



Prosiding Seminar Nasional  
Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi  
30 Oktober 2019  
President University

ISBN: 978-0-6486981-6-6

PENERAPAN PRACTICE DALAM LOKAKARYA PENYUSUNAN DOKUMEN SPMI

*THE APPLICATION OF PRACTICE IN THE WORKSHOP ON  
FORMULATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM DOCUMENTS*

Slameto  
President University  
slameto@president.ac.id

### **Abstrak**

Lokakarya Penyusunan Dokumen SPMI yang dilaksanakan oleh President University tahun 2019 bertujuan agar “Tersusun dokumen SPMI yang siap diterapkan sesuai siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) pada program studi di PT Asuhan”. Lokakarya ini merupakan Penerapan PRACTICE (P= problem identification; R= realistic and relevant goals developed; A= alternative solutions generated; C= consideration of consequences; T= target most feasible solution; I= implementation of chosen solution; C= consolidation of the chosen potential solution; E= evaluation). Lokakarya ini terdiri dari 32 (tiga puluh dua) peserta yang berasal dari 5 (lima) Perguruan Tinggi (4 PT di Jawa Barat dan 1 PT dari Biak, Papua). Setelah dilaksanakan, dilakukan evaluasi, hasilnya diperkirakan mencapai 90%.

**Kata Kunci:** Lokakarya, PRACTICE, Dokumen SPMI.

### **Abstract**

The Workshop for Formulation of Internal Quality Assurance System Documents preparation conducted by President University in 2019 aims to arrange internal quality assurance system documents that are ready to be applied according to the DIECI cycle (Determination, Implementation, Evaluation, Control, and Improvement) in the study program at Higher Education. This workshop is about the Application of PRACTICE model (P = problem identification; R = realistic and relevant goals developed; A = alternative solutions generated; C = consideration of consequences; T = target most feasible solutions; I = implementation of chosen solutions; C = consolidation of the chosen potential solution; E = evaluation). This workshop was attended by 32 participants from 5 tertiary institutions (4 HE in West Java and 1 HE from Biak, Papua). After the evaluation is carried out, the results are estimated to reach 90%.

**Keywords:** Workshop, PRACTICE, Internal Quality Assurance System Documents.



## Pendahuluan

President University memperoleh kepercayaan dari Dirjen Belmawa untuk menyelenggarakan “Program Asuh Perguruan Tinggi menuju Program Studi Unggul” tahun 2019. Dalam pelaksanaan program tersebut, President University mengasuh 5 Perguruan Tinggi yaitu: 1) PTS Karawang; 2) PTS Bekasi 1, 3) PTS Bekasi 2, 4) PTS Bekasi 3, dan 5) PTS Biak Papua. Salah satu kegiatan dalam Program Asuh tersebut adalah Lokakarya Penyusunan Dokumen SPMI (DPMI, 2019).

Lokakarya Penyusunan Dokumen SPMI dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pada kondisi PT Asuhan saat itu yang beragam mengenai keberadaan Standar Dikti. Dari 5 PT Asuhan yang terpilih, 2 diantaranya telah lengkap mengisi pemetaan SPMI sedangkan 2 PT lainnya berstatus belum mengisi dan 1 (satu) PT telah mengisi namun belum lengkap. Dengan adanya lokakarya penyusunan dokumen SPMI ini, diharapkan setiap PT Asuhan memiliki dokumen SPMI dan mengimplementasikannya sesuai siklus manajemen mutu PT (Dirjen Belmawa, 2019) yang sering disingkat dengan PPEPP.

Model Manajemen mutu PT merupakan suatu siklus yang disebut sebagai PPEPP diuraikan berikut ini.

