

Membangun Kesehatan Organisasi Institusi Pendidikan Dokter: sebuah Transformasi menuju Akuntabilitas Sosial

MIA KUSMIATI

Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung, Jln.Hariang Banga no.2, Bandung-40116
email: dr.mia74@gmail.com

Abstract. Medical education institution has been changing dramatically nowadays. Competency-based curriculum legalized in medical education since 2006 has occurred shifting paradigm from old paradigm, mastery of subject based to new paradigm, mastery of competencies. So, this caused medical education institution have building health of organization toward social accountability. Transformation of medical education is in fact inseparable to institution's vision and mission. Therefore, the genuine identity of institution could be implemented and reflected in all aspects of institution. In order to develop health of organization in medical program, some points must be done carefully. Those points are (1) developing institution cultural based on value through growth and developed idealism, character and community (Raka, 2008); (2) create atmosphere academic of institutional condusively; (3) continuing evaluation in all aspect, both of institutional and education program; (4).Building institution program that has futuristic but consistent with local wisdom.

Key word: character, community, organization, social accountability, transformation

Abstrak. Institusi pendidikan dokter saat ini telah mengalami perkembangan yang cukup drastis. Dengan diberlakukannya kurikulum berbasis kompetensi pada pendidikan dokter sejak tahun 2006, telah terjadi pergeseran paradigma pendidikan dokter dari yang berbasis pada penguasaan disiplin ilmu kepada paradigma yang berbasis pada penguasaan kompetensi. Perubahan ini menyebabkan perlunya institusi pendidikan dokter membangun kesehatan organisasinya untuk mewujudkan akuntabilitas sosial. Transformasi pendidikan dokter pada kenyataannya tak bisa dipisahkan dari visi dan misi institusi. Identitas yang sesungguhnya dari institusi dapat diimplementasikan dan direfleksikan pada semua aspek institusi. Beberapa hal yang harus dilakukan dalam membangun kesehatan organisasi institusi pendidikan dokter untuk mencapai akuntabilitas sosial di antaranya: (1) membangun budaya institusi berbasis nilai, hal ini bisa dilakukan melalui menumbuhkembangkan idealisme, membangun karakter dan komunitas (Raka, 2008); (2) menciptakan suasana institusi yang kondusif; (3) melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap semua aspek baik terhadap kurikulum, metode pembelajaran maupun sistem penilaian; (4) mengembangkan program institusional yang futuristik, namun tetap mempertahankan kearifan lokal.

Kata kunci: akuntabilitas sosial, karakter, komunitas, organisasi, transformasi.

Pendahuluan

Pendidikan tinggi sebagai sebuah institusi dalam hal ini mengemban amanat dan tanggung jawab yang besar bagi terciptanya kehidupan masyarakat yang penuh moralitas. Melalui lulusannya, sebuah perguruan tinggi diharapkan bisa memberi kontribusi yang nyata, terutama untuk pembangunan manusia seutuhnya sebagai manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional,

bahkan kecerdasan spiritual. Selain hal tersebut, semua sumber daya manusia yang ada di institusi diharapkan menjadi motivator ke arah pembaruan dan perbaikan.

Praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi, baik institusi di sektor swasta maupun di sektor publik. Kenichi Ohmae dengan *The Borderless World*-nya (Jeffrie

Received: 11 Desember 2014, **Revision:** 18 Mei 2015, **Accepted:** 26 Mei 2015

Print ISSN: 0215-8175; **Online ISSN:** 2303-2499. Copyright©2015. Published by Pusat Penerbitan Universitas (P2U) LPPM Unisba Terakreditasi SK Kemendikbud, No.040/P/2014, berlaku 18-02-2014 s.d 18-02-2019

Pfeffer, 2000) menyatakan bahwa 'sama halnya dengan perusahaan, kesejahteraan sebuah negara maupun institusi bergantung kepada kemampuannya untuk menciptakan nilai dengan bertumpu pada orang-orangnya, bukan melalui pemanfaatan sumberdaya alam maupun teknologi. Nilai atau *value* sering memicu institusi atau organisasi untuk memiliki keunggulan spesifik sebagai pembeda dengan yang lainnya.

Demikian halnya yang dikutip Jeffrie Pfeffer (2000), yang menyatakan bahwa selama berpuluh-puluh tahun para eksekutif dan pakar manajemen mencari sumber keberhasilan sebuah perusahaan di tempat yang salah. Dia menyatakan bahwa keberhasilan sangat ditentukan oleh cara sebuah perusahaan/institusi memerlakukan orang-orangnya. Orang-orang sebagai penggerak dalam menjalankan roda institusi harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, *The right man for the right place*, dihargai sesuai kinerja dan prestasinya. Naif sekali jika orang-orang diperkerjakan seperti mesin penghasil uang tapi tidak diperhatikan kebutuhan dan pengembangan kariernya. Maka, bentuk apresiasi dan perhatian tidaklah mesti selalu berupa limpahan materi, penghargaan terhadap hasil karya dan jerih payah menjadi suatu keniscayaan.

Sebuah institusi dikatakan sehat ketika pengelolaan yang terjadi transparan, akuntabel, birokratif namun tidak kaku, memegang standar baku mutu dan mempunyai kejelasan dalam target dan sasaran mutu yang ingin dicapai. Kesehatan organisasi dan budaya institusi ibarat dua sisi mata uang yang satu dengan lainnya saling melengkapi. Kesehatan organisasi/institusi akan menciptakan budaya institusi, demikian sebaliknya budaya institusi tidak akan terjadi ketika sebuah organisasi/institusi tidak sehat. Seperti bagian otak kiri dan kanan keduanya saling melengkapi, otak kanan berperan dalam hal-hal yang bersifat emosional, seni, kehalusan bahasa dan budaya sementara bagian otak kiri berperan dalam hal-hal yang logis, matematis dan dipenuhi daya nalar (*Educational Psychology*).

Kesehatan organisasi ibarat sisi tinjauan untuk hal-hal yang sifatnya logis, *concern* terhadap kekuatan nalar dan intuitif yang matematis, sedangkan budaya institusi menonjolkan kekuatan budi pekerti, etika, memegang teguh prinsip-prinsip keadilan, apresiasi dan rasa penghormatan. Budaya

institusi harus mencerminkan integritas, idealisme, nilai dan semangat untuk membaraharui diri menuju kemapanan, sedangkan kesehatan organisasi adalah wadah untuk menampung idealisme, integritas, nilai dan semangat dalam mewujudkan pengembangan kapasitas. Transformasi institusi perlu dilakukan selain untuk membangun budaya institusi juga diperlukan untuk proses monitoring dan evaluasi berkelanjutan supaya arah institusi berjalan terkendali.

