

Almuntadham Jurnal Manajemen Pendidikan (AJMP)

Website: <http://ajmp.com/index.php/AJMP>

Email: stidarsa@gmail.com

KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA

INFO PENULIS

Chaidir
STIT Darussalamah Teupin Raya
Chaidir1989@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1, No. 1, April 2023
<http://ajmp.com/index.php/AJMP>

© 2021 Almuntadham All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

yani. (2023). Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta. *Almuntadham Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1 (1), 7-12.

Abstrak

Dosen merupakan faktor penting dalam kaitan pelaksanaan pembinaan, pengembangan serta pengambilan keputusan dalam rangka mewujudkan visi, misi perguruan tinggi, disamping itu dapat digunakan sebagai penilaian kinerja secara terbuka yang mengacu pada tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyebutkan bahwa: Dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini termasuk kedalam library research (penelitian kepustakaan) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam materi yang terdapat dalam kepustakaan. Adapun sifat dari penelitian ini termasuk "Deskriptif Kualitatif". Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis isi (content analysis) yang berkaitan dengan data primer maupun sekunder. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa indikator kinerja dosen merupakan hal yang penting dalam manajemen disebuah lembaga secara keseluruhan, karena kinerja dapat diukur dan untuk mendorong pencapaian kinerja yang diharapkan.

Kata Kunci: Kinerja, Dosen, dan Perguruan Tinggi Islam Swasta

Abstract

Lecturers are an important factor in terms of the implementation of guidance, development and decision-making in order to realize the vision and mission of higher education institutions, besides that it can be used as an open performance appraisal that refers to the tridharma of higher education, namely education, research and community service. In Law Number 12 of 2012 concerning Higher Education states that: Lecturers are professional educators and scientists with the main task of transforming, developing and disseminating science, technology and through education, research and community service. This research is included in library research, which is a study that aims to collect data and information with the help of various materials contained in the library. The nature of this research includes "Qualitative Descriptive". The data collection method used in this study is the documentation method, while the data analysis technique uses content analysis techniques related to primary and secondary data. The results of the research found that lecturer performance indicators are important in the management of an institution as a whole, because performance can be measured and to encourage the achievement of the expected performance.

Key Words: Performance, Lecturers, and Private Islamic Universities

A. Pendahuluan

Perguruan Tinggi Islam Swasta merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi yang berusaha menjadi pusat kajian strategis ilmu pengetahuan Agama Islam, yaitu menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang profesional, mampu mengembangkan, menyebarluaskan dan mengamalkan ilmu pengetahuan agama Islam yang lebih baik. Untuk melaksanakan fungsi edukatif di perguruan tinggi, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang baik. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20/2003 Undang-undang Guru dan Dosen No 14/2005, mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam UU itu disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan professor.

Dosen merupakan faktor penting dalam kaitan pelaksanaan pembinaan, pengembangan serta pengambilan keputusan dalam rangka mewujudkan visi, misi perguruan tinggi, disamping itu dapat digunakan sebagai penilaian kinerja secara terbuka yang mengacu pada tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyebutkan bahwa "Dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat".

Dosen senantiasa harus mengembangkan karya-karya inovatif dan inventif yang dapat dicapai melalui kegiatan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Sebagai konsekuensi profesi dosen dalam bidangnya, maka dosen harus mampu mencapai tingkatan kemampuan dalam bidang ilmunya yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Surya dalam Nasir Usman mengatakan bahwa: seorang pendidik hendaknya memiliki kompetensi kinerja yang mantap yaitu seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam dirinya agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif (Usman, 2012).

Proses pelaksanaan perkuliahan pada Perguruan Tinggi Islam Swasta belum berjalan secara optimal, karena disebabkan oleh kemampuan dan ketrampilan dosen belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Motivasi dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar belum tercermin sepenuhnya pada perilaku dirinya untuk melaksanakan proses perkuliahan secara lebih baik.

