

# **PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI DILAKUKAN MELALUI PENYIAPAN TENAGA DOSEN BERMUTU SECARA BERKELANJUTAN <sup>\*)</sup>**

Oleh Mutaqin <sup>\*\*)</sup>

## **ABSTRAK**

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi adalah mutu dosen yang ada di dalamnya. Pimpinan Perguruan Tinggi, bertanggung jawab terhadap pengelolaannya, karena dosen memiliki peran yang sangat strategis dan penompang utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tingginya, berkewajiban pula mengelola sumberdaya manusia (dosen) yang dibutuhkan untuk mengimplementasi sistem manajemen mutu yang dilakukan secara berkelanjutan agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai kualitas pendidikan yang telah ditetapkan.

Upaya yang dilakukan antara lain perlu ada ruang secara sistemik yang mengatur bagaimana seharusnya peran dosen dalam kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan, bagaimana dosen dalam mengembangkan diri menjadi dosen yang berkualitas, bagaimana dosen melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan, perlukah ada kontrak penjaminan mutu yang harus dilakukan oleh dosen untuk menjaga kualitas dirinya dalam pembelajaran, dan seterusnya.

Penyiapan dosen yang berkualitas diawali dari sistem rekrutmen dosen yang ketat, model pembinaan dosen secara terpadu dan bersinergis, sistem mekanisme kontrol yang terpadu untuk diterapkan oleh institusi pendidikan terhadap proses kegiatan belajar - mengajar yang dilaksanakan dosen. Sistem penjaminan mutu terpadu menjadi bagian dalam upaya peningkatan kualitas dosen, serta evaluasi diri yang dilakukan dosen yang bermutu, al. dosen selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya, dosen bisa mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dosen harus mengikuti perkembangan teknologi terkini, dosen harus selalu menyadari tanggung jawabnya yaitu membantu mahasiswa untuk menjadi yang terbaik, dosen selalu berusaha menyiapkan materi pembelajaran dengan sebaik-baiknya.

*Kata Kunci : kualitas pendidikan, perguruan tinggi, dosen*

<sup>\*)</sup> Disampaikan sebagai Makalah Pendamping, pada Seminar Nasional “Penyiapan Tenaga Pendidik Profesional” . Program PHKI UNY, 20 Juni 2009 di Yogyakarta.

<sup>\*\*)</sup> Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT UNY

## **Pendahuluan**

Saat ini salah satu problem terbesar yang mendera pendidikan nasional adalah belum terlalu baiknya mutu dan relevansi pendidikan. Banyak indikator yang mengafirmasi akan realitas ini berdasar berbagai ukuran dan *benchmarking*. Beberapa bulan yang lalu tepatnya pada tanggal 17-19 November 2008 telah diselenggarakan Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) IV oleh 12 Universitas Penyelenggara Pendidikan, LPTK, *ex* IKIP di Denpasar Bali, mengangkat sebuah tema besar yang berbunyi “Pendidikan Bermutu Untuk Semua”. Pada Konvensi 4 tahunan tersebut salah satu tema dibahas tentang kualitas Pendidikan Guru dan Dosen.

Satu hal yang menarik adalah disampaikan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia banyak dipengaruhi oleh para ahli pendidikan dari kalangan perguruan tinggi. Hal ini tentu erat sekali dengan peran strategis seorang dosen dalam turut meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu

Pimpinan Perguruan Tinggi, bertanggung jawab terhadap pengelolaannya karena dosen memiliki peran yang sangat strategis dan penopang utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tingginya. Pimpinan Perguruan Tinggi berkewajiban untuk mengelola sumberdaya manusia yang dibutuhkan untuk mengimplementasi sistem manajemen mutu yang dilakukan secara berkelanjutan agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai kualitas pendidikan yang dikembangkannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Peran dosen di Perguruan Tinggi**

