

PENGUKURAN KINERJA DOSEN MELALUI EKD (EVALUASI KINERJA DOSEN) STKIP PGRI SITUBONDO BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA

John Harisantoso

Dosen Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Situbondo

ABSTRACT

The aim of this research was to evaluate faculty performance in STKIP PGRI Situbondo based on the perception of students as the first item. A second detecting weaknesses in faculty performance point STKIP PGRI Situbondo. This research method is the census because the object of study includes all students in STKIP PGRI Situbondo. The study was a descriptive research is descriptive quantitative instruments backed by descriptive statistics. Primary data was explored by a questionnaire and tabulation using the Likert scale from 1 for very poor performance to score 5 for best performance. Secondary data was collected from the literature relevant to the purpose of research. Analytical instruments including the relative frequency, cumulative frequency, arithmetic mean and standard deviation. All instruments are supported by means of SPSS in analyzing the menu Analyze Descriptive Tabulation of Frequency and summary Reports in the column. The analysis showed that the performance of lecturers in four competencies include pedagogic competence, professional, personal and social development can be said to be good overall. Nevertheless, based on student perceptions of discipline and compliance issues as well as control of media and instructional technology professors also need to be improved, especially in the use of existing facilities.

Keywords: *Lecturer's performance, strong and weaknesses.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di Indonesia dewasa ini telah memasuki era baru, suatu era kompetitif yang penuh tantangan karena adanya perubahan yang cepat. Tantangan dan persaingan yang ketat di era global menuntut adanya kualitas sumberdaya manusia yang kompeten dalam menjawab setiap permasalahan sekaligus memanfaatkan kesempatan yang ada. Berdasarkan pengalaman negara-negara lain yang lebih maju di Asia, seperti Jepang, Korea Selatan, atau China, menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi yang berkualitas berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia secara keseluruhan yang pada akhirnya membentuk kompetensi bangsa yang tinggi dalam persaingan global.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni

melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Dirjen Dikti (2010: 7) tugas melakukan pendidikan merupakan tugas dalam bidang pendidikan dan pengajaran antara lain:

1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran;
2. Membimbing seminar Mahasiswa;
3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
5. Penguji pada ujian akhir;
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan;
7. Mengembangkan program perkuliahan;
8. Mengembangkan bahan pengajaran;
9. Menyampaikan orasi ilmiah;
10. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya;
12. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas pada bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah, antara lain:

1. Menghasilkan karya penelitian;
2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
3. Mengedit/menyunting karya ilmiah;
4. Membuat rancangan dan karya teknologi;
5. Membuat rancangan karya seni (Dirjen Dikti, 2010: 7).

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat, antara lain:

1. Menduduk jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya;
2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat;
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010: 7).

Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi, antara lain:

1. Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
2. Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;

3. Menjadi anggota organisasi profesi;
4. Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
5. Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional;
6. Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;
7. Mendapat tanda jasa/penghargaan;
8. Menulis buku pelajaran SLTA kebawah;
9. Mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial (Dirjen Dikti, 2010: 8).

Penilaian kinerja dosen dipandang perlu dalam kaitannya dengan tercapainya Tridharma Perguruan Tinggi. Penilaian kinerja, pada umumnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) Tujuan administratif adalah untuk: peningkatan gaji, promosi, pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja; (2) Tujuan pengembangan karyawan berkaitan dengan: konseling dan bimbingan, serta pelatihan dan pengembangan; dan (3) Tujuan strategis dari penilaian kinerja adalah untuk: menilai apakah karakteristik, perilaku, dan hasil kerja karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, mendiagnosa masalah-masalah organisasi, serta mengabsahkan tes yang digunakan dalam seleksi karyawan. Meskipun demikian, penilaian kinerja masih hanya digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan karyawan.

Dalam institusi pendidikan tinggi, evaluasi kinerja dosen memiliki tiga tujuan di atas. Namun secara lebih khusus, tujuan evaluasi dosen adalah untuk: (1) Meningkatkan kualitas pengajaran, (2) Mengembangkan diri dosen, (3) Meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, (4) Meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) Mencapai tujuan program studi/fakultas/universitas, serta (6) Meningkatkan penilaian masyarakat terhadap fakultas/universitas. Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1).

