
Pelatihan Mentoring pada Dosen Penasehat Akademik

Tezar Samekto Darungan¹⁾, Surya Akbar²⁾, Halimah Thania Nasution³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Medical Education Unit, Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara

¹⁾tezar_samekto@fk.uisu.ac.id, ²⁾surya.akbar@fk.uisu.ac.id, ³⁾hthania@gmail.com

ABSTRAK

Mentoring merupakan salah satu peran dari seorang dosen yang muncul akibat pergeseran paradigma pendidikan kedokteran. Mentoring adalah sebuah proses pembimbingan seseorang dalam pengembangan pembelajaran dan kemampuan profesional lainnya. Proses mentoring harus dapat memberikan dukungan, tantangan, dan visi agar dapat menjadi efektif. Seorang mentor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjadi seorang mentor yang baik. Untuk dapat menambah wawasan para dosen penasehat akademik tentang peran dan tugasnya sebagai mentor, diperlukan sebuah kegiatan sebagai bagian dari pengembangan fakultas agar proses mentoring dapat efektif.

Keywords: Mentoring Efektif; Dosen Penasehat Akademik; Pengembangan Fakultas

PENDAHULUAN

Seiring dengan berubahnya model pendidikan kedokteran, yang dilihat dari mulai dikenalnya model-model pengajaran terintegrasi, pembelajaran berbasis masalah, pembelajaran berbasis komunitas yang akhirnya berimbas pada model belajar mahasiswa yang bergeser ke sebuah bentuk otonomi, dari bergantung kepada dosen menjadi bergantung pada siswa sendiri, menyebabkan peran seorang dosen pun berubah. Tak hanya menjadi seorang pengajar saja, namun berkembang menjadi peran-peran lainnya yang tetap bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Salah satu dari banyak perubahan peran itu adalah dosen sebagai seorang fasilitator. Sebagai seorang fasilitator, dosen diharapkan dapat menjadi fasilitator belajar dan sebagai seorang mentor. Peran dosen sebagai seorang fasilitator belajar dan mentor adalah dua peran yang berbeda. Sebagai seorang fasilitator belajar, dosen memfasilitasi mahasiswa untuk dapat melakukan sebuah proses pembelajaran mencapai tujuan spesifiknya. Sementara seorang mentor, sebuah peran yang tampaknya kecil dan sering diremehkan, namun berperan cukup besar dalam perkembangan kemampuan mahasiswa, seorang dosen bertindak sebagai seorang penasehat agar siswa dapat belajar dengan baik selama masa pendidikannya. Mentor tidak selalu berhubungan dengan kinerja atau performa spesifik siswa dalam sebuah proses pembelajaran (fungsi ini dilakukan peran fasilitator belajar), namun mentor lebih menyangkut mahasiswa secara keseluruhan (Harden & Crosby, 2000).

KAJIAN TEORITIS

Secara umum proses mentoring dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pembimbingan yang dilakukan oleh seseorang yang dianggap berpengalaman, dihargai, dan berempati (yang selanjutnya disebut mentor) dengan seseorang (yang selanjutnya disebut *mentee*) yang bertujuan pengembangan kemampuan profesional seseorang yang dibimbing tersebut menjadi lebih baik dalam hal pengetahuan, keterampilan ataupun kemampuan berpikir (Ramani & Gruppen, 2009; MacKimm, Jolie, & Hatter, 2007; Berk, et al 2005). Mentoring adalah sebuah hubungan yang membentuk ikatan dimana proses pembelajaran dan pengalaman terjadi melalui analisis, pengujian, pengujian kembali dan refleksi dari situasi, masalah, kesalahan dan keberhasilan (baik mentor maupun *mentee*) untuk mengidentifikasi kesempatan belajar dan celah. Mentoring juga menjadi cara membantu *mentee* untuk tumbuh dalam kepercayaan-diri dan pengembangan kemandirian, otonomi dan maturitas. Hubungan ini dibangun atas dasar kepercayaan dan respek satu sama lain, keterbukaan dan kejujuran. Kualitas hubungan ini

menentukan terhadap hasil. Sebuah hubungan yang baik akan mengenali kebutuhan untuk pengembangan personal (MacKimm, Jolie, & Hatter, 2007; Frei, Stamm, & Budderberg-Fischer, 2010).

