

UPAYA-UPAYA KONKRIT MENDISIPLINKAN DOSEN MELAKSANAKAN PERKULIAHAN

Marsianus Reresi, S. Pd., M.Pd

Dosen Pendidikan STPAK St. Yohanes Penginjil Ambon

ABSTRAK

This article wants to analyze concrete steps by which to discipline university teachers in performing their lessons. The central question which we will try to answer in this piece of writing is: "What efforts should be performed by the respective responsible in disciplining the teachers to execute their lessons?" Definite efforts to discipline teachers in executing their lessons is part of the important task of the basic governance of schools at university level in guiding and enhancing awareness and comprehensiveness of teachers' discipline in performing their lessons.

KATA-KATA KUNCI:

Upaya-Upaya Konkrit, Disiplin Dosen, Melaksanakan Perkuliahan

Pengantar

Dharma pendidikan dan pengajaran merupakan salah satu Dharma Perguruan Tinggi dan sekaligus menjadi kegiatan utama di perguruan tinggi yang tercermin dalam penyelenggaraan perkuliahan. Penyelenggaraan perkuliahan yang bermutu sangat tergantung dari komponen kunci, yakni dosen. Salah satu variabel dari dosen yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas perkuliahan yaitu variabel kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan.

Kedisiplinan dosen menyatakan ketaatan dan kepatuhan dosen menjalankan tri dharma perguruan tinggi secara proporsional. Namun proses perkuliahan yang menjadi wujud konkrit dharma pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi masih menjadi sorotan negatif apabila dikaitkan dengan kedisiplinan dosen dalam melaksanakan perkuliahan.

Ketidakhadiran dosen dalam menyelenggarakan perkuliahan sering tanpa alasan yang jelas bagi mahasiswa. Alasan lazim yang sering terdengar yakni dosen sibuk melaksanakan dharma penelitian dan dharma pengabdian sehingga dosen tidak sempat menyelenggarakan perkuliahan. Alasan tersebut semakin memperkuat kesan mahasiswa bahwa dosen lebih sibuk di luar kampus dari pada kesibukan dosen di dalam kampus.

Alasan di atas juga mengemuka ketika dosen terlambat masuk ruang kuliah dan ketika dosen tampak tidak memiliki kesiapan melaksanakan perkuliahan. Fenomena klasik ini hendak menunjukkan bahwa kedisiplinan dosen dalam melaksanakan perkuliahan masih menjadi masalah serius yang membutuhkan solusi yang tepat.

Kajian ini bermaksud memberi solusi terhadap permasalahan kedisiplinan dosen dalam melaksanakan perkuliahan yang masih menjadi sorotan negatif. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mendalami dan mengkaji secara konseptual tentang pembelajaran/perkuliahan, tuntutan dosen dalam melaksanakan perkuliahan, kedisiplinan dan akhirnya kajian solutif terkait permasalahan kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis tentang upaya-upaya konkrit mendisiplinkan dosen dalam melaksanakan perkuliahan.

1. Konsepsi Tentang Perkuliahan/Pembelajaran

1.1. Pengertian Proses Perkuliahan/Pembelajaran

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 20 menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Setara dengan penegasan undang-undang tersebut, Hamzah B. Uno & Nurdin Mohamad mengemukakan bahwa proses pembelajaran merupakan proses komunikasi multiarah antar subyek didik, pendidik dan lingkungan belajar yang berdampak pada perubahan tingkah laku subyek didik.¹

Penulis berpendapat bahwa proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian aktivitas pendidik dan subyek didik secara timbal balik, yang berlangsung dalam suasana edukatif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam interaksi edukatif terjadi proses komunikasi dan kolaborasi secara terpadu antara aspek belajar yang tertuju pada aktivitas subyek didik dan seluruh komponen yang menunjang pencapaian kompetensi yang diharapkan. Dalam konteks ini, subyek didik menjadi pusat pembelajaran (*student centered learning*).

Demi menciptakan pembelajaran yang bermutu maka memerlukan standar mutu proses pembelajaran yang disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan, visi dan misi perguruan tinggi serta memperhatikan kompetensi lulusan yang diharapkan *stakeholders*. Standar mutu proses pembelajaran merupakan standar yang ditetapkan, dilaksanakan dan dikendalikan dalam rangka menjamin pemenuhan mutu proses

¹Lih. Hamsah B. Uno & Muhamad Nurdin, *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 4.

pembelajaran. Di lingkup perguruan tinggi, standar mutu proses pembelajaran di perguruan tinggi menjadi tolok ukur bagi dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pemenuhan standar mutu proses pembelajaran menuntut kemampuan setiap dosen memenuhi atau melaksanakan standar mutu proses pembelajaran yang ditetapkan secara konsisten.²

1.2. Prinsip-Prinsip Perkuliahan/Pembelajaran

Setiap subyek didik memiliki potensi untuk berkembang, maka melalui proses pembelajaran seyogyanya menghasilkan perubahan perilaku yang relatif permanen atau pencapaian kualitas diri yang ideal. Berdasarkan konsep berpikir tersebut, maka dalam proses pembelajaran perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

Pertama, prinsip perhatian. Perhatian memiliki peran yang sangat penting sebagai langkah awal proses pembelajaran. Dayanto berpendapat bahwa perhatian seseorang akan lebih terarah pada hal-hal baru atau hal-hal yang berlawanan dengan pengalaman yang telah diperoleh, dan pada hal-hal yang dikehendaki. Sebaliknya perhatian seseorang akan tertutup pada hal-hal yang dianggap rumit.³ Dalam pembelajaran perhatian subyek didik akan muncul bila bahan/materi pembelajaran yang disajikan menarik dan dipandang bermanfaat oleh peserta didik.