Perubahan di mana pun dan kapan pun selalu mendatangkan "rasa jengah" terutama apabila perubahan terjadi seratus delapan puluh derajat, karena perubahan akan memberi dampak langsung terutama bagi pihak-pihak yang sebelumnya merasa nyaman dengan keadaan yang sudah ada. Namun, selayaknyalah semua proses kegiatan yang terjadi didalam institusi pendidikan harus dipantau dan dievaluasi untuk keterjangkauan target dan sasaran yang ditetapkan.

Transformasi seperti yang dikutip Utami (2010) merupakan proses panjang dan membutuhkan dukungan perubahan infrastruktur (fisik) maupun spiritualitas anggota organisasinya. Keduanya menjadi faktor penentu yang saling terkait dan melengkapi. Yang satu tidak bisa meniadakan yang lain. Usaha membangun spiritualitas individu pelaksana organisasi institusi tidaklah mudah, membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran yang tidak sedikit, karena hal ini terkait dengan idealisme, integritas, nilai, semangat dan sikap dari masing-masing anggotanya (Utami, 2010).

Organisasi yang sehat memungkinkan perguruan tinggi menjalankan kegiatannya sesuai visi dan misi yang ditetapkannya, serta memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Pendidikan tinggi dituntut untuk memberi pertanggungjawaban mengenai penyelenggaraan dan pelaksanaan misi dan fungsinya. Penjaminan mutu pendidikan tinggi di perguruan tinggi adalah proses penerapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan dan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga *stakeholder* (mahasiswa, orang tua, dunia kerja, pemerintah, dosen, tenaga penunjang, serta pihak lain yang berkepentingan) memperoleh kepuasan.

Upaya membangun budaya institusi yang berbasis nilai pada institusi pendidikan menjadi sebuah kebutuhan yang harus

dipenuhi jika hendak mewujudkan akuntabilitas sosial. Semakin institusi ingin diakui sebagai penggerak transformasi ke arah akuntabilitas publik, semakin haruslah budaya institusi dibangun. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Fidelius (2010:1) bahwa budaya institusi seperti sebuah gambaran gunung es (*iceberg*) dimana unsur yang tampak pada permukaan (*superficialis structure*) seperti fasilitas, infrastruktur, visi-misi dan SOP, akan melengkapi unsur yang tersembunyi/tidak tampak (*deep structure*) seperti kemauan pendiri, *stakeholders*, pimpinan, standar moral, *attitude* setiap anggota, estetika, minat setiap pribadi yang akan menjadi landasan sebuah budaya institusi.

Tulisan ini merupakan analisis kajian konseptual mengenai pentingnya membangun budaya institusi pendidikan kedokteran sebagai penghasil calon dokter dan perlunya dilakukan transformasi pendidikan dalam mewujudkan akuntabilitas sosial pendidikan dokter; serta bagaimana transformasi pendidikan dijalankan terkait dengan perencanaan kurikulum, proses pembelajaran maupun evaluasi berkelanjutan.

Karena itu, tulisan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi institusi pendidikan kedokteran umumnya dan Fakultas Kedokteran Unisba khususnya, dapat memberi masukan bagi terselenggaranya kinerja yang baik dan suasana kondusif dan bagi masyarakat umum dan sivitas akademika Unisba dapat memberi wawasan tentang pentingnya transformasi institusi pendidikan, sehingga diharapkan tercapai akuntabilitas sosial pendidikan dokter.

Kepentingan Membangun Budaya Institusi

Budaya institusi ditentukan oleh budaya, mentalitas, dan *mindset* setiap anggotanya. *Mindset* merupakan hasil pengalaman, keyakinan, dan nilai-nilai yang telah diinternalisasi dan diyakini oleh seseorang serta memengaruhi cara-cara bersikap dan berperilaku. Upaya membangun budaya institusi yang berbasis nilai pada institusi pendidikan menjadi sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi ketika hendak mewujudkan akuntabilitas sosial. Semakin institusi ingin diakui sebagai penggerak transformasi ke arah akuntabilitas publik, semakin haruslah budaya institusi dibangun, apalagi sebuah institusi pendidikan yang akan menghasilkan dokter.

Institusi pendidikan kedokteran

sebagai lembaga pendidikan yang bermaksud menghasilkan dokter, saat ini telah mengalami perubahan yang cukup drastis, terutama dalam hal metode pembelajaran dan penggunaan kurikulum. Sejalan dengan perkembangan sejarah pendidikan dokter, mulai dari zaman Hipocrates, Abraham Flexner, sampai masa paradigma baru pendidikan dokter, memungkinkan setiap pengelola pendidikan dokter harus mempertimbangkan kebutuhan terhadap tenaga dokter yang dapat mengikuti perkembangan zaman, seperti yang dikemukakan Amin (2006: 14). Tentu saja, hal tersebut harus mendasarkan kepada visi dan misi masing-masing institusi.

Dalam era pendidikan saat ini, telah terjadi perubahan paradigma pendidikan, khususnya pendidikan kedokteran, yaitu dari paradigma lama yang berbasis pada penguasaan disiplin ilmu ke paradigma baru yang menekankan pada penguasaan kompetensi.

Tentunya, perubahan ini telah memunculkan berbagai macam sikap dan tanggapan dari para praktisi pendidikan maupun *stakeholders*, pemangku kebijakan. Ada yang pro dan kontra menanggapinya. Namun, seperti layaknya sebuah perubahan selalu ada yang setuju dengan alasan mengikuti perkembangan zaman dan sudah saaatnya berubah. Begitu juga dengan yang tidak setuju. Alasan mereka bahwa perubahan selalu menimbulkan tenaga dan waktu, bahkan finansial yang tidak sedikit. Pengembangan program pendidikan institusi merupakan jawaban atas sebuah perubahan paradigma pendidikan kedokteran, di mana perubahan tersebut telah mengharuskan setiap institusi pendidikan kedokteran melandaskan visi misinya kepada kompetensi lulusan yang ingin dicapai.

Visi-misi sebagai unsur yang tampak dari budaya institusi telah menjadi komponen awal yang penting untuk menciptakan *value* sebuah institusi. Visi seperti yang dikutip Dekawati, adalah bagaimana rupa yang seharusnya dari suatu organisasi kalau ia berjalan dengan baik. Lebih lanjut lagi disebutkan bahwa visi keberhasilan dapat dijelaskan sebagai suatu deskripsi tentang bagaimana seharusnya rupa dari suatu organisasi pada saat ia berhasil dengan sukses melaksanakan strateginya dan menemukan dirinya yang penuh potensi yang mengagumkan.

