AKADEMIK
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 1, No. 1, Januari 2021

Realitas Kinerja Dosen, Apa Dampaknya?

Siti Silahul Mukminat
Universitas Paramadina, Banten
silahulmukminat@gmail.com

ABSTRACT

The substance of education is a good generation, but what do we see now? Yes, the answer is to provide quality education. So the question is, who is responsible? Yes, teacher or lecturer. The common thread has been found, so it is the responsibility of educational institutions to find and foster lecturers. Furthermore, it can be said that the root problem of the current shortage is institutional neglect and incompetence (lecturers). Therefore, this study seeks to obtain data to prove the lack of lecturer performance, so that corrective action can be found. To prove this research, scientific efforts are needed that include qualitative methods, descriptive analysis, and triangulation analysis. The results of the study found details of lecturer performance problems, including 1) Low educational level and functional rank, 2) Lack of collaborative research and publications at reputable national and international levels, 3) Lack of cooperation in service and recognition from reputable institutions at the national level and international.

Keywords : Education, Research, Community Service, Performance, Lecturers

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melahirkan berbagai macam kemajuan, baik dalam bidang teknologi, industri maupun informasi. Hal ini tentunya telah meningkatkan ketegangan persaingan, mulai dari perang dagang Amerika-China, hingga lahirnya perdagangan bebas antar negara, bahkan dampak terbesarnya adalah perubahan pola hidup manusia, termasuk pendidikan [1]. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan tersebut, perlu dikembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, siap bersaing dengan globalisasi, teruji secara ilmiah, matang dalam keahlian dan karakter. Fakta membuktikan, persaingan semakin ketat, tetapi Apple, Google, KFC, dan lain-lain semakin maju. Ini bukan kebetulan, tetapi mereka dipersiapkan dengan sumber daya manusia yang unggul [2]. Mereka mencoba melihat bagaimana masa depan berubah, kemudian mempersiapkan diri, dan akhirnya menjadi pemenang. Fauzi mengatakan perubahan bukan masalah, kemajuan bukan hambatan, tapi dinamika menjadi lebih baik [3].

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pembangunan bangsa Indonesia, Kemendikbud berupaya mengajak seluruh pemangku kepentingan, khususnya penyelenggara pendidikan, baik swasta maupun publik, untuk berkiprah yaitu

menghadirkan lulusan yang berkompeten, berwawasan global, berkarakter, dan berwawasan global. kompetitif secara internasional. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kementerian Pendidikan merasa perlu untuk meningkatkan standar mutu pendidikan. Banyak penelitian menjelaskan, di balik kesuksesan sebuah organisasi terdapat aturan yang komprehensif [4].

Dengan menjalankan konsep output dan outcome. Kini, perguruan tinggi tidak lagi santai, tetapi harus bekerja keras untuk memenuhi standar penilaian akreditasi. Dengan konsep ini, Kemendiknas memaksa seluruh perguruan tinggi untuk memprioritaskan pendidikan yang bermutu, dimana dosen Tri Dharma harus mengarah pada hasil yang nyata, minimal perguruan tinggi berkontribusi bagi pembangunan nasional. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan pendidikan yang diselenggarakan, lembaga pendidikan melakukan tindakan yang terukur dan berorientasi pada hasil, dan semua itu dikendalikan dalam sistem manajemen pendidikan [5].

Dengan penetapan standar akreditasi yang tinggi, Kemendikbud berharap seluruh sivitas akademika dan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap siswa. Bahwa segala upaya di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian semata-mata demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing global, berkontribusi pada inovasi dan kesejahteraan masyarakat. Padahal, penilaian ketat terhadap standar akreditasi semata-mata demi kebaikan institusi ke depan. Kemendiknas berharap, institusi pendidikan menjalankan tugasnya sebagai agent of change dengan sebaik-baiknya, kemudian institusi akan mendapatkan hasil pada akhirnya.

Pasalnya, peran penting dosen dalam akreditasi. Jadi, baik institusi pendidikan maupun dosen harus bekerja sama dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, harapan untuk menghadirkan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, menghasilkan jurnal ilmiah yang berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan industri, berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan masyarakat dapat terwujud, dan institusi pendidikan akan meraih nilai akreditasi yang baik.

LANDASAN TEORI

Dosen adalah tenaga profesional yang tugas utamanya mengajar, meneliti, dan mengabdi kepada masyarakat. Dari ketiga hal tersebut dosen memiliki peran yang sangat strategis bagi institusi khususnya dalam hal akreditasi. Institusi pendidikan

menyadari bahwa peran dosen dalam penilaian akreditasi sangat penting, mengingat segala hal yang berkaitan dengan dosen merupakan aspek penilaian. Dengan demikian, tugas lembaga pendidikan adalah mengembangkan sumber daya manusia (profesional dan berintegritas), guna memberikan nilai terbaik akreditasi. Prasetyo berpendapat, mendapatkan nilai akreditasi yang baik berdampak pada popularitas (citra positif) [6]. Kemudian institusi tersebut dikenal luas, menjadi famouse campus, memiliki jaringan kerjasama, dan itu semua memberikan keuntungan finansial yang besar.

