

KINERJA DAN DAMPAKNYA

Endang Sugiarti

Universitas Pamulang, Banten
endangsugiartiunpam@gmail.com

Submitted: 27th Mei 2020/ **Edited:** 25th August 2020/ **Issued:** 01st October 2020

Cited on: Sugiarti, E. (2020). KINERJA DAN DAMPAKNYA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 321-330.

DOI: 10.5281/zenodo.4128523

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4128523>

ABSTRACT

Presenting quality in education is a necessity, and the answer is in the teacher. An educational institution is known to be good if it's able to bring achievements to students, and the answer is in the teacher. Therefore, the teacher is the key word in education, so developing is a necessity. This study aims to reveal the lecturers performance, see the conditions and how it impact on institution. Scientific studies using qualitative, how to explain tends to be descriptive, so the real conditions are known. The sample of analysis is data, which is obtained from related institutions in a secondary way. The results showed that the lecturer's performance was low, with a score of 2 (average). The real impact is that institutions find it difficult to get good accreditation. Then, lose the opportunity to build a positive image in the future.

Keywords: Performance, Lecturer

PENDAHULUAN

Salah amant pembukaan Undang-Undang adalah “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Artinya, negara dan seluruh elemennya memiliki tujuan dan kewajiban menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada kehidupan cerdas dan beradab. Secara otomatis, lembaga pendidikan mengemban amanat tersebut. Dalam upayanya lembaga pendidikan perlu melakukan tindakan terukur dan realistis. Terlebih dahulu menurunkan seluruh perangkat pendidikan yang baik dan benar, termasuk menginventarisir tenga pendidik. Rusilowati & Wahyudi (2020) menjelaskan, keberhasilan pendidikan terlihat dari kemampuan penyelenggaranya dalam mengoptimalisasi kebutuhan pendidikan dalam bentuk sistem terorganisir. Dengan kata lain, lembaga pendidikan harus menyadari apa yang harus dilakukan oleh sebuah penyelenggara pendidikan, persiapan apa yang diperlukan, sumber daya apa yang dibutuhkan, tindakan apa yang harus dilakukan, dan apa yang akan dicapai.

Besarnya tuntutan atas lembaga pendidikan bukan semata sebagai beban, namun realitas yang harus diketahui, bahwa tugas dan fungsi lembaga pendidikan adalah membantu negara melalui pendidikan untuk mendidik masyarakat agar memiliki pengetahuan tinggi dan berbudi luru (Zein & Ghalih, 2019). Handayani (2019) mengemukakan, hal prioritas yang harus menjadi perhatian penyenggara pendidikan adalah tenaga pengajar, karena perannya hampir 90 persen dari seluruh aktivitas, dan ini memungkinkan pencapaian keberhasilan lembaga pendidikan. Fakta yang tidak bisa dibantah, bahwa tenaga pengajar adalah profesi yang menuntut tanggung jawab moral. Jika lembaga pendidikan memiliki pendidik yang profesional dan berkarakter, maka mereka akan bekerja dengan segenap hati dan pikiran, mencurahkan seluruh emosi dan kompetensi, bekerja keras membangun peradaban, dan menghantarkan keberhasilan peserta didik (Hazriyanto, et al., 2019; Aisyah, et al., 2019). Dampak dari hal tersebut, lembaga pendidikan menuai hasil di masa mendatang, seperti popularitas dan peminat yang banyak.

Pentingnya dampak yang diperoleh lembaga pendidikan, maka hendaknya melakukan tindakan terukur, mulai dari perekrutan, pemberdayaan, pengembangan, dan penghargaan. Lembaga harus melakukan kesemua hal tersebut sebagai sebuah kebutuhan sistem, yang sirkulasinya terjadi setiap saat, dan menghasilkan konsistensi kinerja, yang pada akhirnya memberikan kebaikan bagi lembaga. Dinantara (2018) dan Wahyudi (2018) menjelaskan, tenaga pendidikan profesional dan berintegritas akan bekerja keras memperjuangkan kepentingan lembaga, dengan memainkan perannya secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan salah satu perangkat utama dalam penyelenggaraan pendidikan adalah tenaga pengajar, di lingkungan perguruan tinggi dikenal dengan dosen. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang “Guru dan Dosen” dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang “Dosen”, dijelaskan “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” (Manik & Syafrina, 2018; Retnowati, et al., 2018; Nisa, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut, dosen tergambar sebagai orang yang memiliki banyak pekerjaan dengan tanggung jawab besar, yakni mencerdaskan dan memajukan bangsa.