Dalam sebuah hubungan mentor-mentee, terdapat sebuah model yang menyeimbangkan tiga elemen yaitu dukungan, tantangan, dan visi agar hubungan tersebut menjadi sebuah hubungan yang baik. Dukungan mengacu pada aktivitas yang memacu kepercayaan diri *mentee* seperti menunjukkan hormat (respek), menyediakan kesempatan dan sumber daya, memberikan umpan balik, dan lain-lain. Dukungan sangat dibutuhkan oleh *mentee* saat mereka keluar dari zona nyaman mereka dalam menjawab tantangan mentor. Dukungan juga akan membuat mentee merasa nyaman dan diterima dan akan membuat mentee berperilaku lebih profesional. Tantangan memaksa mentee untuk bekerja secara aktif menuju tujuan mereka dan merefleksikan kemampuan dan nilai mereka. Tanpa tantangan, tidak akan muncul pertumbuhan profesional dan terjadi stasis pada karir *mentee*. Visi adalah pandangan yang berusaha dikembangkan oleh mentee hingga menjadi profesional dengan bantuan *mentee* dengan diskusi aktif tentang tujuan jangka panjang mereka (Bower et al, 1998).

Aktivitas dalam sebuah hubungan mentoring dapat dibagi atas 3 fase terpisah (MacKimm, Jolie, & Hatter, 2007):

1. *Rapport*. Pada fase ini, adalah penting untuk mentor yang mengambil kendali dan lebih mencurahkan perhatian. Klarifikasi tujuan dari hubungan mentoring dengan *mentee* agar terjadi sebuah kesepahaman. Eksplorasi masalah-masalah dari *mentee*, simpulkan untuk menklarifikasi fokus masalah. Dalam hal ini, mentor harus bisa menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang mungkin tidak terpikirkan oleh *mentee*
2. Diagnostik. Tahap ini merupakan tahap penting. Pembelajaran baru dapat menyebabkan *mentee* merasa lemah, apalagi saat *mentee* mulai mengenali ada tingkah laku yang tidak berguna dan ingin diubah. Kemajuan di fase ini bisa saja lambat. *Rapport* tetap harus dibangun agar sebuah hubungan yang positif dapat dibangun.
3. Rencana Aksi. Tahap ini dilakukan saat fase 1 dan 2 dilewati dengan baik. Selalu ingat bahwa *mentee* punya solusi atau aksi bahkan pada saat mereka meminta mentor untuk membantu mereka namun mereka tak punya keberanian untuk membuat sebuah aksi dari keputusan yang mentee buat

Fase di atas dilakui dalam sebuah siklus sebagai berikut (MacKimm, Jolie, & Hatter, 2007) :

1. Tahap *Initiation, orientation or courtship*. Tahap ini menciptakan sebuah persekutuan dan terdiri dari mempersiapkan hubungan, membentuk ikatan dan menyetujui kontrak. Persiapan ini meliputi menyadari apa yang mentor dan mentee butuhkan sebelum mereka bertemu.
2. Tahap *getting established, adolescence, dependency, nurturing or honeymoon*. Tahap ini ditandai dengan pengembangan sebuah hubungan yang jujur, saling percaya dan tulus berdasarkan komunikasi terbuka, berfokus pada pembelajarandan pertumbuhan, mulai menyentuh hal-hal bisnis, bergerak dari rencana ke aksi nyata.
3. Tahap *Maturing, developing independence or autonomy*. Tahap ini melibatkan mentor yang memfasilitasi pembelajaran lebih dalam dengan menggugah *mentee* untuk refleksi, untuk melihat hal-hal secara berbeda, mengidentifikasi perubahan potensi, tujuan *mentee* yang mungkin dapat disesuaikan dan mencari opsi-opsi lain yang mungkin cocok untuk *mentee*.
4. Tahap *ending, termination or divorce*. Tahap ini dapat terjadi secara prematur (berakhir sebelum waktunya) atau memang berakhir karena sudah waktunya. Hubungan mentoring berakhir pada saat : keduanya sudah sampai memenuhi kebutuhannya, termin mentoring yang memang sudah berakhir, ketidakcocokan, kurangnya ikatan, kedua belah pihak tidak merasa terpenuhi khususnya dari pihak mentee, keduanya tidak lagi berkomitmen terhadap hubungan mentoring. Bila hubungan mentor-*mentee* tidak lagi harmonis,, hubungan tersebut harus diberhentikan (Stenfors-Hayes et al, 2010).

Sebuah hubungan mentoring antara mentor dan *mentee* memberi keuntungan, terutama untuk para *mentee*, namun juga untuk para mentor dan untuk universitas. Bagi mentor, proses mentoring berguna untuk: tantangan dan stimulasi, mengidentifikasi potensi masa depan dari *mentee*, mentor dapat belajar dan lebih memahami kolega mereka yang lebih muda, menjadi terbiasa dengan generasi-generasi muda, memahami cara *mentee* berpikir dan mengikuti perkembangan kurikulum institusi. Hubungan mentor dan *mentee* ini dapat menjadi sebuah sarana refleksi khususnya dalam hal keguruan mereka agar kemampuan mengajar mentor dapat berkembang, kepuasan atas kesuksesan *mentee*, dan pengenalan kemampuan pengembangan dan konseling mentor oleh universitas (Ramani & Gruppen, 2009; Stenfors-Hayes, 2010).