Visi suatu organisasi juga merupakan suatu imajinasi / wawasan ke depan dari

organisasi tersebut yang menerobos dimensi waktu berdasarkan argumen rasional. Visi tertulis disebut pernyataan misi. Suatu pernyataan misi yang baik adalah bagian penting untuk membuat, mengaplikasikan, mengevaluasi dan menindaklanjuti strategi. Menurut Dekawati (2008), mengembangkan dan mengkomunikasikan pernyataan misi, merupakan tahapan yang terpenting di dalam manajemen. Sedangkan misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati diri yang khas, yang membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Dalam melaksanakan misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai, baik dalam jenis, jumlah, dan mutu sumber daya manusia tersebut. Pernyataan misi dapat bervariasi bentuk, panjang, isi dan spesifikasinya. Menurut Agustinus (Dekawati, 2003), misi merupakan pernyataan yang dapat menjawab salah satu atau lebih karakteristik sebagai berikut: pelanggan, produk atau jasa, pasar dan saingan, teknologi yang digunakan, komitmen terhadap pertumbuhan, stabilitas, konsep organisasi, komitmen terhadap image masyarakat, dan komitmen terhadap karyawan.

Institusi merupakan organisasi yang punya inspirasi untuk menjalankan sebuah misi yang diharapkan membawa dampak terhadap masyarakat (Parek, 1981). Pengembangan institusi harus diiringi dengan menciptakan suasana kondusif bagi terwujudnya kinerja yang baik pada institusi tersebut. Hal ini berkaitan dengan apa yang dikemukakan Jeffrey Pfeffer (2000) dalam *The Knowing-Doing Gapp* bahwa beberapa situasi dalam sebuah organisasi akan menyebabkan orang-orang dalam organisasi tersebut tidak mempraktikkan pengetahuan atau keterampilan yang dimilikinya. Ini memberi indikasi bahwa ada hal-hal lain di luar kompetensi yang berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah institusi. Kinerja secara keseluruhan merupakan dampak dari terbangunnya budaya institusi. Budaya institusi bisa menunjukkan arah transformasi yang akan dijalankan, baik untuk pengembangan kurikulum, penguatan proses pembelajaran, maupun sistem penilaian yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka membangun budaya institusi menjadi suatu hal yang mutlak harus dilakukan, karena dengan membangun budaya institusi, semua masalah dan hambatan yang terjadi dalam sebuah organisasi/institusi lebih mudah dicarikan jalan keluarnya. Kepentingan lainnya

membangun budaya institusi adalah dapat dijadikan wahana untuk memperkuat karakter sebuah perguruan tinggi, di mana orang-orang di dalamnya dapat mengimplementasikan integritas, idealisme, nilai, semangat dan sikap yang dimilikinya.

Perlunya Transformasi Institusi Untuk Mencapai Akuntabilitas Sosial

Seperti telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, institusi merupakan organisasi yang punya inspirasi untuk menjalankan sebuah misi yang diharapkan membawa dampak terhadap masyarakat. Sampai saat ini, perguruan tinggi dengan tri dharma-nya masih dianggap sebagai sumber ilmu pengetahuan, etika, nilai-nilai kebijakan dan sumber inspirasi bagi masyarakat. Tetapi disamping itu, perguruan tinggi juga masih diselimuti oleh berbagai masalah sekaligus menjadi masalah bangsa secara keseluruhan. Beberapa perguruan tinggi beroperasi sangat tidak efektif dan tidak efisien (kehadiran dosen rendah, pengangguran sarjana, kurikulum yang tidak responsif terhadap kebutuhan kerja). Biaya sekolah semakin mahal dan angka yang *drop out* semakin tinggi, tata pelaksanaan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan standar mutu. Kredibilitas perguruan tinggi belum memuaskan *stakeholder* atau masyarakat umumnya.

Kondisi-kondisi tersebut nyata, seperti dilaporkan oleh dewan pendidikan tinggi, Dirjen Dikti Depdiknas (2003). Sebagai manusia yang optimis, kita tidak boleh berkecil hati, justru hal itu harus menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi.

Strategi jangka panjang pendidikan tinggi melalui HELTS (*Higher Education Long Term Strategy*) 2003-2010, telah merumuskan beberapa kebijakan yang menjadi panduan dasar (*guiding principles*) bagi pengembangan pendidikan tinggi seperti dikutip dirjen dikti (2003) dan Purwanto (2008). Kebijakan dasarnya yang dituangkan dalam daya saing bangsa, otonomi, dan kesehatan organisasi rasanya cukup memberi harapan baru untuk mengatasi masalah-masalah tersebut di atas.

Menurut hemat saya, perubahan atau transformasi institusi pendidikan dapat mewakili ketiga kebijakan dasar HELTS tersebut, alasannya: *Pertama*, pengembangan program pendidikan merupakan sarana yang efektif untuk menciptakan kemampuan

lulusan dalam menggali, memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk dapat tampil sebagai bangsa yang terhormat dalam percaturan regional maupun global, karena program pendidikan institusi merupakan sebuah program yang dapat menjadi unggulan Fakultas Kedokteran. Kurikulum yang saat ini dijalankan di FK Unisba adalah kurikulum berbasis kompetensi dengan strategi pembelajaran menggunakan model SPICES (*Students centred, Problem-based, Integration, Community based, Early clinical exposure/elective with curriculum driven, Systematic*). Pengembangan lainnya adalah modifikasi kurikulum berbasis *outcome* dan berbasis komunitas. Hal ini sejalan dengan program unggulan Fakultas Kedokteran Unisba, yaitu berbasis pada kesehatan masyarakat industri. Inilah yang diharapkan akan menjadi daya saing bangsa. Meski di satu sisi keunggulan bersaing sebuah perguruan tinggi akan sangat bergantung pada pertimbangan terbaik dari pihak-pihak yang terlibat dan berkepentingan dengan perguruan tinggi itu sendiri, yang tentunya disesuaikan pula dengan berbagai faktor lingkungan persaingannya, seperti yang dikutip Muhandi (2004). Suatu perguruan tinggi yang mempunyai keunggulan bersaing dengan menekankan pada satu aspek atau sub aspek keunggulan, belum tentu aspek tersebut menjadi suatu keunggulan pada perguruan tinggi lainnya (Muhandi, 2004).

Alasan *kedua*, otonomi yang dimaksud dalam HELTS adalah kewenangan dalam mengembangkan dan mengelola program pendidikan secara mandiri untuk menghasilkan karya akademik dan lulusan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat luas. Otonomi di sini bukan serta merta mengabaikan hak-hak *user* sebuah institusi, tapi lebih mengedepankan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, dan efektivitas dan efisiensi (Kemendikbud). Bagi Fakultas Kedokteran Unisba, otonomi ini telah diimplementasikan dalam kurikulum muatan lokalnya yang mempunyai keunggulan dalam hal kesehatan masyarakat industri dan penjabaran nilai-nilai Islam dalam ilmu humaniora, bioetika, serta perilaku. Sedangkan kesehatan organisasi merupakan sebuah keniscayaan bagi pengembangan program pendidikan institusi menuju transformasi yang lebih baik. Tanpa organisasi yang sehat, akan sulit sekali mencapai kinerja yang baik dan mewujudkan akuntabilitas sosial yang diharapkan.