Pengelolaan sumberdaya manusia di perguruan tinggi khususnya dosen, perlu diarahkan pada pembedayaan dosen itu sendiri. Tentunya pemberdayaan dosen dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Hal ini tentu harus dimulai dengan adanya suatu stigma berfikir sebagai landasan logis bagi tenaga pengajar untuk dapat memberikan kontribusinya kepada lembaga pendidikan. Paradigma tenaga pengajar (dosen) itu menurut Bambang Kesit (2009), dikatakan harus dimulai dengan melakukan orientasi pendidikan, yang meliputi : *Pertama*, dari belajar terminal ke belajar sepanjang hayat; *Kedua*, dari belajar berfokus penguasaan pengetahuan ke belajar holistik; *Ketiga*, merubah citra hubungan dosen - mahasiswa yang bersifat konfrontatif ke citra hubungan kemitraan; *Keempat* merubah orientasi dari pengajar yang menekankan pengetahuan skolastik (akademik) ke penekanan keseimbangan fokus pendidikan nilai; *Kelima* mengubah orientasi dari pola konvensional menuju pola pendekatan teknologi informasi dan budaya. Dan *keenam*, dari penampilan tenaga pengajar (dosen) yang terisolasi ke penampilan dalam tim kerja (*partnership* kepada institusi/ bukan subordinatif dengan institusi pendidikan).

Dengan paradigma tenaga pengajar tersebut di atas diharapkan nantinya lembaga pendidikan dapat menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang bersifat kompetitif yang berimplikasi kepada munculnya *comparatif advantage* terhadap suatu eksistensi lembaga pendidikan di tengah-tengah masyarakat. Sebagai konsekwensinya, maka lembaga atau institusi pendidikan haruslah menyediakan dan menyelenggarakan suatu mekanisme pengelolaan sumber daya dosen yang lebih selektif.

Mekanisme pengelolaan sumber daya dosen (tenaga pengajar) tersebut dapat dilihat dalam konteks: *Pertama*, bagaimana sistem perekrutan (*recruitment*) tenaga pengajar, *Kedua*. bagaimana membentuk pola persepsi antara kualitas kognitif tenaga pengajar dengan kemampuan beradaptasi pengajar pada kultur dan sistem akademis yang diterapkan lembaga. Sebab banyak kasus terjadi, institusi pendidikan memiliki sumber daya dosen yang baik, namun dosen tersebut tidak cukup baik untuk “tunduk” pada sistem dan aturan yang sudah ditetapkan secara baku oleh institusi pendidikan. Hal tersebut kebanyakan di justifikasi bahwa seorang dosen (tenaga pengajar) memiliki independensinya dalam memberikan proses pendidikan dan pengajarannya kepada mahasiswa. Oleh karenanya di harapkan dalam proses pengelolaan sumber daya dosen dalam suatu institusi pendidikan, kesepahaman persepsi tentang idealisme yang merujuk kepada budaya institusional haruslah senantiasa dipupuk dan terus dilestarikan oleh institusi pendidikan dalam medium komunikasi di segala kesempatan.

Mengapa hal itu perlu dilakukan, biasanya distorsi komunikasilah yang menyebabkan terjadinya prasangka dan asumsi yang keliru terhadap orientasi pengelolaan sumber daya manusia (dosen). *Ketiga*, bagaimana mekanisme kontrol yang diterapkan oleh institusi pendidikan terhadap proses kegiatan belajar - mengajar yang dilaksanakan oleh para dosen. Untuk mengukur sejauhmana konsepsi pendidikan dan pengajaran berjalan efektif, maka eksistensi dosen dalam institusi pendidikan juga mesti di awasi untuk memberikan keyakinan tentang bagaimana kinerja dan produktivitas dosen tersebut. *Keempat*,

bagaimana penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh institusi pendidikan terhadap para tenaga pengajar yang telah memberikan konstruksi positif bagi eksistensi institusi lembaga pendidikan itu sendiri.

### **Tanggung Jawab Dosen dalam Pembelajaran**

Tugas dan tanggung jawab seorang dosen, persyaratan-persyaratan untuk menjadi dosen yang bermutu, cara mengevaluasi mutu dosen, peran yang dapat dilakukan oleh pimpinan, karyawan dan dosen sendiri dalam rangka perbaikan berkelanjutan mutu dosen, adalah suatu hal yang mutlak perlu dilakukan oleh sebuah lembaga perguruan tinggi. Semua hal ini perlu diketahui dan dilaksanakan oleh segenap civitas akademika demi tercapainya visi dan misi perguruan tinggi. Dengan perbaikan secara terus menerus mutu dosen ini, diharapkan perguruan tinggi akan dapat memenangkan persaingan baik di masa kini maupun di pasar global yang akan datang.