Mahasiswa, teman sejawat dan atasan dapat menilai tingkat penguasaan kompetensi dosen. Oleh karena penilaian ini di dasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan para penilai maka penilaian ini disebut penilaian persepsional. Kualifikasi akademik dan unjuk kerja, tingkat penguasaan kompetensi sebagaimana yang dinilai orang lain dan diri sendiri, serta pernyataan kontribusi yang dinilai berdasar persepsi individu yang bersangkutan maupun bersama-sama, akan menentukan profesionalisme dosen.

Masalah penelitian ini merupakan masalah mengenai pengukuran kinerja dosen STKIP PGRI Situbondo berdasarkan persepsi mahasiswa yang dilakukan dengan mengevaluasi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan rujukan literatur yang relevan (Dirjen Dikti, 2010).

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimanakah kinerja dosen STKIP PGRI berdasarkan persepsi mahasiswa.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Nurgiyantoro, dkk. (2002: 15) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan anggota subyek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data yang memiliki kesamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa STKIP PGRI yang masih aktif pada tahun 2009, yaitu sebanyak 738 orang.

Sampel adalah sebuah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi Nurgiyantoro, dkk. (2002:56). Sampel digunakan dalam penelitian dalam rangka menghemat waktu, biaya dan tenaga serta mempercepat proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* yaitu setiap responden mempunyai probabilitas yang sama untuk dipilih (Kountur, 2004: 139). Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mencandran maka dalam penentuan sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2004: 108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} \quad \text{dimana,}$$

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = toleransi nilai presentasi yang diharapkan tidak menyimpang dari 10 %

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebesar 88 responden dari populasi.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif secara analitik yaitu mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta (Hermawan, 1995: 10).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik melalui hasil kuesioner dan bantuan wawancara, kemudian dideskripsikan dengan cara menggunakan analisis persentase. Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden, penulis menggunakan rumus seperti yang dikemukakan Hartono dalam Azizi (2002: 37-38) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \cdot 100\%$$

Dimana:

P = Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya (frekuensi jawaban)

N = Jumlah responden

Dalam penafsiran data digunakan metode penafsiran data sebagaimana di kemukakan oleh Supardi dalam Prahatmaja (2004: 84). Penafsiran data menggunakan dua angka di belakang koma, sebagai berikut:

0,00% = Tidak ada

0,01% - 24,99% = Sebagian kecil

- 25% - 49,99% = Hampir setengah
 50% = Setengahnya
 50,01% - 74,99% = Sebagian besar
 75% - 99,99% = Pada umumnya
 100% = Seluruhnya

Setelah dibuat persentase, selanjutnya data diinterpretasikan menggunakan analisis kuantitatif, dengan menggunakan metode deduktif dan induktif sesuai dengan kebutuhan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dosen sebagai pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi berdasarkan kompetensi pedagogik.

Tabel 1. Kinerja Dosen Berdasarkan Kompetensi Pedagogik

No.	Kompetensi Pedagogik	Kinerja
1.	Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan	86,3%
2.	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	100%
3.	Kemampuan mengelola kelas	70,5%
4.	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik	38,6%
5.	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	21,6%
6.	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar mahasiswa	100%
7.	Objektivitas dalam penilaian terhadap mahasiswa	94,4%
8.	Kemampuan membimbing mahasiswa	100%
9.	Berpersepsi positif terhadap kemampuan mahasiswa	96,6%

Sumber : Olah Data 2009

Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik merupakan salah satu kinerja yang dipandang rendah oleh mahasiswa, terutama bagi mereka yang sedang melakukan bimbingan skripsi. Tidak jarang menurut sebagian mahasiswa merasa bahwa dosen tidak sesuai dengan aturan akademik yang telah ditetapkan oleh pihak kampus.

