



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 16%**

Date: Monday, May 06, 2019

Statistics: 699 words Plagiarized / 4436 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

SELF-PROFESSIONAL DEVELOPMENT DOSEN DI PTAI: SEBUAH KENISCAYAAN DALAM MENGHADAPI PENDIDIKAN GLOBAL Martin Kustati)1\*; Zulvia Trinova2); Hallen3); Ulfatmi4); Nelmawarni5); Hetti Waluati Triana6); Warnis7); Wanda Fitri8) 1\*)Fakultas Pendidikan dan Keguruan, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 2) Fakultas Pendidikan dan Keguruan, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 3) Fakultas Pendidikan dan Keguruan, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 5) Fakultas , UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 6) Fakultas Adab, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 7)LPPM, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 8) Fakultas Dakwah, UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia 1\*)Co-Author: martinkustati@yahoo.com Abstrak Di dalam era pendidikan global, mengajar merupakan kegiatan yang sulit dan menantang.

Seringkali para pendidik, seperti guru dan dosen sudah berupaya di dalam menyampaikan materi ajar kepada peserta didik mereka secara optimal, namun tujuan pembelajaran yang diharapkan belum dapat dicapai peserta didik secara baik. Untuk mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, seorang pendidik harus mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pembelajaran, misalnya, seorang pendidik perlu mempersiapkan rencana pembelajaran; materi dan juga strategi yang akan digunakan di dalam proses belajar dan mengajar, dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan.

Untuk itu, seorang pendidik harus terus mengembangkan diri mereka, para pendidik seperti guru dan dosen harus selalu terlibat di dalam kegiatan pengembangan diri; mereka harus melakukan self-professional development secara terus menerus, yaitu usaha untuk mengembangkan kompetensi diri secara berkesinambungan (Mca & O'a, 2008;on\*, 2005;kion, 2005). Kegiatan tersebut diperlukan bahkan dianjurkan, baik oleh pemerintah maupun pihak instansi dimana guru dan dosen tersebut melaksanakan

proses pembelajaran.

Proses self-professional development ini bisa dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui kegiatan reflective teaching, collaborative atau team teaching, mentorship, collaborative research dan publication, serta **melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi** (Carless, 2004, 2008). Kegiatan self-profesional development ini sebenarnya menjadi mandat undang-undang, dimana guru harus menjadi life-long learners (Br&ney, .

Hal ini diperlukan karena melalui kegiatan pengembangan diri ini, guru dan dosen akan terus memperkaya kemampuan mereka baik dalam hal subject matter knowledge maupun pedagogical knowledge. Kegiatan self-learning ini sudah menjadi sebuah keharusan demi kemajuan sebuah institusi pendidikan. Untuk itu makalah ini ditulis merujuk kepada teori yang dikembangkan oleh (Cherubini, 2009), dalam melihat indikator sejauhmana para dosen melakukan self-learning development **dalam rangka pengembangan diri** dan profesinya.

(Cherubini, 2009) menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) indikator seseorang melakukan professional self- learning, yakni Commitment to students and students learning, professional knowledge, leadership in learning community, professional practices, on-going professional learning. Kegiatan ini sudah menjadi sebuah keharusan demi kemajuan sebuah institusi pendidikan dalam menghadapi pendidikan global.

Kata Kunci: Self-Professional Development, Self-Learning, Pendidikan Global A.  
PENDAHULUAN Dosen merupakan aktor inti di dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi. Hal ini dikarenakan dosen menjadi salah satu penentu keberhasilan dan kegagalan dari sebuah lembaga pendidikan. Dosen **yang baik tidak hanya** mampu menyampaikan pelajaran tapi menyampaikan pelajaran tersebut dengan baik.

Hal ini mengharuskan dosen untuk mampu menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran bisa berjalan dengan efisien dan efektif pula. Oleh karena itu, di banyak Negara, upaya untuk meningkatkan profesionalisme dosen terus menerus dilakukan (Wiyono, 2016). Indonesia juga melakukan usaha konsisten untuk meningkatkan profesionalisme dosennya.

Hal ini dilakukan karena Indonesia sadar bahwa dosen **merupakan ujung tombak keberhasilan** dari semua pendidikan, terutama berhubungan dengan pendidikan global. Upaya untuk peningkatan kemampuan dosen ini sudah **dilakukan dengan berbagai cara.** Salah satu perubahan mendasar dan penting yang diambil pengambil kebijakan adalah para dosen harus memiliki kompetensi yang mempuni.

Pemerintah juga melakukan berbagai upaya strategies. Semua upaya tersebut diharapkan mampu memberi peluang kepada dosen untuk meningkatkan kemampuan mereka, baik yang berhubungan dengan kemampuan menguasai keilmuan mereka, maupun juga yang berhubungan dengan kemampuan menyampaikan pelajaran di kelas.

Dalam konteks perguruan tinggi baik itu di lingkungan Kemenag maupun Kemenristek Dikti, dosen merupakan salah satu faktor strategis dan dominan dalam menentukan tingkat keberhasilan mahasiswa dalam melakukan proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral (Rogers, 2001). Dalam posisi sebagai dosen perguruan tinggi, dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Hal itu karena untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu baik. Dengan memiliki dosen-dosen yang baik dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termodern untuk menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa.

Oleh karena itu pengembangan tenaga dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan, karena untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi maka diperlukan tenaga-tenaga dosen yang bermutu (Sufyarma, 2003). Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengembangan tenaga dosen akan berpengaruh terhadap pengembangan perguruan tinggi, yang akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dikatakan demikian, karena dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai pendidik profesional dalam proses pemberdayaan mahasiswa, dosen berperan sebagai: 1.