Suatu organisasi yang sehat ditandai oleh

kemampuan dalam menumbuhkembangkan kebebasan akademik, inovasi, dan kreativitas yang tinggi, serta pemberdayaan individu untuk bekerja dan berbagi pengetahuan. Pemberdayaan individu atau orang inilah yang menjadi titik krusial untuk mencapai tujuan sebuah organisasi/institusi melalui idealisme dan karakternya. Untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan keterampilan, khusus dari setiap unsur (sumber daya manusia) yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Gibson dalam Rahminawati (2006), yang menyatakan

bahwa "Oranglah yang membuat organisasi berjalan, dan orang juga yang berusaha memengaruhi orang lain dalam organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan karya keorganisasian yang efektif" Sedangkan dalam menjalankan transformasi pendidikan, institusi harus meliputi: peran idealisme, karakter, dan komunitas (Raka, 2008).

Idealisme, dalam arti cita-cita yang tinggi dan luhur serta hasrat untuk mencapai hasil atau mewujudkan keadaan istimewa yang sangat diidam-idamkan, memegang peran sangat besar dalam proses transformasi sebuah institusi. Idealisme menurut Raka, adalah sebuah dimensi yang unik pada manusia yang tidak dimiliki makhluk lain.

Pada dasarnya, setiap orang punya semacam idealisme dalam hidupnya, semacam 'mimpi'. Orang-orang bekerja pada sebuah institusi atau menjadi anggota institusi membawa 'mimpi-mimpi' atau cita-cita ini, apapun pekerjaan atau kedudukan dia dalam institusi tersebut. Cita-cita ini sangat bersifat pribadi. Setiap orang menganggap cita-citanya sangat penting (Raka, 2008). Idealisme ini akan menjadi modal awal untuk mengembangkan sebuah program pendidikan institusi sesuai arah transformasi.

Selain idealisme pribadi, terdapat juga idealisme institusi, yang kadang tidak sama dengan idealisme pribadi. Maka, yang terpenting adalah bagaimana menyelaraskan antara idealisme pribadi dengan idealisme institusi. Bila hal ini dapat dilakukan, maka para anggota akan merasakan bahwa cita-cita institusi adalah juga cita-cita mereka. Mereka akan merasa bahwa mereka akan dapat mewujudkan mimpi-mimpi mereka dengan memberikan yang terbaik dalam mewujudkan idealisme institusi. Mereka merasa tumbuh dan berkembang bersama institusi. Dengan idealisme, institusi bisa membawa jati dirinya yang berkarakter untuk tumbuh dan berkembang di kancah persaingan regional

maupun global.

Ada baiknya, sejenak dikemukakan fungsi idealisme dalam menjalankan transformasi institusi pendidikan. Idealisme dapat menjadi penghela transformasi. Idealisme dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan kesediaan berkorban dari para anggota, demikian dikatakan oleh Raka (2008). Komitmen dan kesediaan berkorban ini sangat diperlukan, karena proses transformasi seringkali penuh dengan ketidakpastian, berjalan relatif lama dan hasilnya sering tidak cepat dapat dilihat. Apabila tidak ada komitmen dan kesediaan berkorban, transformasi akan berhenti sebelum waktunya.

Idealisme menunjukkan arah transformasi. Arah ini sangat penting agar komunitas dalam institusi dan anggotanya tidak tersesat dalam hiruk-pikuknya perubahan dan pertarungan berbagai kepentingan. Persaingan global dewasa ini, pada satu sisi, dapat dilihat sebagai persaingan dalam mengendalikan masa depan. Idealisme adalah unsur utama dalam upaya mengendalikan masa depan. Kalau sebuah institusi tidak berusaha mengendalikan masa depannya, maka pihak lain yang akan mengendalikannya. Idealisme adalah juga sumber motivasi bagi anggota. Idealisme membantu satu kelompok atau seseorang bangkit kembali dari kegagalannya. Akhirnya idealisme akan menumbuhkan perasaan bahwa orang yang bersangkutan melakukan sesuatu yang berarti, yang penting dan bermakna bagi orang lain. Hal ini sangatlah relevan dengan 'nilai' yang dikemukakan dalam ajaran agama Islam,

"Sesungguhnya orang yang paling baik diantara manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain" (HR. Thabrani, Daruqutni. Disahihkan Al Albani dalam *As-Silsilah As-Shahihah*).

Idealisme akan menempatkan seseorang bertumpu pada nilai bukan pada materi. Maka, sudah selayaknyalah kita menempatkan idealisme sebagai landasan dalam menetapkan arah transformasi program pendidikan. Atas dasar itu, maka orang-orang yang terlibat dalam pengembangan program pendidikan institusi haruslah mereka yang mempunyai idealisme, karena dengan adanya idealisme, kemungkinan keberhasilan pengembangan sebuah program institusi menjadi lebih besar dibandingkan dengan yang tidak punya idealisme.

Komponen kedua dalam transformasi

institusi adalah membangun karakter. Karakter, menurut Victoria (1996:235), merupakan *distinctive trait, distinctive quality*, kekuatan moral, pola perilaku yang ditemukan dalam diri individu maupun kelompok. Dalam hal ini, karakter seperti yang dikutip Utami (2010) mempunyai beberapa dimensi, yaitu: integritas, kepercayaan-diri, kedewasaan, mentalitas berkelimpahan (*abundance mentality*), kegigihan, dan semangat memperbaiki diri. Kalau dicermati, maka dimensi karakter tersebut dipandang dari sudut individu. Namun, institusi pun dapat juga menampilkan *distinctive quality*, maupun kekuatan moralnya melalui karakter institusi. Jika ditelusuri lebih lanjut, maka karakter institusi ini merupakan wujud nyata dari visi misi sebuah institusi.

Karakter Fakultas Kedokteran Unisba dengan penjabaran dari visi misi, dapat dikategorikan menjadi dua elemen, yaitu elemen lulusan dan elemen program. Dalam elemen lulusan, karakter yang ingin dibangun adalah dokter yang berakhlakul karimah yang bermanfaat bagi umat, bangsa, dan negara, serta dokter yang mengedepankan nilai-nilai Islam untuk menjadi *mujahid* (pejuang), *mujtahid* (peneliti) dan *mujaddid* (pembaharu) dalam lapangan kedokteran. Sedangkan elemen program, karakter yang mesti dibangun adalah pendidikan kedokteran yang antisipatif dan kontributif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan lingkungan, melalui penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat berlandaskan nilai-nilai Islam, dengan keunggulan spesifik di bidang kesehatan industri (*Buku Pedoman FK Unisba, 2013*).