- a. Penetapan (P) Standar Dikti, yaitu kegiatan penetapan standar yang terdiri atas SN Dikti dan Standar Dikti yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi yaitu Standar Universitas Presiden;
- b. Pelaksanaan (P) Standar Dikti, yaitu kegiatan pemenuhan standar yang terdiri atas SN Dikti dan Standar Dikti yang telah ditetapkan oleh Universitas Presiden;
- c. Evaluasi (E) pelaksanaan Standar Dikti, yaitu kegiatan perbandingan antara luaran kegiatan pemenuhan standar dengan standar yang terdiri atas SN Dikti dan Standar Dikti yang telah ditetapkan oleh Universitas Presiden, pelaksanaannya dilakukan oleh AMI;
- d. Pengendalian (P) pelaksanaan Standar Dikti, yaitu kegiatan analisis penyebab standar yang terdiri atas SN Dikti dan Standar Universitas Presiden yang telah ditetapkan, yang tidak tercapai untuk dilakukan tindakan koreksi; dan
- e. Peningkatan (P) Standar Dikti, yaitu kegiatan perbaikan standar yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) dan Standar Universitas Presiden agar lebih tinggi daripada standar yang telah ditetapkan (Dirjen Belmawa, 2019).



**Gambar 1. Siklus PPEPP**

Kegiatan di atas, merupakan kegiatan yang bersifat siklus, dan melibatkan kegiatan monitoring dan evaluasi secara internal oleh unit kerja yang berwenang serta monitoring dan evaluasi secara eksternal, seperti kegiatan akreditasi program studi dan institusi oleh BAN/ LAM.

Dokumen SPMI seperti tergambar di atas menjadi dasar penerapan SPMI, dokumen harus tertulis dengan jelas dan dapat dimengerti dengan mudah oleh setiap orang yang memerlukannya. Tanpa adanya dokumen yang teratur dan rapih, penerapan SPMI tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak dapat dijamin konsistensinya. Susunan dokumen SPMI menganut aturan hirarki, dimana masing-masing dokumen harus ditetapkan tingkatnya sesuai tingkatan-tingkatan yang diperlukan. Dokumen yang lebih rendah levelnya mengandung penjelasan klausul yang lebih tinggi dan isinya tidak boleh bertentangan. Dokumen SPMI (Dirjen Belmawa, 2019), meliputi:

- 1) Dokumen Kebijakan SPMI yaitu dokumen yang berisi garis besar tentang bagaimana Perguruan Tinggi memahami, merancang, dan mengimplementasikan SPMI dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi sehingga terwujud budaya mutu pada perguruan tinggi tersebut.
- 2) Manual dalam SPMI yang berisi petunjuk teknis tentang cara, langkah, atau prosedur penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar Dikti secara berkelanjutan oleh pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan SPMI, baik pada aras unit pengelola Program studi maupun pada aras perguruan tinggi.
- 3) Standar dalam SPMI yaitu dokumen berisi berbagai kriteria, ukuran, patokan, atau spesifikasi dari seluruh kegiatan penyelenggaraan pendidikan tinggi suatu perguruan tinggi untuk mewujudkan visi dan misinya sehingga memuaskan para pemangku kepentingan internal dan eksternal perguruan tinggi.
- 4) Formulir dalam SPMI yaitu dokumen tertulis yang berisi kumpulan formulir/proforma yang digunakan dalam mengimplementasikan standar Dikti dan berfungsi untuk mencatat/ merekam hal atau informasi atau kegiatan tertentu ketika standar Dikti diimplementasikan.



Tujuan Lokakarya Penyusunan Dokumen SPMI ini adalah untuk membangun, melembagakan dan memfungsikan sistem penjaminan mutu secara berkelanjutan di Perguruan Tinggi Asuhan. Indikator ketercapaian tujuan ini adalah: tersusun 4 dokumen SPMI yang siap diterapkan sesuai siklus PPEPP pada program studi di PT Asuhan dan Pernyataan komitmen keberlanjutan penerapan SPMI dari Yayasan dan/ Pimpinan PT. Setelah lokakarya penyusunan dokumen SPMI ini terlaksana, menarik untuk dikaji seberapa tingkat keberhasilannya, serta faktor apa saja yang menjadi pendukungnya.