Pendidikan dan pengajar yang profesional dalam menyampaikan informasi atau ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, serta memberikan kesempatan (stimulus) dalam pengembangan kemampuan dan minat dalam pembelajaran. 2. Motivator; memberikan pengarahan dan motivasi kepada mahasiswa tentang strategi belajar dan kegiatan-kegiatan dan urutan kegiatan yang harus diikuti, membantu mengembangkan

kecerdasan emosional dan mengembangkan tanggung jawab belajar mahasiswa. 3.

Pembimbing; membantu mahasiswa dalam mengembangkan diri dan membuat rencana pembelajaran baik perorangan maupun kelompok, mengembangkan cara berfikir kritis, kemampuan pemecahan permasalahan dan mendorong mahasiswa dalam melakukan refleksi atas pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai. 4. Fasilitator: menyediakan kegiatan pelatihan yang baik bagi aktivitas mahasiswa, mengatur sumber belajar yang dibutuhkan mahasiswa, melaksanakan pemberdayaan secara individu, kelompok kecil atau kelompok besar. 5.

Penilai; membuat keputusan mengenai pengakuan atas keterampilan atau pelatihan yang terdahu, merencanakan dan menggunakan alat pengukuran yang tepat, menuliskan prestasi mahasiswa berdasarkan kriteria yang ditentukan dan mencatat serta melaporkan hasil penilaiannya. Dalam mengemban tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, para dosen dituntut minimal mempunyai kualifikasi akademis Magister (strata 2) untuk jenjang pendidikan S1, doktor (S3) dan profesor untuk program pasca sarjana.

Disamping itu dipersyaratkan pula seorang dosen untuk memiliki dan mengembangkan profesional diri secara berkelanjutan (self professional development) baik melalui self learning (belajar mandiri) maupun melalui partisipasi pendidikan lanjutan secara formal maupun non formal Adapun kompetensi yang harus dikembangkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian melalui implementasinya dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta pelestarian nilai-nilai moralitas.

Berdasarkan kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh Kemenristeks bahwa seluruh perguruan tinggi harus memiliki dosen dengan kualifikasi pendidikan minimal S2 dan S3. Akan tetapi dari perspektif pengembangan profesional dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih ditemukan beberapa ketimpangan dan permasalahan sebagai berikut.

Pertama dalam pembelajaran, sebagian besar dosen melakukan tugas pembelajaran masih terbatas pada pemenuhan target kurikulum yang telah diagendakan dalam silabus, sehingga dalam implementasinya mahasiswa hanya belajar materi perkuliahan yang hanya dipersyaratkan dalam silabus. Kajian keilmuan sangat dangkal dan terbatas pada pengetahuan, dan belum sampai pada pemahaman konsep, prinsip, dalil, prosesi maupun hukum.

Pemberian umpan balik terhadap tugas-tugas mahasiswa masih rendah. Peran dosen dalam perkuliahan masih dominan pada tataran transfer of knowledge. Bahkan ada dosen yang "enganan epotilah" karena tidak mampu mengatasi dialog kritis dengan mahasiswa, sehingga lari dari topik utama perkuliahan untuk menghabiskan waktu karena tidak menguasai materi atau memberikan penugasan kepada mahasiswa, kemudian membiarkan para mahasiswa berdebat sendiri dengan alasan melatih mereka berdiskusi dan menentukan pemecahan masalah sendiri.

Tugas membimbing mahasiswa agar memiliki etika dan moralitas yang baik, kebiasaan berfikir kritis dan kreatif, rasa tanggung jawab, kejujuran, kebersamaan, kedisiplinan, kepedulian pada lingkungan dan solidaritas sosial kurang mendapat perhatian dalam pembelajaran. Kedua, partisipasi dosen untuk mengikuti forum ilmiah masih terbatas karena institusi belum sepenuhnya menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk pengembangan profesi melalui forum ilmiah.

Tidak semua dosen mendapatkan kesempatan untuk mendesiminasi hasil penelitian, makalah, maupun artikel ilmiah ke pentas Nasional maupun Internasional karena keterbatasan penganggaran. Salah satu cara untuk memperbaiki lembaga pendidikan adalah dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia tenaga pendidikan agar mampu menjadi agent of change.

Ini artinya, tingkat kualitas tenaga pendidikan yang mendapat pengembangan dan pembinaan profesi akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu dan keberhasilan pendidikan tinggi. B. Upaya Peningkatan Self-Professional Development Dosen di PTAI Untuk pengembangan kompetensi dosen, bisa melakukannya dengan berbagai cara. Pengembangan ini bisa dilakukan secara terstruktur, dimana institusi terkait membuat terobosan, misalnya memberi kesempatan kepada para guru atau dosen untuk melakukan pengembangan diri, seperti pelatihan, seminar dan lain sebagainya.

Kemudian, guru atau dosen bisa juga melakukan pengembangan kompetensi sesuai dengan inisiatif sendiri. Usaha untuk peningkatan profesionalisme dosen bisa dilakukan melalui berbagai cara. 1. Pengembangan diri (Self-Development) Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh para pendidik dalam rangka pengembangan dirinya.

Salah satu cara yang sudah terbukti efektif di dalam pengembangan diri, ialah dengan cara refleksi (pemikiran yang mendalam terhadap pekerjaan kita sendiri), atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai reflection atau reflective teaching. Lalu apa yang sebenarnya yang dimaksud dengan reflection dan reflective teaching dan kenapa reflective teaching ini mampu membuka jalan bagi para profesional untuk mengembangkan dirinya secara mandiri.