Kedua, prinsip motivasi. Tindak lanjut dari perhatian adalah motivasi. Motivasi mempengaruhi proses dan hasil belajar. Motivasi yang

²Lih. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi-Kementrian Pendidikan Nasional, Buku Panduan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (Jakarta: 2010), 60-61.

³Lih. Daryano, H. M. *Panduan Pembelajaran Kreatif & Inovatif, Teori dan Praktik dalam Pengembangan Profesionalisme Bagi Guru* (Jakarta: Publisher, 2009), 207-208.

tinggi akan meningkatkan keaktifan subyek didik dalam proses pembelajaran. Semakin tinggi perhatian maka semakin mendorong motivasi. Begitu pula semakin tinggi motivasi maka semakin mendorong hasil belajar.

Ketiga, prinsip keaktifan. John Dewey berpendapat, “belajar adalah menyangkut apa yang harus dikerjakan siswa oleh dirinya sendiri”.⁴ Pernyataan tersebut hendak menegaskan bahwa belajar akan mungkin terjadi apabila siswa aktif mengalami sendiri. belajar sebagai proses aktif akan lebih berhasil apabila subyek didik secara aktif melakukan latihan-latihan secara langsung. Oleh karena itu, seyogyanya dalam proses pembelajaran pendidik menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang memacu keaktifan subyek didik.

Keempat, prinsip keterlibatan. Prinsip keterlibatan sejalan dengan prinsip keaktifan. Prinsip ini menekankan keterlibatan subyek didik secara langsung dalam proses pembelajaran.

Kelima, prinsip tantangan. Teori Medan menurut Kurt Lewin dalam Rusman & Laksmi Dewi mengemukakan bahwa dalam situasi belajar subyek didik berada dalam suatu medan atau lapangan psikologis yang penuh dengan pelbagai hambatan/tantangan. Situasi tersebut memacu motivasi subyek didik mengatasi hambatan/tantangan.⁵ Implikasi dalam proses pembelajaran yaitu subyek didik disodorkan masalah untuk dipecahkan sehingga memperoleh kesempatan mengkonstruksi pengetahuannya.

⁴John Dewey dalam Rusman & Laksmi Dewi, Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Kurikulum & Pembelajaran* (Bandung:Alfabeta, 2011), 185.

⁵Ibid., 186

Keenam, prinsip balikan dan penguatan. Thorndike memaparkan prinsip “law of effect”. Asumsi dasar dari prinsip ini yaitu bahwa subyek didik akan bersemangat belajar apabila mengetahui dan mendapatkan hasil belajarnya. Hasil belajar yang baik akan meningkatkan semangat belajar. Sebaliknya hasil belajar yang kurang baik menjadi pertimbangan bagi subyek didik untuk menata cara belajarnya.

Ketujuh, prinsip perbedaan individual. Setiap subyek didik memiliki kebutuhan dan kemampuan belajar yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam proses pembelajaran setiap subyek didik harus dibantu untuk memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, dan selanjutnya mendapat perlakuan serta pelayanan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya.

1.3. Komponen-Komponen Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran terdiri atas beberapa komponen, sebagai berikut: *Pertama*, tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran merupakan tujuan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional dan tujuan pembangunan nasional. Tujuan pembelajaran merupakan suatu target yang hendak dicapai siswa setelah proses pembelajaran dilaksanakan. Tujuan pembelajaran menggambarkan tingkah laku yang harus dimiliki siswa, berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tujuan pembelajaran menjadi arah dari proses pembelajaran dan karena itu seluruh komponen pembelajaran terarah pada upaya mencapai tujuan pembelajaran.

Kedua, bahan/materi pembelajaran. Bahan/materi pembelajaran adalah isi dari kurikulum berupa mata pelajaran dengan topik/sub topik dan rinciannya.⁶ Beberapa dasar pertimbangan pengembangan bahan ajar,

⁶Ibid., 152-154.

yakni pertimbangan sekuen kronologis, sekuen kausal, sekuen struktural, sekuen logis dan psikologis, serta sekuen spiral. Pengembangan bahan ajar juga dapat ditempuh dengan cara mengkaji referensi-referensi ilmiah dan kajian terhadap lingkungan sekitar. Bahan pembelajaran harus mengandung karakteristik berbeda-beda. Secara umum sifat-sifat bahan/materi pembelajaran yaitu fakta, konsep, prinsip, masalah, dan prosedur (keterampilan) serta sikap (nilai).

Ketiga, model pembelajaran. Model pembelajaran adalah kerangka konseptual yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Model pembelajaran menjadi bingkai atau rangkaian dari penerapan pendekatan, strategi, metode, teknik dan taktik pembelajaran dalam satu kesatuan yang utuh.

Keempat, media pembelajaran. Menurut Rusman kehadiran media pembelajaran menjadi bagian integral dari proses pembelajaran demi keberhasilan proses pembelajaran.⁷ Media pembelajaran memberikan rangsangan kepada subyek didik dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Peranan media dalam pembelajaran yaitu menghindari terjadinya verbalisme, membangkitkan minat/motivasi, menarik perhatian, mengatasi keterbatasan ruang, waktu dan ukuran, mengaktifkan subyek didik, dan menambah pengertian nyata suatu informasi. Pemilihan dan penggunaan media pembelajaran hendaknya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Jenis-jenis media pembelajaran, yaitu media visual, media audio, media audio-visual, kelompok media penyaji, media objek dan media interaktif.

⁷Lih. Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 330.