### **Landasan Teori**

Lokakarya atau workshop adalah sebuah kegiatan atau acara yang dilakukan, di mana beberapa orang yang memiliki keahlian di bidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta workshop. Pendek kata workshop adalah gabungan antara teori dan praktek dalam suatu kegiatan; Workshop merupakan training yang dimana para peserta bekerja dengan cara individu atau kelompok, dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas yang sebenarnya adalah untuk memperoleh pengalaman (Yurissa Icha, 2019).

Terdapat dua jenis training/pelatihan yang dibedakan berdasarkan fokusnya; Kedua tipe ini adalah (1) pelatihan yang berfokus pada pengembangan dan (2) pelatihan yang berfokus pada masalah (Dryden, W. 2017). Pelatihan yang berfokus pada pengembangan berakar pada hubungan yang terbuka, saling menghormati, dan kolaboratif antara pelatih dan peserta pelatihan. Pelatih menerapkan arahan ini untuk menetapkan dan mencapai tujuan berbasis pengembangan dalam satu atau lebih domain kehidupan dan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi saat mereka mengejar tujuan dan merespon hambatan-hambatan/masalah yang dihadapinya.

Pelatihan yang berfokus pada masalah berkonsentrasi pada masalah-masalah praktis (dan emosional dari) kehidupan para peserta. Pelatihan ini juga berakar pada tempat umum/terbuka, hubungan saling menghormati dan kolaboratif antara pelatih dan peserta pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk membantu peserta mengatasi masalah kehidupan praktis (dan emosional) mereka secara efektif. Pelatih memanfaatkan berbagai kekuatan, kemampuan dan sumber daya yang akan mendorong peserta untuk menangani masalahnya. Pelatih perlu mengadopsi pendekatan pemecahan masalah. Salah satu pendekatan semacam itu telah dikembangkan oleh Palmer (2008) yang ia sebut model PRACTICE.



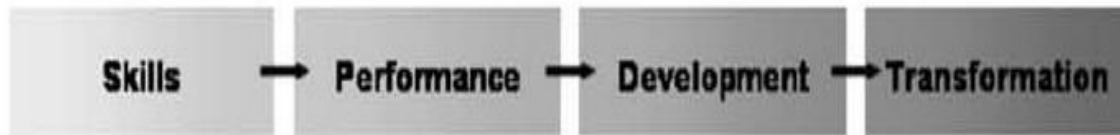
PRACTICE yang terdiri dari 8 kata itu merupakan singkatan, seperti tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. PRACTICE**

<b>P</b>	Problem identification	Identifikasi masalah
<b>R</b>	Realistic & relevant goals developed	Pengembangan tujuan yang realistis dan relevan
<b>A</b>	Alternative solutions generated	Solusi alternatif yang dihasilkan
<b>C</b>	Consideration of consequences	Konsolidasi solusi potensial yang dipilih
<b>T</b>	Target most feasible solution	Target solusi yang paling layak
<b>I</b>	Implementation of chosen solution	Atau implementasi solusi yang dipilih
<b>C</b>	Consolidation of the chosen potential solution	Konsolidasi potensi solusi yg dipilih
<b>E</b>	Evaluation	Evaluasi

PRACTICE terus berkembang dengan penekanan yang lebih besar pada pendekatan yang berfokus pada solusi untuk pelatihan (Palmer, 2008; Williams, Palmer & Wallace, 2011). Palmer (2008) menyoroti sejumlah hal utama: pada awal pertemuan pelatihan pertama, peserta yang dibina diberi kesempatan untuk berbicara tentang dirinya sendiri tanpa segera berfokus pada masalah, atau kekhawatiran mereka sehingga memungkinkan pelatih untuk belajar lebih banyak tentang mereka (O'Connell, 2003). Selama proses pelatihan, pelatih akan memberi perhatian kepada peserta pelatihan setiap contoh yang relevan tentang kompetensi, kekuatan dan kualitas mereka dan juga membangun 'pengecualian' ketika masalah yang ada merupakan masalah yang kabur. Sepanjang seluruh proses pertemuan pelatihan, pertanyaan penskalaan digunakan untuk memantau di mana peserta saat ini berada, jika kemajuan sedang dibuat dan apa yang perlu dilakukan oleh peserta tersebut untuk meningkatkan peringkat.

