

PENGHAMBAT KEMAMPUAN BERBAHASA INGGRIS DOSEN

Usada*

Program Pendidikan PKTP, FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstract: *In order to develop their academic quality, it is very important for UNS' lecturers to improve English competency. It needs a conscientious management to reach the goal of having English competency effectively. Based on the result of the interview with the lecturers who attend English course, it was found that there were some obstacles in carrying out the English course. The data were collected by using questionnaire and interview. The result of this research showed that there were some obstacles dealing with developing lecturers' English competency: (1) management factors, the time of English course activity often overlapped with lecturers' other activities, consequently it caused only few participants attend the course; (2) the motivation of trainees factor, it showed that they had low need of achievement. It can be seen from some indicators: a) they did not spend time to learn the material outside the classroom; b) they did not study English at home; c) they attended the course without preparation. Therefore the researcher proposed several suggestions: (1) it is crucial to improve coordination to hold the course at the appropriate time; (2) it is necessary to motivate the trainees by giving rewards in connection with improvement in career or promotion/rank.*

Kata kunci: kemampuan berbahasa Inggris, faktor penghambat, manajemen personal, program pengembangan

PENDAHULUAN

Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris bagi para dosen akhir-akhir ini makin dirasakan penting. Dosen yang akan melanjutkan belajar ke program S2, S3, Spesialis II harus menguasai bahasa Inggris pada tingkatan tertentu. Bagi yang belajar di dalam negeri persyaratan penguasaan minimal adalah mampu membaca literatur berbahasa Inggris, sedang yang belajar di luar negeri harus menguasai bahasa Inggris secara aktif, yaitu mampu mendengarkan, mengemukakan buah pikiran secara lisan maupun tertulis serta mampu membaca literatur berbahasa Inggris. Di samping itu, dosen yang tidak melanjutkan belajar pun

dituntut mampu membaca buku literatur atau laporan penelitian berbahasa Inggris.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Universitas Sebelas Maret Surakarta menggalakkan upaya peningkatan kemampuan berbahasa Inggris bagi staf pengajarannya. Sejauh ini sangat dirasakan bahwa peningkatan kemampuan berbahasa Inggris tersebut kurang efektif. Ada keluhan dari para dosen maupun pengelola/penatar antara lain: peserta kurang serius; kursus hanya merupakan kegiatan selingan atau ikut-ikutan; tidak ada tuntutan mencapai target penguasaan untuk sungguh-sungguh menggunakan bahasa Inggris melainkan sekedar lulus dan dapat

*Alamat korespondensi: Gulon RT 02/XXI, Jebres, Surakarta 57126, Telp. (0271) 647020, HP 08547302282

sertifikat, tidak ada kaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari, tidak ada tindak lanjut; rendahnya minat berprestasi, dan penguasaan bahasa Inggris memerlukan waktu relatif panjang dan belajar yang serius dan kontinu.

Sepanjang pengetahuan peneliti, belum ada penelitian tentang faktor penghambat peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Karena itu, peneliti terdorong untuk menelitinya.

Sesuai latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Adakah penghambat pada faktor pengelolaan peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen di Universitas Sebelas Maret Surakarta; (2) Adakah penghambat pada faktor budaya (semangat berprestasi) dosen pada peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan faktor-faktor penghambat peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dan penyempurnaan program peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta, khususnya dalam identifikasi faktor-faktor penghambat dan upaya penanganannya.

Di samping itu kegunaan di atas diharapkan hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan teoretis bagi upaya peningkatan kemampuan berbahasa Inggris pada khususnya serta peningkatan kemampuan dosen pada umumnya.

Kegunaan lainnya diharapkan dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor penghambat peningkatan bahasa Inggris bagi dosen yang dapat digunakan sebagai perbaikan efektivitas dan efisiensi peningkatan kemampuan berbahasa Inggris bagi dosen UNS khususnya dan perguruan tinggi lain pada umumnya.

Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris bagi para dosen merupakan salah satu aspek dari pengembangan dosen. Pengembangan dosen merupakan bagian dari manajemen personil. Manajemen personil mencakup perencanaan tenaga, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian dan pengembangan.