Kedisiplinan dan kesadaran dosen terhadap pelaksanaan tugas belum mencapai target yang ditentukan. Komitmen dosen dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar belum tercermin pada perilakunya, beban tugas yang diberikan belum dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Oleh karena itu penilaian prestasi kerja atau kinerja seorang dosen dapat terlihat dari kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan pembagian tugas mengajar pada setiap semester tahun akademik. Mutu kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta merupakan faktor yang harus ditingkatkan agar lembaga pendidikan bermutu dan berkembang.

B. Metodologi

Metode adalah cara yang digunakan untuk mencari kebenaran dalam suatu penelitian. Sebagaimana dalam bukunya Sugiono menjelaskan bahwa "metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan (Sugiono, 2010).

Dilihat dari tempat pelaksanaan, penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (library research), yaitu meneliti bahan-bahan kepustakaan atau literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian dengan memilih, membaca, menelaah dan meneliti buku-buku atau sumber tertulis lainnya yang relevan dengan judul penelitian yang terdapat dalam sumber-sumber pustaka, yang dapat dijadikan sumber rujukan untuk menyusun suatu laporan ilmiah (Fathoni, 2011).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analitis. Deskriptif analitis (descriptive of analyze research), yaitu pencarian berupa fakta, hasil dari ide pemikiran seseorang melalui cara mencari, menganalisis, membuat interpretasi serta melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur penelitian ini adalah untuk menghasilkan data deskriptif yang berupa data tertulis setelah melakukan analisis pemikiran (content analyze) dari suatu teks.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Kinerja Dosen

Menurut Usman (2012), bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang ditampilkan melalui kecakapan dan motivasi yang ditunjukkan oleh seorang pegawai/dosen, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi hal yang penting dan mendapat perhatian serius dari berbagai kalangan terutama untuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Tidak terkecuali dengan dunia pendidikan. Pengukuran kinerja dalam dunia pendidikan sebenarnya bukan hanya ditujukan untuk profesi dosen saja tetapi elemen pendukung lainnya seperti bagian staf akademik, bagian administrasi, bagian kebersihan, dan bagian lainnya. Karena semua saling mendukung tercapainya mutu pendidikan.

Dosen merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas dosen sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbans kepada peserta didiknya. Dalam hal ini dosen hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Indikator kinerja dosen merupakan hal yang penting dalam manajemen sebuah lembaga secara keseluruhan, karena kinerja dapat diukur dan untuk mendorong pencapaian kinerja yang diharapkan. Selanjutnya indikator kinerja dosen yang akan dinilai adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki dosen yaitu: kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi antara ketrampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan yang dimiliki dosen itulah yang diaplikasikan menjadi kinerja atau prestasi kerja, mampu merancang/menyusun SAP, praktikum pengajaran, membimbing mahasiswa, mampu membina hubungan antar pribadi dan mengevaluasi proses perkuliahan.

Selanjutnya kinerja yang baik akan mempengaruhi prestasi lembaga tempat dosen bertugas, sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan memberikan prestasi yang baik terhadap lembaga pendidikan tempat dosen bertugas. Pengukuran kinerja dosen harus dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan lembaga pendidikan di masa mendatang.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dosen merupakan suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh dosen melalui proses perkuliahan, mencakup kemampuan (kualitas), motivasi kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas mengajar tepat waktu dan sesuai dengan bidangnya. Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2. Kemampuan Dosen dalam Melaksanakan Perkuliahan

Kemampuan dosen mengelola perkuliahan merupakan tulang punggung keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi. Seorang dosen, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses perkuliahan di perguruan tinggi. Sebab itu, peningkatan kemampuan di bidang ini merupakan hal utama dalam pengembangan profesionalisme dosen.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Sisdiknas No.20/2003 serta Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 menerangkan: “Empat kompetensi atau kemampuan yang ada pada dosen, yaitu: kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”. Kompetensi paedagogik, yaitu dosen harus memiliki kemampuan berkenaan dengan pemahaman penguasaan kelas. Secara substansif kompetensi ini meliputi pemahaman dosen terhadap mahasiswanya, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan mahasiswa untuk mengaktualisasikan potensi yang mereka miliki.

