

MODEL PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN SWASTA (Studi pada Karyawan yang berprofesi sebagai Dosen)

Bambang Suroto¹, Fatkhurahman²

^{1,2} Universitas Lancang Kuning
email: fatkhurrahman@unilak.ac.id

Abstract: *The problem of the performance of private lecturers when associated with the level of attendance becomes a phenomenon. This phenomenon leads to some private lecturers in working to become faculty at college into a side job so that work time on campus and come apart for teaching to be very limited. To the campus just for the sake of teaching alone and finished teaching straight home or go home straight home, to be a question whether with such a presence makes private lecturers have low performance. Through survey research to 32 permanent lecturers at economic collage in Pekanbaru through questionnaires distributed online and analyzed using SEM WarpPLS. The results showed that the intensity of the presence of private lecturers had a negative and significant influence on their performance.*

Keywords: *Attendance Intensity and Lecturer Performance*

Abstrak: *Masalah kinerja dosen swasta bila dikaitkan dengan tingkat kehadiran menjadi sebuah fenomena. Fenomena ini mengarah kepada sebagian dosen swasta dalam bekerja menjadi tenaga pengajar pada perguruan tinggi menjadi sebuah pekerjaan sampingan sehingga waktu kerja di kampus dan datang selain untuk mengajar menjadi sangat terbatas. ke kampus hanya untuk kepentingan mengajar saja dan selesai mengajar langsung pulang ke kantor atau langsung pulang ke rumah, menjadi sebuah pertanyaan apakah dengan kehadiran yang sedemikian membuat dosen swasta memiliki kinerja tridharmanya rendah. Melalui penelitian survey kepada 32 orang dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Pekanbaru melalui kuesioner yang disebarakan secara online dan dianalisis dengan menggunakan SEM WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas kehadiran dosen swasta memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjanya.*

Kata Kunci: *Intensitas Kehadiran dan Kinerja Dosen*

PENDAHULUAN

Kinerja dosen swasta yang menjadi perhatian dari banyak kalangan, hal ini disebabkan pentingnya dosen dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada mahasiswanya. Dosen merupakan ujung tombak pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa. Dosen yang memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan akan berdampak kepada kualitas lulusan yang dihasilkan. Kualitas lulusan sangat menentukan kualitas perguruan tinggi dan pada gilirannya akan meningkatkan daya tarik perguruan tinggi.

Berbagai persoalan dosen dalam menghasilkan kinerja memang sudah menjadi sebuah dilema, seperti persoalan mengajar sebagai dosen khususnya di perguruan tinggi swasta belum bisa memberikan kompensasi yang lebih baik dalam menopang kebutuhan keluarga, selain itu juga persoalan mengenai masih belum terbiasanya dosen melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian sebagaimana merupakan tugas dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Juga berkaitan dengan masalah adanya anggapan kerja dosen hanya mengajar saja sedangkan kegiatan penelitian dan pengabdian bukan menjadi tugas yang harus diselesaikan.

Fenomena lain pada kampus swasta khususnya yang diamati dalam penelitian ini adalah perguruan tinggi dalam bentuk sekolah tinggi ilmu ekonomi di Pekanbaru, ditemukan

berbagai persoalan antara lain: sebagian dosen bekerja di perguruan tinggi swasta setingkat sekolah tinggi hanya sebagai pekerjaan sampingan dan yang penting mendapatkan homebase dan NIDN, kemudian juga masalah sistem penggajian yang masih belum diterapkan sebagaimana mestinya dan juga masalah kehadiran dosen dalam mengajar di kampus, hal ini karena dosen memiliki pekerjaan lain yang menjadi pekerjaan pokoknya, sehingga untuk memenuhi kewajiban hadir di kampus menjadi masalah yang sangat besar bagi mereka.

Padahal berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, menyebutkan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Dosen melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan: beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain.