Karakter integritas mengandung esensi kejujuran, ketulusan, dan memegang teguh standar moral yang tinggi, Integritas ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dengan kebiasaan, kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dengan perasaan, demikian diungkapkan oleh Raka (2008). Idealisme perlu disertai dengan integritas agar individu maupun institusi tidak terjebak pada tujuan menghalalkan cara.

Ada beberapa alasan yang mendasari perlunya idealisme disertai integritas, yaitu: (1) Integritas yang tinggi merupakan prasyarat bagi pemberian ruang yang lebih luas untuk pengendalian-diri; (2) Integritas diperlukan untuk menjamin agar kebebasan yang diberikan digunakan secara bertanggung jawab; (3) Integritas sangat diperlukan

untuk membangun rasa saling percaya dalam sebuah komunitas. Sedangkan kepercayaan diri dan kedewasaan diperlukan dalam mengendalikan arah transformasi institusi. Tidak lain alasannya karena proses tersebut sering disertai dengan ketidakpastian. Kedua karakter tersebut sangat diperlukan untuk berani mengambil risiko dalam menjalani suatu hal yang baru. Namun, pengambilan risiko ini harus disertai kedewasaan, yang diiringi dengan pertimbangan.

Dengan kedewasaan, rasa percaya diri yang berubah menjadi arogansi akan dicegah dan idealisme yang membabi buta menjadi idealisme yang realistik. Mentalitas berkelimpahan akan menyebabkan setiap anggota institusi mampu untuk bekerja sama dan bersinergi. Orang-orang dengan mentalitas berkelimpahan tidak takut berbagi, bahkan senang berbagi (Raka, 2008). Dalam diri orang-orang seperti ini tumbuh suatu keyakinan bahwa untuk menjadi besar orang tidak perlu mengecilkan orang lain. Semakin banyak kita memberi, maka semakin banyak yang akan kita dapatkan. Hal ini tampaknya paradok. Namun, sebagai Muslim kita tentunya yakin, dengan sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yaitu:

“Barang siapa yang membantu memenuhi kebutuhan saudaranya, maka Allah akan membantu memenuhi kebutuhannya, dan siapa yang membebaskan kesulitan seorang Muslim (di dunia) maka Allah akan membebaskan kesulitannya besok di hari Akhir”.

Proses transformasi institusi bukanlah tanpa hambatan. Apalagi di tengah hiruk pikuk orang memperebutkan berbagai kepentingan, maka kegigihan dan semangat memperbaiki diri merupakan dimensi karakter yang juga harus ada. Dengan kegigihan dan semangat memperbaiki diri, institusi akan mampu berdiri tegak dan mampu menghadapi berbagai kendala.

Komponen terakhir dari proses transformasi institusi adalah peran komunitas. Komunitas, menurut Raka (2008), dapat berarti kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Memang tidak mudah membangun sebuah komunitas, tapi hal ini harus dilakukan jika kita ingin berhasil dalam mengembangkan program pendidikan institusi.

Mengapa komunitas menjadi penting. Terdapat beberapa alasan yang mendasarinya. Di antaranya, sejumlah orang yang bekerja dalam sebuah organisasi tidak serta merta

menjadi sebuah komunitas. Beberapa sifat hubungan perlu dipenuhi agar suatu kelompok dapat disebut sebagai komunitas. Memberi tanpa pamrih merupakan ciri khusus dari hubungan dalam sebuah komunitas. Hubungan yang sifatnya transaksional dan hubungan kekuasaan antara yang memerintah dan diperintah bukanlah ciri dari sebuah komunitas, seperti yang dikemukakan Gifford (1998: 125-126). Dalam sebuah komunitas hubungan didasarkan atas dasar saling percaya dan saling menghormati. Kepedulian terhadap sesama anggota dan kesediaan berbagi juga menjadi ciri yang menonjol. Anggota komunitas punya cita-cita bersama dan punya nilai-nilai bersama.

Dalam membangun sebuah komunitas, terdapat beberapa hal yang dapat menghalangi tumbuhnya komunitas dalam sebuah institusi, yaitu: (1) Eksklusifisme. Menghidupkan atau menumbuhkan kelompok-kelompok yang bersifat eksklusif, yang lebih menonjolkan semangat ‘kami’ daripada ‘kita’ akan menghambat tumbuhnya rasa saling percaya; (2) Budaya sinis. Kebiasaan sinis mencerminkan kurangnya rasa saling mendukung dan saling menghargai di antara para anggota, dua hal yang sangat diperlukan dalam membangun komunitas; (3) Formalitas, kecenderungan birokratik dan kesenangan berlindung di balik peraturan yang bersifat formal, menjadikan organisasi seperti sebuah mesin bukan komunitas; (4) Terjebak pada semangat transaksional. Hubungan yang didasarkan semangat transaksional, bersifat sementara dan tidak mendalam. Sedangkan hubungan dalam komunitas adalah hubungan dalam jangka panjang dan bersifat lebih mendalam; (5) Diskriminasi, memberikan perlakuan khusus pada satu kelompok tertentu dan mengabaikan kelompok lain akan menipiskan rasa saling percaya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka cara atau langkah dalam melakukan transformasi institusi mengandung beberapa konsep, yaitu: (1) Proses transformasi institusi harus berpijak pada kebijakan yang sifatnya kontekstual dan bersifat *top down* dari pusat, yaitu kebijakan dasar yang dikemukakan dalam strategi jangka panjang pendidikan tinggi. (2) Setelah melandaskan diri pada HELTS dengan tiga kebijakan dasarnya, langkah selanjutnya adalah membangun idealisme, karakter, dan komunitas. Hal ini dimaksudkan supaya proses transformasi institusi berada pada koridor yang benar dalam mencapai tujuan pengembangan program tersebut. Hal ini

dapat juga dipahami bahwa ketiga komponen idealisme, karakter, dan komunitas menjadi prasyarat yang harus ada demi terwujudnya program pendidikan; (3) Menjabarkan pengembangan program ke dalam kurikulum institusional (dalam tataran praktis, misalnya: *Islamic Insert Medical Curriculum*) yang menjadi unggulan fakultas sesuai dengan visi misinya; (4) Mendokumentasikannya dalam bentuk buku rancangan pembelajaran muatan lokal; (5) Sosialisasi dan pendistribusian kurikulum institusional maupun buku rancangan pembelajaran kepada segenap sivitas akademika Fakultas Kedokteran; (6) Tahap akhir adalah pelaksanaan yang senantiasa harus diiringi dengan monitoring dan evaluasi oleh suatu badan penjaminan mutu (*quality assurance*). Hal ini dimaksudkan sebagai kontrol dalam pelaksanaan program pendidikan institusi supaya tidak lepas kendali.