Oleh karena itu dalam pembahasan ini akan dibahas bagaimana peran dosen dalam kegiatan proses pembelajaran yang seharusnya dilakukan, bagaimana dosen seharusnya dalam mengembangkan diri menjadi dosen yang berkualitas, perlukah dosen melakukan evaluasi diri yang dilakukan secara berkelanjutan, dan seterusnya.

#### **a. Dosen sebagai Organisator**

Mengajar dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi pembelajaran, sehingga masalah bagaimana cara mengajar yang baik berhubungan dengan cara bagaimana mengorganisasikan pembelajaran untuk mendapatkan hasil seperti yang diinginkan. Mengajar dapat dipandang sebagai penetapan situasi seperti yang diharapkan atau diinginkan dimana proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Situasi ini agak sulit dan memerlukan beberapa komponen agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan efektif dan menghasilkan luaran yang berkualitas. Untuk itu diperlukan komponen penting antara lain : Adanya mahasiswa; adanya fasilitas, waktu dan tempat untuk pertemuan, buku-buku untuk proses pembelajaran; adanya prosedur yang teratur dan dapat dimengerti untuk presentasi, diskusi dan evaluasi; Adanya evaluasi sehingga dosen dan mahasiswa dapat mengetahui jalannya proses pembelajaran; dan adanya organisator yang dapat membawa semua hal diatas menjadi satu kesatuan yaitu dosen.

Pada dasarnya seorang dosen adalah seorang organisator dimana tugas organisator adalah membuat kelompok atau individu yang ada di dalamnya secara bersama dapat berfungsi efektif untuk mencapai tujuan yang sama. Ini adalah peranan yang tepat dari seorang dosen dan diharapkan seorang dosen yang berlaku sebagai organisator mempunyai karakteristik antara lain bahwa seorang dasar yang memiliki fungsi sebagai organisatoris yang baik bukanlah sebagai seorang otokrat. Ia tidak membuat semua keputusan atau memerintahkan kepada setiap orang apa yang harus dilakukan dengan rinci dan bagaimana serta kapan melakukannya. Organisator yang baik tidak seperti anggota grup yang lain tanpa hak, keistimewaan dan kekuasaan yang khusus. Grup tetap memerlukan kepemimpinan yang positif agar berfungsi secara efektif, dapat mengklarifikasi tujuan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Organisator yang baik membantu grup dan individu yang ada didalamnya untuk menemukan, memformulasi dan mengklarifikasikan tujuan mereka. Ia tidak hanya menerangkan kepada mahasiswa bahwa mereka harus belajar, melakukan ini dan melakukan itu. Ia akan berusaha mendelegasikan dan mendistribusikan tanggung jawab seluas mungkin. Ia akan mendidik grup dan individu yang ada didalamnya untuk mengatur diri mereka sendiri sejauh yang dapat dilakukan. Dosen sebagai organisatoris harus mampu membangkitkan dan menilai inisiatif tetapi inisiatif ini tidak hanyut dan menyimpang dari jalur yang seharusnya. Inisiatif harus berada dalam kerangka tujuan dari kelas. Dosen mampu membangun berdasarkan kekuatan bukan penekanan kepada kelemahan. Ia harus selalu mempunyai asumsi bahwa

setiap orang mampu untuk mencapai suatu tujuan yang mungkin hasilnya sedikit berbeda dengan tujuan yang diharapkan dan diinginkan oleh organisator. Di samping itu, dosen mampu membangkitkan otokritik dan evaluasi didalam grup serta dapat menjelaskan dibagian mana ia telah berhasil dan dibagian mana ia gagal. Dan yang tidak kalah pentingnya bahwa dosen sebagai organisator yang baik harus melakukan kontrol agar tujuan bersama dapat tercapai.

Poin-poin di atas merupakan karakteristik operasi dari suatu organisator yang baik. Seorang dosen adalah seorang organisator yang kerjanya berbeda dengan seorang manager pabrik, direktur perusahaan ataupun administrator sekolah/ perguruan tinggi tetapi pada dasarnya seorang dosen seperti organisator bidang lain, akan selalu berhubungan dengan orang dalam hal ini mahasiswa. Tugas dan tanggung jawab dosen adalah menciptakan situasi dimana mahasiswa dapat mengerjakan dan mencapai hasil yang terbaik yang dapat mereka lakukan.