Oleh karena besar perannya, maka sangat wajar jika dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi diposisikan sebagai orang yang dihormati. Namun, hal yang terpenting dari itu semua adalah, bagaimana seorang tenaga pengajar dapat mencurahkan seluruh potensinya bagi kepentingan khalayak banyak, tidak terkecuali lembaga, pelajar dan masyarakat. Karena ketiga elemen tersebut adalah subyek yang secara langsung berkaitan dengan keilmuan dan peran dosen. Maka, seluruh pihak khususnya lembaga dapat memperhatikan seluruh unsur kehidupan dosen, khususnya berkaitan dengan pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Untuk mendukung ketiga kegiatan tersebut dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, khususnya diri pribadi seorang dosen harus berupaya keras menjunjung tinggi nilai-nilai profesional. Di mana bekerja dilandasi atas dasar keilmuan dan berorientasi pada kemaslahatan. Handayani (2019), menjelaskan kinerja dosen adalah kontribusi keilmuan dalam mencerdaskan anak bangsa dan ikut memajukan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan pengabdian. Selain itu, tututan dosen akan kinerja bukan sekedar akademik, melainkan esensi dari keilmuan itu sendiri, yakni berkontribusi mendorong kemajuan.

Atas dasar uraian tersebut maka penting memperhatikan kinerja dosen. Para pimpinan lembaga tinggi harus melihat jauh ke depan dampak yang diterima. Para dosen harus dikembangkan dan didukung, agar mereka bekerja pada tahap maksimal, bekerja pada aspek realitas, bekerja pada upaya cerdas, bekerja dengan nilai-nilai luhur. Terlepas dari itu semua, dosen sendiri harus berdedikasi, apa artinya? Setiap individu dosen bertekad kuat menjalankan pendidikan dengan sebaik-baiknya, yakni dengan terus meningkatkan keilmuan dan mengamalkannya kepada peserta didik serta masyarakat. Dengan demikian, keilmuan yang dimiliki dapat bermanfaat dan realistis. Kemudian, dosen juga benar-benar melakukan penelitian guna mencari solusi atas permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat. Hal ini berkenaan dengan bagaimana mensinkronisasi antara keilmuan dengan praktek, dengan demikian terwujud sebuah tindakan manfaat. Hal lain yang juga harus dilakukan adalah pengabdian, kegiatan ini merupakan final dari seorang dosen. Artinya, seluruh keilmuan harus dapat diaplikasikan. Maknanya, dosen harus bermanfaat bagi hajat orang banyak, mereka berada di garda terdepan sebagai agen perubahan, menjadi pionir dalam menyejahterakan masyarakat, menjadi aktor dan figur yang diharapkan keberadaannya sebagai pemberi harapan.

Beberapa penelitian mengemukakan kinerja dosen memiliki banyak dampak terhadap beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya dalam bidang pengajaran, tercapainya kinerja dalam bidang ini secara langsung dapat meningkatkan kecerdasan peserta didik dan akreditasi lembaga. Selain itu, dampak tidak langsungnya adalah citra positif di masa depan, yang berpengaruh terhadap minat masyarakat untuk berpendidikan. Sedangkan capaian kinerja penelitian secara langsung berpengaruh terhadap capaian peringkat lembaga, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sedangkan dampak tidak langsungnya adalah popularitas atau gengsi perguruan tinggi, yang berpengaruh terhadap minat masyarakat untuk berpendidikan. Adapun kinerja pengabdian secara langsung berkontribusi terhadap masyarakat, misalnya pelatihan, bantuan finansial, dan peluang usaha. Putri (2018), senyatanya kinerja dosen yang baik dapat berdampak terhadap banyak aspek, baik lembaga, pemerintah, maupun masyarakat. Hal senada dikemukakan oleh Walid, et al. (2018), kinerja berarti kontribusi, dan kinerja dosen memiliki sumbangsih besar terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan pembangunan.

LANDASAN TEORI

Pengertian dosen dapat dipahami dari fungsinya, yakni sebagai tenaga pendidikan yang tugasnya adalah mengajarkan ilmu. Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Secara spesifik pengertian dosen dikemukakan dalam Permen No. 26 tahun 2015 Pasal 1, bahwa:

1. “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat”;

2. “Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi sebagai satuan administrasi pangkalnya dan tidak sedang menjadi pegawai tetap di satuan administrasi pangkal yang lain”;
3. “Dosen Tidak Tetap adalah dosen yang bekerja secara tidak penuh waktu pada perguruan tinggi”;
4. “Nomor Induk Dosen Nasional yang selanjutnya disingkat dengan NIDN adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen tetap yang pembiayaannya melalui anggaran pendapatan dan belanja negara”;
5. “Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat dengan NIDK adalah nomor induk yang diterbitkan oleh kementerian untuk dosen yang diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja yang pembiayaannya dibebankan pada perguruan tinggi”.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 pengertian dosen dijelaskan sebagai berikut:

1. “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.
2. “Yang dimaksud profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.