Di dunia Barat, kegiatan reflective teaching ini sudah berlangsung cukup lama dan dianggap sebagai praktek yang mampu menolong seseorang mengembangkan dirinya secara mandiri (LaBoskey, 1994). Walaupun demikian, para pendidik di Barat pun belum sepenuhnya menggunakan metode reflection (Dewey & HMM, 1933) sebagai metode pengembangan diri.

Namun, dalam tahun 1970an dan 80an, metode ini sudah banyak digunakan oleh para pendidik untuk pengembangan diri berkat kerja keras beberapa ahli pendidikan dalam mengembangkan metode ini (H Abuddin Nata, 2012; Miarso, 2004). Metode reflection ini dianggap sebagai salah satu metode yang paling ampuh di dalam pengembangan diri pendidik secara mandiri.

Dengan metode ini, seorang dosen junior mampu memonitor metode pengajaran yang digunakan, sekaligus memiliki kesempatan untuk meningkatkan penampilannya di dalam kelas. Sedangkan dosen yang senior juga bisa menggunakan metode refleksi ini untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan yang dimilikinya untuk kemudian saling berbagi pengalaman dengan para juniornya.

Reflective practice (refleksi/perenungan) Di dalam memberikan definisi reflection ini, beberapa ahli (Loughran, 2002) sering rujuk bukunya ohn y nberjudul "How we think", di buku ini, Dewey memberikan ciri khas orang-orang yang melakukan perenungan (reflection), dan bagaimana seseorang itu mampu sampai ke taraf perenungan yang tinggi.

Dewey menyebutkan untuk mampu berpikir kritis, para pendidik ini harus ikhlas dan terbuka di dalam menerima masukan dari orang lain, sehingga tidak menimbulkan sakit hati. Reflection ini bisa dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan keinginan para pendidik tersebut. Selain merujuk ke bukunya John Dewey, para ahli tersebut juga sering merujuk kepada (Russell, Munby, & Schon, 1991).

Hal ini dikarenakan Dewey dan Schon memiliki persamaan yang signifikan di dalam pembahasan mereka tentang refleksi ini. Menurut kedua ahli ini, reflection/perenungan itu adalah sebuah perenungan yang dilakukan secara sengaja dan konsisten untuk menemukan sebuah solusi terhadap permasalahan di dalam mengajar. Selain dari itu, refleksi/perenungan ini juga dipahami sebagai sebuah metode yang digunakan untuk mendeteksi metode pendidikan yang efektif.

Sebagai metode penyelesaian masalah yang dihadapi di dalam mengajar, refleksi atau perenungan tersebut memiliki lima fase yang mendasar yang saling berkaitan: Pertama,

pemahaman terhadap apa yang harus dilakukan ketika mereka mendapatkan permasalahan di dalam mengajar. Yang kedua adalah usaha untuk memahami permasalahan mereka sehingga solusi yang tepat bisa diperoleh, fase yang ketiga adalah fase hipotesa dimana sang dosen mencari solusi alternative, keempat adalah usaha memahami kenapa mereka menggunakan metode tertentu dalam penyelesaian masalah mereka, dan yang kelima adalah mencoba semua alternative penyelesaian masalah yang sudah dirumuskan.

Ketika reflection ini digunakan sebagai metode mendeteksi metode pengajaran/teaching method yang efektif, para dosen melakukan pendekatan self-portrait (Krzic (2005). Lebih lanjut Krzic menjelaskan bahwa self-portrait ini sama dengan berkaca/melihat bayangan sendiri melalui cermin. Artinya, di dalam proses mencari metode pengajaran yang tepat, seorang dosen pertama sekali dianjurkan untuk melihat kelebihan dan kelemahannya; metode apa saja yang cocok untuk digunakan di dalam kelas, apakah metode dialog, ceramah atau metode lainnya.

Kemudian, dosen tersebut menghubungkan kecendrungan yang dia miliki dengan kemauan mahasiswa. Dosen tersebut membandingkan apakah metode dialog cocok untuk digunakan di kelasnya atau tidak. Setelah merenungi semua elemen, dosen tersebut diharapkan mampu mengambil kesimpulan tentang metode yang dia anggap efektif untuk digunakan di dalam kelas.

Manfaat refleksi/perenungan Sangat banyak manfaat yang bisa diperoleh melalui praktek refleksi/perenungan ini. Roger misalnya menyebutkan bahwa reflective teaching/perenungan terhadap pengajaran itu sebagai vehicle atau kendaraan bagi para pendidik untuk belajar dari pengalaman mereka (Rogers, 2001). Dengan belajar dari pengalaman, para dosen mampu mengambil beberapa hal positif yang berguna untuk pengembangan metode pengajaran mereka.

Melalui analisa terhadap pengalaman, para dosen juga mampu menarik sebuah kesimpulan tentang metode pengajaran yang efektif; bahkan mereka mampu memperbaiki performa mereka di dalam kelas. McAlpine juga menyebutkan kalau reflective teaching dapat juga dianggap sebagai monitor (McAlpine, Weston, Beauchamp, Wiseman, & Beauchamp, 1999) yang digunakan sebagai alat mengontrol metode pengajarannya sendiri.

Dengan memakai metode monitor ini, para dosen akan mampu mengungkap kekurangan mereka dan juga memonitor kelebihan mereka (Koch et al., 2002)(Koch dan Holand, 2002). Namun, dalam penerapannya, metode monitor ini juga menimbulkan permasalahan bagi dosen muda dan junior karena mereka masih sulit menerjemahkan

aktivitas kelas mereka sendiri.

Oleh karena itu, penulis menganjurkan perenungan mendalam memakai metode peer-observation (observasi yang dilakukan oleh kolega) dan evaluation, dan co-essessment (Louie, Drevdahl, Purdy, & Stackman, 2003). Peer-observation dapat dilakukan dengan mengajak satu atau dua orang kolega kita untuk mengunjungi kelas yang sedang diajarkan oleh seorang dosen.

