

Pemanfaatan Teknologi Mobile Learning dalam Pengembangan Profesionalisme Dosen

Wawan Herry Setyawan

Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri

wawansetyawan225@gmail.com

Abstract

Professional lecturers are lecturer professionalism that includes professionalism of teaching, research, and community service. The institution has the responsibility to develop the profession of the lecturer. An important step that can be done by higher education institutions is by developing lecturer profession guidance program covering the field of teaching, research, and community service. The program of developing and fostering the professionalism of the lecturers should be combined with the demands of science, technology, art that develops expansively and qualitatively. The development and professional development of this lecturer can be done through coaching programs based on institutional needs analysis. Programs can be said to succeed if in a lecturer there has been a process of transformation of the program. This transformation process can be seen from two things, namely: (1) improvement of ability in performing a task and (2) behaviour change which is reflected in attitude, discipline and work ethic.

Abstrak

Dosen Profesional adalah profesionalisme dosen yang meliputi profesionalisme pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lembaga memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan terhadap profesi dosen. Langkah penting yang dapat dilakukan lembaga pendidikan tinggi adalah dengan mengembangkan program pembinaan profesi dosen yang meliputi bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Program pengembangan dan pembinaan terhadap profesionalisme para dosen harus dipadukan dengan tuntutan ilmu, teknologi, seni yang berkembang secara ekspansif dan kualitatif. Pengembangan dan pembinaan profesi dosen ini dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang didasarkan pada analisa kebutuhan lembaga. Program-program dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri dosen telah terjadi suatu proses transformasi dari program tersebut. Proses transformasi ini dapat dilihat dari dua hal yaitu: (1) peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan (2) perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Keywords: professional's lecture, tri dharma, mobile learning

A. Pendahuluan

Tingkat Pendidikan di Indonesia, setelah menamatkan SMA/SMK/MA adalah Pendidikan tinggi atau disebut Perguruan Tinggi, Adanya Tuntutan masyarakat terhadap mutu Pendidikan Tinggi (PT) semakin meningkat. Pendidikan tinggi diuntut untuk dapat melahirkan ilmuwan yang mandiri dan inovatif untuk membangun masyarakat.¹ Inovasi yang dikembangkan pendidikan tinggi perlu sesuai dengan kebutuhan hidup masyarakat yang cenderung berubah.

Pendidikan tinggi merupakan wadah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yaitu manusia yang memiliki kompetensi akademik, profesional, dan intelektual. Pendidikan tinggi selain berfungsi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat menguasai sains dan teknologi, pendidikan tinggi juga harus mengembangkan sains dan teknologi sehingga bisa berkembang dan bersaing.²

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan tinggi. Faktor dominan yang mempengaruhi mutu pendidikan tinggi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama tenaga akademik.³ Tenaga akademik merupakan faktor kunci dalam internal pendidikan tinggi yang dapat menjadi penentu keberhasilan organisasi pendidikan tinggi. Faktor internal ini sifatnya dapat dikendalikan oleh pelaku organisasi pendidikan tinggi yang terlibat dengan pencapaian tujuan.⁴

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi suatu pendidikan tinggi, dan sering dianggap sebagai keunggulan kompetitif dibandingkan industri, bisnis dan sektor pemerintahan.⁵ Salah satu kekuatan internal pendidikan tinggi adalah adanya tenaga akademik yang berkualitas tinggi, yang ditandai dengan banyaknya jumlah dosen yang

¹ Tilaar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Gramedia, 1997), h. 167

² Anwar, Idochi., *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h.69.

³ Syarif, Djohan, *Strategi Pembinaan Dan Pengembangan Sdm Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Ekonomi STEI. Vol.XII.No.1.Januari 2003, h.1-6.

⁴ Prasetyo, Teguh. "Praktek Sumber Daya Manusia yang Progresif: Upaya Membangun Keunggulan Bersaing". *Jurnal Ekonomi dan manajemen. Vol.1,No.1, Juni 2000*, h. 53-67.

⁵ Soeparna dan Ridwan Saidi., 2004: www.Depdiknas.go.id, tgl 12 Januari 2004.

mengusai bidang dan disiplin ilmu yang memiliki kualifikasi S-2, S-3 dan guru besar,⁶ oleh karena itu, pengembangan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting dalam setiap pendidikan tinggi.

Pengembangan tenaga pengajar merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi maka diperlukan tenaga-tenaga dosen yang bermutu.⁷ Dapat difahami bahwa pengembangan tenaga pengajar akan berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan lembaga pendidikan yang akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan, oleh karena itu kompetensi tenaga akademik, profesionalisme dan produktivitas tenaga akademik perlu dikembangkan dan ditingkatkan secara terencana, terpolo dan terpadu dalam satu sistem pengelolaan pendidikan tinggi. Pengembangan tidak bisa dilakukan secara terpisah-pisah, karena antara variabel yang satu terkait dengan variabel lain.

Kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk tenaga akademik merupakan faktor utama yang menentukan kinerja dan eksistensi suatu organisasi dan perusahaan, termasuk lembaga pendidikan tinggi. Dalam pendidikan tinggi, pengembangan dan pembinaan profesi dosen merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dapat menentukan eksistensi pendidikan tinggi.

Sumber daya manusia pendidikan tinggi yang dapat memberikan layanan secara profesional akan memperkuat kinerja pribadi serta pendidikan tinggi.⁸ Pengembangan sumber daya manusia akan berimplikasi terhadap diri manusia itu sendiri dan sekitarnya, termasuk pendidikan tinggi. Ketika terjadi pengembangan SDM maka lembaga pendidikan tinggi juga akan mengalami pengembangan.

Salah satu cara untuk memperbaiki lembaga pendidikan adalah dengan melakukan kebijakan lembaga dengan pembinaan sumber daya manusia tenaga pendidikan agar mampu menjadi *agent of change*.⁹ Ini artinya, tingkat kualitas tenaga pendidikan yang mendapat pengembangan dan pembinaan profesi akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu dan keberhasilan pendidikan tinggi.

⁶ Sufyarma, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2003), h. 130.

⁷ Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h.112

⁸ Kholis, Nur, *Memadukan Pengajaran dan penelitian di Perguruan Tinggi*, Nizamia. Vol.5. No.1. Januari-Juni 2002, h.23-26.

⁹ Prabawa, Andi Haris., *Paradigma Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Tahun 2000*, (Surakarta:Universitas Muhammadiyah Press, 2002), h. 41

Pengembangan dan peningkatan kualitas dosen sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan tinggi, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan dan peningkatan kualitas dosen dilatar belakangi dengan adanya tuntutan terhadap pencapaian target akhir pendidikan tinggi yaitu menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas tinggi dan adanya sorotan negatif terhadap pendidikan tinggi tentang rendahnya kualitas dalam belajar mengajar, yang hanya mementingkan hafalan, masih rendahnya motivasi dosen menjalankan tugasnya, dan rendahnya kualitas publikasi ilmiah serta sedikitnya buku berkualitas tinggi yang ditulis oleh dosen.