Dalam penelitian ini yang akan ditelaah khusus mengenai faktor-faktor penghambat peningkatan kemampuan berbahasa Inggris. Berkenaan dengan peningkatan kemampuan berbahasa Inggris, Castetter (1981: 312) mengemukakan bahwa hal tersebut berkaitan erat dengan beberapa istilah: *in-service education*; *staff development*; *professional development*; *continuing educational dan advanced degree work*.

Pada *in-service education* diasumsikan adanya kekurangan pada dosen sehingga mensyaratkan perlunya peningkatan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai, *staff development* merupakan upaya peningkatan diri dosen dengan alasan kemampuannya perlu tumbuh dan berkembang. Demikian pula pengembangan profesional merupakan upaya peningkatan kemampuan dosen yang didasarkan pada kompetensi profesinya yang diasumsikan perlu selalu tumbuh dan berkembang.

Otto & Sander (1964: 264) mengemukakan bahwa *inservice education* merupakan pendidikan lanjutan bagi seseorang sewaktu sudah bekerja. Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris di sini memiliki pengertian lebih luas dari istilah-istilah di atas, sebab istilah tersebut tercakup di sini.

Adapun asumsi yang mendasari perlunya peningkatan kemampuan berbahasa Inggris bagi para dosen antara lain sebagai berikut: (1) dosen adalah tenaga profesional dituntut menguasai kemampuan berbahasa Inggris untuk keperluan melanjutkan belajar, membaca literatur, menulis karya ilmiah, menyajikan buah pikiran baik lisan maupun tertulis; (2) dosen memerlukan pertumbuhan profesional dalam penguasaan bahasa Inggris yang hanya dilaksanakan dengan

adanya usaha pengembangan yang terencana; (3) usaha pengelolaan peningkatan kemampuan berbahasa Inggris akan melalui suatu proses yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Pengelolaan peningkatan kemampuan berbahasa Inggris pada prinsipnya sama dengan proses peningkatan kemampuan dosen (personil) pada umumnya. Castetter (1981: 317) mengemukakan bahwa proses peningkatan kemampuan personil adalah meliputi merancang rencana makro, mengembangkan rencana mikro, mengimplementasikan rencana, menelaah hasil dan membuat rencana kembali.

Dari proses yang dikemukakan Castetter tersebut, penulis mengadaptasi menjadi: membuat rencana induk; program peningkatan kemampuan khusus; pelaksanaan program; evaluasi; dan perencanaan kembali (perbaikan).

Dalam rencana induk, keputusan-keputusan yang perlu ditentukan dalam peningkatan kemampuan dosen adalah: (1) menetapkan sasaran antara lain: peningkatan efektivitas jabatan, peningkatan profesional, peningkatan kemampuan khusus untuk melaksanakan tugas tertentu; (2) menetapkan siapa yang akan ditingkatkan kemampuannya, apakah dosen pada golongan tertentu, dosen dengan ciri-ciri tertentu, ataukah semua dosen, serta bagaimana sifat partisipasinya wajib ataukah sukarela; (3) menetapkan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan, mengarahkan dan menilai program; (4) menentukan waktu, staf, dan sumber lain yang digunakan untuk mendukung program; (5) mengidentifikasi masalah, faktor pendukung dan penghambat, sikap dan minat dosen terhadap upaya peningkatan; (6) menentukan kegiatan/strategi yang efektif untuk mencapai sasaran/target; (7) menentukan langkah-langkah kegiatan untuk memulai, melaksanakan dan mempertahankan keseimbangan program; (8) menentukan langkah-langkah perbaikan yang dilakukan secara kontinum; (9) menentukan langkah-langkah untuk memberi motivasi agar dosen terdorong meningkatkan kemampuan-

nya dalam memberikan sumbangan kepada jurusan/program, fakultas dan universitas.

Keputusan-keputusan tersebut diperlukan dalam peningkatan kemampuan berbahasa Inggris untuk dasar filosofis, konseptual dan rasional untuk membuat rencana kegiatan yang terpadu dengan kegiatan-kegiatan lainnya.

Rencana induk tersebut dipengaruhi oleh dosen secara individual maupun kelompok, juga oleh kekuatan-kekuatan internal maupun eksternal. Sikap, minat dan kemampuan dosen individual maupun kelompok akan memberikan corak khusus dalam perencanaan induk. Kekuatan internal seperti kemampuan pengelola/pengambil keputusan, sumber-sumber personil dan dana yang tersedia juga akan mempengaruhi rencana induk. Demikian pula kekuatan-kekuatan eksternal seperti tuntutan masyarakat, hubungan dengan lembaga-lembaga lain juga akan memberikan pengaruh terhadap pembuatan rencana induk.