Bagi *mentee*, proses mentoring berguna untuk: akses terencana ke para senior untuk pengembangan profesional, dukungan dan tantangan dalam pembentukan arah pengembangan diri, pencerahan karir dalam bentuk nasihat profesional, pengenalan formal dan informal terhadap kultur universitas, dan pembelajaran, pemahaman dan pekerjaan dalam sebuah organisasi (Ramani & Gruppen, 2009).

Bagi universitas, proses mentoring berguna untuk: sebagai alat pengembangan universitas, menunjukkan komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan staf, peningkatan tingkat motivasi untuk semua yang terlibat, dan pengembangan kemampuan kepemimpinan dan keahlian manajerial pemimpin masa depan di bidang penelitian, pengajaran dan aktivitas fakultas (Ramani & Gruppen, 2009).

Panduan agar seorang mentor yang dapat menjadi efektif dalam menjalankan perannya adalah (Ramani, Gruppen, & Kachur, 2006; MacKimm, Jolie, & Hatter, 2007; Womg & Premkumar, 2007; Cho, Ramanan, & Feldman, 2011; Straus, Johnson, Marquez, & Feldman, 2012):

1. Mentor memerlukan sebuah kejelasan tentang peran dan karakteristik mereka sebagai mentor dan mengasah kemampuan mendengar dan memberi umpan balik.
2. Mentor juga harus memperhatikan masalah budaya dan gender
3. Mentor perlu mendukung *mentee* mereka namun juga menantang mereka
4. Mentor perlu sebuah forum untuk mengekspresikan masalah mereka
5. Mentor perlu menjaga batas profesional.
6. Mentor juga perlu mentor
7. Mentor butuh dikenali
8. Mentor butuh diberi penghargaan
9. Mentoring butuh waktu
10. Mentor butuh dukungan
11. *Peer-mentoring*
12. Evaluasi berkesinambungan terhadap efektivitas program mentoring

METODE PENGABDIAN

Peserta pelatihan ini adalah para dosen tetap Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang memenuhi kualifikasi menjadi dosen penasehat akademik dan keseluruhan peserta sudah menjadi dosen penasehat akademik.

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah refleksi (self-assessment) dari para peserta tentang pengalaman mereka selama bertugas sebagai dosen penasehat akademik dan untuk menilai juga pemahaman para peserta mengenai peran dan karakteristik dosen penasehat akademik. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan pemaparan materi mengenai konsep mentoring, tahapan dan siklus mentoring, dan karakteristik mentor yang baik agar proses mentoring berjalan efektif. Peserta kemudian dibagi menjadi beberapa kelompok kecil untuk mendiskusikan rencana kerja peserta berikutnya dalam menjalani tugasnya sebagai dosen penasehat akademik dan

perwakilan kelompok mempresentasikan hasil diskusi mereka. Kegiatan diakhiri dengan permintaan komitmen dari seluruh peserta pelatihan agar dapat menjalankan peran dan tugas mereka dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip mentoring.

REALISASI KEGIATAN

Kegiatan ini diikuti oleh 50 dosen tetap Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Keseluruhan peserta sudah pernah atau sedang bertugas sebagai dosen penasehat akademik.

Pada bagian pertama pelatihan, sesi refleksi, didapati beberapa poin penting terkait kegiatan mentoring yang selama ini dilakukan, antara lain: kebanyakan dosen masih melakukan kegiatan mentoring atau menganggap kegiatan mentoring hanya dilakukan di pada awal semester saat mahasiswa hendak meminta tandatangan untuk mengisi KRS. Pada saat pengisian KRS tersebut, dosen hanya meminta mahasiswa untuk belajar lebih giat bila IP rendah dan pertahankan bila IP baik. Tidak semua dosen melakukan proses pengidentifikasian kesulitan belajar untuk kemudian dilakukan proses diskusi untuk mencari jalan keluar dari masalah mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa ada miskonsepsi tentang konsep mentoring itu sendiri yang hanya dianggap sebagai bagian penandatanganan KRS saja, konsep pemberian umpan saat proses mentoring juga tidak dilakukan sebagaimana mestinya. Beberapa dosen juga mengeluhkan mereka tidak menjadi dosen penasehat akademik selama mahasiswa menjalani pendidikan, karena ada dosen yang bertugas hanya di satu tahun ajaran saja dan kemudian tugasnya untuk mahasiswa tertentu digantikan oleh dosen lain di tahun ajaran berikutnya.