Peningkatan kualitas tenaga akademik ini dilakukan sebagai upaya peningkatan profesionalisme tenaga akademik, baik dalam bidang pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dalam tridharma pendidikan tinggi, oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan profesi dan mendidik bagi para dosen.¹⁰ Pasalnya, kedua unsur ini sangat perlu dalam pengembangan peserta didik dan dosen. Tanpa dididik dengan baik, pendidikan tinggi akan menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu tetapi tidak dibarengi oleh perkembangan moral dan mental yang memadai, lulusan seperti ini sangat berbahaya bagi masyarakat dan bangsa sementara itu, profesi dosen mutlak perlu dikembangkan agar dapat melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan zaman.

Pengembangan dan peningkatan profesi dosen ini bertujuan untuk memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan kemampuan dan kepribadian profesional tenaga pengajar.¹¹ Pembinaan dan pengembangan profesi ini meliputi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai tugas utama setiap dosen.

Setiap pendidikan tinggi seyogyanya terlibat dalam program pengembangan mengingat, ia hidup dalam lingkungan yang selalu berubah dan berkembang yang terkadang mengandung ketidakpastian

¹⁰ Pidarta, Made., *Etos Kerja Dosen, Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 6.No.4.November 1999, h.278-284.

¹¹ Ansharullah, A, Hartono, T, Soekartawi dan Suhardjono, *Pentingnya Pengembangan Dosen Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi*, Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. (Malang: Brawijaya University Press, 1999), h.46

yang tinggi.¹² Penelitian dan pengembangan diharapkan memunculkan inovasi-inovasi pendidikan yang bermanfaat terhadap lembaga dan masyarakat.

Dengan demikian, kebijakan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai fasilitas pendidikan secara bersama untuk memperoleh efek sinergik dalam meningkatkan mutu lulusan sehingga mereka mampu bersaing secara kompetitif pada era globalisasi. Inilah salah satu peranan penting pendidikan tinggi yang dituntut untuk mampu menyiapkan sumber daya manusia yang handal. Langkah penting yang dapat dilakukan lembaga pendidikan tinggi adalah dengan mengembangkan program pembinaan profesi dosen yang meliputi bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian ini akan membahas secara kualitatif dengan studi kasus peran pendidikan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi dosen profesional, yang berfokus pada bagaimana dosen profesi profesional mencakup tiga aspek pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan memanfaatkan *mobile learning*.

B. Kebijakan Dalam Pengembangan Program Pembinaan Profesi Dosen

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan, pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Jabatan dosen merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam melaksanakan tugasnya. Keahlian khusus inilah yang menjadi pembeda antara profesi dosen dengan profesi lainnya. Tugas utama seorang dosen di pendidikan tinggi adalah melaksanakan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang disebut Tri Dharma Pendidikan Tinggi. Ketiga tugas utama ini merupakan bentuk profesionalisme dosen dalam menjalankan tugas yang akan dibahas dalam bagian berikut ini.

Pengajaran merupakan tugas seorang dosen terkait dengan proses belajar mengajar dengan mahasiswa. Dalam melaksanakan tugas

¹² Trimo, Soejono., *Pengembangan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya, 1986), h.58.

pengajaran dosen dituntut untuk menjalankannya berdasarkan profesionalisme, tidak dilakukan secara amatiran atau asal-asalan saja. Dalam melaksanakan pengajaran dosen tidak hanya sekedar menjalankan tugas semata, tetapi juga diharapkan bisa mengembangkan pengajaran secara profesional, melaksanakan pengajaran sesuai kriteria profesi yang dapat meningkatkan keahlian dan tanggung jawab. Implikasi pengajaran yang dilakukan secara profesional dapat dilihat dari hasil dan produktifitas yang semakin baik dan kompetitif. Sesuai dengan pernyataan Tilaar bahwa tujuan profesionalisasi adalah produktifitas kerja yang tinggi serta mutu karya yang semakin lama semakin baik dan kompetitif.¹³

Dalam melaksanakan pengajaran di pendidikan tinggi perlu dibuat program perkuliahan yang meliputi tujuan pembelajaran, isi perkuliahan dari pertemuan pertama sampai terakhir, tugas-tugas yang perlu dikerjakan mahasiswa, serta sistem penilaian, selain itu, juga pembuatan bahan pembelajaran yang ditulis oleh dosen pengampu mata kuliah tersebut.¹⁴ Dalam melaksanakan tugas pengajaran dosen dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dalam menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dengan menggunakan strategi yang tepat, serta mengadakan evaluasi terhadap proses pembelajaran.

Tilaar menambahkan, dosen perlu menguasai pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik.¹⁵ Ditambahkan Bambang Suhendro (dalam Cristina Mangindaan) selain menguasai ilmu dalam bidangnya, dosen dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam menyampaikan materi tersebut kepada mahasiswa.¹⁶ Ini artinya dosen juga perlu menguasai metodologi dan strategi pembelajaran yang efektif.

Menurut Yaqub Cikusin kualifikasi dosen di kebanyakan pendidikan tinggi di Indonesia baik negeri maupun swasta masih banyak

¹³ Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.87

¹⁴ Suparman, A. *Upaya Peningkatan Kualitas perguruan Tinggi: Melalui Penerapan Konsep Link and match*. Lattchem, C, Hartono, T, Purnomo, H, *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. (Malang: Brawijaya University Press, 1996), h.17

¹⁵ Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 89

¹⁶ Mangindaan, S. Cristina, *Kualitas Pendidikan Tinggi*. Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*, (Malang: Brawijaya University Press, 1996), h.24

yang belum memenuhi standar dari sisi pendidikan.¹⁷ Dengan harapan ilmu yang ditularkan oleh sebagian besar dosen masih paspasan sehingga mempengaruhi proses pembelajaran, karena cakupan serta kedalaman ilmu yang diberikan masih terbatas.

Made Pidarta mengatakan kompetensi profesional dosen dalam bidang mengajar mencakup kemampuan memilih dan memperkaya materi pelajaran, mengadakan dan memakai alat pengajaran, menentukan metode pembelajaran yang tepat, mendesain pengalaman belajar, menentukan kegiatan-kegiatan peserta didik, melaksanakan manajemen kelas, dan menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran dan melaksanakannya.¹⁸ Secara umum pendapat Pidarta di atas sesuai dengan pernyataan Fatimah yang mengatakan bahwa tugas utama seorang dosen adalah merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pengajaran.¹⁹

Dapat difahami bahwa profesionalisme dosen dalam bidang pengajaran tercermin dalam kemampuannya untuk menentukan tujuan, memilih materi pembelajaran, menentukan metode yang tepat sesuai materi yang akan disampaikan, memilih media, menentukan situasi atau mensetting situasi dan melakukan evaluasi dengan obyektif. Rivai menegaskan, kemampuan dosen dalam melakukan pengajaran secara profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pembelajaran.