Ada beberapa alat yang dapat digunakan untuk memperjelas rencana induk sehingga nantinya mempermudah menjabarkannya ke dalam program-program peningkatan kemampuan khusus. Adapun alat-alat tersebut adalah sebagai berikut: (1) Universitas perlu menetapkan kebijaksanaan/keputusan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari usaha peningkatan kemampuan berbahasa Inggris. Dengan ketentuan yang jelas pulalah tanggung jawab yang diberikan kepada Pimpinan di tingkat pusat, Fakultas maupun Unit Kerja tertentu maupun dosen kelompok maupun individual. Semua personil diharapkan meningkatkan diri melalui penambahan pengetahuan, pendidikan, latihan-latihan dan pengalaman berbahasa Inggris dengan tujuan yang jelas; (2) Proses penganggaran merupakan alat yang esensial. Program peningkatan kemampuan personil yang dirancang dengan baik kurang memberikan sumbangan kepada Universitas tanpa adanya keterpaduan dengan anggaran jangka panjang, tahunan maupun jangka pendek karena program tersebut tak akan dapat mencapai tujuan. Proses penganggaran ini akan sangat mempengaruhi

Fakultas maupun unit dalam menentukan tujuan, begitu pula program peningkatan kemampuan personil yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan konsep ini penganggaran memerlukan rencana kegiatan dan rancangan program-program peningkatan kemampuan khusus bagi para personil dosen. Para pimpinan di tingkat Universitas mengangkat ide-ide kreatif untuk meningkatkan kemampuan personil dosen pada tiap-tiap fakultas dan unit, menilai potensi mereka, mengintegrasikan rencana yang diajukan oleh fakultas/ unit, dan menyusun prioritas peningkatan kemampuan sesuai dengan sumber-sumber yang tersedia; (3) Perlu penelaahan serta ketentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diisyaratkan bagi para dosen untuk melaksanakan tugasnya. Juga perlu diidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah dimiliki oleh para dosen. Kemudian dibandingkan antara kemampuan dan sikap yang disyaratkan dengan yang telah dimiliki sehingga dapat diketahui kesenjangannya. Demikian pula kemampuan berbahasa Inggris perlu ada ketentuan mengenai syarat yang perlu dipenuhi bagi para dosen untuk kemudian dibandingkan dengan kemampuan yang telah dimiliki sehingga diketahui kesenjangan antara kemampuan berbahasa Inggris yang ideal dengan yang aktual. Di samping itu juga diidentifikasi tentang: sumber-sumber yang telah dimiliki dan yang dapat diusahakan; tradisi yang mendukung serta yang menghambat, sikap dan minat para dosen usaha peningkatan kemampuan berbahasa Inggris. Terakhir perlu diidentifikasi kemungkinan-kemungkinan langkah-langkah yang dapat ditempuh bila ada kegiatan-kegiatan yang mengganggu kegiatan belajar bahasa Inggris, kekurangan sumber personil maupun dana, para dosen bersikap negatif dan kurang berminat terhadap usaha peningkatan kemampuan berbahasa Inggris tersebut; (4) Untuk mendapatkan gambaran yang logis mengenai peningkatan kemampuan dosen pada umumnya dan kemampuan berbahasa Inggris pada khususnya perlu dipahami tujuan-tujuan universitas. Antara

tujuan-tujuan universitas dengan peningkatan kemampuan dosen memiliki hubungan yang sangat erat. Universitas memiliki sejumlah tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai setiap tujuan tersebut diperlukan dosen dengan ciri tertentu, kedudukan atau jabatan/tugas tertentu. Kegiatan yang dilakukan dalam setiap jabatan, kedudukan atau tugas tertentu memerlukan spesialisasi dan peran khusus. Untuk meningkatkan universitas secara menyeluruh, setiap personil di universitas, fakultas serta unit kerja tertentu hendaknya memiliki gambaran yang jelas mengenai perannya, dan bagaimana kemampuan berbahasa Inggris mendukung perannya. Jadi, idealnya setiap personil memiliki gambaran yang jelas mengenai perannya dan bagaimana peran tersebut memberikan sumbangan kepada universitas. Setiap personil dosen hendaknya memiliki tujuan yang konkret yang dapat dijabarkan dan dicapai dari tanggung jawabnya; dan (5) Dalam peningkatan kemampuan dosen ada sasaran umum universitas, fakultas/unit kerja tertentu serta individual. Demikian pula dalam peningkatan kemampuan berbahasa Inggris ada sasaran umum universitas, sasaran fakultas/unit kerja tertentu serta individual.