Sulastri (2007) menegaskan bahwa “alasan di balik dosen wajib memiliki jabatan fungsional dan bersertifikasi adalah sebagai upaya meningkatkan kompetensi, dan dari kompetensi tersebut dapat diukur sejauh mana kinerja dosen di dalam mewujudkan cita-cita bangsa (mencerdaskan kehidupan bangsa)”. UU No.14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 mengemukakan penjelasan rinci mengenai kompetensi, di antaranya:

1. “Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran”;
2. “Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik”;
3. “Kompetensi profesional yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam”;

4. “Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif”.

Kinerja dosen menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010 adalah “proses dan hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugasnya. Tugas dosen sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional dosen dan Angka Kreditnya bahwa tugas dosen adalah melaksanakan pendidikan bermutu, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada UU No. 14 tahun 2005 Pasal 60, yaitu terdiri:

1. Melaksanakan pendidikan,
2. Melaksanakan penelitian, dan
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Beberapa cara ilmiah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan metode kualitatif
2. Populasi dan sampel adalah data kinerja dosen mencakup data pendidikan, penelitian, dan pengabdian.
3. Metode pengumpulan data adalah sekunder, di mana peneliti mengajukan permohonan data kepada pihak-pihak yang kredibel.
4. Teknis analisis data menggunakan deskriptif, di mana konsep triangulasi menjadi tekanan pembahasan.
5. Data yang digunakan minimal 3 tahun terakhir, sehingga hasil analisis dapat melihat tren atau kecenderungan.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengukur kinerja dosen dalam bidang pendidikan digunakan 4 indikator, di antaranya linearitas pendidikan S2, linearitas pendidikan S3, kepangkatan, dan sertifikasi. Setelah diperoleh data-data yang dibutuhkan, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Pendidikan

No	Indikator	Realisasi	Standar
1	Linearitas pendidikan dosen tamatan S2 dengan program studi	74%	> 90%
2	Linearitas pendidikan dosen dengan tamatan S3 dengan program studi	3%	40%
3	Kepangkatan	LK 0,3% & Lektor 2%	40%
4	Sertifikasi	12%	40%

Sumber: Data penelitian, 2020

1. Linearitas pendidikan dosen tamatan S2 dengan program studi

Data yang diperoleh menunjukkan sebanyak 74% dosen yang berpendidikan S2 linear dengan program studi, apa arti data tersebut?

- Artinya jumlah linearitas dosen yang berpendidikan S2 masih di bawah standar penilaian perguruan tinggi yakni sebesar > 90%.
- Terdapat 26% dosen yang menjadi kendala perguruan tinggi untuk mendapatkan penilaian baik.

2. Linearitas pendidikan dosen dengan tamatan S3 dengan program studi

Data yang diperoleh menunjukkan sebanyak 3% dosen yang berpendidikan S3 linear dengan program studi, apa arti data tersebut?

- Perguruan tinggi kekurangan dosen dengan jenjang pendidikan S3.
- Perguruan tinggi sangat terkendala dengan masalah ini dan berdampak terhadap capaian penilaian yang kurang baik.

3. Kepangkatan

Data yang diperoleh menunjukkan sebanyak 0,3% dosen yang memiliki kepangkatan Lektor dan 2% dosen yang memiliki kepangkatan lektor, apa arti data tersebut?

- Perguruan tinggi sangat kekurangan dosen yang memiliki pengkat lektor kepala.
- Perguruan tinggi sangat kekurangan dosen yang memiliki kepangkatan lektor.

4. Sertifikasi

Data yang diperoleh menunjukkan sebanyak 12% dosen yang memiliki sertifikasi, apa arti data tersebut?

- Perguruan tinggi kekurangan dosen yang bersertifikasi
- Standar dosen yang harus tersertifikasi belum tercapai (40%)

Untuk mengukur kinerja dosen dalam bidang penelitian digunakan 3 indikator, di antaranya produktivitas penelitian, jumlah publikasi, dan jumlah HKI. Setelah diperoleh data-data yang dibutuhkan, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Produktivitas penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah penelitian selama 3 tahun terakhir sebanyak 24% dari keseluruhan dosen, terdiri dari 9,5% penelitian yang dibiayai dari hibah Dikti dan 14,5% penelitian yang didanai mandiri (dana yayasan dan pribadi dosen). Selain itu, tidak ada data penelitian yang didanai oleh lembaga internasional. Apa arti dari data ini? Artinya kinerja dosen dalam bidang penelitian masih jauh dari harapan, yakni di bawah 50% dari total dosen tetap. Terlebih penelitian tingkat nasional masih di bawah 10% dan 0% penelitian internasional. Tentu, menjelaskan produktivitas dosen dalam bidang penelitian masih rendah. Secara langsung, kinerja ini berdampak terhadap capaian akreditasi perguruan tinggi, yakni mencapai predikat cukup.