Kelima, evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran adalah suatu proses sistematis dari pengumpulan, analisis dan interpretasi informasi untuk menentukan sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran. Tujuan evaluasi yakni menilai keterlaksanaan hasil pembelajaran, memotret kinerja subyek didik dan pendidik, memotret perilaku kerja kegiatan pembelajaran, mengukur tingkat keberhasilan pengelolaan pembelajaran, menilai ketercapaian kompetensi dan tujuan pembelajaran, memperoleh masukan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan pembelajaran, memetakan kinerja subyek didik dan pendidik.

1.4. Tahapan Proses Perkuliahan/Pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan serangkaian aktivitas pembelajaran yang utuh dan menyeluruh, meliputi beberapa tahapan, sebagai berikut:

Pertama, tahap perencanaan pembelajaran. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen pembelajaran untuk menetapkan tujuan pembelajaran dan strategi pencapaian tujuan pembelajaran. Tahap perencanaan pembelajaran meliputi beberapa kegiatan, yakni analisis program pembelajaran (kompetensi, kriteria untuk kerja, materi, analisis waktu, analisis sumber belajar dan analisis tempat pembelajaran), analisis keterkaitan materi pembelajaran, penyusunan program pembelajaran (kompetensi, materi, waktu, alat dan media serta sumber belajar), merancang dan menyusun bahan ajar (karakteristik, persyaratan, bentuk dan kebutuhan), perancangan media pembelajaran (macam media, pemilihan media dan fungsi media) dan evaluasi pembelajaran (bentuk dan jenis). Kesungguhan pendidik dalam menyiapkan kegiatan pembelajaran berupa silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

(RRP) atau Satuan Acara Perkuliahan (SAP) menegaskan komitmen pendidik mengelola pembelajaran dan sekaligus sebagai pertanggungjawaban terhadap tugas yang diemban.

Kedua, tahap pelaksanaan proses pembelajaran. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan upaya pendidik mengimplementasikan pembelajaran secara logis, teratur, berkesinambungan dan terarah pada tujuan pembelajaran. Proses dalam pengertian di sini merupakan interaksi semua komponen atau unsur yang terdapat dalam pembelajaran. Pelaksanaan proses pembelajaran harus diawali dengan pengkondisian untuk mengarahkan perhatian subyek didik pada pokok permasalahan atau topik yang dibahas. Konsolidasi atau pengulangan sebagai induk kegiatan belajar perlu diperhatikan dan kemudian diakhiri dengan evaluasi. Tahapan pelaksanaan proses pembelajaran yakni kegiatan awal/kegiatan pendahuluan, kegiatan inti/kegiatan utama dan kegiatan akhir/kegiatan penutup.

Ketiga, tahap penilaian hasil pembelajaran atau tahap evaluasi. Evaluasi pembelajaran menjadi salah satu komponen penting untuk mengetahui keefektifan pembelajaran. Evaluasi atau penilaian pembelajaran merupakan proses pengumpulan informasi pembelajaran dan penentuan keputusan sehubungan dengan pencapaian hasil pembelajaran. Dalam hal ini evaluasi pembelajaran juga menjadi potret bagi pendidik tentang pencapaian kompetensi oleh subyek didik.⁸ Secara konkrit evaluasi pembelajaran dilakukan melalui pengukuran efektifitas proses perkuliahan. Pengukuran terhadap prosentasi pertemuan tatap muka

⁸Bdk. Yamin Martinis & Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas, Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 203-209.

mata kuliah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (misalnya standar pertemuan enam belas kali, termasuk dua kali ujian), prosentasi bahan ajar yang tersedia dari jumlah mata kuliah yang diselenggarakan, prosentasi RPP/SAP yang tersedia dari jumlah mata kuliah yang diselenggarakan, prosentasi kehadiran dosen sesuai dengan standar pertemuan yang telah ditetapkan, prosentasi mahasiswa yang kuliah tepat waktu dan prosentasi mahasiswa yang berhasil mencapai standar kompetensi satu mata kuliah serta prosentasi mahasiswa mengambil tugas akhir tepat waktu. Dengan demikian tujuan penilaian atau evaluasi yaitu untuk mengetahui sejauhmana pencapaian tujuan pembelajaran atau kompetensi yang dicapai mahasiswa. Hasil evaluasi perkuliahan menjadi *feed-back* bagi dosen dalam memperbaiki dan menyempurnakan program dan kegiatan perkuliahan.

2. Tuntutan Dosen Dalam Melaksanakan Perkuliahan/Pembelajaran

Salah satu komponen yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran adalah dosen. Dosen merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 3, menandakan bahwa salah satu faktor penentu pencapaian mutu standar pendidikan di perguruan tinggi yakni unsur tenaga kependidikan, yang tidak lain adalah dosen. Senada dengan hal ini, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 menyatakan, “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”.

Tugas dosen dipertegas juga dalam Undang-undang RI No 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi Pasal 12 ayat 1, yang menegaskan bahwa dosen memiliki tugas mengembangkan potensi mahasiswa melalui proses transformasi ilmu pengetahuan, teknologi dalam suasana belajar dan pembelajaran.

Penegasan amanah undang-undang di atas mengartikan bahwa ada tiga tugas utama dosen, yaitu tugas di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga bidang tugas tersebut tidak terlepas dari jabatan yang melekat pada diri dosen, yakni sebagai pendidik profesional dan ilmuwan sesuai dengan disiplin ilmu atau keahliannya.

Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai peran strategis dalam meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat demi meningkatkan mutu pendidikan nasional. Salah satu cakupan tugas dosen di bidang pendidikan, yaitu melaksanakan tugas perkuliahan/pembelajaran. Dengan kata lain, tugas dosen di bidang pendidikan berkaitan dengan pelaksanaan perkuliahan/pembelajaran, disamping memberikan bimbingan dan latihan keterampilan kepada para mahasiswa.