Pramudyo, A. (2010) menjelaskan bahwa temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan. Motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila dosen mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini bisa menunjukkan derajat *locus of control* dosen-dosen tersebut cenderung internal, artinya aspek eksternal tidak terlalu signifikan.

Kemudian dijelaskan oleh Kusumadewi, S. (2009) bahwa faktor-faktor kualitatif tersebut akan sangat berpengaruh apabila kehadiran dosen mengajar lebih dari 10 kali, yang berarti bahwa kedepan Jurusan Teknik Informatika harus lebih mengupayakan cara untuk meningkatkan kedisiplinan dosen untuk hadir mengajar. Selanjutnya menurut Efendi, Y. (2016) bahwa supervisi dekan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Riau Kepulauan. Artinya semakin baik penerapan supervise oleh pimpinan dalam hal ini adalah dekan di masing-masing fakultas yang ada di lingkungan Universitas Riau Kepulauan akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja dosen. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, dimana dinyatakan bahwa kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pimpinan di lembaga pendidikan tinggi, selaku manager harus melakukan penilaian dan supervise yang sesuai terhadap kinerja mengajar dosen. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada dosen maupun dosen itu sendiri. Sehingga pada akhirnya kompetensi dosen (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) dapat berjalan seimbang, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif bagi perguruan tinggi di tempat mereka melakukan pengabdian.

Menurut Nasution, W. (1999) kinerja dosen Akper Depkes di Jawa Tengah sebagian besar rendah dan kinerja lulusan & per Depkes di Jawa Tengah sebagian besar rendah. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja dosen adalah motivasi karena mempunyai tingkat hubungan kuat Kata Kunci. Juga berkaitan dengan hasil yang dicapai mahasiswa dalam kuliah sebagaimana hasil penelitian Fatkhurrahman dkk (2016) bahwa melalui program perkualifan yang diberikan di Fakultas Ekonomi berupa teori dan praktek kewirausahaan, memberikan perubahan yang signifikan terhadap kehati-hatian mahasiswa sebelum

melakukan kegiatan bisnis, mereka mempersiapkan dalam bentuk perencanaan yang matang dari apa yang akan dilakukan dalam berusaha. Selain itu juga, mahasiswa mendapatkan pengetahuan manajerial dalam mengambil keputusan dengan mempertimbangkan banyak peluang dan banyak kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Kemudian menurut Widagdo, B. (2006) berdasarkan analisis faktor konfirmatori masing-masing variabel yang diteliti adalah memiliki unidimensionalitas yang dapat diterima. Faktor-faktor dari masing-masing variabel juga valid dan reliable, sedangkan untuk pengaruh langsung karakteristik individu memiliki kontribusi dalam pembentukan budaya dibandingkan kepemimpinan. Untuk variabel kepuasan paling besar dipengaruhi oleh karakteristik individu tertinggi diikuti oleh variabel kepemimpinan dan terakhir budaya organisasi. Untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan akan memiliki kontribusi yang besar untuk bisa meningkatkan kinerja harus melalui variabel kepuasan. Variabel budaya organisasi juga begitu secara langsung tidak memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja. Budaya organisasi akan memiliki kontribusi besar terhadap kinerja apabila melalui variabel kepuasan. Beliau juga menjelaskan bahwa Faktor individu atau sumberdaya manusia dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin. SDM merupakan faktor utama yang dapat menentukan kuantitas dan kualitas output. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia dan manusia merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Satu prinsip psikologi yang penting menyatakan bahwa masing-masing manusia berbeda. Mempunyai keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman. Manusia berbeda latar belakang etnis, kemampuan belajar, menangani stres, sikap dan tingkat aspirasi. Atas dasar inilah bahwa masing-masing didalam individu memiliki nilai atau keyakinan-keyakinan yang dianggap baik sehingga menjadikan norma dalam berperilaku. Budaya organisasi dapat menjadi positif atau negatif. Budaya organisasi yang positif akan membantu meningkatkan produktivitas, budaya yang negatif akan merintangai perilaku, menghambat efektivitas kelompok dan desain organisasi yang lebih baik. Kultur organisasi adalah merupakan sistem yang dijelaskan dalam organisasi disetujui dan bagaimana karyawan bertindak atau melaksanakan tugas. Individu yang memasuki organisasi akan mengalami proses interaksi. Jika harapan individu selaras dengan harapan organisasi ada kecenderungan dapat menimbulkan kepuasan pekerja dan meningkatkan kinerja. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumberdaya manusianya, terutama dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat dewasa ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa berbagai faktor telah dikaji peneliti sebelumnya, namun pada kasus yang berbeda, seperti di Kota Pekanbaru yang mana sebagian dosen sebagai pekerjaan sampingan dan lebih diutamakan bekerja pada tempat pekerjaannya. Di lain pihak dosen tetap harus bekerja penuh, jadi apakah intensitas kehadiran di kampus sebagai dosen tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta khusus sekolah tinggi ilmu ekonomi di Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