Dalam menentukan target untuk sasaran universitas, mula-mula dianalisis kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan yang telah dimiliki. Langkah berikutnya adalah menentukan target penampilan atas dasar inventarisasi perbaikan yang disetujui bersama atau dimufakati.

Setiap fakultas atau unit kerja tertentu memiliki sasaran khusus. Karenanya, harus berusaha memperbaiki peran yang sedang berjalan dan menentukan langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk melakukan peran yang sudah diputuskan dilakukan itu.

Namun walaupun perguruan tinggi bertanggung jawab mensistematisasikan rencana peningkatan kemampuan dosen, tanggung jawab meningkatkan efektivitas pribadi terletak pada pribadi secara individual. Sumber informasi yang hendaknya ada sebagai panduan peningkatan kemam-

puan dosen di perguruan tinggi adalah data rekrutmen, seleksi, induksi dan penilaian pelaksanaan tugas. Semua itu bila dirancang secara seksama akan memberikan informasi kepada dosen maupun pimpinan.

Rekrutmen dan seleksi akan memberikan informasi tentang kemampuan masa lalu, induksi dan penilaian akan memberikan gambaran kemampuan individu sekarang; dan perbaikan kemampuan di masa lalu dan sekarang akan memberikan petunjuk potensi masa depan. Demikian pula dalam peningkatan kemampuan berbahasa Inggris, data tentang waktu tes masuk, ujian semester dan tes terakhir akan memberikan gambaran seperti di atas.

Informasi tersebut bila digunakan untuk mengembangkan rencana peningkatan universitas, fakultas, unit kerja tertentu serta dosen secara individual akan memberikan dasar yang rasional sehingga peningkatan kemampuan dosen lebih efektif.

Berkenaan dengan program peningkatan kemampuan khusus, bentuk rancangan kegiatan operasional peningkatan kemampuan personil yang ideal meliputi: (1) sistem informasi; (2) program kegiatan; (3) format program.

Salah satu komponen sistem informasi peningkatan kemampuan personil untuk merasakan kebutuhan adalah seperangkat standar kemampuan. Standar kemampuan hendaknya menyebutkan secara khusus penampilan yang diantisipasi oleh universitas untuk setiap peran (penyelesaian tugas). Kemampuan yang diharapkan tersebut kemudian dibandingkan dengan kemampuan yang telah dimiliki sehingga diketahui kesenjangannya sebagai kebutuhan pengembangan. Franco (1991: 2) menyebutkan "*Masfery minus inventory of a person's skill equals deficiency or training need*".

Tugas utama perancang program adalah menentukan operasionalisasi kegiatan latihan atau belajar serta pengetahuan personil yang cocok untuk mencapai sasaran efisiensi perguruan tinggi. Merancang program peningkatan kemampuan personil adalah merancang kegiatan yang memung-

kinkan untuk mengatasi penyelesaian tugas yang kurang efisien dan efektif dan menciptakan penampilan yang diperlukan.

Format program adalah elemen penjabaran kebutuhan peningkatan kemampuan ke dalam program khusus. Dalam format program ini diidentifikasi: isi, metode, bentuk, partisipasi dan sumber-sumber.

Isi merupakan materi yang akan dilatihkan/diajarkan, metode merupakan strategi yang digunakan untuk latihan/pengajaran yang digunakan, Bentuk program dapat berupa penataran dan latihan, *intership*, asistensi dan kegiatan-kegiatan yang sejenis. Partisipasi personil bergantung pada sasaran program yang akan dicapai. Partisipasi dapat dibedakan menjadi wajib, dan sukarela; sedang sumber-sumber adalah sarana pendukung bagi terlaksananya program yang dilaksanakan, dan fasilitas.

Pada pelaksanaan program (implementasi), program menjadi struktur operasional, program operasional benar-benar dilaksanakan. Pada dasarnya kegiatan peningkatan kemampuan dosen adalah alat untuk mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan oleh universitas.