Dosen tersebut tentu harus memilih seorang kolega yang jujur dan berpengalaman untuk mendapatkan feedback yang memuaskan. Bentuk observasi lainnya adalah observasi dua arah; artinya dua orang dosen saling mengobservasi; pertama sekali dosen A misalnya mengobservasi dosen B, kemudian mereka melakukan hal yang sebaliknya, dosen B mengobservasi dosen A.

Lalu kedua dosen tersebut saling memberi masukan terhadap performa mereka masing-masing (Wajnryb, 1992). Selanjutnya (Binkley & Brandes, 1995) juga mengatakan bahwa refleksi/perenungan membantu dosen menentukan tujuan pengajaran mereka dengan jelas sebagai cikal bakal lahirnya metode pengajaran yang baru.

Lebih lanjut, Bleakly juga menyebutkan bahwa melalui perenungan, seorang dosen akan mampu mendeteksi kesalahan mereka di dalam mengajar sekaligus mencari solusi terhadap permasalahan mereka tersebut (Bray & Harsch, 1996). Selain mampu meningkatkan kemampuan mengajar dosen, refleksi juga mampu merangsang minat belajar para siswa. Oleh karena itu, melalui refleksi, dosen bisa mendapatkan dua keuntungan sekaligus.

Pertama, melalui praktek refleksi, dosen tersebut mampu mendeteksi kelemahan metode pengajaran mereka sendiri, dan juga mampu meningkatkan minat belajar anak didik. Oleh karena itu, Cobb mengatakan bahwa melalui metode perenungan, dosen mampu berpikir secara lebih sistematis yang mampu mencari korelasi antara isi dari pelajaran sesuai dengan metode yang digunakan untuk pengajaran tersebut, sehingga sesuai dengan keinginan mahasiswa (Cobb, Boufi, McClain, & Whitenack, 1997).

Sebaliknya, bagi dosen yang melakukan refleksi cenderung menggunakan metode yang sudah ada tanpa berniat mencari metode alternative. Proses refleksi/perenungan Terdapat banyak cara seorang pendidik melakukan perenungan. Sebagian dosen misalnya hanya melakukan refleksi hanya ketika ia menghadapi masalah yang berhubungan dengan pengajaran yang ia lakukan.

Jadi refleksi hanya muncul kalau terdapat masalah. Namun, sebagian dosen yang lain

melakukan refleksi jauh- jauh hari bahkan sebelum dia mengajar mata kuliah tertentu. Hal ini dilakukan karena termotivasi untuk terus meningkatkan metode pengajarannya. Kedua cara berrefleksi tersebut sama-sama memiliki kebenaran tersendiri. Dosen yang pertama mendefinisikan refleksi sebagai metode mendeteksi masalah, jadi ia hanya melakukan perenungan ketika ia menghadapi masalah tertentu.

Sedangkan dosen yang kedua mendefinisikan refleksi sebagai usaha memperbaiki kinerjanya, maka dosen tersebut akan tetap melakukan refleksi terlepas apakah ia menghadapi suatu masalah atau tidak. Terlepas dari kebenaran kedua pendekatan tersebut, secara teori, refleksi terdiri dari: 1) refleksi pra-mengajar, pada tahap ini, sebelum mengajar, seorang dosen terlebih dahulu mendesain model pembelajaran yang akan dia gunakan di dalam kelas.

Refleksi pada tahap ini sangat penting akan merupakan langkah awal bagi seorang dosen untuk menghasilkan metode pengajaran yang efektif. Di dalam tahap ini, seorang dosen harus menanyakan beberapa pertanyaan, diantaranya: siapa mahasiswa? Apa yang ingin diperoleh oleh mahasiswa dengan mengambil mata kuliahnya? Bagaimana dia akan mengantarkan mahasiswa mendapatkan apa yang mereka harapkan? Beberapa pertanyaan ini akan membantu seorang dosen di dalam mendesain pola pembelajarannya. Periode refleksi yang ke 2) adalah refleksi semasa proses pembelajaran, artinya, seorang dosen melakukan perenungan berbarengan dengan dia mengajar.

Refleksi seperti ini memang terasa sangat sulit (Brockbank & McGill, 2007) , tapi sangat bermanfaat karena kalau seandainya seorang dosen mampu mendeteksi kelemahannya ketika sedang mengajar, maka dia akan mampu merubah metodenya dengan serta merta. Misalnya, ketika sedang mengajar, banyak mahasiswa yang mengantuk, maka melalui refleksi ini, seorang dosen akan cepat tanggap dan peka dengan kondisi yang sedang berlangsung sehingga ia dengan segera merubah gaya pendekatannya. Periode refleksi yang ketiga adalah periode 3) refleksi post mengajar.

Perenungan ini dilakukan setelah dosen mengajar. Refleksi pada tahap ini **dapat dilakukan dengan berbagai** cara, salah satunya yaitu dengan menulis jurnal dan memberikannya kepada kolega untuk dibaca (Schon, 1991). Refleksi pada tahap ini juga sangat penting karan seorang dosen akan mampu menoropong lebih mendetail tentang pengajaran yang sudah ia lakukan.

Dalam hal ini dosen biasanya menanyakan beberapa pertanyaan kritis, seperti: metode pengajaran apa yang sudah digunakan? Apakah metode tersebut sudah relevan dengan topik yang ada dan dengan keadaan mahasiswa? Melalui pertanyaan seperti ini, dosen

akan mampu merevisi metode pengajarannya kalau dianggap belum efektif. Membudayakan refleksi/perenungan Setelah mengetahui hakikat dari refleksi/perenungan, maka langkah selanjutnya yang harus dipikirkan adalah metode membudayakan kegiatan refleksi kepada para dosen.