Selain itu, dosen perlu memberikan bimbingan dan bantuan belajar di kelas.²⁰ Seorang dosen yang efektif adalah yang memiliki karakter *profesional demeanor*, yaitu dosen yang memfokuskan untuk membantu mahasiswa dalam pembelajaran.

Profesionalisme dosen dalam pembelajaran juga meliputi penguasaan dan pelaksanaan komunikasi yang baik dalam pembelajaran, karena dalam pembelajaran pasti terjadi komunikasi aktif antara dosen

¹⁷ Cikusin, Yaqub, *Mempersiapkan Mutu Pendidikan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan Abad XXI. Buana: Media Keilmuan, Keislaman dan Pendidikan*. Edisi XIV1998, h.64.

¹⁸ Pidarta, Made, *Etos Kerja Dosen. Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 6. No. 4. November 1999, h.278-284.

¹⁹ Fatimah, Siti., *Strategi dan Komunikasi Pembelajaran di PTS*. Lokakarya Kurikulum. 9-10 Januari 2004 aula Kampus I Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2004, h. 4

²⁰ Ambar Puspitasari, Kristanti dan Huda, Nurul, *Riveu Hasil penelitian tentang tutorial di Universitas Terbuka, Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*. Vol.1.No.1 Maret 2000, h.45.

dan mahasiswa. Komunikasi yang dinamis dan interaktif antara dosen dan mahasiswa akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran.

Untuk menjalankan pengajaran secara profesional banyak hal yang mempengaruhi. Penguasaan materi perkuliahan merupakan aspek penting dalam profesionalisme pengajaran ini, sehingga dosen bisa melakukan penguasaan materi perkuliahan melalui perkuliahan. Tercapainya tujuan utuh pendidikan dalam proses pembelajaran terletak pada kesediaan dan kesungguhan tenaga pengajar untuk selalu memantau dan menyesuaikan pelaksanaan tugasnya dengan wawasan kependidikan yang semestinya.²¹ Profesionalisme dosen dalam bidang pengajaran ini sangat penting keberadaannya, sebab rendahnya kemampuan profesional dosen dalam bidang pengajaran akan menimbulkan situasi perkuliahan yang kurang kondusif, penyajian materi kuliah kurang bervariasi, kurang informatif dan menantang. Dikatakan Nuzuar, situasi seperti ini akan mengakibatkan penurunan kualitas belajar serta materi ajar untuk setiap mata kuliah²².

Pengembangan profesionalisme dosen dalam bidang mengajar dapat diwujudkan dengan melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap ketrampilan mengajar dosen dalam penguasaan untuk merencanakan program pembelajaran, ketrampilan melaksanakan program pengajaran, dan melakukan evaluasi yang obyektif.

C. Profesionalisme Penelitian

Selain tugas mengajar, seorang dosen dituntut untuk bisa mengembangkan ilmu pengetahuan yang digali melalui kegiatan ilmiah dalam bentuk penelitian. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian ini merupakan profesionalisme seorang dosen yang tidak kalah pentingnya dengan yang lain.

Pada tingkat akademi dan universitas, kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah, kemampuan menulis, kemampuan menciptakan karya baru merupakan tugas-tugas dosen yang dikenal sebagai profesi. Dosen dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan melalui aktivitas penelitian serta

²¹ Mudzakir, Djauzi. M, *Metakognisi Dosen dalam Proses Pembelajaran: Kajian Kualitatif di IKIP Nisantara*, Ilmu Pendidikan. Tahun 26. No.1. Januari 1999, h. 58

²² Nuzuar, *Kontribusi kemampuan Profesional dan Iklim Kerjasama terhadap Motivasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam negeri (STAIN) Curup-Bengkulu*, Skolar, Vol. 3. No.1. Juni 2002, h. 68

berkomunikasi dalam forum ilmiah secara lisan dan tulisan. Biasanya, seorang dosen yang tidak sering melakukan penelitian ditandai dengan lemahnya tingkat keaktifannya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan komunikasi ilmiah dalam bentuk lisan atau tulisan, karena itu, kompetensi penelitian ini juga mengacu pada pengembangan profesi dosen itu sendiri. Dengan kegiatan penelitian diharapkan dapat menunjang pengembangan dan kemutakiran bahan ajar yang akan disampaikan dalam perkuliahan agar tidak tertinggal dengan negara-negara maju.²³

Pendidikan tinggi dituntut untuk memiliki kapasitas dalam memimpin perubahan dan perkembangan, terutama pengembangan yang berdasarkan pengetahuan dan hasil penemuan²⁴. Untuk menjadi pioner dalam perubahan dan pengembangan ini sulit diwujudkan kalau dosen di pendidikan tinggi tidak memiliki profesionalisme yang tinggi dalam bidang penelitian, jika para dosen profesional dalam melakukan penelitian maka kualitas penelitian akan semakin bagus. Penelitian di pendidikan tinggi yang mengedepankan kualitas merupakan kegiatan sentral yang dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

Penelitian merupakan upaya melakukan pengujian, penemuan, dan pendorong berkembangnya suatu teori. Sementara itu teori merupakan pemandu, pengarah dan perangsang terlaksananya kegiatan penelitian.²⁵. Dosen yang profesional adalah mereka yang memahami teori dan mengembangkannya dengan melakukan penelitian, sebab tanpa melakukan penelitian teori yang dimiliki tidak akan bisa berkembang dengan baik, oleh sebab itu, dosen seharusnya tanggap dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya di sekitarnya agar dapat melakukan penelitian dengan baik, teknologi adalah salah satu unsur yang sangat membantu mempermudah pengalihan data analisis serta pengolahan sampai penyajian data.

Hasan Busri mengatakan, sekitar 35 % dosen di pendidikan tinggi luar negeri menghabiskan waktunya lebih dari 20 jam per minggu untuk

²³ Pidarta, Made., *Etos Kerja Dosen, Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 6.No.4.November 1999, h.280.

²⁴ Soetjipto dan Kosasi., Rafliis, *Profesi Keguruan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1999), h.362

²⁵ Mukhadis, Ahmad, *Orientasi Penelitian dan Pengembangan Teori pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Forum Penelitian Kependidikan*, Tahun 6. No.1 Juli 1994, h. 4.

melakukan penelitian yang berorientasi pada pengembangan ilmu.²⁶ Tentunya para dosen di pendidikan luar negeri ini sudah dibekali dan dibina untuk mengembangkan profesinya dalam bidang penelitian, semakin tinggi tingkat profesionalisme dosen dalam penelitian maka akan semakin baik kualitas bahkan kuantitas penelitian.

Agar dosen dapat melaksanakan penelitian secara profesional maka perlu memahami dan memperluas wawasan keilmuan dengan mengkaji penelitian dalam berbagai aspeknya, baik substansi maupun metodologinya. Menurut Zaini Hasan, dengan mempelajari substansi penelitian berarti kita memperluas penguasaan terhadap konsep, prinsip, dan teori dalam suatu bidang tertentu,²⁷ sedangkan dengan mempelajari metodologi berarti mempertajam dan memperdalam dalam bagaimana konsep, prinsip, dan teori tersebut ditemukan dan dikembangkan. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dosen dalam bidang penelitian ditandai dengan penguasaan terhadap materi penelitian yang meliputi, substansi penelitian dan metodologi penelitian.