#### **b. Bagaimana dosen mengajar dengan baik**

Menjadi seorang dosen yang bermutu perlu memahami cara mengajar yang baik. Seorang Professor dari York University, Ontario bernama Richard Leblanc sebagaimana yang dikutip dalam *Materi semiloka Assesment* di Ubinus Jakarta (2001), dikemukakan bahwa ada 10 syarat utama untuk mengajar yang baik : *Pertama*, mengajar yang baik tidak hanya memotivasi mahasiswa untuk belajar, tetapi mengajari mereka untuk belajar dan mengerjakan sesuatu dengan cara yang relevan, berarti dan dapat diingat. Mengajar yang baik bersangkutan dengan memelihara keahlian, jika mempunyai kegemaran dalam pemeliharaan ini, maka perlu menyampaikan kegemaran ini ke setiap orang terutama kepada mahasiswa. *Kedua*, mengajar yang baik bersangkutan dengan substansi dan perlakuan terhadap mahasiswa sebagai pelanggan ilmu pengetahuan. Mengajar yang baik bersangkutan dengan melakukan yang terbaik dan selalu teratas dibidangnya, membaca sumber-sumber baik di dalam atau di luar bidang keahliannya dan menjadi yang terdepan selama mungkin. *Ketiga*, mengajar yang baik bersangkutan dengan proses mendengar, bertanya, menjadi responsif dan mengingat bahwa setiap mahasiswa dan kelas mempunyai perbedaan. *Keempat*, mengajar yang baik tidak selalu bersangkutan dengan agenda yang tetap dan kaku, tetapi harus fleksible dan tidak kaku serta dapat bereksperimen.

*Kelima*, mengajar yang baik juga bersangkutan dengan gaya (*style*). Mengajar yang baik dan efektif bukan dengan kedua tangan selalu menempel di meja atau kedua mata selalu melekat pada transparan dan berbicara yang membosankan. Dosen yang baik harus bisa mengolah kelas dan mahasiswa yang ada didalamnya. Dosen harus menyadari bahwa ia adalah seorang konduktor dengan kelas sebagai orkesnya dan mahasiswa akan memainkan instrumen yang berbeda dengan tingkat keahlian yang berbeda pula. *Keenam*, mengajar yang baik bersangkutan pula dengan humor. Humor dapat mencairkan kebekuan yang ada di dalam kelas dan mahasiswa dapat belajar dalam atmosfir yang lebih santai. *Ketujuh*, mengajar yang baik bersangkutan dengan memelihara dan mengembangkan pikiran dan bakat, mencurahkan waktu ( sering tidak kelihatan ) ke setiap mahasiswa, menilai, merancang dan menyiapkan materi.

*Kedelapan*, mengajar yang baik perlu didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan mempunyai visi serta dukungan nyata dari institusi. *Kesembilan*, mengajar yang baik bersangkutan dengan pemberian nasehat kepada senior dan junior anggota fakultas atau teamwork. Mengajar yang efektif perlu diberi penghargaan, mengajar yang buruk perlu diperbaiki melalui pelatihan dan program pengembangan. Dan *Kesepuluh*, mengajar yang baik berhubungan dengan memperoleh kesenangan. Pengajar yang baik akan mempraktekkan keahliannya tidak semata-mata demi uang atau karena keharusan tetapi karena mereka benar-benar menikmati dan ingin melakukannya.

### c. Dosen Perlu melakukan Evaluasi Diri

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut setiap dosen untuk selalu mengikuti laju perkembangan ini, agar apa yang diajarkan di dalam kelas tidak ketinggalan jaman. Jadi setiap dosen dituntut untuk selalu belajar secara terus menerus baik di dalam atau di luar bidang keahliannya. Di dunia ini tidak ada dosen yang sempurna, tetapi selalu ada ruang untuk seseorang melakukan perbaikan dan peningkatan. Seorang dosen harus selalu bertanya kepada diri sendiri, apakah telah memenuhi tanggung jawab sebagai seorang dosen dan melakukan cara mengajar yang baik sesuai dengan persyaratan yang dikemukakan oleh Prof. Leblanc ?. Jika pertanyaan tersebut telah timbul, pertanyaan berikutnya adalah bagaimana cara mengidentifikasi aspek mana dari cara mengajar yang sudah baik dan aspek mana dari cara mengajar yang perlu diubah ?. Jawabnya adalah dengan evaluasi tetapi kemudian timbul pertanyaan selanjutnya siapa yang harus melakukan evaluasi ini ?. Evaluasi merupakan bagian yang melekat pada cara mengajar yang baik pada seseorang, karena itu dosen sendiri yang harus mengambil tanggung jawab untuk melakukan evaluasi. Dengan melakukan evaluasi diri seorang dosen dapat mengetahui seberapa jauh cara mengajarnya sudah baik dan bagian mana yang perlu ditingkatkan.