Program peningkatan kemampuan dosen yang dirancang dengan seksama untuk meningkatkan kecakapan konseptual, dan praktis, individu maupun kelompok akan gagal bila suasana perguruan tinggi tidak kondusif.

Kegiatan peningkatan kemampuan dosen adalah seperangkat tindakan yang disatukan dengan rencana yang komprehensif, untuk mencapai tujuan khusus sesuai dengan kebijakan dan alokasi anggaran yang telah ditentukan. Ini meliputi ketentuan khusus seperti bagaimana setiap kegiatan akan dilakukan dalam unit kerja tertentu, alokasi waktu setiap program, pelibatan personil, penggunaan dana, fasilitas fisik yang disiapkan, prosedur penilaian, struktur yang diperlukan dalam setiap unit untuk melaksanakan program.

Upaya peningkatan kemampuan personil di perguruan tinggi sering dikritik karena tidak dipusatkan pada kebutuhan individu dan lembaga yang relevan sehingga

memecahkan masalah yang keliru, atau karena memecahkan masalah yang benar dengan strategi kurang cocok. Kelemahan lain adalah tidak adanya evaluasi, evaluasi baru dipikirkan setelah kegiatan berlalu. Miller (1980: 257) mengatakan *inovating and experimenting should be encouraged and also controlled because not all innovations and experiments are promising*.

Sehubungan dengan kritik di atas, maka rencana evaluasi hendaknya dikembangkan secara konkrue dalam penentuan perubahan kemampuan/ tingkah laku, pemilihan isi program dan rancangan strategi. Rencana evaluasi hendaknya mencakup data apakah masalah pada peningkatan kemampuan telah terpecahkan, dan apakah kegiatan belajar atau latihan telah menghasilkan harapan yang diinginkan.

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai apakah sasaran tercapai atau tidak, yaitu: (1) kemampuan bertambah, yaitu kemampuan personil bertambah setelah kegiatan latihan/belajar; (2) motivasi dan penampilan meningkat, dibuktikan dengan lebih bersemangat, lebih terampil menggunakan berbagai teknik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; (3) produktivitas meningkat, yaitu dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan kualitas lebih tinggi.

Semangat peserta peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dapat dilihat dari berbagai aspek. Semangat seseorang berkaitan dengan sikap mental. The Liang Gie (1985:17) mengemukakan bahwa orang yang berhasil dalam belajar sekurang-kurangnya memiliki tujuan belajar, minat terhadap pelajaran, kepercayaan pada diri sendiri dan keuletan. Di samping sikap mental tersebut ia juga harus belajar dengan baik. Belajar yang baik menurut The Liang Gie (1985: 57-65) adalah teratur, disiplin, konsentrasi, dan menggunakan perpustakaan.

Berbeda dengan Hersey & Blachard (1977:23) yang menyatakan *the strongest motive produce behavior that is either goal directed or goal activity*. Demikian pula dosen peserta peningkatan kemampuan ber-

bahasa Inggris agar memperoleh prestasi yang optimal perlu memiliki persyaratan di atas. Penulis menentukan persyaratan agar peserta tersebut berprestasi optimal hendaknya: (1) kegiatan utama belajar bahasa Inggris; (2) menyediakan waktu belajar khusus setiap hari; (3) membuat jadwal belajar bahasa Inggris; dan (4) berangkat kursus dengan persiapan.

Apabila peserta tidak memiliki salah satu atau semua aspek tersebut berarti mereka mengalami hambatan dari aspek semangat peserta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Adapun alasannya adalah bahwa upaya peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen di UNS adalah masalah yang esensial bagi peningkatan akademik di UNS. Karenanya faktor-faktor penghambatnya perlu diteliti untuk memberikan masukan bagi upaya perbaikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sampel penelitian ini adalah para peserta kursus dan pengelola/penatar, sebanyak 35 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Seperti dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1981:22) bahwa teknik ini dipakai untuk mencapai tujuan tertentu. Sampel yang dipilih adalah peserta dan pengelola/penatar dimaksudkan agar penelitian berjalan lancar dan dapat memperoleh informasi yang memadai serta sesuai dengan realitas sebab peserta dan pengelola/penatar tersebut adalah yang paling banyak tahu tentang kegiatan kursus bahasa Inggris dosen UNS. Adapun jumlah sampel adalah seluruh peserta, namun dalam pelaksanaannya peserta yang dapat ditemui sewaktu kursus, yaitu sebanyak 35 responden.