Gambar 1. Model Pengembangan Institusional Akuntabilitas Sosial diadaptasi dari THEnet School Collaboration with Communities, Health Services and Health Care Providers

Akuntabilitas Sosial adalah kewajiban institusi terhadap orientasi pendidikan, penelitian dan kegiatan prioritas pelayanan yang *concern* terhadap kesehatan masyarakat dan area sekitar yang menjadi amanat pelayanannya. Prioritas-prioritas tersebut bersama-sama didefinisikan oleh pemerintah, organisasi pelayanan kesehatan dan masyarakat umum. (*Education for Health*, 1998 dalam Pálsdóttir). Dengan kata lain akuntabilitas sosial merupakan bentuk pertanggungjawaban institusi secara menyeluruh atas penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi terhadap *stakeholders*

yang bentuknya berupa jaminan terhadap kesetaraan akses (Dirjen Dikti, 2004). Model akuntabilitas sosial semestinya berawal dari kebutuhan pembelajar/mahasiswa, komunitas dan sistem kesehatan. Hal ini akan menginformasikan tipe kompetensi dan perilaku yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut yang selanjutnya akan mengarah pada strategi pendidikan dan kelembagaan, seperti: konten kurikulum dan metode pendidikan; agenda penelitian sebaik layanan yang tersedia. Sebuah model siklus akuntabilitas sosial dapat diperlihatkan pada Gambar 1.

Transformasi Pendidikan VS Pengembangan Kurikulum Institusional, Proses Pembelajaran & Evaluasi Berkelanjutan

Kurikulum institusional sebagai unggulan mengandung makna bahwa kurikulum tersebut menjadi *distinctive* bagi sebuah fakultas atau institusi. Hal ini dikarenakan kurikulum ini hanya dimiliki oleh suatu fakultas dengan karakteristik tersendiri, dimana implementasi muatan lokal ini menjabarkan visi misi dari suatu program studi.

Seperti telah disebutkan pada tulisan sebelumnya, visi merupakan suatu wawasan ke depan dari organisasi yang menerobos dimensi waktu berdasarkan argumen rasional. Sedangkan misi adalah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi tersebut mempunyai jati diri yang khas yang membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dalam bidang yang sama (baca: pendidikan).

Kesehatan masyarakat industri dan penjabaran nilai-nilai Islam dalam bidang humaniora, bioetika, dan perilaku merupakan *distinctive* yang dimiliki oleh Fakultas Kedokteran Unisba. Melalui para pendirinya, Fakultas Kedokteran Unisba telah mencoba mengembangkan sebuah muatan keunggulan yang berwawasan futuristik namun tetap mencirikan kearifan lokal. Muatan kesehatan masyarakat industri diharapkan mampu mengakomodasi perkembangan dan pergeseran paradigma masyarakat menuju industrialisasi, namun tetap menjunjung tinggi akhlak dan moral yang baik melalui internalisasi nilai-nilai Islam sebagai fondasi dalam menjalankan kehidupan keilmuannya sehari-hari. Ilmu pengetahuan tanpa keimanan (baca akhlak dan moral yang baik) seperti bangunan tanpa

tiang penyangga yang akan membantunya berdiri kokoh ditengah arus globalisasi yang mengikis moral cendekiawan.

Dengan karakter pejuang, peneliti dan pembaharu, dalam lapangan kedokteran, lulusan Fakultas Kedokteran Unisba diharapkan mampu berkiprah di kancah nasional maupun internasional. Keunggulan ini menjadi daya saing bagi Fakultas Kedokteran Unisba yang sudah menghasilkan 270 orang dokter sampai Agustus 2014. Pada usianya yang sudah 1 dasawarsa, sudah banyak prestasi yang telah diraih FK unisba. Meski demikian, arah transformasi masih tetap harus dijalankan, terutama karena arah ini harus menuju pada akuntabilitas sosial.

Pengembangan Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kurikulum abad 21 telah banyak dibicarakan pada program pendidikan dokter. Beberapa hal yang menjadi *concern* dalam pengembangan kurikulum abad 21 diantaranya: (1) Mendapatkan gambaran kurikulum efektif pembelajaran *experiential* melalui praktik yang disengaja (*deliberate practice*); (2) Objektif *outcome* berbasis kompetensi (*Competency-based outcome objectives*) yang menitikberatkan pada pembelajar merupakan fondasi dari proses pembelajaran; (3) Memperoleh gambaran tentang peta kurikulum atau *template* berdasarkan objektif konten yang terorganisasi, metode pengajaran, dan penilaian pembelajar; (4) Sistem penilaian yang komprehensif berbasis *feedback* berkelanjutan akan membangun *expertise*.

Proses atau metode pembelajaran harus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan *stakeholder*, seperti yang dikemukakan oleh Ericsson (2006) melalui prinsip-prinsipnya tentang model pembelajaran *experiential* (*Continued deliberate Practice*) meliputi beberapa hal yang penting untuk mencapai keahlian *condition leading* untuk memperbaiki: tugas-tugas atau objektif yang terdefiniskan dengan baik; umpan balik segera dan detail pada performa; kesempatan untuk memperbaiki proses belajar melalui pelaksanaan tugas yang berulang-ulang (*repetition task*), sehingga pada *Deliberate Practice Model* harus merujuk pada pemanfaatan pembelajaran yang berulang dari waktu ke waktu dan pemberian peluang bagi umpan balik formatif untuk mengaktifkan kemajuan pembelajaran.

Objektif *outcome* berbasis kompetensi

adalah mengomunikasikan tugas-tugas spesifik atau perilaku pembelajar yang diharapkan mampu dilakukan setelah akhir program, menitikberatkan pada pembelajaran *versus* pengajaran serta menunjukkan isu pembelajaran dasar dan penting. Maksud pembelajarannya mencakup aspek: (1) Kemampuan kognitif (Taksonomi Blooms); (2) Keterampilan: memperlihatkan kemahiran; (3) Perilaku: memperlihatkan sikap, perasaan dan nilai

Perencanaan kurikulum longitudinal harus berawal dari objektif program bergeser ke objektif *course* sampai objektif dari sesi atau unit pembelajaran, kesemuanya harus mampu mengukur *outcome* yang diharapkan. Kompetensi Berkelanjutan berupa keterampilan klinik, pengetahuan dan pemahaman, atribut interpersonal, pemecahan masalah dan penilaian klinik, serta keterampilan teknis, akan dicapai sejak mahasiswa sampai menjadi seorang dokter melalui *level-level* pendidikan di mana pada *level 1* (year 1 -3) diukur melalui mampu melakukan sesuatu (*do it*). *Level 2* ditempuh pada saat lulus fase akademik, diukur melalui mampu mengintegrasikan ilmu yang sudah didapat (*integrate*). *Level 3* pada saat magang di Rumah Sakit (ko-ass) diukur melalui mampu mengelola masalah pasien (*manage*), sedangkan pada *level 4* (internsip) diukur melalui *outcome* yang ditampilkan.