Pada sesi materi, selain menjelaskan tentang konsep mentoring, pemateri merasa perlu menambahkan materi mengenai umpan balik dan refleksi secara khusus, mengingat salah satu komponen proses mentoring adalah sesi refleksi dan pemberian umpan balik. Sesi pemberian materi diikuti dengan sesi diskusi.

Pada sesi diskusi kelompok kecil terkait rencana kerja terkait mentoring beberapa hal berhasil teridentifikasi antara lain: seluruh peserta setuju kalau mentoring adalah proses penting buat kemajuan mahasiswa dan seluruh peserta setuju bahwa ada beberapa keterampilan yang mesti dimiliki oleh dosen penasehat akademik seperti kemampuan menjadi role model yang baik, kemampuan komunikasi, pengetahuan mengenai sistem akademis kampus, dan kemampuan memfasilitasi mahasiswanya bila memiliki masalah. Para peserta juga menginginkan adanya buku panduan tersendiri mengenai tugas dan fungsi mereka sebagai dosen penasehat akademik dan peserta juga setuju bahwa mereka juga butuh dievaluasi atas kinerja mereka sebagai dosen penasehat akademik. Peserta juga menghendaki agar satu dosen mementori beberapa mahasiswa hingga mereka selesai, tidak diganti-ganti setiap tahun agar kemajuan kemampuan mahasiswa dapat tergambar.

KESIMPULAN

Sebagai sebuah peran penting dalam kemajuan profesionalisme mahasiswa, menjadi mentor tidak bisa dipandang sebelah mata, apalagi hanya dipandang sebagai tugas menandatangani KRS mahasiswa. Setiap dosen penasehat akademik butuh komitmen tinggi untuk menjalankan tugasnya dan butuh kesadaran penuh akan peran dan tugasnya, apalagi terkait hubungan proses mentoring dengan role model sebagai seorang dosen dan juga dokter dari mata mahasiswa. Peningkatan kemampuan dosen dalam mementori mahasiswa perlu mendapat perhatian khusus fakultas sebagai salah satu bentuk pengembangan fakultas.

REFERENSI

- Berk, R., Berg, J., Mortimer, R., Walton-Moss, B., & Yeo T. (2005). Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationship. *Acad Med*, 80(1), 66-71. <https://doi.org/10.1097/00001888-200501000-00017>
- Bower, D., Diehr, S., Morzinski, J., & Simpson D. (1998). Support - challenge - vision: a model for faculty mentoring. *Med Teach*, 20(6), 595-597.
- Cho, C., Ramanan, R., & Feldman M. (2011). Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *Am J Med*, 124(5), 453-458. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2010.12.007>
- Frei, E., Stamm, M., & Budderberg- Fischer B. (2010). Mentoring programs for medical students - a review of the PubMed literature 2000- 2008. *BMC Med Educ*, 10(32), 1-14. <https://doi.org/10.1186%2F1472-6920-10-32>
- Harden, R., & Crosby J. (2000) AMEE Guide no.20: the good teacher is more than a lecturer - the twelve roles of the teacher. *Med Teach*, 22(4), 334-347. <https://doi.org/10.1080/014215900409429>
- McKimm, J., Jolie, C., & Hatter M. (2007). Mentoring: Theory and practise. Preparedness to practise project, mentoring scheme. http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_practise.pdf. Published 2007. Accessed April 20, 2021.
- Ramani, S., Gruppen, L., & Kachur, E. (2006). Twelve tips for developing effective mentors. *Med Teach*, 28(5), 404-408. <https://doi.org/10.1080/01421590600825326>
- Ramani, S., & Gruppen, L. (2009). *The Practical Guide for Medical Teacher* (3rd ed). Churchill Livingstone Elsevier
- Stenfors-Hayes, T., Kalen, S., Hult, H., Dahlgren, L., Hindbeck, H., & Ponzer S.(2010) Being a mentor for undergraduate medical students enhances personal and professional development. *Med Teach*, 32, 148-153. <https://doi.org/10.3109/01421590903196995>
- Straus, S., Johnson, M., Marquez, C., Feldman M.D. (2013). Characteristics of successful and failed mentoring relationship: a qualitative study across two academic health centers. *Acad Med*, 88(1), 1-8. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e31827647a0>
- Wong A, Premkumar K. (2007). An Introduction to mentoring principles, process, and strategies for facilitating mentoring relationship at distance. <http://www.usask.ca/gmcte/drupal/?q=resources>. Published 2007. Accessed April 20, 2021.