Adapun kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan guru dalam mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, sehingga dengan lulus ujian kompetensi ini, seorang dosen menjadi teladan bagi mahasiswa dan menjadikan mahasiswa berakhlak mulia. Selanjutnya kompetensi profesional, yaitu dosen harus memiliki kemampuan berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi yang dipegangnya. Mencakup penguasaan kurikulum dan keilmuan, kemampuan penelitian dan kajian praktis untuk memperdalam materi bidang studi yang diajarkan. Terakhir yang dimaksud kompetensi sosial, adalah berkaitan dengan kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan bergaul baik dengan mahasiswa, sesama pendidik, tenaga akademik, serta masyarakat sekitar.

Proses pelaksanaan kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi lebih banyak berkenaan dengan mekanisme pengelolaan perkuliahan yang berkaitan dengan interaksi antara dosen dan mahasiswa, mulai dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar mahasiswa. Untuk lebih jelas berikut ini diuraikan tentang manajemen perkuliahan meliputi: 1) perencanaan perkuliahan, 2) pelaksanaan perkuliahan, 3) evaluasi perkuliahan.

3. Motivasi Dosen dalam Melaksanakan Perkuliahan

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Menurut Husaini Usman berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku (Usman, 2009). Untuk lebih memahami tentang motivasi dalam kinerja dosen, Husaini Usman, menyajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional sebagai berikut:

a. Model Vroom, yang dikemukakan Vroom yaitu “Performance = f (ability x motivation).”, Model ini memberikan informasi bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa : jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pada salah satu komponen, dengan demikian prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

b. Model Lawler dan Porter, dikemukakan Lawler dan Potter (1976) yaitu: “Performance = Effort x Ability x Role Perceptions”. Effort adalah banyaknya energy yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu. Sedangkan role perceptions adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah “role perceptions” sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.

c. Model Ander dan Butzin, mengajukan model kinerja sebagai berikut: Future Performance=Past Performance + (Motivation x Ability). Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka di dalamnya melibatkan dua komponen utama yakni “ability” dan “motivasi” (Usman, 2009).

Perkalian antara ability dan motivasi menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja. Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan ability, orang yang tinggi ability-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah.

Pendapat tersebut di atas mengarahkan kita kepada suatu pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses kegiatan yang didasarkan pada suatu dorongan tertentu, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang dalam rangka suatu keputusan batin, nilai baru yang dapat bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun lingkungannya, berarti motivasi dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor penggerak seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kedisiplinan Dosen dalam Melaksanakan Perkuliahan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap dosen dan harus dibudayakan di kalangan mahasiswa agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perguruan tinggi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak yang diterima oleh dosen.

Pada tataran perguruan tinggi, kedisiplinan dosen ditampilkan dalam tugas-tugas akademik yang termasuk di dalamnya proses perkuliahan. Kedisiplinan seorang dosen dapat menjadi salah satu upaya dalam mengajarkan disiplin kepada mahasiswa. Selanjutnya untuk mengukur profesional dosen dapat digunakan parameter berikut, yaitu kedalaman pengetahuan tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam mengajarkannya secara efektif dan efisien serta kepribadian mulia.

Menurut Danim, Sudarwan dan Khairil (2010), menyebutkan bahwa: dosen profesional adalah mereka yang memiliki kemandirian tinggi ketika berhadapan dengan birokrasi dan pusat-pusat kekuasaan lainnya, mereka memiliki ruang gerak yang bebas sebagai wahana bagi keterlibatannya dibidang pendidikan dan pembelajaran, pengembangan profesi, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. Sebagai barometer mutu pendidikan untuk melakukan perubahan sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, membutuhkan konsekuensi perubahan dari kegiatan-kegiatan pengembangan diri dosen yang dibutuhkan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja seseorang pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilihat dari sejauh mana upaya seseorang dalam organisasi tersebut memenuhi tuntutan dan kedisiplinan terhadap tugas dan tanggungjawab yang telah diembankan kepadanya. Oleh karena itu, setiap lembaga perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya sesuai standar yang harus dipenuhi.