Metode instruksional pada model pembelajaran berbasis *outcome* seharusnya mencakup beberapa hal, di antaranya: membuat semua yang terlibat dalam pembelajaran memikul tanggung jawab masing-masing; sejalan antara konten dan pencapaian *outcome* spesifik; membiarkan pembelajar untuk mencapai objektif dan membangun kemampuan untuk mengidentifikasi pembelajaran lebih jauh; dan memberikan kisaran metode untuk menyesuaikan dengan berbagai gaya belajar mahasiswa (*student learning style*).

Penekanan Strategi Penilaian Model Praktek yang Disengaja (*Deliberate Practice Model*) menggabungkan antara penilaian formatif dan penilaian summatif dimana *Dreyfus scale* dengan MCQ berdasarkan pada taxonomi Bloom, *problem set*, *Paper case analysis*, *Standardize Patient*, *Checklist documentation*, *refleksi* dan *360° evaluation* menjadi bagian dalam proses penilaian secara keseluruhan, Filosofinya adalah: Instrumen penilaian harus membuat pembelajaran menjadi *visible* dan pelajar harus mencapai

objektif pembelajaran. Instrumen yang dikembangkan harus mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan *attitude*.

Model *assessment* baik formatif maupun summatif berpijak pada Model Piramida Miller dan Model Dreyfus yang menitikberatkan 5 level *performance*: (1) *Novice*, peraturan untuk menentukan tindakan; (2) *Advanced beginner*, pengembangan strategi untuk beresepakat dengan isyarat situasional; (3) *Competent*, mengembangkan aturan baru dan penalaran prosedur untuk memutuskan pada rencana tindakan; (4) *Proficient*, pengenalan pola dan bereaksi sesuai; (5) *Expert*, melihat secara intuitif apa yang dibutuhkan untuk dicapai dan bagaimana melakukannya.

Model pembelajaran dengan praktik yang disengaja (*experiential Learning*) merupakan model pembelajaran yang menggabungkan prinsip-prinsip Ericsson, model Piramida Miller, Taksonomi Bloom dan Skala Dreyfus. Teori pembelajaran *experiential* berbeda dengan teori pembelajaran *behaviorism* dan *cognitivism* yang lebih mendukung terhadap kesadaran dan pengalaman subjektif, teori ini lebih menekankan kepada akuisisi dan manipulasi, sehingga konstruksi pembelajaran didapat melalui suatu siklus yang dinamakan *Lewinian Learning Cycle* yang direvisi menjadi *Kolb Learning cycle*. Siklus ini terdiri dari 4 komponen, yaitu: *concrete experience, reflective observation, abstract conceptualization, dan active experimentation* (Ericsson, 2006).

Evaluasi Berkelanjutan

Evaluasi berkelanjutan merupakan salah satu proses transformasi dalam bidang pendidikan. Evaluasi dilakukan pada semua aspek: *input, proses dan output*. Evaluasi *input* dalam hal ini mahasiswa baru yang masuk ke program pendidikan, harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh institusi. Misalnya, *admission test*, sistem seleksi yang dijalankan, *tool* seleksi yang digunakan. Idealnya, semua aspek yang menyangkut *input* harus mengacu pada standar mutu yang ingin dicapai, dalam perjalanan satu dasawarsa, FK Unisba sudah mempunyai desain sistem seleksi sampai *tool* yang digunakan melalui program hibah kompetisi-peningkatan kualitas pendidikan dokter (PHK-PKPD) tahun 2011-2014 untuk menyaring mahasiswa baru yang diterima.

Penilaian dan evaluasi merupakan bagian proses yang terus menerus dan merupakan umpan balik terhadap strategi dan

program yang sudah dijalankan pada semua level. Evaluasi berkelanjutan merupakan komponen penting dalam mewujudkan akuntabilitas sosial pendidikan dokter. Beberapa hal yang menjadi pijakan dalam mewujudkan akuntabilitas sosial pendidikan dokter seperti yang dikutip Pálsdóttir dan André, di antaranya,

- (1) Kesehatan dan kebutuhan sosial dari target komunitas memandu pendidikan, penelitian dan pelayanan;
- (2) Merekrut mahasiswa dari komunitas dengan kebutuhan pelayanan kesehatan terbesar;
- (3) Program ditempatkan bersama atau dengan kedekatan terhadap komunitas yang dilayani;
- (4) Lebih banyak pembelajaran yang mengambil tempat di komunitas menggantikan *setting* utama di universitas maupun rumah sakit;
- (5) Kurikulum mengintegrasikan ilmu kedokteran dasar dan ilmu klinik dengan populasi kesehatan dan ilmu-ilmu sosial; dan paparan klinik dini meningkatkan relevansi dan nilai dari teori pembelajaran;
- (6) Metode pedagogiknya harus *student-centered, problem and service-based* yang didukung oleh teknologi informasi;
- (7) Dokter-dokter yang berbasis komunitas direkrut dan dilatih sebagai dosen dan tutor;
- (8) Bermitra dengan pelaku sistem kesehatan untuk menghasilkan kompetensi lokal yang relevan;
- (9) Fakultas dan program menekankan model komitmen untuk pelayanan publik.

Penilaian berkesinambungan, menurut Falayalo dalam Alausa (1986), didefinisikan sebagai sebuah mekanisme di mana penilaian akhir dari pembelajar pada aspek kognitif, afektif dan psikomotor pembelajaran secara sistematis bertanggung-jawab terhadap semua performa selama periode pendidikan yang dijalani. Penilaian pada ranah kognitif berhubungan dengan proses pengetahuan dan pemahaman, sedangkan ranah afektif mengindikasikan karakteristik seperti: perilaku, motivasi, minat dan kepribadian lain yang diturunkan. Penilaian pada ranah psikomotor melibatkan penilaian kemampuan mahasiswa untuk menggunakan tangannya (misal: dalam menulis, melakukan prosedur keterampilan tertentu, konstruksi dan project).

Pengembangan Keterampilan Umpan Balik

Pengembangan keterampilan umpan balik juga merupakan bagian dari evaluasi dan penilaian berkelanjutan. Beberapa hal menjadi alasan kenapa keterampilan umpan balik perlu dilakukan, di antaranya: (1) Memberikan dasar untuk pemenuhan gap performa dan koreksi kesalahan (*formatif assessment*); (2) Membangun kemampuan untuk mengisi *outcome* pembelajaran (*summatif assessment*); (3) Menawarkan

wawasan menjadi performa aktual dan konsekwensinya; (4) Memerlihatkan komitmen budaya belajar

Ciri-ciri umpan balik, menurut Ende (1983, berdasarkan pada pemenuhan objektif; deksriptif tidak evaluatif; konstruktif dan balans; spesifik, mencakup contoh, tidak secara umum; tidak menghakimi; langsung kepada perilaku yang dapat diubah; selektif; memodulasi temperamen pelajar, kepribadian dan respons; proses dua arah antara mahasiswa dan dosen.