D. Profesionalisme Dalam Pengabdian Kepada Masyarakat

Proses pengajaran dan penelitian tidak akan banyak memiliki arti dan sumbangan bagi dunia ilmu maupun masyarakat apabila belum dapat dimanfaatkan dan dikembangkan oleh masyarakat, oleh karena itu, dosen memiliki tugas untuk menerapkan hasil penelitian dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat yang juga merupakan tuntutan profesi.

Para dosen baik secara nonformal maupun melembaga memiliki kewajiban untuk mengabdikan keahliannya dalam pembangunan masyarakat dengan menggunakan bahan-bahan yang telah dikonsepsi sendiri lewat penelitian maupun yang dilakukan orang lain. Dosen adalah manusia biasa yang dituntut memiliki kadar pengabdian kepada masyarakat dan bangsa.²⁸

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah salah satu bentuk program untuk mengembangkan hasil penelitian agar bisa dimanfaatkan

²⁶ Busri, Hasan, *Meningkatkan Kualitas Pendidikan Tinggi, Buana*. Edisi ke-11.1996, h.57.

²⁷ Hasan, Zaini., *Disain dan Pengelolaan Penelitian*. Fuadudin dan Cik Hasan Bisri, *Pemikiran Islam di Perguruan Tinggi*, (Jakarta:Logos, 1999), h. 269

²⁸ Tilaar, H.A.R., *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*. (Magelang: Tirai Indonesia, 1999), h.245

masyarakat dalam meningkatkan taraf kehidupannya. Purwanto mengatakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibangun dan didirikan lewat penelitian adalah untuk mendukung prestasi kemajuan hidup masyarakat.²⁹

Sesuai dengan pernyataan Achmad Martono bahwa tujuan umum pengabdian masyarakat adalah meningkatkan pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat atau memecahkan berbagai macam masalah yang dihadapi masyarakat untuk mengembangkan dan mensukseskan pembangunan menuju masyarakat yang lebih maju.³⁰ Dapat diartikan bahwa keefektifan pengabdian kepada masyarakat dapat diukur dengan semakin meningkatkan taraf hidup dan pembangunan masyarakat.

Dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat dosen diharapkan dapat mendapatkan timbal balik pada diri dosen untuk mengembangkan ilmu sesuai dengan disiplinnya masing-masing. Pasalnya, dengan melakukan pengabdian masyarakat akan ditemukan masalah-masalah yang mendorong kegiatan penelitian yang dapat memperkaya materi pendidikan.³¹ Harapannya masyarakat mendapat keuntungan karena telah dibantu untuk menyelesaikan permasalahannya, sedangkan dosen dapat mengembangkan profesinya.

Bentuk pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan di antaranya adalah pendidikan kepada masyarakat, pengembangan hasil penelitian, kuliah kerja nyata, penerapan teknologi dalam berbagai aspek disiplin ilmu dan sebagainya. Ditambahkan Hanafi kegiatan pengabdian masyarakat juga meliputi kajian tindakan, pengembangan wilayah, pengembangan budaya kewirausahaan, pengintegrasian bahan ajar, dan unit usaha jasa dan industri.³² Kegiatan pengabdian masyarakat ini perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat yang menjadi obyek pengabdian saat ini. Sehingga masyarakat dapat merasakan hasil nyata pengabdian tersebut. Sebuah pengabdian tidak akan ada guna dan manfaat bagi masyarakat kalau

²⁹ Purwanto, *Pendekatan Penelitian dalam Pengetahuan Sosial, Komunitas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol.2.No.2 September 2001, h.191.

³⁰ Martono, Ahmad., *Pengertian Dasar, Tujuan, Asas, metodologi, Bentuk, dan Sifat Pengabdian Kepada Masyarakat*. Fuadudin dan Cik Hasan Bisri. *Pemikiran Islam di Perguruan Tinggi*. (Jakarta: Logos, 1999), h. 287

³¹ Slameto, *Proses Belajar Mengajar Dalam Sistem Kredit Semester (SKS)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h.23

³² Hanafi, Abdillah., *Pengembangan pengabdian kepada masyarakat menghadapi tantangan Masa Depan*. *Jurnal Abdi Masyarakat* tahun 17, No.1.November 2000, h.7

materi pengabdian itu tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya. Misalnya, masyarakat di daerah pedesaan yang masih belum kenal komputer, mungkin tidak cocok kalau pengabdian yang dilakukan dosen berupa kegiatan pelatihan kompiuter, padahal mereka lebih membutuhkan ketrampilan mengolah lahan pertanian.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan untuk memperkenalkan masyarakat kampus dengan masyarakat dan permasalahannya sehingga ada timbal balik antara masyarakat dan warga kampus. Dosen dapat menemukan masalah dan mencari pemecahannya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan sementara masyarakat dapat terbantu dalam menyelesaikan masalah pembangunan.

Selain itu, cerminan profesi dosen salah satu ukurannya adalah kemampuan untuk menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan dan pengakuan masyarakat terhadap hasil karya ilmiah. Logikanya, karya ilmiah ini tidak akan terwujud jika dosen tidak sering melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dapat memunculkan masalah penelitian, oleh karena itu, dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat dosen dapat mengembangkan profesinya dalam bidang penelitian dan pengajaran.

E. Indikator Dosen Profesional.

Dalam menjalankan tugas utama dosen, baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, seorang dosen dituntut untuk dapat melaksanakan secara profesional. Setiap kegiatan dosen dilakukan berdasarkan keahlian khusus yang dimiliki seorang dosen, bukan asal-asalan.

Tilaar mengatakan, seorang profesional memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seperti tugas dosen yang tidak bisa dilakukan dengan seenaknya tanpa menyesuaikan kemampuan profesi.³³ Dalam hal ini sebagai profesi, maka tugas dosen tidak bisa dilakukan oleh orang lain.

Memang sulit untuk mendeteksi secara jelas apakah dosen telah melakukan tugasnya secara profesional atau belum, tetapi, profesi dosen memiliki indikator-indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk melihat tingkat profesionalisme dosen.

Sahertian mengemukakan bahwa ciri-ciri dosen profesional adalah (1) memiliki kemampuan sebagai ahli mendidik dan mengajar, (2)

³³ Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.86

memiliki rasa tanggung jawab, (3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugas sebagai karir hidup serta menjunjung kode etik jabatan.³⁴ Indikator menunjang etika jabatan perlu mendapat penekanan yang lebih karena selama ini kurang diperhatikan. Indikator profesi adalah memerlukan keahlian dan memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut. Apalagi seorang dosen yang berada dalam dunia pendidikan perlu lebih menjunjung etika dalam menjalankan tugasnya.