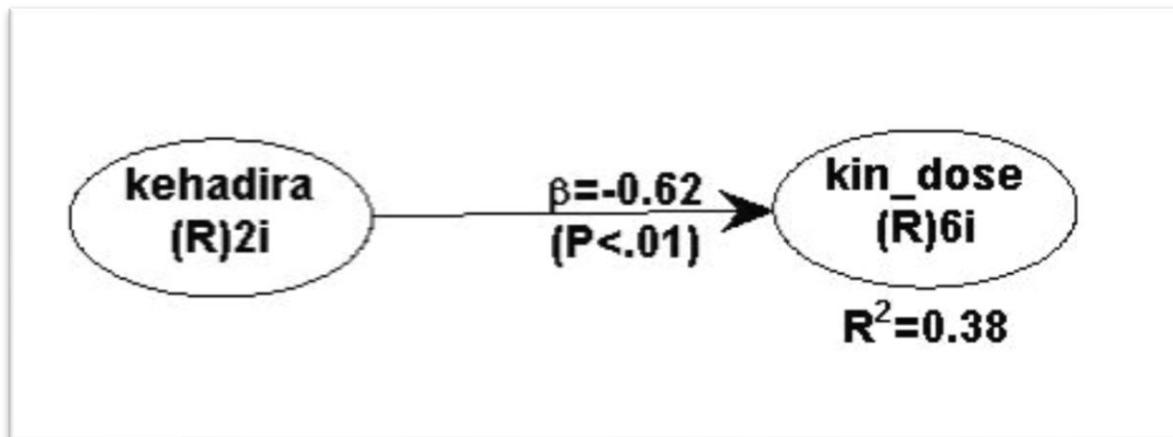
Metode penelitian menjelaskan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey, rancangan kegiatan penelitian yang dilakukan didasarkan pada pengembangan operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar membuat kuesioner. Ruang lingkup ini membatasi pada aspek kinerja dosen swasta yakni dosen pada sekolah tinggi ilmu ekonomi di Kota Pekanbaru atau objek, dosen diambil sebagai sampel sebanyak 32 orang dan hal ini didasarkan pada kebutuhan penggunaan WarpPLS dan kuesioner disebarikan secara online melalui Whatsapp dan juga email. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan analisis SEM melalui software WarpPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan berkaitan dengan masalah kinerja dosen, melalui kuesioner online yang disebarakan pada group dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi di Kota Pekanbaru, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa intensitas kehadiran dosen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model berikut ini:

Gambar 1:
Model Pengaruh Intensitas Kehadiran Dosen terhadap Kinerja Dosen Swasta



Berdasarkan model tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa intensitas kehadiran berpengaruh negative terhadap kinerja dosen swasta di Kota Pekanbaru (-0,062), ini menunjukkan bahwa semakin sering dosen hadir di kampus, maka kinerja dosen akan menurun. Apabila dianalisis dengan seksama, maka dapat dijelaskan bahwa dosen yang sering ke kampus hanya bisa melaksanakan kegiatan pengajaran saja, sedangkan untuk kegiatan penelitian dan pengabdian mereka kurang mampu melaksanakan di kampus.

