metode Pembelajaran Kolaboratif. UMS: Pusat Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional
- Murray Fisher, Jennifer King and Grace Tague. 2001. Development of a self-directed learning rediness scale for nursing education.
- Paulina Pannen, Dina Mustafa, Mestika Sekarwinahyu. 2001. Konstruktivisme Dalam Pembelajaran. Jakarta: Proyek Pengembangan Universitas Terbuka Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Sunarto. 2008. Kemandirian Belajar. (Artikel online) Didapat dari <http://banjarnegarambs.wordpress.com/2008/09/10/kemandirian-belajar-siswa/>. Internet; Diakses pada 1 Maret 2010.
- Slameto. 2003. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.