Namun perlu diingat bahwa refleksi ini tidak akan terjadi pada dosen yang tidak memiliki keinginan untuk terus belajar karena kegiatan ini membutuhkan integritas dan motivasi yang tinggi. Beaty menegaskan bahwa untuk mendapatkan manfaat yang banyak dari refleksi, seorang dosen harus memiliki integritas yang tinggi terhadap pekerjaan yang sedang digelutinya (Beaty, 1999).

Beaty menambahkan bahwa refleksi ini bisa dilakukan melalui pendekatan kerja sama antar dosen dan juga dialog yang sehat antara satu dosen dengan rekannya yang lain. Menurut Handal dan Perlaugas dosen senior perlu memulai inisiatif dalam membudayakan refleksi ini kepada para juniornya sehingga kegiatan ini bisa cristalized/ membudaya di kalangan para dosen (Adler, 1991; Calderhead, 1989; Francis, 1995; Tillema, 2000; Zeichner & Tabachnick, 2001).

Para dosen senior ini bisa bertindak sebagai model bagi para juniornya, mereka juga bisa melakukan refleksi melalui jurnal, yang kemudian jurnal tersebut dibaca oleh para juniornya. Disamping meletakkan tanggung jawab pembudayaan refleksi kepada dosen lainnya, tugas ini juga dapat diberikan kepada konselor/mentor khusus yang mampu melatih para dosen dalam melakukan refleksi (Rogers, 2001).

Pemimpin perguruan tinggi seperti dekan dan rektor juga bertanggung jawab untuk menjadikan kegiatan refleksi sebagai elemen yang tak terpisahkan dari dosen. Di dalam membudayakan kegiatan refleksi ini, para pemimpin perguruan tinggi ini perlu memberikan kesempatan kepada para dosen untuk menambah pengalaman dan ilmu baik melalui training maupun studi banding ke perguruan tinggi yang lebih maju.

Reflective teaching/perenungan terhadap pengajaran ini hanyalah salah satu tehnik untuk mengangkat kemampuan dosen di dalam mengajar. Tentu terdapat banyak metode lain yang juga mampu meningkatkan motivasi para dosen untuk mengembangkan dirinya. Misalnya dengan cara memberikan beasiswa S2 ataupun S3 ke luar negeri bagi para dosen, sehingga mereka termotivasi untuk terus belajar sekaligus dapat memetik pengalaman dari praktek dosen-dosen di perguruan tinggi di Barat. Selain dari itu, perenungan juga mampu membuka mata para dosen tentang kondisinya sendiri.

Dosen yang efektif adalah dosen yang mampu dan termotivasi untuk terus

meningkatkan mutu keilmuannya, sekaligus mampu merangsang minat mahasiswa untuk terus belajar (Kennedy, 2006). Menurut Kennedy, dosen tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, tapi juga bertanggung jawab dalam merangsang mahasiswa untuk berperan aktif di dalam pembelajaran. Selain menawarkan solusi ini, Kennedy juga mempunyai saran yang lain yang bisa digunakan oleh para dosen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ahli pendidikan lainnya seperti William Ayers mengatakan bahwa dikarenakan mengajar itu adalah suatu pekerjaan yang rumit, penuh resiko namun bermanfaat, seorang dosen harus mampu mendeteksi proses pembelajaran yang sedang berlangsung, dosen juga disarankan untuk memiliki pengetahuan tentang kondisi para mahasiswa karena dengan mengetahui keadaan para objek didik tersebut, dosen akan mampu merumuskan **kegiatan pembelajaran yang akan dilakukannya.**

Selain dari itu Ayers juga menyarankan kepada dosen untuk terus melakukan perenungan terhadap kegiatan yang mereka lakukan di dalam kelas (Ayers, 2006). Menurut Ayers, refleksi/perenungan adalah sebuah manifestasi untuk mengembangkan metode pengajaran yang efektif. Walaupun demikian, Ayers menegaskan bahwa refleksi saja tidak memadai tanpa diiringi oleh keinginan untuk mengimplementasikan ilmunya dan merubah prilakunya yang salah di dalam mengajar.

Disamping mengembangkan keilmuan yang berhubungan dengan bidangnya masing-masing, dosen juga harus mempunyai nyali dan keberanian untuk melawan kebijakan yang salah/status quo yang menghambat pengembangan ilmu pengetahuan. Prof. Najee Muhammad dari Ohio University menegaskan bahwa dosen itu harus mempunyai sifat radikal. Namun untuk menjadi radikal tidaklah gampang; radikalisme itu menuai resiko yang tidak gampang.

Seorang dosen harus memiliki keberanian yang tinggi untuk mampu merubah status quo. Namun, salah satu cara aman untuk melakukan maladjustment-merubah status quo dan menentang kezaliman ialah dengan mengembangkan integritas pribadi dosen masing-masing. Dosen juga bisa menciptakan keadaan yang kondusif di kelasnya saja kalau memang ia belum mampu merubah status quo yang merugikan mahasiswa dalam skala yang lebih besar. Menyediakan Fasilitas dan Kesempatan Kedua elemen ini sangatlah penting dalam rangka memberdayakan dosen di PTAL.

Perguruan tinggi harus menyediakan dana untuk menyediakan fasilitas yang memadai. Fasilitas tersebut terdiri dari penyediaan ruang dosen yang nyaman, ruang diskusi yang bisa digunakan oleh para dosen untuk saling berdiskusi dan juga dapat digunakan untuk membimbing mahasiswa. Dosen juga harus diberikan akses yang mudah untuk

mendapatkan buku di perpustakaan, baik itu yang ditingkat fakultas maupun tingkat institut.