Variabel-variabel pokok dalam penelitian ini faktor pengelolaan kursus dan semangat berprestasi peserta.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, dibantu dengan wawancara. Subjek peneliti diberi angket, kemudian dijelaskan cara menjawabnya. Jawaban-jawaban dalam angket tersebut pada dasarnya bersifat tertutup, artinya responden tinggal memilih jawaban yang paling cocok. Namun dalam upaya memperoleh informasi yang lebih lengkap maka responden diberi kesempatan untuk memberikan informasi atau jawaban yang bebas. Di samping itu, peneliti juga menambah wawancara dengan maksud untuk memperoleh jawaban yang lengkap terhadap masalah yang sama namun lebih mendalam dan terbuka.

Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif, yaitu disajikan dengan tabel distribusi tunggal dan silang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada dua hasil utama dalam penelitian ini, yaitu pengelolaan dan semangat peserta. Dua hal tersebut dipaparkan faktor-faktor penghambatnya.

Hambatan-hambatan pengelolaan dilihat dari aspek tujuan, partisipasi, penanggung jawab dan pelaksana, dana kursus, koordinasi dengan kegiatan lain, manfaat bagi penyelesaian tugas, evaluasi, tindak lanjut.

Tujuan utama yang ingin dicapai oleh universitas adalah peningkatan kualitas akademik yang berarti menyiapkan dosen melanjutkan belajar, membaca literatur, menulis, mengikuti kegiatan ilmiah. Tetapi tujuan tersebut belum tersosialisasikan kepada para dosen, sehingga para peserta kursus waktu ditanya siapa yang menentukan tujuan kursus, sebagian besar menjawab yang menentukan dirinya sendiri. Hal ini dilihat dalam Tabel 1. Sifat partisipasi peserta kursus adalah sukarela tidak terkait dengan status (pangkat). Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Hierarki penanggung jawab dan pelaksana adalah: Pembantu Dekan I; Dekan Fakultas Sastra; Ketua Jurusan Bahasa Inggris; dan Tim Penatar (Pelaksana). Setelah tahun 1995 organisasi yang bertanggung ja-

Tabel 1. Penentu Tujuan

Penentu Tujuan	Prosentase
1. Universitas	16
2. Fakultas	4
3. Pengelola	0
4. Dirinya sendiri	80
5. Lainnya	-
Jumlah (N)	100 35

Tabel 2. Sifat Partisipasi

Sifat Partisipasi	Prosentase
1. Wajib bagi semua dosen	4
2. Wajib bagi dosen senior	0
3. Wajib bagi dosen junior	0
4. Wajib bagi yang ditunjuk Dekan	8
5. Tidak tahu	16
6. Sukarela	70
Jumlah (N)	100 35

wab adalah Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Pengembangan Bahasa (UPT-P2B). Dari wawancara dengan tim pelaksana diperoleh informasi bahwa mereka memiliki beban kerja yang besar, yaitu selain menyelesaikan tugas jurusan juga masih ada tugas-tugas lain, yaitu mengajar di fakultas-fakultas lain.

Dana kursus adalah dana rutin. Dari hasil wawancara tidak ada kekurangan dana untuk penyelenggaraan kursus.

Koordinasi dengan kegiatan lain, dari hasil angket dan wawancara ada kegiatan-kegiatan lain yang mengganggu, yaitu terganggu tugas mengajar 34,2%, terganggu oleh tugas-tugas karena jabatan 14,28%, terganggu tugas-tugas lain 37,14%, tidak terganggu 14,29%.

Manfaat penyelesaian tugas lain dirasa oleh para peserta kurang bermanfaat 70%; tidak mendukung pangkat/jabatan 28,86%; tidak tahu 7,14%. Yang menyatakan kurang bermanfaat menambahkan bahwa tambahan kekurangannya hilang lagi (*muspro*).

Evaluasi peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dapat dilakukan terhadap

berbagai aspek, namun dalam penelitian ini hanya dilihat aspek tambahan kemampuan peserta. Sebanyak 62,86% peserta mengaku memiliki tambahan kemampuan tata bahasa, membaca, dan komunikasi; sedang yang tambah dalam kemampuan khusus membaca literatur 22,86% yang meningkat hanya kemampuan berkomunikasi 8,57% dan tidak tahu tambahan kemampuannya 5,71%.