Willemm Mantja (1996:239) mengatakan karakteristik atau indikator dosen profesional adalah: (1) sikap terhadap profesi mengajar, (2) sikap terhadap mahasiswa, (3) sikap terhadap koleganya, dan (4) sikap terhadap penelitian dan publikasi ilmiah.³⁵ Dengan kata lain, indikator dosen profesional dapat dilihat dari tiga aspek yaitu: (1) profesional dalam aspek mengajar, (2) profesional dalam aspek penelitian, dan (3) profesional dalam aspek pengabdian kepada masyarakat. Setiap aspek dari ketiga aspek ini memiliki indikator profesi yang berbeda, namun seluruh indikator dari ketiga aspek ini ketika disatukan akan menjadi indikator-indikator yang utuh sebagai indikator dosen profesional, bahkan antar indikator tersebut saling berkaitan.

F. Indikator Profesionalisme Dosen Dalam Mengajar

Kegiatan pembelajaran pada intinya terdiri dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar. Dosen profesional adalah seorang yang memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pengajaran dalam bidang ilmu yang menjadi spesialisasinya.³⁶

Sardiman merumuskan kompetensi atau indikator dosen profesional dalam mengajar dalam sepuluh indikator, yaitu: (1) menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10)

³⁴ Sahertian, PA, *Konsep Dasar dan teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h.65

³⁵ Mantja, Willem., *Persepsi Terhadap Prilaku Kepemimpinan Ketua Jurusan dan Sikap Profesional para Dosen*, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 3. No. 3. Agustus 1996, h. 238.

³⁶ Suyono, *Peningkatan Kualitas Dosen Sebagai Salah Satu Upaya strategis Dalam Pembangunan Sumberdaya Manusia, Ilmu Pendidikan*. Vol 22. No. 2. Juli 1995, h.166.

memahami prinsip dan penafsiran penelitian untuk menunjang pengajaran. Kemampuan ini perlu dimiliki seorang dosen agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.³⁷ Pada intinya dapat disimpulkan bahwa dosen profesional merencanakan pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan melakukan penilaian hasil belajar secara obyektif.

G. Indikator Profesional Dalam Penelitian

Melakukan penelitian memerlukan kemampuan dan keahlian khusus sesuai dengan tuntutan profesi. Penelitian tidak bisa dilakukan dengan seenaknya, tetapi membutuhkan keahlian dan ketrampilan khusus agar mencapai hasil yang obyektif dan bermutu tinggi.

Dosen profesional perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan penelitian ini, oleh karena itu, dosen profesional adalah (1) menggunakan penelitian sebagai cara untuk menguasai dan terus mendalami ilmu pengetahuan, (2) menguasai dan terus mendalami metodologi penelitian sesuai dengan bidang ilmunya, (3), mampu merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan hasil penelitian dengan baik, dan (4) memiliki program payung dalam bidang penelitian dan pengembangan ilmu untuk jangka waktu tertentu.³⁸ Dengan demikian dosen dituntut untuk menguasai aspek metodologi, yang meliputi perumusan masalah, memilih metode penelitian yang cocok dengan permasalahan, menganalisa, dan menyimpulkan hasil penelitian.

Selain itu, dosen sebagai peneliti perlu memiliki kemampuan untuk mencari permasalahan yang berbobot dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan isi serta hasil penelitiannya benar-benar berbobot sehingga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

H. Indikator Profesional Pengabdian Kepada Masyarakat

Pengabdian masyarakat perlu dilakukan dengan menganalisa kebutuhan dan pencapaian tujuan pengabdian. Pengabdian tidak akan efektif dan kurang bermanfaat bagi masyarakat jika tidak dilakukan

³⁷ Suparman, A., *Upaya Peningkatan Kualitas perguruan Tinggi: Melalui Penerapan Konsep Link and Match*. Lattchem, C, Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*, (Malang: Brawijaya University Press, 1999), h. 156

³⁸ Suyono, *Peningkatan Kualitas Dosen Sebagai Salah Satu Upaya strategis Dalam Pembangunan Sumberdaya Manusia. Ilmu Pendidikan*, Tahun 22. No. 2. Juli 1995, h.166.

secara profesional. Ini berarti menuntut kemampuan dosen untuk melakukan pengabdian dengan baik. Dosen yang profesional akan melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan berdasarkan tuntutan profesi.

Dosen yang profesional dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat adalah (1) mampu merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan baik, (2) mampu memilih prosedur dan metode yang tepat dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, (3) mampu menulis karya ilmiah berupa buku atau bentuk lain yang dapat dimanfaatkan masyarakat, dan (4) selalu meningkatkan kualitas pengabdian kepada masyarakat tersebut.

Aspek lain yang dapat dijadikan indikator profesional dosen dalam mengadakan diri kepada masyarakat adalah mampu memilih dan menentukan program pengabdian yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Menurut Ahmad Fida' program pengabdian masyarakat harus disesuaikan dengan dimensi waktu dan tempat³⁹ Dengan demikian pengabdian akan memiliki imbas positif terhadap pengembangan hidup masyarakat luas.

Indikator-indikator dari ketiga aspek tersebut saling berkaitan antara satu dengan lainnya dan menjadi indikator umum profesionalisme seorang dosen yang tidak dapat dipisahkan. Seorang dosen kurang sempurna tingkat profesionalitasnya jika hanya memiliki indikator dalam bidang tertentu saja. Dosen profesional seharusnya memiliki kemampuan profesi dalam mengajar, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai tugas utamanya.

Bahkan seorang dosen perlu memiliki kompetensi profesional (1) moral, (2) kompetensi mental, serta (3) kompetensi antar hubungan.⁴⁰ Kompetensi profesi dalam aspek moral dan mental ini sangat penting, terutama bagi seorang pendidik seperti dosen.

I. Indikator Profesional Dalam Teknologi

Pengembangan teknologi saat ini tidak bisa terbendung, sehingga seorang dosen profesional sudah tidak bisa terpisahkan serta harus mengikuti perkembangan teknologi yang serba digital termasuk *mobile*

³⁹ Fida', Ahmad, *Pedoman Pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1996), h.25

⁴⁰ Pidarta,Made, *Etos Kerja Dosen*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 6. No. 4. November 1999, h. 280.

learning. Pemanfaat *mobile learning* adalah salah satu fasilitas yang dapat digunakan seorang dosen dalam membantunya melaksanakan tridarma pendidikan tinggi. Beberapa *mobile learning* yang sering digunakan dalam pembelajaran.⁴¹ (1) Pengajar dapat memfungsikan laptop-laptop mahasiswa untuk belajar dalam beragam cara. (2) *Podcast* adalah program audio atau video digital (terkadang disebut *vodcast*) yang dapat diakses melalui alat-alat genggam (*mobile*) sesuai kenyamanan pendengar atau penontonnya. (3) Telepon genggam (*hand phone/smartphone*) sebagai alat terpadu. Telepon multi fungsi dapat digunakan untuk menyimpan dan memanipulasi data; mengunduh music; menerima dan mengirim pesan singkat (SMS) dan e-mail; mengakses internet; menayangkan video; menyiarkan video secara langsung (*live*); konferensi melalui video (*video conference*); menerima dan mengirimkan sinyal pemindai global; menerima peringatan tentang keamanan kampus; mengantikan cliker sebagai alat perespon kelas; mengirimkan kabar-kabar terbaru terus-menerus; menjelajahi jaringan social telepon genggam; dan melaksanakan urusan kelas (menemukan nilai, mendaftar, menambah/membuang kelas, menggunakan system manajemen isi). Pengajar juga menggunakan telepon genggam untuk memberikan kuis pada mahasiswa selama kelas berlangsung; menugaskan mahasiswa untuk mengambil foto-foto selama kunjungan lapangan dan langsung mengirimkan hasil gambarnya tersebut pada pengajar; serta mengirimkan pesan singkat pada mahasiswa jika dibutuhkan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang dosen profesional dituntut untuk mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan peran Tridharma. Penggunaan teknologi *mobile learning* yang dimaksud adalah pemanfaatan *smart phone*, laptop, *Podcast* dalam pengembangan seorang dosen menuju dosen profesional.