Ruang yang nyaman itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja para dosen dan sebagai motivator untuk membuat para dosen merasa betah berada di kantor. Kalau dosen sudah sering ke kantor dan merasa nyaman berada di kampus, tentu akan membawa dampak yang sangat positif terhadap mahasiswa. Kehadiran dosen ke kampus memberi arti yang sangat besar bagi mahasiswa karena terbuka peluang untuk terus berdialog dengan para dosennya.

Kemudian, para dosen juga harus diberdayakan melalui pemberian kesempatan untuk melakukan penelitian dan juga publikasi tanpa dipersulit oleh birokrasi. Sebuah perguruan tinggi akan bertambah baik kualitasnya melalui penelitian yang dihasilkan oleh para dosen. Hasil penelitian tersebut tidak hanya bermanfaat bagi dosen itu sendiri, tapi juga bermanfaat bagi lembaga dan juga masyarakat luas.

Kesempatan untuk meningkatkan keilmuan dosen memang sangat penting. Di satu sisi, PTAI memang sudah menyediakan kedua hal tersebut, namun pada sisi yang lain dosen itu sendiri tidak termotivasi untuk mengembangkan diri mereka lagi. Sebagian dosen PTAI enggan untuk belajar dan membaca buku-buku yang terbaru tentang cara mengajar di kelas.

Jadi dalam hal ini, lembaga tidak bisa disalahkan sepenuhnya karena memang ada sebagian dosen yang sudah cukup merasa puas dengan ilmu yang sudah mereka miliki, sehingga tidak termotivasi untuk kembali belajar.

C. SIMPULAN DAN SARAN  
Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi dosen merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh tenaga pengajar sebagai realisasi dari peran selaku pendidik dan pengajar di perguruan tinggi.

Artinya, pengembangan profesionalisme dosen dapat diartikan usaha yang luas untuk meningkatkan kompetensi, kualitas pembelajaran dan peran akademis tenaga pengajar di perguruan tinggi. Pengembangan profesi dosen meliputi empat kompetensi, yaitu 1. Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran; 2. Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan; 3.

Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai content dan metodologi pembelajaran; dan 4. Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas. Untuk pengembangan kompetensi ini, para dosen mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya.

Usaha yang lain untuk pengembangan profesionalisme dosen bisa dilakukan melalui pengembangan diri (self-development), Reflective Practice, dan memanfaatkan fasilitas dan kesempatan. Berdasarkan kesimpulan, maka dapat berikan saran kepada para dosen untuk mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikan ke tingkat doctoral, menulis artikel hasil penelitian diberbagai jurnal Internasional maupun Nasional terakreditasi, mengikuti berbagai workshop, seminar maupun pelatihan di bidang keilmuan.

Para pimpinan perguruan tinggi keagamaan juga memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para dosen untuk mengembangkan budaya akademik di kampus maupu luar kampus. Perbaikan fasilitas bagi dosen untuk mengembangkan diri juga sangat diperlukan, yaitu dengan menyediakan WIFI, jurnal-jurnal sebagai wadah bagi para dosen untuk menuliskan hasil penelitian dan mengembangkan keilmuan yang dimiliki. D. REFERENSI Adler, S. (1991). The reflective practitioner and the curriculum of teacher education.

Journal of Education for Teaching, 17(2), 139 – 150. Ayers, W. (2006). The hope and practice of teaching. Journal of Teacher Education, 57(3), 269 – 277. Beaty, L. (1999). Consultation through action learning. New Directions for Teaching and Learning, 1999(79), 51 – 58. Binkley, N., & Brandes, G. M. (1995). Reflection: Meanings and interpretations. JSTOR. Bray, E., & Harsch, K. (1996). Using Reflection/Review Journals in Japanese Classrooms. Calderhead, J. (1989).

Reflective teaching and teacher education. Teaching and Teacher Education, 5(1), 43 – 51. CD. Issue in rerprof task -based innovation in primary schools. Tesol Quarterly, 38(4), 639 – 662. Carless, D. (2008). Developing productive synergies between formative and summative assessment processes. Improving Teacher Education through Action Research, 9 – 23. CL. Exprospve achcthiCe -based pedagogy and the standards of professional practice.

Teaching and Teacher Education, 25(2), 228 – 234. Cobb, P., Boufi, A., McClain, K., & Whitenack, J. (1997). Reflective discourse and collective reflection. Journal for Research in Mathematics Education, 258 – 277. Dewey, J., & HMH, H. M. H. (1933). How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. D. C. Heath, Boston. FranD. e flecti to rese ers'pracal knowledge.

Teaching and Teacher Education, 11(3), 229 – 241. Kennedy, M. M. (2006). Knowledge and vision in teaching. Journal of Teacher Education, 57(3), 205 – 211. LaBoskey, V. K. (1994). Development of reflective practice: A study of preservice teachers. Teachers College Press. Loughran, J. (2002). 16 Understanding self-study of teacher education

practices. **Improving Teacher Education Practices through Self-Study**, 239. Louie, B. Y., Drevdahl, D. J.,

Purdy, J. M., & Stackman, R. W. (2003). Advancing the scholarship of teaching through collaborative self-study. *The Journal of Higher Education*, 74(2), 150 – 171. McAlpine, L., Weston, C., Beauchamp, C., Wiseman, C., & Beauchamp, J. (1999). **Building a metacognitive model of reflection**. *Higher Education*, 37(2), 105 – 131. McNamarG., & HarJ(2008). *Trusting schools and teachers: Developing educational professionalism through self-evaluation* (Vol. 8). Peter Lang. Morton\*, M. L. (2005).