Tuntutan tugas dosen dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan/pembelajaran terarah pada aktivitas merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi perkuliahan/pembelajaran. Untuk dapat melaksanakan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, maka dosen harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai, baik kompetensi personal, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dosen mampu mengantarkan para mahasiswanya menuju tujuan pendidikan dan

sekaligus turut menentukan citra dan kualitas lembaga tempat mereka bekerja.

Dalam konteks perencanaan perkuliahan/pembelajaran, Direktorat Akademik Ditjen Dikti menandakan bahwa dosen perlu menyiapkan silabus dan RPP/SAP yang meliputi komponen-komponen dalam proses pembelajaran.⁹ Pada tataran ini, dosen sebagai penanggung jawab mata kuliah dituntut menyusun materi/subtansi pembelajaran dalam RPP/SAP selama satu semester. RPP/SAP merupakan rincian kegiatan setiap minggu atau setiap kegiatan tatap muka. Selain menyiapkan materi/subtansi pembelajaran, dosen dituntut pula merancang strategi, metode, media dan sumber pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan materi pembelajaran serta kompetensi yang hendak dicapai. Dosen dituntut pula untuk memilih dan mengembangkan alat dan bentuk evaluasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dosen perlu memperhatikan visi-misi perguruan tinggi dan atau visi-misi jurusan, kompetensi lulusan yang dibutuhkan oleh *stakeholders*.

Pada tahap pelaksanaan proses pembelajaran, dosen perlu memperhatikan mutu pembelajaran dengan mengikutsertakan mahasiswa. Oleh karena itu dosen perlu menciptakan lingkungan belajar yang memacu perhatian dan motivasi belajar mahasiswa. Jadi, dalam konteks pelaksanaan pembelajaran, dosen harus menjamin bahwa mahasiswa aktif selama proses pembelajaran, yang tercermin dalam aktivitas mengolah, menganalisis, mengidentifikasi, memecahkan, menyimpulkan dan akhirnya mengkonstruksi pengetahuannya serta mampu melakukan transformasi ke dalam kehidupan nyata. Sehubungan dengan tahap

⁹Lih. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi-Kementrian Pendidikan Nasional, Buku Panduan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (Jakarta: 2010), 64.

pelaksanaan perkuliahan, pada tatap muka pertama dengan mahasiswa dosen mengawali perkuliahan dengan melakukan kontrak perkuliahan secara bersama antara dosen dan mahasiswa. Dalam kontrak perkuliahan itu diharapkan terjadi kesepakatan antara dosen dengan mahasiswa tentang isi kajian, metode pembelajaran dan evaluasi. Dosen wajib menyelenggarakan perkuliahan minimal 16 kali (termasuk ujian tengah semester dan ujian akhir semester) dan juga mengisi jurnal sebagai bentuk pertanggungjawaban proses perkuliahan yang telah diselenggarakan.

Selanjutnya pada tahap evaluasi dosen dituntut mengukur hasil belajar mahasiswa dengan menggunakan alat dan bentuk pengukuran yang tepat dan memperhatikan prinsip-prinsip penilaian. Penyelenggaraan evaluasi dilaksanakan pada saat tengah semester maupun diakhir semester. Dalam konteks ini dosen dituntut menyerahkan hasil-hasil ujian baik ujian tengah semester maupun ujian akhir semester kepada pihak jurusan dan kepada mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berkesimpulan bahwa tuntutan disiplin dosen melaksanakan perkuliahan/pembelajaran terletak pada tuntutan menentukan dan menyusun materi pembelajaran, mengimplementasi strategi metode, media dan sumber pembelajaran serta menentukan dan merancang alat evaluasi untuk mengukur keberhasilan belajar mahasiswa. Dalam melaksanakan perkuliahan/pembelajaran, dosen dituntut untuk mampu memberikan jaminan kepuasan kepada mahasiswa yang menjadi subyek perkuliahan atau sebagai pelanggan utama dan pertama penyelenggaraan perkuliahan.

3. Konsepsi Tentang Disiplin

3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan.¹⁰ Demi pencapaian tujuan organisasi maka setiap anggota organisasi harus mengendalikan keinginan pribadi, menyesuaikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan mengikuti tata aturan atau pola perilaku yang ditetapkan oleh kepemimpinan organisasi.

Disiplin menjadi alat bagi pemimpin/manajer untuk berkomunikasi dengan anggota organisasi agar bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Memiliki disiplin yang tinggi berarti memiliki sikap konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diemban.¹¹

Sehubungan dengan disiplin, Malayu Hasibuan mendefenisikan disiplin dalam dua sikap dasar, yakni sikap kesadaran dan sikap kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma susila yang berlaku sehingga tercipta kondisi tertib aturan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan

¹⁰Lih. *Good's dictionary of education* dalam Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 2010), 109-110.

¹¹Bdk. Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 825.

dalam rangka memelihara kepentingan bersama atau memelihara kelancaran tugas sehingga tujuan dapat tercapai.¹² Seseorang dikatakan disiplin apabila ia mematuhi dan melaksanakan tanggungjawab secara suka rela tanpa paksaan sebagai wujud kesadaran.

Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala mengemukakan empat perspektif menyangkut disiplin kerja, yakni: a) disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; b) disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat; c) perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak individu selama tindakan-tindakan disipliner; d) perspektif utilitarian, yaitu memfokuskan kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.¹³

Menegakkan disiplin dalam suatu organisasi tidak bermaksud mengurangi kebebasan dan kemerdekaan setiap individu. Namun sebaliknya hendak memberikan kemerdekaan yang lebih besar kepada individu dalam organisasi. Ketika kebebasan individu terlalu dikekang dengan peraturan maka individu akan berontak dan mengalami frustrasi serta kecemasan. Penegakan disiplin hendaklah tidak membuat individu tertekan dan penerapannya mengandung unsur pedagogis.

Kinerja anggota organisasi harus mengacu pada standar kinerja organisasi. Oleh karena itu perlu ada penetapan standar kinerja secara wajar dan pengkomunikasian standar kinerja oleh pemimpin/manajer kepada anggota organisasi. Pada tataran ini standar kinerja dapat menjadi

¹²Lih. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 193.

¹³Lih. Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 825.

ukuran perilaku atau tindakan yang menjamin kondisi-kondisi moral atau kedisiplinan, sehingga proses pendidikan berjalan lancar dan tidak terganggu.¹⁴

Penulis berpendapat disiplin merupakan sikap dan perilaku sadar aturan sebagai wujud pengendalian diri dan penghargaan terhadap standar-standar perilaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Konkritisasi sikap dan perilaku sadar aturan dalam organisasi tampak melalui ketaatan atau kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku. Dalam konteks suatu jurusan, kedisiplinan merupakan suatu keadaan tertib, teratur, serta tidak ada pelanggaran sehingga tercipta iklim yang kondusif dan menunjang kegiatan pembelajaran di jurusan. setiap komponen dalam jurusan, teristimewa para dosen perlu konsisten terhadap standar yang berlaku di jurusan sehingga apabila seorang dosen melakukan suatu kesalahan, maka dosen tersebut harus konsekuen menerima ganjaran. Ketika dosen tidak mampu menerima konsekuensinya maka secara otomatis dosen tersebut melecehkan peraturan yang ditetapkan.

3.2. Sanksi atau Hukuman Pelanggaran Disiplin

Sanksi atau hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik anggota organisasi agar menaati semua peraturan organisasi. Namun, pemberian sanksi atau hukuman harus dilakukan berdasarkan pertimbangan yang matang, adil dan tegas sehingga tercapailah sasaran pemberian sanksi atau hukuman.

Sri Minarti berpendapat bahwa sanksi atau hukuman yang diberikan harus berdasar pada pertimbangan berikut: a) hukuman diberikan atas dasar fungsi yang sebenarnya, artinya pada situasi tertentu

¹⁴Ibid., 832.

hukuman perlu diberikan secara tepat; b) hukuman diberikan sesuai dengan tingkah laku dan kepribadian; c) hukuman harus dikaitkan dengan tujuan yang jelas, artinya diarahkan untuk mempermudah proses pendidikan.¹⁵

Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala menuturkan beberapa tingkatan dan jenis sanksi atau hukuman disiplin atau yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu: a) sanksi atau hukuman disiplin ringan dengan jenis sanksi atau hukuman teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis; b) sanksi atau hukuman disiplin sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat; c) sanksi atau hukuman disiplin berat, meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat atau yang disebut pemecatan.¹⁶

Sanksi atau hukuman bersentuhan erat dengan pelanggaran disiplin. Artinya, pelanggaran disiplin menimbulkan konsekuensi terhadap pemberian sanksi atau hukuman. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan anggota organisasi yang melanggar ketentuan peraturan disiplin baik yang dilakukan dalam maupun di luar jam kerja. Tentu saja peraturan disiplin yang dimaksud yaitu peraturan dan pedoman kinerja yang diatur oleh pemimpin/manajer organisasi dan disepakati bersama oleh seluruh anggota

¹⁵Lih. Sri Minarti, *Manajemen Sekolah, Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2011), 198.

¹⁶Lih. Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 831.

Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 78 ayat 2 menegaskan bahwa dosen yang diangkat oleh pemerintah yang tidak menjalankan kewajibannya akan dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti pemberian teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak dosen, penurunan pangkat dan jabatan akademik, pemberhentian dengan hormat atau pemberhentian tidak dengan hormat. Sedangkan dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang melakukan tindakan indisipliner disesuaikan dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa sanksi atau hukuman merupakan alat yang menyatakan pelanggaran peraturan atau tata tertib yang ditetapkan. Keberadaan sanksi atau hukuman selalu menyertai peraturan atau tata tertib yang ditetapkan. Peraturan tanpa disertai pemberian sanksi atau hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi peraturan yang baik. Sanksi atau hukuman diberikan kepada seseorang ketika melanggar peraturan atau melakukan tindakan indisipliner. Tujuan pemberian sanksi atau hukuman yaitu untuk memperbaiki dan mendidik bagi yang melakukan pelanggaran peraturan disiplin.

3.3. Pendekatan-Pendekatan Disiplin

Veithzal Rivai & Ela Jauvani Sagala, memaparkan tiga konsep dalam pendekatan disiplin, sebagai berikut: *pertama*, aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang berciri khas sebuah tungku panas, yakni “membakar dengan segera”. Jika tindakan disipliner hendak diambil, maka tindakan tersebut harus segera dilaksanakan sehingga individu memahami

alasan mengapa tindakan disipliner diambil. Tahapan dari pendekatan ini, yaitu: a) memberi peringatan; b) memberi sanksi atau hukuman secara konsisten; c) membakar tanpa membedakan. *Kedua*, tindakan disiplin progresif/positif (*progressive/positive discipline*). Disiplin progresif/positif bertumpu pada konsep bahwa setiap anggota mesti bertanggung jawab atas tingkah laku mereka. Prasyarat yang perlu bagi disiplin progresif/positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para anggota. Di satu sisi tindakan disiplin progresif/positif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat sanksi atau hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Namun di lain sisi tindakan disiplin progresif/positif dimaksudkan juga untuk mendorong para anggota organisasi untuk memantau perilakunya sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Hal ini dimaksudkan agar anggota organisasi dapat belajar dari kekeliruan dan memulai melakukan perubahan positif.¹⁷