J. Konsep Kebijakan Program Pembinaan Profesi Dosen

Dosen sebagai jabatan profesi memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan kemampuan profesi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Program pembinaan terhadap profesi dosen merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas dosen. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sangat diperlukan, baik

⁴¹ Barak, M., Lipson, A., & Lerman, S. (2006) Wireless Laptop as Means for Promoting Active Learning a Large Lecture Halls. *Journal of Research on Technology in Education*, 38, h.215-262

bagi lembaga maupun diri dosen. Ini sejalan dengan strategi pembangunan pendidikan nasional dalam sebagaimana dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang meliputi peningkatan profesionalitas pendidikan dan tenaga kependidikan. Semua lembaga pendidikan harus melakukan pengembangan dan pembinaan profesi tenaga kependidikannya jika ingin menang dalam persaingan mutu pendidikan.⁴²

Ditegaskan oleh Nurcholis bahwa lembaga memiliki tanggung jawab untuk melakukan peningkatan ketrampilan dan kemampuan dosen untuk memenuhi tuntutan profesinya.⁴³ Pernyataan ini juga didukung Nukhan yang mengatakan bahwa dosen yang mandiri akan terwujud jika telah memperoleh pembinaan kearah peningkatan pengetahuan, wawasan, ketrampilan dan perilaku kerja yang tinggi⁴⁴.

Program pengembangan dan pembinaan terhadap profesionalisme para dosen harus dipadukan dengan tuntutan ilmu, teknologi, seni yang berkembang secara ekspansif dan kualitatif. Pengembangan dan pembinaan profesi dosen ini dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang didasarkan pada analisa kebutuhan lembaga.⁴⁵

Program-program dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri dosen telah terjadi suatu proses transformasi dari program tersebut. Proses transformasi ini dapat dilihat dari dua hal yaitu: (1) peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan (2) perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.⁴⁶ Peningkatan kemampuan ini dan perubahan perilaku ini merupakan tujuan diselenggarakan program pembinaan profesi ini.

Yusuf hadi merumuskan program pengembangan tenaga pendidikan dalam sembilan macam program, yaitu: (1) program orientasi baru tenaga baru, (2) evaluasi kerja pengajaran, (3) pendidikan

⁴² Rodli, Fathoni, *Arah kebijakan Pendidikan Dalam Politik Nasional*, Seminar Nasional di Surabaya.13 September 2003 di Asrama Haji Sukolilo, h. 2

⁴³ Kholis, *Memadukan Pengajaran dan penelitian di Perguruan Tinggi*, *Nizamia*.Vol. 5. No.1.januari-Juni 2002, h.23.

⁴⁴ Nukhan, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Sistem Pembinaan dan Pengawasan*, *MDC Jatim:Jurnal Penelitian, pengkajian dan analisis Kependidikan*, Vol.1.No. 1. September. 2003. h.21-22.

⁴⁵ Latchem, Colin and Parker, Lesley, *The Summary Curtin University of Technology Strategic Plan for Teaching and Learning 1994-1996*, 1996, h. 80

⁴⁶ P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), h.202.

bergelar/pendidikan lanjut, (4) lokakarya dan seminar dalam kampus, (5) konferensi di luar kampus, (6) magang, (7) produksi dan penyebaran bahan pengajaran, (8) jasa konsultasi dan bimbingan, dan (9) penelitian masalah belajar mengajar.⁴⁷ Meski demikian program ini tidak bisa dilakukan dengan standar khusus. Pemilihan program disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pendidikan tinggi yang permasalahannya antara satu dengan lainnya tidak sama.

John L. Brown dan Cerylle A. Moffett menambahkan program pembinaan profesi dosen dapat berupa program: (1) kelompok kajian yang berorientasi pada pengembangan pengetahuan, (2) program sekolah berbasis pengembangan, (3) forum komunitas, (4) workshop pengembangan profesi yang berorientasi pada perubahan ketrampilan.⁴⁸ Program-program pembinaan ini diharapkan dapat membantu para dosen untuk menyelesaikan masalah pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, selain itu juga untuk mengantarkan dosen agar selalu dapat beradaptasi dengan tuntutan profesinya.

Malikhah mengatakan bahwa kemampuan dan sikap profesional seorang dituntut profesional tampaknya bukan hanya lewat latihan kilat, tetapi terkondisi oleh sistem kerja yang sangat menghargai prestasi dan juga lewat keberadaan organisasi profesi,⁴⁹ oleh karena itu, program pembinaan berupa menciptakan budaya kerja yang interaktif dan saling mendukung juga merupakan pembinaan dosen selain itu optimalisasi organisasi profesi yang diharapkan dapat menjadi wadah pembinaan. Keberhasilan pembinaan atau pengembangan sangat dipengaruhi oleh program-program yang akan dilaksanakan. Pemilihan program pembinaan dan pengembangan profesi dosen perlu didasarkan pada analisa kebutuhan. Pasalnya, keberhasilan program pembinaan tergantung pada kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pembinaan.⁵⁰ Ditambahkan Dugan Laird bahwa program pembinaan perlu disesuaikan

⁴⁷ Miarso, *Pengembangan Tenaga pengajar di Perguruan Tinggi*, *Jurnal Teknologi Pembelajaran: Teori dan Penelitian*. Tahun 3. No.1-2 Oktober 2002, h.11-16.

⁴⁸ Brown, and Moffett, Cerylle A, *The Hero's Journey: How Educators Can Transform Schools and Improve Learning*, (Virginia: 1999), h.79

⁴⁹ Malikhah T, *Potret Organisasi profesi di negara maju: The National Council For Social Studies. Mimbar Ilmu*. Vol. 4. No. 2. April-Juni 1992, h. 20.