Oleh karena dosen harus juga sering di lapangan, di lapangan dosen dapat melihat kondisi nyata, fenomena dan permasalahan di bidang yang menjadi focus kajian mereka. Juga melalui bekerja di luar yang diiringi dengan kegiatan pengamatan langsung di lapangan akan memberikan peluang bagi dosen untuk dapat melihat kondisi nyata dan langsung yang dapat dibuktikan secara empiris melalui kegiatan penelitian.

Memang dosen yang bekerja di satu sisi mereka memiliki waktu untuk hadir di kampus, namun dalam hal penelitian dan pengabdian, mereka dapat aplikasikan langsung di lapangan dan membuat dosen semakin dikenal orang dalam bidang keahliannya dan juga dalam hal penelitian, penelitian yang dihasilkan memang penelitian yang benar-benar uptodate dan juga memang nyata ada kaitannya dengan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

Hasil penelitian pada dasarnya menolak beberapa penelitian sebelumnya yang mengatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dan juga disiplin ini dikaitkan dengan tingkat kehadiran. Menurut Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010) menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Juga disampaikan oleh Hazriyanto (2016) pentingnya sumber daya manusia dan kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja organisasi sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh insentif, disiplin, dan kinerja pegawai dari penelitian ini menemukan gambaran bahwa insentif, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, insentif juga berpengaruh terhadap disiplin.

Dalam kaitannya dengan kinerja Dwipasari, L. (2008) menjelaskan bahwa sebuah variabel kedisiplinan terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan yang diteliti baik jam kedatangan maupun disiplin terhadap target yang ditetapkan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan didefinisikan secara operasional sebagai salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Kedisiplinan ini diukur dari tingkat absensi, keterlambatan kerja dan kesalahan. kinerja karyawan yang didefinisikan secara operasional sebagai prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan, diukur dari kualitas kerja (indikatornya kerapian, kesesuaian hasil kerja dengan yang diinginkan perusahaan dan teguran) sedangkan kuantitas kerja (dengan indikator target yang dapat dicapai dan penghargaan atas pekerjaan).

Menurut hasil penelitian Aly, A. (2015) kinerja dosen UMS dalam proses pembelajaran selama ini telah memenuhi komponen kewajiban yang diminta oleh UU Guru dan Dosen Tahun 2005 dan telah mengacu kepada PP No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Tahun 2005. Berdasarkan temuan di atas, berikut ini disampaikan saran atau rekomendasi yang perlu disampaikan kepada para dosen UMS. Para dosen UMS agar dalam kegiatan pembelajaran terus mempertahankan kinerjanya yang sudah baik, seperti menyampaikan sistem perkuliahan pada awal perkuliahan secara jelas, menunjukkan sumber pembelajaran yang digunakan, memotivasi mahasiswa untuk aktif dalam perkuliahan, bersikap terbuka dalam menerima kritik dan saran dari mahasiswa, melakukan koreksi atas tugas yang diberikan kepada mahasiswa, dan mengembangkan (updating) bahan ajar sesuai kebutuhan. Sebaliknya diharapkan para dosen UMS untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam empat hal: (a) mengajar sesuai dengan Rencana Mutu Pembelajaran (RMP), (b) menggunakan metode pembelajaran yang tidak monoton, bervariasi, dan menarik; (c) bersikap yang dapat mendorong para mahasiswa bersemangat, dan antusias, serta (d) agar menggunakan media pembelajaran yang lebih menarik dan lebih efektif.