Beberapa alasan dapat dikemukakan mengenai pentingnya evaluasi bagi seorang dosen yang mengajar di perguruan tinggi diantaranya sebagai berikut : *Pertama*, setiap dosen yang sudah mengajar dengan baik maupun yang belum mengajar dengan baik, semuanya mempunyai kesempatan untuk menjadi lebih baik dengan berjalannya waktu. Beberapa dosen mampu menjadi lebih baik dalam waktu yang cepat, tetapi beberapa dosen menjadi lebih baik dalam waktu yang sedang-sedang saja sedangkan beberapa dosen lagi justru menjadi lebih buruk dari kondisi sebelumnya. Mengapa bisa terjadi seperti ini ? Perbedaan yang terjadi disebabkan karena yang menjadi lebih baik dapat mempergunakan informasi yang diperoleh dari evaluasi mengenai cara mengajarnya dengan benar dan melakukan usaha untuk memperbaiki kekurangannya.

*Kedua*, kegiatan evaluasi oleh dosen bisa digunakan untuk dokumentasi bagi institusi tentang mutu dari dosen-dosen yang ada di dalamnya. Institusi dapat menggunakan dokumen ini untuk berkomunikasi dengan dosen dan membantu dosen untuk selalu meningkatkan kemampuannya dengan berbagai cara.

*Ketiga*, evaluasi berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan kepuasan psikologis. Jika seorang dosen melakukan pekerjaan yang berlangsung dengan baik maka ia akan mempunyai pengalaman yang menyenangkan. Evaluasi adalah cara untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan telah berlangsung dengan baik, tetapi hal ini tidak berarti perbaikan kearah yang lebih baik lagi tidak perlu dilakukan.

*Keempat*, melakukan penggalan informasi dari berbagai sumber. Setidaknya ada 5 sumber informasi yang dapat dipakai dosen untuk mengevaluasi cara mengajarnya. Semua usaha yang dilakukan untuk evaluasi akan menggunakan satu atau lebih sumber-sumber informasi tersebut.

1) *Self-monitoring*, yakni evaluasi yang dapat diperoleh secara langsung ketika seorang dosen mengajar. Aktifitas dosen di dalam kelas adalah melakukan presentasi dan memimpin diskusi tetapi secara bersamaan seorang dosen dapat mengetahui jawaban atas pertanyaan: Bagaimana kelas berlangsung ? Apakah mahasiswa bersama dosen atau dosen kehilangan mereka ? Apakah kelas menyenangkan atau membosankan ? Biasanya jawaban atas pertanyaan ini tidak memerlukan waktu lama dan dapat diketahui pada saat pertama kali dosen mengajar di depan kelas.

2) Dosen bisa memanfaatkan menggunakan tape recorder dan video camera. Teknologi modern telah memberikan alat yang relatif dapat dijangkau harganya yaitu tape dan video. Dosen dapat menggunakan

alat ini untuk merekam kejadian yang ada di dalam kelas dan memutar kembali untuk mengevaluasi apa yang perlu diperbaiki.

3) Informasi dari mahasiswa. Mahasiswa mempunyai posisi yang unik untuk membantu dosen dalam proses evaluasi. Jika ingin mengetahui apakah mahasiswa dapat menerima dan memahami pelajaran dengan baik atau apakah pelajaran yang diberikan membosankan/menarik maka tidak ada yang bisa menjawab pertanyaan ini dengan benar kecuali mahasiswa itu sendiri. Berdasarkan sumber informasi yang dapat digunakan dari mahasiswa adalah sumber terbaik untuk mendapatkan informasi mengenai proses belajar dan mengajar.

4) Hasil test yang didapatkan mahasiswa. Dosen selalu memberikan test kepada mahasiswa baik di dalam kelas atau di luar kelas berupa suatu tugas. Biasanya tujuan dari test dimaksudkan untuk mengetahui mutu dari mahasiswa tetapi secara bersamaan hasil dari test ini dapat digunakan untuk mengetahui mutu dari dosen. Dari hasil test ini dapat diketahui apakah mahasiswa dapat memahami materi yang diberikan di dalam kelas atau tidak.