⁵⁰ Bohlander, George, Snell, Scott, and Sherman, Arthur, *Managing Human Resources*, (United State: South-Western College Publishing, 2001), h. 229

dengan kebutuhan peserta *training*,⁵¹ misalnya, jika dosen lemah dalam aspek pengetahuan maka program pembinaannya harus mengarah pada pengembangan pengetahuan, dan jika dosen lemah dalam aspek ketrampilan maka program pembinaannya harus mengarah pada peningkatan ketrampilan, kesesuaian program pembinaan ini akan menentukan keberhasilan pembinaan, selain itu penempatan personal disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya (*right man on the right place*)⁵².

Di antara program pembinaan dosen seharusnya meliputi: (1) pengembangan aspek pengetahuan, (2) pengembangan aspek ketrampilan, baik ketrampilan teknik mengajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan (3) aspek mental dan moral. Program untuk pengembangan aspek moral dan mental ini sangat penting dalam rangka menjaga etika jabatan yang juga menjadi indikator profesi.

Dalam konteks pengembangan profesi dosen secara umum dapat dikemas dalam program peningkatan profesionalisme mengajar, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Program ini dilakukan secara integratif sesuai dengan kebutuhan para dosen untuk meningkatkan profesionalismenya. Dalam pelaksanaan ini tidak bisa disamakan, oleh karena itu perlu konsep implementasi pengembangan program pembinaan profesi dosen ini.

K. Konsep Implementasi Pengembangan Profesi Dosen

Keberhasilan dalam melakukan pengembangan program pembinaan profesi dosen tidak terlepas dari keefektifan program yang akan diterapkan dalam pembinaan profesi tersebut. Idealitas sebuah program pembinaan profesi tidak akan berhasil dan berguna jika konsep implementasinya tidak jelas. Selain itu, pengembangan program pembinaan juga menjadi bagian penting untuk menghasilkan pembinaan profesi dosen yang efektif. Pasalnya, tidak ada program yang memiliki standar khusus dan bisa dipakai dalam setiap waktu dan selalu sesuai dengan kebutuhan pembinaan.

Konsep pengembangan dan pembinaan tenaga akademik di pendidikan tinggi perlu didasarkan pada konsep pengembangan sumber

⁵¹ Dugan, *Approaches to Training and Development*, (London:Wesley Publishing Company,1983), h. 60

⁵²M. Ihsan Dacholfany, *Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Dalam Pembangunan Peradaban Islami*, Jurnal NIZAM , 2013, h.6

daya manusia yang lebih terencana, terpola, dan terpadu. Sehingga tenaga akademik di pendidikan tinggi semakin produktif, komitmen dan loyalitasnya makin tinggi serta memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.

Penyelenggaraan program pengembangan profesi dosen pada dasarnya sangat situasional sifatnya. Keefektifan pelaksanaan program sangat tergantung dari kebutuhan lembaga dan diri dosen sendiri, oleh karena itu konsep dan bentuk pelaksanaan pengembangan profesi dosen juga bisa dilakukan dengan berbagai cara.

Nukhan⁵³ mengatakan pengembangan profesi dosen dapat dilakukan dengan kegiatan antara lain :

1. *Pre in service education*, yaitu mengadakan layanan pendidikan kepada para dosen yang belum pernah menjadi dosen. Menurut Muhadjir tahap ini merupakan proses internalisasi profesi dosen yang bertujuan agar dosen baru ini benar-benar bisa menghayati profesi yang akan dimilikinya.⁵⁴ Program internalisasi ini dapat berupa pelatihan atau pendidikan yang akan menunjang dalam melaksanakan profesi, contoh program internalisasi ini dapat berupa pendidikan akta V atau Applied Approach (AA), pelatihan metodologi penelitian, dan pelatihan metodologi pengabdian kepada masyarakat.
2. *In service education*, yaitu layanan pendidikan tambahan bagi dosen yang sudah melaksanakan tugas profesinya. Ini perlu diberikan kepada dosen agar para dosen dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman, sebab pengetahuan dan ketrampilan yang telah dimiliki para dosen terkadang tidak sejalan lagi dengan tuntutan zaman, program ini dapat dilaksanakan dalam bentuk kursus, seminar, lokakarya kurikulum, survey lapangan, magang dan kegiatan lainnya.
3. *On service education*, yaitu layanan yang diberikan kepada dosen untuk melakukan pengembangan terkait dengan mata

⁵³ Nukhan, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Sistem Pembinaan dan Pengawasan, MDC Jatim: Jurnal Penelitian, pengkajian dan analisis Kependidikan*, Vol.1. No. 1. September 2003, h. 21-22.

⁵⁴ Muhadjir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, tt), h.68

kuliah tertentu yang diampu. Program ini juga meliputi bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan disiplin ilmunya. Program ini dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan strategi pembelajaran, pelatihan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan disiplin ilmu para dosen, studi lanjut, serta kegiatan lain.

Program-program ini dapat dilakukan oleh lembaga sendiri maupun pemerintah, baik secara kelompok maupun individu. Siagian mengatakan program pengembangan dosen dapat berupa belajar sendiri, dosen melakukan pengembangan profesi dengan sendirinya. Lembaga menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan saja. Penelitian dan pengabdian masyarakat individual yang dilakukan dosen merupakan bentuk pengembangan profesi dalam bentuk belajar sendiri.

Pelaksanaan pengembangan dosen ini sebaiknya bersifat fleksibel, menggunakan pendekatan multi disiplin, sehingga memberi kesempatan para tenaga akademik untuk untuk mengembangkan keahlian profesinya.⁵⁵ Fleksibel di sini dimaksudkan pengembangan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para dosen sehingga terjadi transformasi dalam proses pengembangan ini.

L. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teoritis tentang profesionalisme dosen yang meliputi profesionalisme pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lembaga memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan terhadap profesi dosen, meski demikian para dosen sendiri juga memiliki kewajiban untuk mengembangkan diri sendiri sebagai tuntutan profesi.

Profesionalisme dosen meliputi tiga aspek yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Profesionalisme pengajaran meliputi kemampuan untuk merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program, dan melakukan evaluasi pengajaran secara obyektif. Profesionalisme penelitian meliputi kemampuan metodologi penelitian dan kemampuan menguasai substansi ini penelitian. Profesionalisme pengabdian kepada masyarakat meliputi

⁵⁵ Soetjipto dan Kosasi, Rafli, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), h. 370

kemampuan metodologi pengabdian dan menyesuaikan materi pengabdian dengan kebutuhan masyarakat.

Program pembinaan dosen disesuaikan dengan kebutuhan dosen, jika dosen lemah dari aspek pengetahuan, maka pembinaan diarahkan pada pengembangan pengetahuan, jika dosen lemah dari aspek ketrampilan maka pembinaan diarahkan pada pengembangan aspek ketrampilan, program ini juga meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Implementasi pengembangan profesi dosen dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu: (1) *pre in service education*, (2) *in service education*, dan (3) *on service education*. Dalam pelaksanaannya dapat berupa berbagai kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dosen dan lembaga.