Keberhasilan lokakarya akan terlihat dari pencapaian indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping indikator kunci itu, keberhasilan lokakarya akan nampak dari dukungan antusias peserta untuk keberlanjutan lokakarya masa depan, dan kolaborasi (Garfin, G. M., Wordell, T., Brown, T. J., Ochoa, R., & Morehouse, B. J. 2003). Dikaji dari Jenis-jenis pelatihan, Witherspoon (2000), melihat kontinum pelatihan dengan membedakan empat jenis, dengan fokus utama mereka (lihat Gambar 2).



**Gambar 2. Kontinum kepelatihan**

Di salah satu ujung kontinum fokus pada pengembangan keterampilan baru (*skills*) peserta pelatihan. Ini bisa berupa keterampilan khusus yang terkait dengan peran atau pekerjaan mereka, atau keterampilan manajemen manusia yang lebih umum. Pelatihan kinerja (*performance*) kurang fokus pada perolehan keterampilan (*input*) dan lebih terpusat pada peningkatan kinerja (output dan hasil) peserta pelatihan dalam peran mereka saat ini. Pembinaan pengembangan (*development*) kurang fokus pada peran saat ini dan lebih berpusat pada pengembangan jangka panjang peserta pelatihan dan dengan demikian memiliki beberapa aspek pendampingan. Selain membantu peserta pelatihan mengembangkan kompetensi dan kemampuan, itu akan mencakup lebih banyak fokus pada pengembangan seluruh staf dan kapasitas sumber daya manusia mereka serta bagaimana mereka dapat menggunakan peran mereka saat ini untuk mengembangkan kapasitas mereka untuk peran dan tantangan di masa depan. Berdasarkan model di atas, pastilah keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh faktor yang berbeda mana kala fokus pelatihannya berbeda; apapun model/ fokus pelatihannya, faktor input, proses dan output serta konteks mempengaruhi keberhasilan pelatihan.

## **Metode**

Lokakarya penyusunan dokumen SPMI diselenggarakan dengan harapan setiap PT Asuhan memiliki dan mengimplementasikan dokumen SPMI. Untuk dapat mengimplementasikan siklus PPEPP, disamping memerlukan pengetahuan, perlu pengembangan keterampilan menggunakan instrumen, menganalisis hasil, dan merancang tindak lanjut. Lokakarya Penyusunan Dokumen SPMI Program Peningkatan Mutu PT Asuh ini merupakan implementasi model PRACTICE; Lebih lanjut kegiatan ini dipetakan seperti berikut.