Oleh karena itu, tidak dapat dielakkan lagi bagi setiap dosen yang berprestasi. Artinya, dosen memiliki kualifikasi ilmu (kompetensi keilmuan), menghasilkan karya ilmiah yang bermanfaat, dan mengabdikan diri dalam memajukan masyarakat. Anggraeni menyatakan, kinerja dosen merupakan parameter kemajuan kelembagaan yang berarti berkontribusi pada kehidupan mencerdaskan bangsa [7].

Tone, dkk menjelaskan bahwa keberhasilan lembaga merupakan salah satu wujud kinerja dosen [8]. Artinya, berbagai prestasi institusi pendidikan merupakan hasil kerja keras para dosen, penting bagi institusi pendidikan untuk menghormati dosen dan figur-figur yang dihargai, dengan memberikan apresiasi yang menyeluruh. Apalagi perguruan tinggi sangat bergantung pada tenaga pengajarnya, semakin berkualitas tenaga pengajarnya maka popularitas perguruan tinggi semakin tinggi, dan dapat menarik minat masyarakat untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi tersebut.

Lucky & Yusoff menyatakan, nafas lembaga pendidikan adalah kinerja dosen. Rendahnya kinerja dosen, mengindikasikan kualitas pendidikan yang buruk. Artinya, institusi pendidikan tidak memiliki peluang di masa depan. Makna sebenarnya, institusi banyak merugi karena kinerja dosen yang rendah, seperti reputasi yang rendah, sedikit kerja sama dan hibah pemerintah, serta sedikit mahasiswa [9].

Runi, dkk., Mengemukakan, hal pertama dan terpenting dalam pendidikan adalah tenaga pengajar. Jadi, kualitas tenaga pengajar yang baik merupakan cerminan kemajuan pendidikan lembaga ke depan [10]. Selain itu, tenaga kependidikan dapat memberikan harapan dengan pencapaian akreditasi yang baik, sehingga dapat menarik minat masyarakat untuk menjadi bagian dari suatu lembaga pendidikan.

Penjelasan di atas secara tegas menegaskan bahwa perguruan tinggi membutuhkan tenaga pengajar yang berkualitas untuk mendapatkan nilai akreditasi yang baik. Hal tersebut dapat meningkatkan citra positif lembaga yang secara tidak langsung

mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas pendidikan perguruan tinggi. Namun untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya peran lembaga, misalnya dengan memberikan beasiswa pendidikan sarjana, insentif penelitian dan inovasi, penghargaan bagi dosen berprestasi, apresiasi dalam bentuk pelatihan dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini bertumpu pada konsep berpikir induktif, dan untuk mewujudkannya, menggunakan pendekatan penelitian kualitatif adalah cara yang lebih efektif. Artinya, dengan melibatkan diri secara langsung dan mengkonfirmasikan fenomena ke sumber data adalah hal yang tepat dalam memahami masalah. Selain itu, kualitatif lebih berfokus pada pengungkapan mendalam tentang karakteristik sumber data sampel. Sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat dalam menyajikan gejala dan model yang diinginkan.

Tindak lanjut dari pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik eksplorasi. Langkah-langkah dalam memperoleh data dilakukan secara langsung melalui interaksi dan komunikasi, baik melalui observasi maupun wawancara. Oleh karena itu, metode kualitatif dianggap lebih tepat dalam mengemukakan masalah penelitian, sehingga diperoleh gambaran fenomena yang lebih lengkap.

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian, dapat dikemukakan bahwa kontribusi kinerja pendidikan dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Linearitas pendidikan Dosen sarjana pada Program Studi berkisar 70% termasuk dalam kategori akreditasi sedang. Data ini menjelaskan, untuk mencapai akreditasi B diperlukan upaya perbaikan standar lainnya. Sedangkan untuk mendapatkan akreditasi “A” sangat sulit dicapai. Dari bukti yang ada, perguruan tinggi memperoleh nilai akreditasi 2.
2. Jumlah dosen berpendidikan doktoral sangat sedikit, berkisar antara 1,2% - 3% dari total. Dari data yang ada, perguruan tinggi memperoleh nilai akreditasi 2.

3. Jumlah dosen dengan pangkat Lektor Kepala sangat jarang, hampir tidak ada. Hal ini merupakan masalah besar yang menyebabkan perolehan nilai akreditasi perguruan tinggi sangat kecil (pada kategori prestasi pendidikan)
4. Jumlah dosen yang telah tersertifikasi 9% - 12% tergolong rendah. Hal inilah yang menjadi alasan utama kedua setelah rangking, yang berakibat pada rendahnya nilai akreditasi perguruan tinggi yaitu hanya 1 nilai.
5. Berdasarkan keempat analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja pendidikan dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi berada pada kategori sedang dengan persentase 37,5% pencapaian nyata.