Daftar Pustaka

- Ambar Puspitasari, Kristanti dan Huda, Nurul. 2000. Riveu Hasil penelitian tentang Tutorial di Universitas Terbuka. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*. Vol.1.No.1 Maret 2000.
- Cruickshank, Donald. R, Bainer, Deborah L, and Metcalf, Kim K. 1995. *The Act of Teaching*. USA: Mc Grow-Hill.
- Ansharullah, A, Hartono, T, Soekartawi dan Suhardjono. 1996. *Pentingnya Pengembangan Dosen Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar di Pendidikan Tinggi*. Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. Malang: Brawijaya University Press.
- Anwar, Idochi. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Bohlander, George, Snell, Scott, and Sherman, Arthur. 2001. *Managing Human Resources*. United State: South-Western College Publishing.
- Brown, John L. and Moffett, Cerylle A. 1999. *The Hero's Journey: How Educators Can Transform Schools and Improve Learning*. Virginia:
- Busri, Hasan. 1996. *Meningkatkan Kualitas Pendidikan Tinggi*. Buana. Edisi ke-11. 1996.

- Cikusin, Yaqub. 1998. *Mempersiapkan Mutu Pendidikan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan Abad XXI*. Buana: Media Keilmuan, Keislaman dan Pendidikan. Edisi XIV1998.
- Dacholfany, M. Ihsan. 2013. *Peran Kepemimpinan Pendidikan Tinggi Islam Dalam Pembagunan Peradaban Islami*. Jurnal NIZAM,
- Fatimah,Siti. 2004. *Strategi dan Komunikasi Pembelajaran di PTS*. Lokakarya Kurikulum. 9-10 Januari 2004 aula Kampus I Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Fida, Ahmad. 1996. *Pedoman Pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Hanafi, Abdillah. 2000.*Pengembangan Pengabdian Kepada Masyarakat Menghadapi Tantangan Masa Depan*. Jurnal Abdi Masyarakat. tahun 17.No.1.November 2000.
- Hasan, Zaini. 1999. *Disain dan Pengelolaan Penelitian*. Fuadudin dan Cik Hasan Bisri. *Pemikiran Islam di Pendidikan Tinggi*. Jakarta:Logos.
- Kholis, .2002. *Memadukan Pengajaran dan penelitian di Pendidikan Tinggi*. *Nizamia*.Vol.5. No.1. Januari-Juni 2002.
- Laird, Dugan. 1983. *Approaches to Training and Development*. London: Wesley Publishing Company.
- Latchem, Colin and Parker, Lesley. 1996. *The Summary Curtin University of Technology Strategic Plan for Teaching and Learning 1994-1996*. Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. Malang: Brawijaya University Press.
- Malikhah T. 1992. *Potret Organisasi profesi di negara maju: The National Council for Social Studies*. *Mimbar Ilmu*. Vol.4. No.2. April-Juni 1992.20.
- Mangindaan, S. Cristina. 1996. *Kualitas Pendidikan Tinggi*. Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. Malang: Brawijaya University Press.
- Mantja, Willem. 1996. *Persepsi Terhadap Prilaku Kepemimpinan Ketua Jurusan dan Sikap Profesional para Dosen*. Jurnal Ilmu Pendidikan. Jilid 3. No.3. Agustus 1996.

- Martono, Ahmad. 1999. *Pengertian Dasar, Tujuan, Asas, metodologi, Bentuk, dan Sifat Pengabdian Kepada Masyarakat*. Fuadudin dan Cik Hasan Bisri. *Pemikiran Islam di Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Logos
- Miarso, Yusuf hadi. 1995. *Pengembangan Tenaga pengajar di Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Teknologi Pembelajaran: Teori dan Penelitian*. Tahun 3. No.1-2 Oktober 2002.
- Mudzakir, Djauzi. M. 1999. *Metakognisi Dosen dalam Proses Pembelajaran: Kajian Kialitatif di IKIP Nusantara*. *Ilmu Pendidikan*. Tahun 26.No.1. Januari 1999.
- Muhadjir, Noeng. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Mukhadis, Ahmad. 1994. *Orientasi Penelitian dan Pengembangan Teori pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. *Forum Penelitian Kependidikan*. Tahun 6.No.1 Juli 1994.
- Nukhan.2003.*Peningkatan Kinerja Guru Melalui Sistem Pembinaan dan Pengawasan*. *MDC Jatim:Jurnal Penelitian,pengkajian dan analisis Kependidikan*.Vol.1.No. 1. September. 2003.
- Nuzuar. 2002. *Kontribusi kemampuan Profesional dan Iklim Kerjasama terhadap Motivasi Kerja Dosen sekolah Tinggi Agama Islam negeri (STAIN) Curup-Bengkulu*. *Skolar*. Vol.3.No.1.Juni 2002.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Pidarta, Made. 1999. *Etos Kerja Dosen*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 6. No.4. November 1999.
- Prabawa, Andi Haris. 2002. *Paradigma Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Tahun 2000*.Surakarta:Universitas Muhammadiyah Press.
- Prasetio, Teguh. 2000. “Praktek Sumber Daya Manusia yang Progresif: Upaya Membangun Keunggulan Bersaing”. *Jurnal Ekonomi dan manajemen*. Vol.1,No.1, Juni 2000.
- Purwanto. 2001. *Pendekatan Penelitian dalam Pengetahuan Sosial*. *Komunitas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol.2.No.2 September 2001.

- Rodli, Fathoni. 2003. *Arah kebijakan Pendidikan Dalam Politik Nasional*. Seminar nasional di Surabaya. 13 September 2003 di Asrama Haji Sukolilo.
- Sahertian, PA. 2000. *Konsep Dasar dan teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman, AM. 1994. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV Rajawali.
- Slameto. 1991. *Proses Belajar Mengajar Dalam Sistem Kredit Semester (SKS)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeparna dan Ridwan Saidi, 2004: www.depdiknas.go.id, tgl 12 Januari 2004
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis. *Profesi Keguruan*. 1999. Jakarta: Rineka Cipta
- Sufyarma. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, A. 1996. *Upaya Peningkatan Kualitas pendidikan Tinggi: Melalui Penerapan Konsep Link and match*. Lattchem, C, Hartono, T, Purnomo, H. *Improving Teaching and Learning in Higher Education*. Malang: Brawijaya University Press.
- Sutjipto. 1999. Higher Education Leadership: Challenge of the 21 century. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 6. Edisi Khusus. Desember 1999.
- Suyono. 1995. Peningkatan Kualitas Dosen Sebagai Salah Satu Upaya strategis Dalam Pembangunan Sumberdaya Manusia. *Ilmu Pendidikan*. Tahun 22. No.2. Juli 1995.
- Syarief, Djohan. 2003. *Strategi Pembinaan dan pengembangan SDM Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Ekonomi STEI*. Vol. XII. No.1. Januari 2003.
- Tilaar, H. A. R 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H. A. R 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Tilaar, H. A. R, 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta:

Rineka Cipta.

Tilaar, H. A. R. 1999. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*. Magelang: Tirai Indonesia.

Trimono, Soejono. 1986. *Pengembangan Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Wiryoandoyo, Soedarno. 1999. *Komunikasi Dosen-Mahasiswa Dalam kegiatan Akademik*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 6. No.3. Agustus 1999.