**Tabel 2. Langkah PRACTICE dan Kemungkinan Pertanyaan, Pernyataan dan Tindakan**

No	Langkah PRACTICE	Kemungkinan pertanyaan, pernyataan, dan tindakan
1	Problem identification (Identifikasi masalah)	Apa masalah atau topik yang ingin Bp/lbu diskusikan terkait dengan keberadaan Dokumen SPMI dalam APS 4.0 di PT Bp/lbu? Apa yang Bp/lbu ingin kembangkan? Bagaimana kita tahu kalau situasinya sudah membaik? Pada skala 0 hingga 10 <i>di mana '0' tidak ada sedikitpun dan 10 terselesaikan</i> , seberapa dekat Bp/lbu sekarang/hari ini, untuk menyelesaikannya? Adakah distorsi atau dapatkah masalah dilihat secara berbeda? Dapatkah Bp/lbu bayangkan sepulang dari Lokakarya ini dan kekhawatiran tentang Dokumen SPMI tidak ada lagi, apa yang Bp/lbu perhatikan berbeda?
2	Realistic goals (Mengembangkan tujuan yang relevan dan realistis)	Apa yang ingin Bp/lbu capai? Pilih tujuan/ sasaran spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, terikat waktu (SMART)
3	Alternative solutions generated (Solusi alternatif yang akan dihasilkan)	Apa pilihan Bp/lbu? Tuliskan beberapa alternative cara yang mungkin untuk mencapai tujuan tsb (Mari kita catat).
4	Consideration of consequences (mempertimbangkan konsekuensi)	Apa yang bisa terjadi? Seberapa bermanfaat setiap solusi yang mungkin? Pertimbangkan pro dan kontra. Mari kita gunakan skala peringkat 'kegunaan' untuk setiap solusi di mana '0' sama sekali tidak berguna, dan '10' sangat berguna.
5	Target solutions (Target solusi paling tepat)	Sekarang kami telah mempertimbangkan solusi yang mungkin, solusi apa yang paling tepat/layak atau praktis?
6	Implementation of Chosen Solution(s) (Implementasi dari solusi yang dipilih)	Mari kita terapkan solusi yang dipilih dengan memecahnya menjadi langkah-langkah yang dapat dikelola. Mulai sekarang lakukan itu!
7	Evaluation (Evaluasi)	Seberapa sukseskah itu? Gunakan peringkat 'sukses' skala 1 hingga 10. Fokus pada pencapaian Bp/lbu. Apa yang bisa dipelajari? Bisakah kita menyelesaikan pelatihan sekarang atau Bp/lbu ingin mengatasi atau mendiskusikan masalah yang lain? Jika ya, tinjau dan revisi rencana yang diperlukan.



Lokakarya ini diikuti oleh 32 peserta dari 5 PT Asuhan; secara keseluruhan kegiatan pengasuhan ini dilakukan selama 2 minggu efektif, dilanjutkan dengan bimtek dan uji coba penerapannya di PT masing-masing peserta.

Indikator Kinerja Utama Lokakarya ini adalah: “Tersusun dokumen SPMI yang telah diujicobakan dan siap diterapkan sesuai siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) pada program studi di PT Asuhan”; selanjutnya dijabarkan menjadi:

1. Adanya dokumen kebijakan SPMI
2. Adanya dokumen minimal 24 Standar Dikti
3. Adanya dokumen manual SPMI
4. Adanya formulir.

Pada tahap Lokakarya di President University, indikator tersebut dibatasi dalam Indikator Aktivitas (serta Indikator Kinerja Utama yang Relevan), yaitu adanya:

1. 3 Standar Dikti,
2. 15 Manual PPEPP, dan
3. minimal 5 Formulir

yang dikirimkan ke email [spmi@president.ac.id](mailto:spmi@president.ac.id) dan inilah yang menjadi sumber data pada salah satu PT terpilih.

Pengukuran keberhasilan Lokakarya ini dilakukan dengan menghitung dokumen yang tersimpan di email [spmi@president.ac.id](mailto:spmi@president.ac.id) dan dilengkapi dengan wawancara tak terstruktur (testimoni). Hasil pengukuran diolah secara kuantitatif sederhana (%) dilengkapi dengan analisis kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai indikator yang telah ditetapkan dalam proposal (DPMI, 2019), keberhasilan Lokakarya ini berupa dokumen yang dikirim oleh peserta tiap PT dan dapat diambil dari email [spmi@president.ac.id](mailto:spmi@president.ac.id). Setelah dianalisis diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

**Tabel 3. Capaian Indikator Aktivitas Lokakarya Penulisan Dokumen SPMI**

No	Indikator Aktivitas	Target	Capaian	%
1	Adanya Standar Dikti setiap PT	3 Standar	3	100
2	Adanya Manual PPEPP setiap PT	15 Manual	13	85
3	Adanya Formulir SPMI setiap PT	5 Formulir	4	80





Berdasarkan data tersaji pada table di atas, ternyata tingkat pencapaian Lokakarya penyusunan dokumen SPMI ini sekitar 90%; lebih lanjut dipaparkan hasil wawancara dengan peserta Lokakarya penyusunan dokumen SPMI.