Berdasarkan analisis penelitian, dapat dikemukakan bahwa kontribusi kinerja penelitian dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Jumlah penelitian dosen sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap, khususnya penelitian yang didanai oleh lembaga internasional. Fakta tersebut, hanya menyumbang nilai akreditasi 2 (dua).
2. Jumlah karya ilmiah yang diterbitkan sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap, khususnya jurnal yang diterbitkan secara internasional oleh lembaga terkemuka. Fakta ini, hanya menyumbang nilai akreditasi 1 (satu).
3. Karya ilmiah yang memiliki hak kekayaan intelektual atau yang diakui secara nasional maupun internasional sangat sedikit. Fakta ini hanya memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 3 (tiga).
4. Berdasarkan ketiga analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja penelitian dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi berada pada kategori sedang, dengan persentase pencapaian riil 50%. .

Berdasarkan analisis penelitian, dapat dikemukakan bahwa kontribusi kinerja pengabdian masyarakat terhadap akreditasi perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Jumlah kegiatan PKM bagi dosen sangat sedikit, terutama pengabdian masyarakat yang didanai oleh lembaga internasional dan nasional. Fakta ini, hanya dapat menyumbangkan nilai akreditasi 2 (dua).
2. Jumlah karya ilmiah hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat cukup sedikit, terutama jurnal ilmiah yang diterbitkan di tingkat internasional dan nasional. Fakta tersebut, hanya berkontribusi pada nilai akreditasi 1 (satu).

3. Karya ilmiah hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang memiliki hak kekayaan intelektual atau yang diakui secara nasional maupun internasional cukup sedikit. Fakta ini, hanya dapat menyumbangkan nilai akreditasi 2 (dua).
4. Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja pengabdian dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi berada pada kategori cukup, dengan persentase nyata pencapaian 50%.

KESIMPULAN

Secara eksplisit kinerja dosen di bidang pendidikan sangat rendah, hal ini berdampak pada pencapaian akreditasi perguruan tinggi yang rendah yaitu sebesar 37,5%. Secara implisit, kinerja pendidikan yang rendah berdampak pada buruknya kualitas pendidikan. Dengan demikian, organisasi kehilangan peluang di masa depan (Mis. Citra yang buruk, Beberapa siswa).

Secara eksplisit, kinerja penelitian dosen yang rendah berdampak pada pencapaian akreditasi yang rendah pula, sebesar 50%. Secara implisit, rendahnya kinerja penelitian dosen berdampak pada rendahnya partisipasi perguruan tinggi dalam kemajuan keilmuan. Artinya, lembaga pendidikan tidak diakui kontribusinya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Akibatnya, organisasi kehilangan kesempatan untuk meningkatkan popularitas dan kerja sama.

Jelasnya, rendahnya kinerja dosen di bidang pengabdian berdampak langsung pada pencapaian akreditasi perguruan tinggi, sebesar 50%. Lebih lanjut, kinerja yang rendah ini akan berdampak pada pengakuan publik atas kontribusinya. Dengan demikian, perguruan tinggi kehilangan kesempatan (Mis. Simpati masyarakat, pengakuan pemerintah)

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(2), 161-170.

Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 251-260.

Anggraeni, RD (2014). Meningkatkan kompetensi dosen sebagai penjamin kualitas kinerja dosen. *Studi Manajemen*, *2*(5), 309-329.

Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(4), 331-340.

Beruntung, EOI, & Yusoff, NBM (2015). Bukti kualifikasi mengajar, karakteristik, kompetensi dan kinerja dosen di institusi tinggi di Nigeria. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 129-150.

Brata, IB, & Pemayun, AGP (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia Pariwisata Bali bersama dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal penelitian internasional manajemen, IT dan ilmu sosial*, *5*(2), 186-194.

Christoforou, PS, & Ashforth, BE (2015). Meninjau kembali perdebatan tentang hubungan antara aturan tampilan dan kinerja: Mempertimbangkan ketegasan aturan tampilan. *Jurnal Psikologi Terapan*, *100*(1), 249.

Fauzi, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Dosen PTKIS. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, *4*(1), 21-34.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.

Mathodah, S. (2018). Analisis Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(2), 181-190.

Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTRIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(1).

Prasetyo, H. (2014). Dampak Kebijakan Akreditasi Perguruan Tinggi Terhadap Daya Saing (Competitiveness) Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis: Pengkajian Media Manajemen dan Akuntansi*, *13*(1).

Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Komitmen Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah IX Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (IOSRJBM)*, *19*(7), 56-67.

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.

Tone, K., Gani, MU, Nujum, S., & Latif, B. (2015). Pengaruh variabel anteseden terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh motivasi kerja. *Jurnal Internasional Humaniora dan Penemuan Ilmu Sosial*, *4*(10), 54-62.

Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).

Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(1).

Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *2*(3), 351-360.

Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(1), 101-110.

Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *1*(2), 211-220.

Wahyudi, W. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *1*(2), 221-230.