**Practicing praxis: mentoring teachers in a low-income school through collaborative action research and transformative pedagogy**. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(1), 53 – 72. O'B& GuineD. (2001). *Differentiation in teaching and learning*. A&C Black. Rogers, R. R. (2001). **Reflection in higher education: A concept analysis**. *Innovative Higher Education*, 26(1), 37 – 57. Russell, T., Munby, H., & Schon, D. (1991).

*The reflective turn: Case studies in and on educational practice*. Sufyarma, M. (2003). *Kapita selekta manajemen pendidikan*. Alfabeta. Tillema, H. H. (2000). **Belief change towards self-directed learning in student teachers: Immersion in practice or reflection on action**. *Teaching and Teacher Education*, 16(5 – 6), 575 – 591. Wajnryb, R. (1992). **Classroom observation** tasks: A resource book for language teachers and trainers.

Cambridge University Press. Walkington, J. (2005). **Mentoring preservice teachers in the preschool setting: Perceptions of the role**. *Australian Journal of Early Childhood*, 30(1), 28. Wiyono, M. (2016). *Profesionalisme Dosen dalam Program Penjaminan Mutu*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(1). Zeichner, K. M., & Tabachnick, B. R. (2001). *Reflections on reflective teaching*. *Teacher Development: Exploring Our Own Practice*, 72 – 87.

#### INTERNET SOURCES:

-----  
<1% - <https://www.facebook.com/directory/pages/U-320779-321531>

<1% - <https://www.youtube.com/watch?v=8YDKqYeniTY>

<1% -

<https://sdnsilihwangi1.blogspot.com/2011/02/makalah-manajemen-pembelajaran-yang.html>

<1% -

[https://mafiadoc.com/buku-panduan-akademik-jurusan-teknik-informatika-fakultas\\_59f3c0bd1723dd497dbba16b.html](https://mafiadoc.com/buku-panduan-akademik-jurusan-teknik-informatika-fakultas_59f3c0bd1723dd497dbba16b.html)

<1% -

[https://afifahyunitasari.blogspot.com/2013/01/makalah-pengembangan-keprofesian\\_2305.html](https://afifahyunitasari.blogspot.com/2013/01/makalah-pengembangan-keprofesian_2305.html)

<1% -

<http://yomamen.com/laki-laki-baik-tak-akan-memperlakukan-perempuan-secara-tidak-baik/>

<1% - [https://www.blog-guru.web.id/2010\\_02\\_01\\_archive.html](https://www.blog-guru.web.id/2010_02_01_archive.html)

<1% -

[https://www.academia.edu/37558946/Tantangan\\_di\\_Era\\_Revolusi\\_Industri\\_4\\_0\\_dan\\_Implementasi\\_Kebijakan\\_Pembelajaran\\_Berbasis\\_Penelitian\\_di\\_Perguruan\\_Tinggi](https://www.academia.edu/37558946/Tantangan_di_Era_Revolusi_Industri_4_0_dan_Implementasi_Kebijakan_Pembelajaran_Berbasis_Penelitian_di_Perguruan_Tinggi)

<1% - <https://judulptk.blogspot.com/2010/11/ptk-bimbingan-konseling-025.html>

3% -

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Dr.%20Sujarwo,%20M.Pd./pengembangan%20dosen%20berkelanjutan.pdf>

2% -

[https://jilioetamey.blogspot.com/2012/05/perencanaan-dan-pelaksanaan-perubahan\\_30.html](https://jilioetamey.blogspot.com/2012/05/perencanaan-dan-pelaksanaan-perubahan_30.html)

1% -

<https://adelaistanto.blogspot.com/2012/10/pendidikan-strategi-pengembangan.html>

1% -

<http://www.infodiknas.com/strategi-pengembangan-profesionalisme-dosen-di-indonesia.html>

1% -

[https://www.academia.edu/6730623/PENGEMBANGAN\\_PROGRAM\\_PEMBINAAN\\_PROFESI\\_DOSEN\\_DALAM\\_MENINGKATKAN\\_MUTU\\_PENDIDIKAN\\_TINGGI](https://www.academia.edu/6730623/PENGEMBANGAN_PROGRAM_PEMBINAAN_PROFESI_DOSEN_DALAM_MENINGKATKAN_MUTU_PENDIDIKAN_TINGGI)

<1% -

<http://msat.fitb.itb.ac.id/wp-content/uploads/2017/02/Permenristekdikti-20-2017.pdf>

<1% -

<https://www.unidayan.ac.id/asset/dokumen/dok-etika-akademik-dosen-universitas-dayanu-ikhسانuddin-1543469218.docx>

<1% - <https://www.esaunggul.ac.id/pascasarjana-s-2/>

<1% -

<https://pendidikan-keilmuan.blogspot.com/2010/09/buku-ii-penyusunan-portofolio.html>

<1% -

<https://aphonkssam.blogspot.com/2011/11/pengembangan-profesi-dosen-sebagai.html>

<1% - <https://belajar273.wordpress.com/2017/09/20/manajemen-perguruan-tinggi/>

<1% - <https://endangkomarasblog.blogspot.com/2015/>

<1% -

<https://samsulbae.blogspot.com/2013/01/pengembangan-metode-pembelajaran-al.htm>

I

<1% -

<https://azharnasri.blogspot.com/2016/11/metode-metode-pembelajaran-makalah.html>

<1% - <https://tiyapoenya.blogspot.com/2011/06/proposal-kuantitatif-eksperimen.html>

<1% -

<https://ruriansh.blogspot.com/2012/04/model-model-pembelajaranmetode-metode.html>