#### *1. Problem identification*

Karena saya betul-betul menyadari bahwa SPMI di PT ... tempat kami bertugas, masih jauh dari yang saya harapkan. Temuan terbesar saya adalah masalah dokumen, sejak mulai Lokakarya di President University, saya merasa sangat tegang, sangat merasakan kekurangan terkait dokumen yang ada pada kami [W6].

#### *2. Realistic goals (Mengembangkan tujuan yang relevan dan realistis)*

(Terbentuknya unit penjaminan mutu yang terintegrasi dengan institusi lalu terintegrasi dengan program studi yang harapan berikutnya lagi bahwa dalam pelaksanaan SPMI ini) kami berharap tersusunnya buku dokumen SPMI mulai dari dokumen kebijakan, dokumen manual, dokumen standar, maupun dokumen formulir yang akan menjadi Roh dari pelaksanaan perguruan tinggi kami, dari situ ada pelaksanaan bagaimana pendidikan, bagaimana penelitiannya, dan bagaimana pengabdianya [W<sub>1</sub>].

#### *3. Alternative solutions generated (Solusi alternatif yang akan dihasilkan)*

Banyak sekali hal yang kami pelajari diantaranya pembuatan dokumen SPMI dan praktek langsung untuk membuat dokumen itu secara lebih detail, hal ini tentu sangat membantu kami untuk membuat dokumentasi di SPMI kami sehingga nanti Insya Allah kami akan bisa melaksanakan di kampus kami [W<sub>2</sub>].

#### *4. Consideration of consequences (mempertimbangkan konsekuensi)*

... banyak sekali hal yang kami pelajari disini dan hal tersebut tentu sangat bermanfaat bagi kelangsungan SPMI di tempat kami bertugas; kemudian yang pasti, yang paling penting adalah kelengkapan dokumen SPMI kami yang saat ini mungkin baru 75%, tapi kami sangat yakin kami dapat menyelesaikannya dengan baik [W<sub>2</sub>].

#### *5. Target solutions (Target solusi paling tepat)*

(Kita menjadi tau tentang aspek keseluruhan dari Sistem Penjaminan Mutu, ini itu, yang sangat membanggakan), yang kedua kita jadi melengkapi semua dokumen yang ada, jadi sesudah melengkapi, kita tinggal implementasi, tinggal sosialisasi kepada rekan-rekan, ini loh hasil nya dan ini loh yang akan kita lakukan untuk peningkatan mutu dan outputnya nanti kepada mahasiswa dan masyarakat [W<sub>3</sub>].



### *6. Implementation of Chosen Solution(s) (Implementasi dari solusi yang dipilih)*

Kita bersama-sama menyelesaikan mempersiapkan dan menghasilkan dokumen SPMI sehingga nanti bisa di implementasikan di perguruan tinggi kita masing-masing [W4].

Terbentuknya Tim Penjaminan Mutu PT ..., ketika sudah terbentuk maka kita mempersiapkan dan membuat dokumentasi SPMI; setelah itu akan di lakukan implementasi disemua unit yang ada, ketika sosialisasi juga ada pelatihan kepada rekan-rekan tentang Audit Mutu Internal, sosialisasi dokumen SPMI [W<sub>8</sub>]

### *7. Evaluation (Evaluasi)*

Capaian tertinggi yang saya dapatkan dari pelatihan Asuh ini yang pertama adalah perbaikan dokumen secara menyeluruh artinya mulai buku 1 hingga buku 4 itu dengan baik sesuai dengan aplikasi yang ada di setiap unit di PT ... [W<sub>1</sub>].