Tindak lanjut peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dari hasil angket dan wawancara adalah tergantung kreativitas masing-masing peserta, 51,43%, tidak tahu 31,43%, melanjutkan belajar 17%.

Hambatan-hambatan dari semangat peserta dilihat dari beberapa aspek, yaitu kegiatan utama, penyediaan waktu belajar, jadwal, dan persiapan kursus.

Tabel 3. Kegiatan Utama Peserta

Kegiatan Utama	Prosentase
1. Belajar Bahasa Inggris	16
2. Mengajar	20
3. Meneliti	0
4. Tugas Jabatan	8
5. Berbagai tugas secara simultan	56
Jumlah (N)	100 25

Tabel 4. Waktu Belajar per Hari

Waktu yang Digunakan	Prosentase
1. Tidak menyediakan waktu khusus	56
2. Kurang dari satu jam	8
3. Satu sampai dua jam	32
4. Dua sampai tiga jam	0
5. Tiga sampai empat jam	4
6. Lebih dari empat jam	0
Jumlah (N)	100 25

Untuk mengetahui kegiatan utama peserta kursus maka ditanyakan tentang kegiatan utama yang dilakukan responden. Dari Tabel 3 secara keseluruhan adalah bahwa sebagian besar responden melakukan berbagai kegiatan secara simultan. Jadi, me-

reka tidak memusatkan kegiatannya untuk belajar bahasa Inggris, melainkan melakukan kegiatan lain yang prioritasnya tidak lebih rendah dari kegiatan belajar bahasa Inggris. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah mengajar, meneliti, serta melakukan tugas-tugas jurusan. Lainnya adalah kegiatan utamanya belajar Bahasa Inggris (20%), melakukan tugas jabatan (8%).

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar peserta tidak menyediakan waktu khusus untuk belajar di rumah (56%). Yang belajar di rumah dengan menyediakan waktu kurang satu jam ada 8%, menggunakan waktu sekitar satu sampai dua jam 32%, dan 4% belajar selama tiga sampai empat jam per hari.

Tabel 5. Jadwal Belajar di Rumah

Keterangan	Prosentase
1. Terjadwal	20
2. Tidak terjadwal	80
Jumlah (N)	100 25

Dari data di atas mayoritas peserta tidak belajar di rumah (56%).

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas peserta tidak membuat jadwal belajar di rumah (*0%), sedang sisanya (20%) belajar di rumah secara terjadwal.

Dari Tabel 6 secara keseluruhan mayoritas peserta hanya menyiapkan buku dan alat tulis tanpa persiapan materi (52%). Hanya sebagian kecil yang mempersiapkan materi, yaitu 36% menyiapkan pertanyaan tata bahasa dan kosakata, 12% menyiapkan pertanyaan tata bahasa, kosakata, teknik menerjemahkan, menulis dan mengerjakan tes. Data tersebut dapat dilihat dengan jelas pada Tabel 6.

Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dosen UNS dapat mencapai hasil optimal dengan syarat ada pengelelolaan yang seksama sehingga di universitas tercipta situasi dan kondisi yang kondusif serta para peserta memiliki minat berprestasi yang tinggi. Tanpa pemenuhan syarat utama

Tabel 6. Persiapan Perangkat Khusus

Persiapan/Pertanyaan	Prosentase
1. Tata bahasa dan kosakata	36
2. Teknik menerjemahkan buku	0
3. Teknik menulis	
4. Mengerjakan tes	0
5. Cukup membawa buku dan alat tulis	52
6. Gabungan no 1, 2, 3 dan 4 di atas	12
Jumlah	100
(N)	25

tersebut maka sulit mencapai hasil yang optimal.

Pada pengelolaan mensyaratkan beberapa hal antara lain: (1) ada ketentuan tujuan serta target yang jelas dan fisibel; (2) ada ketentuan partisipasi yang menopang; (3) ada penanggung jawab dan pelaksana yang jelas dan memiliki kompetensi yang disyaratkan; (4) ada sumber pendukung baik dana maupun fasilitas; (5) ada keterpaduan serta koordinasi antara kegiatan yang satu dengan yang lain sehingga tidak saling berbenturan; (6) ada evaluasi dan perbaikan program; (7) ada kesinambungan program dan tindak lanjut.