Selain itu, penguasaan media dan teknologi pembelajaran para dosen masih dianggap rendah. Hal ini berkaitan dengan fasilitas pembelajaran yang tidak memadai, bahkan sebagian besar mata kuliah tidak memiliki alat peraga. Sebagian besar dosen kurang memiliki kemampuan untuk memaksimalkan penggunaan alat peraga. Mereka cenderung lebih memilih metode konvensional berupa ceramah di depan kelas ataupun memberi tugas, tanpa harus menggunakan alat peraga.

Tabel 2. Kinerja Dosen Berdasarkan Kompetensi Profesional

No.	Kompetensi Profesional	Kinerja
10.	Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat	100%
11.	Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan	100%
12.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain	98,8%
13.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan	98,8%
14.	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	100%
15.	Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan	100%
16.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	98,8%
17.	Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi	100%

Sumber : Olah Data 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen telah memenuhi kinerja berdasarkan kompetensi profesionalnya, dimana mereka dapat menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat, memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan, menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain, menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan, memahami isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan, menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, melibatkan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen, serta memiliki kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi.

Keberhasilan pencapaian kompetensi professional berdasarkan persepsi mahasiswa ini tidak lepas dari peran universitas memberikan anggaran khusus bagi dosen untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Dalam hal ini manajemen lembaga telah memiliki panduan tentang kewajiban dosen dalam melakukan penelitian dan menghasilkan karya tulis. Oleh karena itu sebagian besar dosen merasa bahwa penelitian merupakan salah satu bagian dari tugas pokok mereka.

Tabel 3. Kinerja Dosen Berdasarkan Kompetensi Kepribadian

No.	Kompetensi Kepribadian	Kinerja
18.	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	100%
19.	Kearifan dalam mengambil keputusan	100%
20.	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	100%
21.	Satunya kata dan tindakan	94,4%
22.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	100%
23.	Adil dalam memperlakukan mahasiswa	96,6%

Sumber : Olah Data 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dosen memiliki kompetensi kepribadian yang diharapkan dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal ini dapat dilihat bagaimana realita perilaku dosen sesuai dengan ekspektasi mahasiswa, khususnya berkaitan dengan kewibawaan sebagai pribadi dosen, kearifan dalam mengambil keputusan, menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku, satunya kata dan tindakan, kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, serta adil dalam memperlakukan mahasiswa.

Tabel 4. Kinerja Dosen Berdasarkan Kompetensi Sosial

No.	Kompetensi Sosial	Kinerja
24.	Kemampuan membuat karya pengabdian masyarakat	98,8%
25.	Memberi pelatihan, penyuluhan dan penataran kepada masyarakat	98,8%
26.	Melaksanakan pengabdian masyarakat	94,3%
27.	Evaluasi kegiatan pengabdian masyarakat	100%
28.	Memberi pelayanan masyarakat	96,6%

Sumber : Olah Data 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kinerja dosen STKIP PGRI Situbondo untuk kompetensi sosial yang mengarah pada pengabdian masyarakat sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini disebabkan tingginya jumlah penelitian dosen. Dengan kata lain dosen sedikit banyak memahami kebutuhan masyarakat dan program-program yang dibutuhkan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Analisis kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi memberikan gambaran bahwa kinerja dosen dalam empat kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Meskipun demikian, berdasarkan persepsi mahasiswa

masalah kedisiplinan dan kepatuhan dalam pelaksanaan bimbingan skripsi perlu untuk ditingkatkan. Selain itu, penguasaan media dan teknologi pembelajaran para dosen juga perlu ditingkatkan, terutama dalam memanfaatkan fasilitas yang ada. Untuk itu diperlukan kreatifitas yang tinggi dari para dosen agar dapat memaksimalkan penggunaan alat peraga.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairy, Liche Seniati, 2005, *Evaluasi Dosen sebagai Bentuk Penilaian Kerja, Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Dirjen Dikti, 2010, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Jakarta
- Kountur, Ronny, 2004, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Penerbit PPM.
- Nurgiyantoro, B., et.al., 2002, *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hermawan, Warsito, 1995, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Prahatmaja, Nurmaya, *Perilaku Pengguna dalam Mencari dan Pemanfaatan Informasi di Pusat Dokumentasi Solopos*, Bandung: Fakultas Komunikasi Universitas Padjadjaran. Skripsi tidak dipublikasikan, 2004.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.