2. Jumlah publikasi

Data yang diperoleh menunjukkan:

- a. Jumlah artikel yang dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi sebanyak 99 artikel
- b. Jumlah artikel yang dipublikasi pada jurnal ilmiah internasional terakreditasi sebanyak 27 artikel

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam bidang publikasi masih rendah, terlebih di tingkat internasional. Tentu ini menjelaskan bahwa keaktifan dosen dalam bidang ilmu pengetahuan kurang maksimal, dan kinerja ini berdampak terhadap capaian akreditasi perguruan tinggi, yakni mencapai predikat cukup.

3. Jumlah HKI

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah karya tulis dosen yang memiliki Hak Kekayaan Intelektual sebanyak 11. Data ini menjelaskan sangat sedikit sekali karya-karya dosen yang dapat diakui orisinalitasnya, dan dampaknya adalah hanya memberikan skor akreditasi sebesar 2. Tentu, secara akumulasi kinerja ini menambah kesulitan perguruan tinggi di dalam mencapai tujuan-tujuannya, dalam hal ini meraih akreditasi Baik atau Unggul.

Untuk mengukur kinerja dosen dalam bidang pengabdian digunakan 3 indikator, di antaranya produktivitas kegiatan PKM, jumlah publikasi hasil PKM, dan jumlah HKI. Setelah diperoleh data-data yang dibutuhkan, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Produktivitas PKM

Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat selama kurun waktu 3 tahun terakhir berjumlah 226. Data ini menegaskan masih sedikit dosen yang melakukan kegiatan pengabdian.

2. Jumlah publikasi hasil PKM

Jumlah artikel yang dihasilkan dari kegiatan PKM selama 3 tahun terakhir berjumlah 226. Data ini menegaskan, jumlah luaran PKM dalam bentuk jurnal ilmiah belum sesuai harapan perguruan tinggi.

3. Jumlah HKI

Berdasarkan data, tidak ada satupun hasil kegiatan PKM yang memiliki Hak Kekayaan Intelektual. Artinya, kegiatan pengabdian yang dilakukan masih bersifat teoritis, belum implementatif.

KESIMPULAN

Temuan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Realitasnya kinerja dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian maupun pengabdian masih rendah, dengan rata-rata skor 2. Hal ini menyebabkan secara langsung akreditasi perguruan tinggi rendah. Artinya, kinerja dosen yang rendah dapat berakibat terhadap kerugian non materil bagi perguruan tinggi.
2. Rendahnya kinerja dalam jangka panjang dapat berakibat hilangnya kesempatan perguruan tinggi, misalnya popularitas atau citra positif, pengakuan dari pemerintah atau lembaga swasta bertaraf nasional maupun internasional, dan minta masyarakat untuk berpendidikan pada universitas tersebut. Hal ini menegaskan, secara implisit rendahnya kinerja dosen tidak hanya berdampak buruk secara non materil, namun juga dapat mengakibatkan kerugian materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Ambarita, B., & Sibuea, A. M. (2019). Significance between Organizational Culture and Lecturer Performance of Private Universities in Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(2), 75-88.
- Dinantara, M. D. (2018). The Influence Of Organizational Commitment And Motivation On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 311-320.
- Handayani, S. (2019). Effect of Motivation on Lecturer Performance at the Institute of Social and Political Sciences (IISIP), Yapis Biak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 28-36.
- Hazriyanto, H., Ibrahim, B., & Silitonga, F. (2019). Organizational Commitment, Satisfaction and Performance of Lecturer (Model Regression by Gender of Man). *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 40.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Idaarah*, 2(2), 155-167.
- Putri, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software SPSS. *JOURNAL OF SCIENCE AND SOCIAL RESEARCH*, 1(1), 86-96.
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 215-225.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Walid, W., Sunarmi, S., & Wiyanti, D. T. (2018, February). Analisis Produktivitas Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Mewujudkan Tahun Reputasi Universitas Negeri Semarang (UNNES) Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 1, pp. 919-927).
- Zein, M., & Ghalih, M. (2019). An Evaluation of Lecturer Performance in Politeknik Negeri Tanah Laut, Indonesia. *Am. Int. J. Bus. Manag*, 2(7), 1-7.