Sedangkan beberapa langkah dalam pemberian *Feedback* meliputi: Persiapan *feedback* (dosen dan mahasiswa), Mengundang mahasiswa untuk *self assessment*, Memperkuat atau memperbaiki, katakan pada mahasiswa bagaimana dan apa yang kita pikirkan, Konfirmasi pemahaman dan tingkatkan refleksi, dan Simpulkan dengan tindakan: setuju rencana perbaikan dan merancang pertemuan lanjutan.

Simpulan dan Saran

Pengembangan budaya institusi berbasis nilai sangat penting dilakukan sebagai jawaban atas perubahan paradigma pendidikan kedokteran dan sebagai sarana untuk memperkuat karakter sebuah institusi. Dalam menjalankan transformasi pendidikan dokter berpijak pada beberapa konsep, yaitu: kebijakan dasar strategi jangka panjang pendidikan tinggi; membangun idealisme, karakter, dan komunitas; sebagai arah transformasi menuju akuntabilitas sosial pendidikan. Transformasi pendidikan yang dijalankan harus ada relevansinya dengan perencanaan kurikulum, proses pembelajaran maupun evaluasi berkelanjutan dimana semuanya harus mengarah dan bersinergi dengan aturan dan kebijakan yang diberlakukan baik oleh pemerintah, organisasi profesi kesehatan, maupun masyarakat umum dalam mewujudkan akuntabilitas sosial pendidikan dokter.

Pada akhir dari tulisan ini, disarankan beberapa hal, yaitu: Program pendidikan institusi Fakultas Kedokteran harus didukung oleh segenap sivitas akademika, baik itu dukungan moril maupun materi dengan membangun kesehatan organisasi sebagai landasannya. Idealisme, karakter, dan komunitas sebagai bagian dari budaya institusi berbasis nilai perlu terus dikembangkan untuk mengendalikan arah transformasi pendidikan. Perlu konsolidasi dan sosialisasi dalam mengembangkan sebuah program

pendidikan institusi. Aspek kepemimpinan dalam menjalankan transformasi institusi harus ikut dilibatkan demi menunjang tercapainya akuntabilitas sosial pendidikan kedokteran karena bagaimanapun kepemimpinan dapat menjadi payung, pengayom sekaligus penjamin komitmen. Akhirnya, dalam perjalanan satu dasawarsa tersebut, Fakultas Kedokteran Unisba telah memberi kontribusi dan menjadi sumber inspirasi bagi pendidikan tinggi kedokteran dengan prestasi yang sudah diraihinya dan mimpi yang akan diwujudkan.

Daftar Pustaka

- Amin. Z. and Eng. (2006) "Basics in Medical Education", *World Scientific*.
- Aysu. Arsoy & Bahire Efe Özad (2004). "The Experiential Learning Cycle In Visual Design." *The Turkish Online Journal of Educational Technology* - TOJET April 2004 ISSN: 1303-6521 volume 3 Issue 2 Article 8
- Björg. Pálsdóttir, MPA and André-Jacques Neusy, MD, DTM&H, Training for Health Equity Network "Transforming Medical Education: Lessons Learned from THEnet" Depdiknas RI, Direktorat jenderal pendidikan tinggi, Jakarta. (2004) "Strategi Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 2003 - 2010: Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas, Dirjen Dikti, Jakarta.
- Dekawati I. (2003) "Strategi Pengembangan perguruan Tinggi Swasta." *Educare: Jurnal Pendidikan dan Budaya*, tersedia di <http://educare.e-fkipunla.net>. Diunduh tanggal 3 September 2014.
- Ende. J (1983). "Feedback in Clinical Medical Education." *JAMA* Vol 8 No 250 pp.777-781
- Fakultas Kedokteran Unisba. (2013) *Buku Pedoman Program Pendidikan Sarjana Kedokteran*.
- Fidelis E. Waruwu (2010), "Membangun Budaya Berbasis Nilai-Panduan Pelatihan bagi Trainer" cetakan ke1 Kanisius, Yogyakarta
- Gifford P. (1998), "Building Community in the Work Place," *The Community of the Future*, Frances Hesselbein et.al, Editos, (Jossey-Bass Publishers), pp.125-126.
- Jeffrey. P & Robert I.S, (2000) *The Knowing-Doing Gap: How Smart Companies Turn Knowledge into Action*, (Harvard Business School Press).
- K. Anders Ericsson (2006). "The Influence of Experience and Deliberate Practice on the Development of Superior Expert Performance in The Cambridge Handbook

- of Expertise and Expert Performance: "chapter 38, pp.685-695.
- Kemendikbud Republik Indonesia. Otonomi dan Tata kelola perguruan tinggi. Tersedia di (<http://dikti.kemdiknas.go.id>). Diunduh pada 24 November 2014.
- MUHARDI, M.. "Aspek-Aspek Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi." *MIMBAR (Jurnal Sosial dan Pembangunan)*, Amerika Utara, 20, jun. 2004. Tersedia pada: <<http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/135>>. Tanggal Akses: 14 May. 2015.
- Purwanto H. (2008). "Strategi Pengembangan Pendidikan Tinggi: Implikasinya terhadap Tugas dan Peranan Dosen. Tim Pelatihan Pekerti UNS-Solo. tersedia di http://www.lpp.uns.ac.id/web/moodle/moodledata/3/Strati_Peng_PT_01.ppt. Diunduh pada 4 Juni 2014.
- Rahminawati, N., A.R dan N.,Umar,T. "Kemampuan Manajerial Pengurus Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Islam Perempuan di Jawa Barat." *MIMBAR (Jurnal Sosial dan Pembangunan)*, Amerika Utara, 22, jun. 2006. Tersedia pada: <<http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/206>>. Tanggal Akses: 14 May. 2015.
- Raka G, Departemen Teknik Industri, ITB. (2008) "Menggarisbawahi Peran Idealisme, Karakter dan Komunitas dalam Transformasi Institusi." Tersedia di (<http://www.google.scholar.Com>) Diunduh pada 5 Maret 2014.
- Shahih: HR. Bukhâri (no. 2442 dan 6951), Muslim (no. 2580)
- Udai Pareek. (1981). *Beyond Management: Essays on The Processes of Institution Building*, (Oxford & BH Publishing Co.).
- Victoria N. & David B. Guralnik, (1996). *Webster New College Dictionary*, (Third Edition, MacMillan, p.235)
- Utami, C.W (2010), "Faktor Penentu Proses Transformasi: Unsur Penting Melanjutkan Transformasi Fakultas Bisnis UKWMS" Tersedia di (<http://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/465>). Diunduh pada 3 April 2015
- YA. Alausa, High School Teacher, Kolin Foundation Secondary School, Arandis. 'Continuous assessment in our schools: advantages and problems' Tersedia di (<http://www.nied.edu.na/publications/journals.pdf>) diunduh pada 12 Februari 2014.