5. Komitmen dan Tanggung Jawab Dosen dalam Melaksanakan Perkuliahan

Dosen sebagai pendidik memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap upaya mencerdaskan anak bangsa. Dosen harus berupaya maksimal melalui strategi dan pendekatan yang inovatif dalam melaksanakan dan mengelola proses perkuliahan, dosen tidak hanya sekedar menggugurkan kewajiban mengajarnya saja. Namun dosen juga harus memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baik terhadap kehadiran, rasa memiliki sarana dan prasarana, mengembangkan ilmu pengetahuan melalui penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan suatu kegiatan berarti kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang telah ditentukan dan ketentuan yang telah disusun menurut organisasi. Jika pelaksana tidak ada komitmen, maka pelaksanaan rencana tidak mengacu pada acuan yang telah disusun, masing-masing pelaksana melaksanakannya menurut keinginan sendiri. Sehingga personil dalam suatu organisasi sangat dituntut kinerja yang baik, karena kinerja dari personil merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan.

Komitmen dan tanggung jawab dosen sebagai tenaga pendidik pada perguruan tinggi dapat dilihat dari dedikasi dosen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, memiliki kemauan untuk mengabdikan diri terhadap kemajuan dan perkembangan ilmu, serta juga harus memperhatikan tuntutan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Seorang dosen harus selalu mengembangkan kemampuan dengan pengembangan diri sesuai dengan disiplin ilmu yang "digeluti". Seorang dosen profesional memiliki kesadaran selalu ada yang perlu dilengkapi dalam dirinya. Selanjutnya dosen juga harus mengembangkan sifat-sifat yang bersahaja dalam bertugas dan selalu bekerjasama dengan teman sejawat, saling menghargai, serta membuka diri untuk kerjasama dengan masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

D. Kesimpulan

Kinerja dosen dibangun melalui kemampuan, komitmen, motivasi dan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting bagi jabatan dosen tersebut antara lain adalah: kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang perkuliahan, kompetensi bidang pendidikan dan bimbingan serta kompetensi bidang pengabdian masyarakat. Hal ini sejalan dengan pengembangan profesionalisme dosen meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja dan kesejahteraan. Profesional dosen dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitas.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang dosen dituntut memiliki kompetensi atau kemampuan dalam bidang ilmu yang empuninya, pengelolaan perkuliahan yang efektif, aktif, inovatif dan,

menyenangkan serta memiliki kepribadian yang mantap. Mampu menjalin hubungan dan berinteraksi serta bekerjasama yang baik dengan peserta didik, teman sejawat, pimpinan maupun masyarakat. Untuk itu seorang dosen dituntut harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi tersebut. Hal ini disebabkan dosen bukan bekerja untuk kepentingan diri sendiri, akan tetapi untuk kepentingan negara yaitu mendidik anak bangsa.

Dosen merupakan tenaga profesional dituntut harus memiliki kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian. Akan tetapi upaya peningkatan kemampuan secara terus-menerus merupakan syarat mutlak yang tidak bisa ditawar lagi

E. Referensi

- Abdurrahmat Fathoni, Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi, Jakarta : Rineka Cipta, 2011
- Danim, Sudarwan dan Khairil, Profesi Kependidikan, Bandung, Al-Fabeta, 2010
- Husaini Usman, Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara, 2009
- Nasir Usman, Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Tiori dan Model, Bandung: Citapustaka Media Perintis., 2012.
- Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2010, Cet. 10.
- Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20/2003 Undang-undang Guru dan Dosen No 14/2005