<1% -

<https://siswapaudumj.blogspot.com/2012/02/hubungan-lembaga-paud-dengan-orangtua.html>

<1% -

<https://artikelfilsafathilda.blogspot.com/2015/06/proposal-penelitian-strategi-dalam.html>

<1% -

<https://bekalguru.wordpress.com/2014/04/11/hal-hal-yang-perlu-dipersiapkan-oleh-seorang-guru-profesional-sebelum-mengajar/>

<1% - [https://christianlokas.blogspot.com/2013/10/filsafat\\_9.html](https://christianlokas.blogspot.com/2013/10/filsafat_9.html)

<1% -

[https://www.academia.edu/28859515/Permasalahan\\_Penelitian\\_dan\\_Penyusunan\\_Pertanyaan\\_Penelitian](https://www.academia.edu/28859515/Permasalahan_Penelitian_dan_Penyusunan_Pertanyaan_Penelitian)

<1% -

<http://www.ejmste.com/pdf-89840-24620?filename=Monitoring%20of%20the.pdf>

<1% - <http://lib.unnes.ac.id/26139/1/3211411042.pdf>

<1% -

<https://teori-msdm.blogspot.com/2009/04/kompensasi-lingkungan-kerja-dan.html>

<1% -

<https://widyakartika.ac.id/site/industri-kereta-api-rahasia-sukses-kualitas-pertumbuhan-ekonomi-tiongkok/>

<1% - <https://buguruesde.wordpress.com/2012/05/22/evaluasi-pengajaran-berbicara/>

<1% -

<https://itjen.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2017/02/TRIDHARMA-PT-ITJEN-3.pdf>

<1% - <https://retnok1202.blogspot.com/2015/11/skripsi-analisis-kinerja-pegawai.html>

<1% - <https://penerbitdeepublish.com/manfaat-menulis-buku/>

<1% - <https://elfadhi.wordpress.com/author/elfadhi/page/2/>

<1% -

<https://makalah-pendidikan.blogspot.com/2008/08/kompetensi-guru-dan-peran-kepala.html>

<1% -

[https://jilioetamey.blogspot.com/2012/05/perencanaan-dan-pelaksanaan-perubahan\\_30.html#!](https://jilioetamey.blogspot.com/2012/05/perencanaan-dan-pelaksanaan-perubahan_30.html#!)

<1% - [https://www.academia.edu/35543500/RENCANA\\_OPERASIONAL\\_FTIK](https://www.academia.edu/35543500/RENCANA_OPERASIONAL_FTIK)

<1% - [https://www.globalforum-actionlearning.com/download/ACTION\\_LEARNING\\_REFERENCES.pdf](https://www.globalforum-actionlearning.com/download/ACTION_LEARNING_REFERENCES.pdf)

<1% - [https://www.researchgate.net/publication/292138053\\_TBLT\\_in\\_EFL\\_settings\\_Looking\\_back\\_and\\_moving\\_forward](https://www.researchgate.net/publication/292138053_TBLT_in_EFL_settings_Looking_back_and_moving_forward)

<1% - [https://www.academia.edu/3878651/Evaluating\\_the\\_discourse\\_of\\_LOTS\\_and\\_HOTS\\_Reflections](https://www.academia.edu/3878651/Evaluating_the_discourse_of_LOTS_and_HOTS_Reflections)

<1% - [http://nemp.otago.ac.nz/otherstd/probe\\_studies/studies/51Bloomfield/prt5.htm](http://nemp.otago.ac.nz/otherstd/probe_studies/studies/51Bloomfield/prt5.htm)

<1% - [http://www2.smumn.edu/deptpages/tclibrary/search/subjects/ed\\_scholarly\\_journals\\_11.pdf](http://www2.smumn.edu/deptpages/tclibrary/search/subjects/ed_scholarly_journals_11.pdf)

<1% - <https://www.thefreelibrary.com/Comparative+analysis+of+preservice+teachers%27+reflective+thinking+in...-a0147205378>

<1% - [https://www.academia.edu/25555712/ACCUMULATING\\_KNOWLEDGE\\_ACROSS\\_SELF-STUDIES\\_IN\\_TEACHER\\_EDUCATION](https://www.academia.edu/25555712/ACCUMULATING_KNOWLEDGE_ACROSS_SELF-STUDIES_IN_TEACHER_EDUCATION)

<1% - <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1003548425626>

1% - [http://www.tirfonline.org/wp-content/uploads/2016/12/MentoringInLanguageTeaching\\_SelectedReferences\\_27December2016.doc](http://www.tirfonline.org/wp-content/uploads/2016/12/MentoringInLanguageTeaching_SelectedReferences_27December2016.doc)

<1% - [http://www.itdl.org/Journal/Jun\\_10/article04.htm](http://www.itdl.org/Journal/Jun_10/article04.htm)

<1% - [https://www.academia.edu/36383333/Chapter\\_Nine\\_The\\_Reflective\\_Approach\\_In\\_Pre-Service\\_Foreign\\_Language\\_Teacher\\_Education](https://www.academia.edu/36383333/Chapter_Nine_The_Reflective_Approach_In_Pre-Service_Foreign_Language_Teacher_Education)

<1% - [https://www.researchgate.net/publication/271016807\\_Designing\\_a\\_Set\\_of\\_Procedures\\_for\\_the\\_Conduct\\_of\\_Peer\\_Observation\\_in\\_the\\_EFL\\_Classroom\\_A\\_Collaborative\\_Training\\_Model\\_towards\\_Teacher\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/271016807_Designing_a_Set_of_Procedures_for_the_Conduct_of_Peer_Observation_in_the_EFL_Classroom_A_Collaborative_Training_Model_towards_Teacher_Development)