Dengan adanya pelatihan SPMI ini kami bisa menyusun dokumentasi SPMI yang lebih lengkap dan mudah dipahami dan juga kami di dampingi oleh staf-staf kami sehingga sumber daya SPMI ini lebih meluas dan tersosialisasi yang efeknya nanti bisa dirasakan terhadap perbaikan mutu di kampus ... Kami sangat terkesan terhadap fasilitator yang terlibat didalam pelatihan ini, terutama terhadap Senior Profesor Slameto, kami ucapkan terima kasih dan juga kepada staf lain. Kesan kami adalah mentor-mentor yang muda yang penuh dengan semangat dan itu menjadi motivasi tersendiri bagi kami untuk bisa menularkan hal-hal yang positif selama kami melakukan pelatihan di kampus President University. Yang perlu dbanggakan dari kegiatan ini adalah pencerahan tentang SPMI, yang dulunya kami mengenal SPMI tidak utuh dengan pelatihan ini kami memahaminya dengan lebih utuh sehingga lebih mudah untuk kami nanti mengimplementasikannya di kampus kami, kemudian juga apa yang membanggakan adalah penyelenggaraan, kami melihat bagaimana mangement pelaksanaan yang menurut kami sudah sangat baik ... [W<sub>5</sub>].

### **Faktor yang mempengaruhi Keberhasilan**

Beberapa indikator memang belum mencapai kemajuan maksimal karena memang baru akan dicapai setelah tahap II terlaksana; Berdasarkan tingkat keberhasilan kegiatan lokakarya yang telah dilaksanakan ini, keberhasilan lokakarya program asuh ini diperkirakan 90% (DPMI, 2019). Dengan dicapainya pada tingkat 90% ini, disadari banyak faktor yang terkait. Antara lain faktor input, proses dan konteks.

Faktor input seperti kesiapan peserta, kualitas fasilitator, kualitas materi, sarana dan prasarana, menjadi masukan awal sebelum kegiatan Lokakarya dilaksanakan; makin tinggi kualitas



input, makin kondusif Lokakarya yang akan diikutinya. Berbekal dari kualitas input yang mendukung, proses Lokakarya seperti: kualitas interaksi, daya serap materi, keseriusan peserta dalam bekerja, dan aksesibilitas sumber – ICT, akan makin intensif (sehingga dengan optimis, hasil Lokakarya makin optimal). Konteks Lokakarya tidak bisa dipisahkan dengan kebijakan PT baik President University sebagai penyelenggara maupun dukungan dari PT dimana para peserta diutus. Selain itu faktor yang juga ikut mendukung keberhasilan Lokakarya ini adalah kontinum pelatihan dengan membedakan empat jenis: (1) pengembangan keterampilan baru (*skills*) peserta pelatihan, (2) kinerja (*performance*), (3) pengembangan (*development*), atau (4) transformasi (*transformation*) (bandingkan dengan Witherspoon, 2000),

## Pembahasan

Model PRACTICE terbukti efektif diterapkan dalam lokakarya penulisan dokumen SPMI; Model ini mencerminkan kebutuhan peserta Lokakarya dan kadang-kadang juga mencerminkan orientasi pelatih atau psikolog pelatihan. Baru-baru ini telah diadaptasi ke berbagai bahasa dan budaya (Dias et al., 2011). Singkatnya, model PRACTICE adalah pendekatan perilaku yang berfokus pada solusi dan kognitif tergantung pada bagaimana itu diterapkan oleh praktisi; walau begitu terus berkembang. Pengembangan lebih lanjut terdiri dari pengenalan Palmer tentang PRACTICE akronim bahasa Inggris, yang membuatnya lebih mudah bagi para pelatih untuk menghafal langkah-langkah yang berbeda. Namun, pengembangan yang paling penting adalah fokus model pelatihan pada pendekatan yang berorientasi solusi dan pekerjaan pada penerapan solusi konkret (O'Connell dan Palmer, 2007; Jackson & McKergow, 2007), melalui penskalaan dan deskripsi praktik yang terperinci. Selanjutnya, model ini juga telah diterapkan dalam konseling, psikoterapi, manajemen bisnis, dan pelatihan.

Faktor yang mendukung keberhasilan PRACTICE ini bisa dikaji dari model sistem yang terdiri dari: *input*, proses, *out put* dan konteks Lokakarya; namun juga bisa dikaji dari kontinum pelatihan (Witherspoon, 2000) dengan empat jenis fokus pelatihan: (1) pengembangan keterampilan baru (*skills*), (2) kinerja (*performance*), (3) pengembangan (*development*), dan (4) transformasi (*transformation*).