Tidak berbeda jauh dengan konsep pendekatan disiplin di atas, Oteng Sutisna mengemukakan dua jenis pendekatan, yakni: *pertama*, pendekatan negatif terhadap disiplin dengan menggunakan kekuasaan dan kekuatan. Hukuman diberikan kepada pelanggar peraturan untuk memberi efek jera dan untuk menakutkan dosen sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Pendekatan jenis ini menekankan pada upaya menghindari hukuman. *Kedua*, pendekatan disiplin positif atau disiplin konstruktif yang lebih menekankan pada upaya penciptaan sikap kepatuhan dosen terhadap peraturan jurusan berdasarkan kemauan sendiri. Menurut jenis pendekatan ini, patuh terhadap tata tertib merupakan wujud

¹⁷Ibid., 827-831.

pemahaman, keyakinan dan bukan karena takut akan akibat-akibat dari ketidakpatuhan. Dalam konteks disiplin positif, pemimpin/manajer menunjukkan secara jelas kesalahan kepada anggota ketika anggota melakukan tindakan penyimpangan dan mengharuskan anggota untuk memperbaiki perbuatan melalui suatu jenis sanksi atau hukuman. Sanksi atau hukuman diberikan dalam rangka memperbaiki atau membetulkan bukan untuk melukai. Suatu syarat mutlak dalam disiplin positif ialah mengkomunikasikan syarat-syarat pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada seluruh anggota organisasi.¹⁸

4. Langkah-Langkah Konkrit Meningkatkan Kedisiplinan Dosen Melaksanakan Perkuliahan/Pembelajaran

Dalam rangka mengupayakan peningkatan kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan, maka dapat ditempuh beberapa langkah konkrit, sebagai berikut:

1. Penerapan Pendekatan Disiplin

Ketua jurusan selaku pemimpin dan manajer pembelajaran di jurusan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pencapaian visi jurusan sekolah. Disiplin dosen melaksanakan perkuliahan menjadi salah satu variabel yang sangat mempengaruhi efektivitas pencapaian visi jurusan melalui penyelenggaraan perkuliahan di jurusan. Oleh karena itu, ketua jurusan sebagai penanggungjawab pengelolaan jurusan perlu menegakan kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan melalui penerapan pendekatan disiplin, melalui beberapa langkah konkrit, yakni: a) ketua jurusan mengkomunikasikan secara tegas tentang prosedur-

¹⁸Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 2010), 133.

prosedur/peraturan/pedoman penyelenggaraan pembelajaran di jurusan sehingga para dosen mengetahui apa yang harus dilakukan dalam penyelenggaraan pendidikan di jurusan. Peraturan/pedoman perkuliahan hendaknya memuat standar minimum penyelenggaraan perkuliahan. Sehubungan dengan hal ini, ketua jurusan perlu memberikan penegasan tentang kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan di awal semester dan di akhir semester. Pada tataran ini para ketua jurusan mengkomunikasikan tuntutan kedisiplinan dosen di awal maupun di akhir semester. b) ketua jurusan memberikan peringatan kepada para dosen yang terindikasi melakukan tindakan disipliner sebelum memberi sanksi atau hukuman. Pemberian peringatan dimaksudkan agar dosen tidak terlalu jauh masuk pada ranah tindakan disipliner atau menghindari sanksi/hukuman. c) ketua jurusan memberi sanksi atau hukuman secara konsisten. Setiap dosen yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama dan harus menerima/menjalannya. Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada setiap dosen. d) ketua jurusan “membakar” tanpa membedakan. Pada tataran ini, ketua jurusan selaku manajer lebih menitik-beratkan pada perilaku indiscipliner, bukan pada pribadi dosen. Ketua jurusan menegakan tindakan disiplin dengan memusatkan perhatian pada perbaikan kinerja dari pada penjatuhan hukuman. e) pembatasan kebebasan dosen. Pembatasan kebebasan merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari pendekatan positif terhadap disiplin yang efektif. Kebebasan dosen harus dipertimbangkan bersama-sama dalam hubungan dengan orang lain/*stakeholders* eksternal. Artinya bahwa kebebasan setiap dosen harus dipertimbangkan bersama-sama dalam hubungan dengan tugas dan tanggung jawab pada dharma penelitian dan pengabdian namun

juga dalam hubungan dengan peningkatan kualitas perkuliahan. Oleh karena itu kebebasan setiap dosen harus diletakkan dalam konteks tugas dan tanggung jawab seorang dosen secara utuh. Setiap dosen memiliki kebebasan untuk mengembangkan kreativitasnya namun ia harus memperhatikan tanggung jawab pada tugas pendidikan dan pengajaran. Untuk membatasi kebebasan dosen maka kebijakan, peraturan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan di jurusan menjadi alat untuk mengendalikan diri dari kecenderungan untuk menyimpang atau bertindak sewenang-wenang dan akhirnya melalaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kebijakan, peraturan dan prosedur yang ditetapkan hendaknya sesuai dengan tanggung jawab para dosen secara utuh.