Dari data di atas, syarat pertama, kedua, ketiga, dan keempat tidak ada hambatan yang esensial. Syarat kelima, keenam dan ketujuh ada beberapa hambatan, yaitu: (1) antara kegiatan satu dengan yang lain tidak terpadu atau tidak terkoordinasi sehingga saling berbenturan atau kegiatan satu mengganggu kegiatan lain sehingga kegiatan kursus bahasa Inggris terganggu oleh kegiatan lain; (2) tidak ada tindak sehingga kemampuan yang diperoleh hilang dan tidak bermanfaat. Jadi, tidak ada kontinuitas dan tidak dirancang evaluasi untuk perbaikan program. Hal ini bukan semata-mata tanggung jawab pengelola dan pelaksana kursus, melainkan lebih merupakan tanggung jawab universitas atau semua fakultas.

Semangat atau minat berprestasi peserta ada hambatanannya yaitu: (1) kegiatan utama peserta bukan belajar bahasa Inggris, yang kegiatan utamanya belajar bahasa Ing-

gris hanya 20% (lihat Tabel 3); (2) sebagian besar peserta tidak menyediakan waktu khusus untuk belajar di rumah (56%) (lihat Tabel 4); juga mereka belajar tidak terjadwal (lihat Tabel 5); (3) sebagian besar peserta kursus tanpa persiapan yaitu sekedar menyiapkan buku dan alat tulis (lihat Tabel 6).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar pada pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan berikut.

Alasan pokok peserta kursus sukar menguasai kemampuan berbahasa Inggris untuk berbagai keperluan adalah kurang dapat memusatkan perhatian dalam mempelajari bahasa Inggris secara intensif. Mereka kurang dapat memusatkan kegiatan karena ada kegiatan lain yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Kegiatan-kegiatan tersebut, antara lain: mengajar, meneliti, melakukan tugas jurusan, serta tugas-tugas jabatan.

Alasan lain adalah tidak adanya tindak lanjut sehingga tidak ada kontinuitas sehingga selesai kursus maka kemampuannya turun kembali sehingga *muspro* atau kurang bermanfaat. Alasan utama para peserta kursus mengalami hambatan penguasaan bahasa Inggris adalah belajar bahasa Inggris bukan kegiatan utama mereka sehingga tidak menyediakan waktu untuk belajar di rumah secara intensif. Mereka belajar tidak terjadwal, berangkat kursus tanpa persiapan materi.

Pimpinan universitas, fakultas dan pengelola kursus bahasa Inggris perlu mengadakan perbaikan koordinasi kegiatan sehingga kegiatan kursus tidak terganggu oleh kegiatan lain. Bahkan kalau kegiatan kursus dikaitkan dengan kegiatan lain, misal kegiatan menterjemahkan buku-buku literatur mutakhir, sehingga kegiatan kursus dapat langsung menopang kegiatan lain.

Dosen peserta kursus perlu penguangan tugas, atau kalau mungkin “bebas tugas jurusan”, mereka diberi tanggung jawab untuk menguasai bahasa Inggris untuk keperluan akademik tertentu, misal untuk persiapan melanjutkan belajar, menerje-

mahkan buku-buku asing, atau mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan bahasa Inggris.

Pimpinan universitas, fakultas dan pengelola kursus perlu memikirkan adanya tindak lanjut dari kursus, sehingga kursus dapat dirasakan manfaatnya dan ada konti-

nuitasnya. Perlu dipikirkan usaha untuk memberikan motivasi kepada dosen agar bersemangat belajar bahasa Inggris, misal adanya penghargaan berupa kepercayaan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau penghargaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Castetter, Wiliam B. (1981). *The Personel Function in Educational Administration*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Franco, Ernesto A. (1991). *Training*. Manila: Kalayaan Press Mktg. Ent. Inc.
- Hersey, Paul & Blachard, Kenneth H. (1977), *Management of Organizational Behavior*. London: Prentice-Hall. Inc.
- Miller, Richard. (1980). *The Assesment of College Performance*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Otto, Henry J. & Sanders, David C. (1964). *Elementary School Organization and Administration*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Sutrisno Hadi. (1981). *Statistik II*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- The Liang Gie. (1985). *Cara Belajar yang Efisien*. Yogyakarta: Pusat Kemajuan Studi.