Tindak lanjut dari Lokakarya ini seperti diungkapkan salah satu peserta: kami dari PT ... tentunya memiliki komitmen setelah mengikuti program PT ASUH di President University, mungkin yang pertama yaitu terbentuknya 4 buku dokumen, yang kedua ... [W<sub>7</sub>].



## Penutup

Penerapan model PRACTICE dalam Lokakarya penulisan dokumen SPMI dalam Program Asuh Menuju Program Studi Unggul President University terbukti efektif dengan capaian 90%; telah tersusun draf dokumen SPMI yaitu: 3 Standar Dikti, 15 Manual PPEPP, dan 5 Formulir. Dokumen tersebut akan dilengkapi (siap untuk diujicobakan) dan siap diterapkan sesuai siklus PPEPP pada program studi di PT Asuhan yang diamati. Keberhasilan ini didukung oleh faktor input (seperti kesiapan peserta, kualitas fasilitator, kualitas materi, sarana dan prasarana), proses Lokakarya (seperti: kualitas interaksi, daya serap materi, keseriusan peserta dalam bekerja, dan aksesibilitas sumber – ICT) dan konteks Lokakarya. Selain itu, juga dipengaruhi oleh empat jenis fokus pelatihan: (1) pengembangan keterampilan baru (*skills*), (2) kinerja (*performance*), (3) pengembangan (*development*), dan (4) transformasi (*transformation*).

Tindak lanjut dari Lokakarya ini seperti diungkapkan salah satu peserta: kami dari PT ... tentunya memiliki komitmen setelah mengikuti program PT ASUH di President University, mungkin yang pertama yaitu terbentuknya 4 buku dokumen, yang kedua ... [W<sub>7</sub>].

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dirjen Belmawa, Kemristekdikti yang telah memberikan dukungan sesuai MoU Nomor 031/B4/PPK-SPK/V/ 2019.

## Daftar Pustaka

- Dias, G., Gandos, L., Nardi, A.E. & Palmer, S. (2011). Towards the practice of coaching and coaching psychology in Brazil: The adaptation of the PRACTICE model to the Portuguese language. *Coaching Psychology International*, 4(1), 10–14.
- Dirjen Belmawa, 2019, *Panduan Program Asuh PT Unggul 2019*. Dirjen Belmawa.
- DPMI, 2019. *Laporan Kemajuan Program Asuh Perguruan Tinggi Menuju Program Studi Unggul*. President University
- Dryden, W. (2017). *The Coaching Alliance: Theory and Guidelines for Practice*. Routledge.
- Garfin, G. M., Wordell, T., Brown, T. J., Ochoa, R., & Morehouse, B. J. (2003). J9. 12 *The 2003 National Seasonal Assessment Workshop: A Proactive Approach to Preseason Fire Danger Assessment*. <https://ams.confex.com/ams/pdfpapers/71583.pdf>.
- Jackson, P.Z. & McKergow, M. (2007). *The solutions focus: Making coaching and change SIMPLE* (2nd ed.). London: Nicholas Brealey.



- O'Connell, B. & Palmer, S. (2007). Solution-focused coaching. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. London: Routledge.
- Palmer, S. (2008). The PRACTICE model of coaching: Towards a solution-focused approach. *Coaching Psychology International*, 1(1), 4-8.
- Stephen Palmer, 2011. Coaching Psychology Techniques section Revisiting the 'P' in the PRACTICE coaching model. *The Coaching Psychologist*, Vol. 7, No. 2.
- Williams, H., Palmer, S. & Wallace, E. (2011). An integrative coaching approach for family business. In M. Shams & D.A. Lane (Eds.), *Coaching in the family-owned business: A path to growth*
- Witherspoon, R. (2000) Starting Smart: Clarifying Goals and Roles, in M. Goldsmith, L. Lyons and A. Freas (eds) *Coaching for Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Yurissa Icha, 2019. *Pengertian, Ciri dan Contoh Workshop Menurut Para Ahli*  
<https://materisekolah.co.id/pengertian-workshop-menurut-para-ahli/>.