Sehubungan dengan penerapan pendekatan disiplin, ketua jurusan dapat menempuh langkah-langkah konkrit untuk mencegah atau mengurangi tindakan indiscipliner dosen, misanya: a) memberikan tugas-tugas secara adil dan jelas. b) memberikan pengakuan dan penghargaan atas usaha dosen yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sehingga dosen merasa terdorong meneruskan dan meningkatkan usahanya. c) memberikan kritik yang konstruktif. Dalam hal ini ketua jurusan memperhatikan perasaan para dosen ketika memberikan teguran atau kritik. Kritik yang sakratis akan melukai perasaan dan mengundang rasa dendam; mendengar secara sungguh-sungguh usul, saran, pendapat, konsep yang diutarakan oleh dosen sehingga dosen merasa dihargai. d) bekerja dengan penuh semangat, artinya ketua jurusan menyediakan waktu bagi setiap dosen kesempatan untuk berhasil.

2. Pendekatan Personal

The J. M., mendefenisikan hubungan manusia sebagai berikut: “The term human relations refers literally to all interactions among two or

more people the primary concern of this text is with those interactions that occur among people within a formal organization”.¹⁹ Hal ini mengartikan bahwa hubungan manusia adalah interaksi antara dua orang atau lebih. Dalam lingkup organisasi, hubungan antar manusia melalui komunikasi dan kerjasama dalam suatu organisasi merupakan panggilan kodrat manusia sebagai makhluk sosial.

Dalam ilmu manajemen, pendekatan personal disebut sebagai keterampilan hubungan manusia (*human relationship skill*) atau keterampilan kemanusiaan (*humanity skill*). Keterampilan kemanusiaan/keterampilan hubungan manusia adalah keterampilan seorang pemimpin/manajer membangun relasi dan berkomunikasi secara persuasif dengan anggota. Wahyudi menunjukkan secara konkrit beberapa aktivitas pemimpin pendidikan sehubungan dengan keterampilan hubungan manusiawi, antara lain: a) membangun hubungan kerja sama dengan para pendidik; b) menjalin komunikasi dengan para pendidik; c) memberikan bantuan bimbingan dan menumbuhkan kepercayaan diri para pendidik dalam menjalankan tugas; d) memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi; e) mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah/konflik yang dihadapi; f) melibatkan para pendidik dalam mengambil keputusan; g) menghormati peraturan sekolah; h) menciptakan iklim kompetitif yang sehat di antara para pendidik.²⁰

Aspek komunikasi sangat ditekankan dalam upaya membangun relasi humanis. Melalui relasi dan komunikasi yang persuasif maka anggota organisasi merasa dihargai dan kemudian anggota akan bersikap

¹⁹Lih. The J. M. dalam Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar* (Bandung: Alfabeta, 2009), 72.

²⁰Ibid., 74.

terbuka terhadap pemimpin/manajer. Selain itu dapat menimbulkan semangat kepercayaan diri, antusiasme dan partisipasi nyata dalam hubungan interpersonal. Ketika pemimpin mampu membangun hubungan kerja sama dengan anggota organisasi sambil memperhatikan kodrat dan harkat sebagai manusia, maka anggota organisasi akan termotivasi memanfaatkan potensinya secara optimal demi kepentingan organisasi.

Euis Karwati & Donni Juni Priansa menyebutkan beberapa tindakan dalam konteks hubungan manusia yang perlu ditampilkan oleh ketua jurusan, meliputi tindakan menjalin hubungan kerja sama dengan dosen, menjalin komunikasi dengan dosen, memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas dosen, membangun motivasi dosen, memberikan penghargaan kepada dosen berprestasi, menyelesaikan segala permasalahan/konflik di jurusan, mengikutsertakan dosen dalam merumuskan pengambilan keputusan, dan menghormati peraturan sekolah/jurusan, menciptakan iklim kompetitif yang sehat antar dosen.²¹

Penulis berpendapat bahwa pendekatan personal patut diterapkan oleh pemimpin/manajer dalam membangun keharmonisan relasional dengan seluruh komponen di jurusan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Melalui pendekatan personal ketua jurusan dapat mengetahui kesulitan atau kendala yang dihadapi dosen, tetapi juga sekaligus memotivasi mereka dan membangun komitmen dosen menjalankan tugas pengajaran. Dalam perjalanan semester ketika dari hasil pengamatan pribadi ada dosen yang tampak kurang disiplin maka langsung bertemu dengannya dan berbicara dari hati ke hati, bertanya dan sekaligus memberikan motivasi. Ketua jurusan membangun kedekatan

²¹Lih. Euis Karwati & Donni Juni Priansa, *Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2013), 147.

dengan semua dosen, dan menciptakan situasi yang harmonis dan kekeluargaan di lingkungan jurusan, sehingga setiap orang yang berada di jurusan ini merasa memiliki terhadap jurusan dan bertanggung jawab terhadap kenyamanan dan kualitas jurusan.

3. Ketegasan Pemimpin/Manajer

Ketegasan pemimpin/manajer akan mempengaruhi kedisiplinan anggota organisasi. Pemimpin/manajer harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap anggota organisasi yang indisipliner, sesuai dengan sanksi atau hukuman ditetapkan. Pemimpin/manajer yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi atau hukuman bagi anggota organisasi yang melakukan tindakan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh anggota organisasi. Sebaliknya, pemimpin/manajer yang kurang tegas atau tidak mampu menghukum anggota organisasi, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan anggota organisasi. Ketika pemimpin tidak tegas maka sikap indisipliner anggota organisasi semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi atau hukuman tidak berlaku lagi. Pemimpin/manajer yang tidak tegas menindak atau menghukum anggota organisasi yang melakukan tindakan indisipliner sebaiknya tidak membuat peraturan atau tata tertib pada organisasi.