5) Pengamat luar. Selain dari dua pihak yang terlibat dalam proses belajar mengajar yaitu dosen dan mahasiswa, tambahan informasi dapat diperoleh pula dari pihak ketiga yang independen dan mempunyai kualifikasi khusus misalnya seorang profesor atau dosen senior yang ikut serta di dalam kelas untuk mengamati proses belajar mengajar seorang dosen dan memberikan penilaian atas apa yang dilihatnya dari segi *content*. Seorang konsultan instruksional dapat juga digunakan untuk menilai dari segi pedagogy dan memberikan saran mengenai teknik presentasi, prosedur diskusi dan ide-ide tentang belajar aktif.

#### **d. Pengendalian Mutu Terpadu**

Menurut Feigenbaum yang dikutip oleh Ishikawa Kaoru (1995), pengendalian mutu terpadu dapat didefinisikan sebagai “ suatu sistem yang efektif untuk memadukan pengembangan mutu, pemeliharaan mutu dan usaha-usaha perbaikan mutu dari berbagai kelompok di dalam suatu organisasi untuk memungkinkan produksi dan jasa berada pada tingkat paling ekonomis yang memungkinkan kepuasan konsumen secara penuh. Konsep pengendalian mutu terpadu yang paling penting dalam hal ini adalah bahwa kendali mutu merupakan tanggung jawab semua, baik pimpinan, dosen, karyawan dan semua bagian yang ada. Pengendalian mutu terpadu merupakan kegiatan kelompok dan tidak dapat dilakukan oleh perseorangan. Jadi dalam konteks peningkatan berkelanjutan mutu dosen di perguruan tinggi, hal ini bukan merupakan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi saja tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak yang terlibat didalamnya.

Untuk meningkatkan secara berkelanjutan mutu dosen di perguruan tinggi, beberapa hal pokok yang dapat dilakukan dosen untuk mewujudkan keinginan ini dapat dijabarkan sebagai berikut : 1) dosen harus selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya dengan cara membaca buku, melihat di internet, menulis di journal, melakukan penelitian, mengikuti seminar. 2) Dosen perlu meningkatkan pengetahuannya dengan cara mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. 3) Dosen harus mengikuti perkembangan teknologi informasi sehingga dapat menggunakan internet untuk meningkatkan pengetahuannya dan diharapkan dapat membuat homepage secara sederhana untuk menaruh bahan ajar yang dapat diakses oleh seluruh mahasiswa. 4) Dosen harus selalu menyadari tanggung jawabnya yaitu membantu mahasiswa untuk menjadi yang terbaik dengan cara menguasai content dan metoda serta menyiapkan materi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. 5) Dosen perlu mempunyai jenjang fungsional jabatan dosen karena hal ini akan memacu seorang dosen untuk selalu meningkatkan pengetahuannya dengan melakukan penelitian dan menulis jurnal.

## **Penutup**

Perguruan tinggi yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai persaingan. Apa pun bentuk pengelolaan perguruan tinggi, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan mutu produktivitas yang berkelanjutan, karena tahap akhir mutu kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu kinerja kolektif masing-masing anggota sivitas akademika, termasuk dalamnya, dosen. Dengan demikian maka pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yaitu kenaikan mutu produktivitasnya melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik, peneliti dalam pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepat dalam pelayanan jasa kepada masyarakat.

Peningkatan berkelanjutan mutu dosen merupakan tugas dan tanggung jawab semua pihak sesuai dengan konsep pengendalian mutu terpadu. Seorang dosen harus selalu bertanya kepada diri sendiri apakah sudah melakukan yang terbaik dalam proses belajar mengajar ini. Apabila dosen sudah melakukan upaya peningkatan kualitas diri dalam pembentukan profesionalisme dosen secara berkelanjutan, artinya bahwa dosen tersebut telah menunjukkan keikutsertaannya turut meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ishikawa, Kaoru ( 1995 ) : *What is total quality control ? The Japanese way* , Prentice Hall.Inc, terjemahan bahasa Indonesia oleh PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2001). *Materi Semiloka Assesment 2001* : Ubinus, Jakarta, 2001
- <http://www.bambangkesit.staff.uui.ac.id> “*Budaya Wirausaha Dosen*”