Apabila dilihat dari beberapa penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang diteliti lebih focus kepada karyawan sebagai pekerja operasional, sedangkan dalam penelitian ini lebih kepada karyawan profesi dosen. Model yang dapat dikembangkan dengan melihat kondisi demikian adalah berstatus sebagai dosen dan berstatus sebagai karyawan pada perusahaan atau berwirausaha. Model ini menarik, karena tugas pengajaran yang disampaikan kepada peserta didik bagi dosen akan berkembang. Perkembangan wawasan dan pengetahuan dosen serta pengalaman yang dimiliki dalam hal ilmu pengetahuan dan disampaikan kepada mahasiswa akan bertambah seiring dengan pengalamannya di lapangan.

Dosen yang bekerja memiliki peluang untuk melihat kondisi nyata sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, satu sisi dosen yang bekerja memang memiliki keterbatasan waktu, namun di sisi lain dosen yang bekerja memiliki kesempatan dalam melihat dan mengamati keadaan langsung di lapangan, hal ini tentunya tidak dimiliki oleh dosen yang hanya murni dosen saja mengajar di kampus. Mereka mengalami kesulitan memahami fenomena di lapangan akibat mereka tidak memiliki akses masuk ke perusahaan.

Tentunya berbedadengan dosen yang memiliki akses masuk ke perusahaan. Selain itu juga, kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga dapat langsung diaplikasi di perusahaan dan selain memberikan manfaat bagi perusahaan juga memberikan manfaat secara akademik, yakni dalam menambah referensi pengajaran dan kasus-kasus nyata di lapangan yang dapat

diberikan atau disampaikan kepada mahasiswa di kelas.

Selain itu juga, saat ini sebagian mahasiswa tidak percaya dengan dosen yang dianggapnya belum berpengalaman dibidang pengajarannya. Mereka dosen yang sudah memiliki pengalaman dalam dunia praktek dan juga ditambah memiliki pemahaman di dunia teori akan lebih mudah untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa dan mahasiswa lebih masuk dan mudah mengerti terhadap materi bahasannya.

Dosen memiliki kualitas dan nilai yang berbeda dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi. Kemudian dosen juga memiliki keunikan dalam melaksanakan tugas, karena tugas yang unik dalam arti melakukan kegiatan penelitian, pengabdian dan pengajaran maka dosen semestinya tidak diwajibkan untuk mengikuti disiplin kehadiran dan lebih kepada disiplin dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian.

SIMPULAN

Kesimpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan adalah bahwa dosen sebagai tenaga profesional, tidak perlu diwajibkan hadir ke kampus sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku, karena hasil penelitian menunjukkan semakin sering dosen hadir di kampus maka semakin menurun kinerjanya, karena mereka kurang memiliki waktu dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada ketua yayasan Al Huda Pekanbaru dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, serta para rekan sejawat dosen di STIE RIAU yang telah memberikan motivasi dan membangun semangat dalam meningkatkan kompetensi sebagai dosen swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, A. (2015). Studi Deskriptif Kinerja Dosen dalam Proses Pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwipasari, L. (2008). Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(3), 494-503.
- Efendi, Y. (2016). Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan Pada Tahun Akademik 2012-2013. *DIMENSI*, 3(1).
- Hazriyanto, 2016, Analisis Inner Model Variabel Insentif, Disiplin Dan Kinerja Pegawai, Jurnal Benefita Kopertis X, Vol 1 No 2.*
- Kusumadewi, S. (2009). Fuzzy Quantification Theory I Untuk Analisis Hubungan Antara Penilaian Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, Dan Nilai Kelulusan Mahasiswa. *Media Informatika*, 2(1).
- Nasution, W. (1999). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen pada institusi Akademi Keperawatan Departemen Kesehatan RI Propinsi Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Unilak, h., unilak, b. S., unilak, f., & unilak, N. (2017). Jiwa Kewirausahaan Mahasiswa Tempatan (Studi Mahasiswa Bidang Ekonomi Di Kota Pekanbaru). *Journal of Techno Social*, 9(1).
- Widagdo, B. (2006). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Manfaat Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Serta Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Jawa Timur (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).