Sikap tegas ketua jurusan terhadap para dosen semata-mata bertujuan untuk membangun, memelihara serta memperbaiki aturan-aturan dan norma kerja sama dengan para dosen dapat menjadi langkah konkrit yang efektif ketua jurusan untuk memotivasi kedisiplinan dosen dalam melaksanakan perkuliahan. ketegasan ketua jurusan tampak dalam pemberian sanksi dan hukuman, baik berupa teguran juga ada sanksi atau

hukuman pengurangan beban mengajar dan bahkan tidak diberikan jatah mengajar di jurusan.

4. Keteladanan Pemimpin/Manajer

Keteladan pemimpin/manajer dapat menjadi model perilaku yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan anggota organisasi. Penegasan Ki Hadjar Dewantara tentang “*Ing Ngarso Sung Tuladha*” hendak menandakan bahwa Sebagai pemimpin/manajer harus mampu memberikan teladan yang baik bagi orang yang dipimpinnya.

Implikasi logis dari konsep pikir di atas terhadap upaya meningkatkan kedisiplinan dosen melaksanakan perkuliahan, yakni organ kepemimpinan jurusan hendaknya mampu memberikan teladan disiplin kepada para dosen demi menciptakan iklim kerja yang disiplin di jurusan. ketika ketua jurusan tidak mampu memberikan teladan yang positif pada lingkup pendidikan dan pengajaran maka upaya mendisiplinkan dosen menjadi utopia belaka.

5. Pengawasan yang Efektif

Pengawasan menjadi tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan anggota organisasi. Pemimpin/manajer perlu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada anggotanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, melalui pengawasan, anggota organisasi merasa mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk serta arahan dari pemimpin/manajer. Pengawasan yang efektif dapat merangsang dan sekaligus mengetahui kemampuan dan kedisiplinan anggota organisasi. Pengawasan dapat menciptakan sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan sistem kerja yang baik akan

tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan, sekaligus mendukung kedisiplinan kerja anggota organisasi dan terwujudnya kebersamaan atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks perkuliahan di jurusan, ketua jurusan dapat melakukan pengawasan akademik secara optimal terhadap tugas dosen dalam melaksanakan perkuliahan, sehingga diketahui tingkat kedisiplinan dosen. Pengawasan akademik menjadi kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil perkuliahan. Pengawasan akademik bagi para dosen dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, yakni pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung, dan pendekatan kolaboratif.²² Penerapan pelbagai pendekatan tersebut melalui teknik atau cara tertentu, misalnya teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual adalah teknik supervisi yang dilakukan secara sendiri-sendiri seperti melaksanakan kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, dan evaluasi diri. Sedangkan teknik kelompok adalah teknik supervisi yang dilakukan secara berkelompok, seperti kegiatan orientasi dosen baru, panitia pelaksana, rapat para dosen, diskusi dan seminar, tukar-menukar pengalaman, simulasi mengajar dan penulisan buletin/jurnal serta studi banding.

6. Penyelenggaraan Kegiatan-Kegiatan Pendukung Penyelenggaraan Proses Perkuliahan yang Bermutu

Kegiatan-kegiatan pendukung proses perkuliahan yang dapat diselenggarakan, yakni: a) Rapat dosen di awal semester guna menyegarkan pemahaman tentang visi dan misi jurusan, penegasan jumlah

²²Bdk. Piet A., Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka Cpta, 2000), 49.

minimal tatap muka dalam semester, penegasan tentang kualitas lulusan yang harus dicapai dari suatu mata kuliah, koordinasi materi pembelajaran termasuk RPP/SAP serta menumbuh-kembangkan komitmen; b) Kegiatan seminar, simposium, *workshop* terkait penyelenggaraan perkuliahan yang berkualitas. Sikap tanggung jawab dosen terhadap tugas dosen dalam melaksanakan perkuliahan perlu diperkaya dengan pelbagai ajang sebagaimana yang dikemukakan di atas sehingga pengetahuan dosen tentang penyelenggaraan perkuliahan yang efektif selalu *up to date*.

Kesimpulan

Penyelenggaraan perkuliahan yang efektif sangat tergantung pada komponen kunci yakni dosen. Kedisiplinan dosen dalam menjalankan perkuliahan menjadi salah satu variabel yang urgen demi menghasilkan perkuliahan yang berkualitas.

Unsur pimpinan/manajerial perguruan tinggi sangat memegang peranan penting dalam membina dan meningkatkan kesadaran dan pemahaman disiplin dosen dalam melaksanakan perkuliahan. Upaya-upaya konkrit yang perlu ditempuh demi meningkatkan kedisiplinan dosen dalam melaksanakan perkuliahan yakni melalui penerapan pendekatan disiplin, pendekatan personal, ketegasan pemimpin/manajer, keteladanan pemimpin/manajer, pengawasan yang efektif, dan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pendukung penyelenggaraan proses perkuliahan yang bermutu.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Daryano, H. M. *Panduan Pembelajaran Kreatif & Inovatif, Teori dan Praktik dalam Pengembangan Profesionalisme Bagi Guru*. Jakarta: Publisher, 2009.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi-Kementrian Pendidikan Nasional. *Buku Panduan SPM-PT* . Jakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Karwati Euis & Priansa Doni Juni. *Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah, Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Russ Media, 2011.
- Rivai Veithzal & Sagala Ela Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cpta, 2000.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung:Angkasa, 2010.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*.Bandung:Alfabeta, 2010.
- Uno B. Hamsah & Muhamad Nurdin. *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisas Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Yamin Martinis & Maisah. *Manajemen Pembelajaran Kelas, Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.