

ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAI KINERJA DOSEN TETAP DI IBI DARMAJAYA

Sri Rahayu

*Fakultas Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung
e-mail : srirahayu@darmajaya.ac.id*

ABSTRACT

Lecturers are human resources (HR) who have an important role for the development of a tertiary institution. In creating these human resources, education and training are the most dominant factors in improving the performance of the lecturers concerned. This study discusses the impact between education variables and training variables. The data collection in this study used a questionnaire distribution technique (to the Permanent Lecturer of IBI Darmajaya) which was tested through an instrument test and then assisted in processing it using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Application Program. The results of the study indicate that the education and training variables are strategic variables to support the lecturers' performance. This education and training variable is strategic because it has a significant positive impact on performance. The reference of this research is to improve the quality of lecturer performance, the organization must first improve the education model and lecturer training model.

Keywords – Education, Training, Strategic and Performance

ABSTRAK

Dosen merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting bagi kemajuan perkembangan sebuah perguruan tinggi. Dalam menciptakan SDM tersebut pendidikan dan pelatihan adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja dari dosen yang bersangkutan. Penelitian ini membahas dampak antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner (kepada Dosen Tetap IBI Darmajaya) yang diuji melalui uji instrument kemudian dibantu diolah menggunakan Program Aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan merupakan variabel yang strategis untuk mendukung kinerja Dosen. Variabel pendidikan dan pelatihan ini strategis dikarenakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Referensi daripada penelitian ini adalah guna memperbaiki kualitas kinerja dosen, organisasi harus terlebih dahulu memperbaiki model pendidikan dan model pelatihan dosen.

Kata Kunci – Pendidikan, Pelatihan, Strategis dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Dimana peserta didik dalam sebuah perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik pada perguruan tinggi disebut dosen. Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam usaha pendidikan sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya terbatas pada kebutuhan karyawan atau staff administrasi saja, melainkan terdapat kebutuhan akan tenaga seorang pengajar yakni Dosen. Dalam pasal 1 Undang-

undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "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." Dalam pasal 2 dikatakan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Dalam undang-undang No.40 pasal 2 ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; serta memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Profesioanalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam mengetahui mutu akademik seorang dosen, sehingga harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Pencapaian profesionalisme dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab dosen, tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara dosen dan institusi (organisasi). Peran perguruan tinggi dalam mempersiapkan sumber daya dosen yang berkualitas (professional) sangatlah penting. Dalam prosesnya, kualitas tenaga dosen merupakan titik sentral yang akan sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas lulusan suatu perguruan tinggi. Untuk itu dosen dalam sebuah perguruan tinggi haruslah memiliki kemampuan akademik satu tingkat dari program pendidikan mahasiswa yang diajarkannya. Dosen bukan hanya dituntut untuk pakar dalam bidang kajian ilmunya, tetapi juga dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik, menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memiliki jejaring yang luas, peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar. Kesesuaian keahlian dan kepakaran juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peningkatan mutu kinerja dosen. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang tampak dari seorang dosen tentunya akan dapat dilihat dari hasil evaluasi yang diberikan oleh anak didiknya mengenai keseluruhan secara teknis bagaimana dosen

menyampaikan matakuliah yang diampunya. Adapun evaluasi kinerja tersebut dapat kita ukur melalui kompetensi professional dosen berkenaan dengan penguasaan materi, memiliki struktur konsep, mengembangkan materi perkuliahan yang diampu secara kreatif, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pangkalan data perguruan tinggi sebanyak 85 dosen, tingkat pendidikannya masih tergolong rendah. Hal ini dapat kita lihat dari presentase dosen yang berjenjang S1 sebesar 32%, S2 sebesar 64%, dan S3 sebesar 4%. Didukung oleh data Biro Keuangan dan Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa rasio dosen yang melanjutkan studi tidak seimbang yakni 1:1 (S2 sebanyak 3 orang dan S3 sebanyak 3 orang). Data dari Bagian Pusat Layanan Perkuliahan terdapat 75% dosen memenuhi kewajibannya sesuai jadwal yang ditentukan selama 45 menit/sks dan 25% dosen masih belum optimal dalam menggunakan waktu yang diberikan untuk proses belajar mengajar, sehingga secara keseluruhan kinerja pengajaran belum tercapai. Dari segi penelitian Lembaga Pengembangan, Pembelajaran dan Pengabdian Masyarakat menyebutkan bahwa 80% dosen melakukan penelitian secara aktif pada tiap tahunnya baik lokal maupun nasional sedangkan 20% lainnya belum optimal. Dan untuk pelaksanaan pengabdian masyarakat dinilai belum cukup optimal, meskipun pada tiap semesternya dosen melakukan Praktek Kuliah dan Pengabdian Masyarakat dengan menjadi pendamping mahasiswa pada kegiatan tersebut.

Dalam rangka mendukung itu semua Institusi Darmajaya memberikan dukungan melalui pemberian beasiswa studi lanjut, namun belum optimal dimanfaatkan dikarenakan beberapa faktor. Dan memberikan pelatihan bagi dosen diantaranya pelatihan bidang keilmuan dosen dalam rangka peningkatan kompetensi dosen, pelatihan non keilmuan dalam rangka nilai tambah pengetahuan, dan pelatihan bidang lainnya.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Dosen

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Dessler (1998: 26-28) menyebutkan enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (dosen), yaitu: (1) penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, (2) penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, (3) penilaian dilakukan oleh komisi penilai(BPM), (4) penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, (5) penilaian dilakukan oleh mahasiswa, dan (6) penilaian melalui umpan balik. Dalam penelitian ini penilaian kinerja dosen dilakukan oleh dosen itu sendiri. Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi.

Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiranserta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakat. Pada dasarnya pengertian pendidikan (Wikipedia) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan Susana belajar danproses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Secara lebih sederhana UNESCO mendefinisikan pendidikan sebagai “proses belajar mengajar yang teroganisir dan terus menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, skill, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup”

Pelatihan

J.Wungu dan Brotoharsono (2003), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Istilah pelatihan biasa

dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan. Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dianalogikan seperti halnya perbedaan antara pendidikan dan pembelajaran, dalam konteks membatasi dimensi lain terhadap area kajian. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Michael J. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini maka tujuan umum pelatihan adalah untuk : Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama. Carrell dan Kuzmits (1982: 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area : Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, Untuk membantu masalah operasional, Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi, Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Hipotesis

Berdasarkan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pendidikan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

H2 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

H3 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau

sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap riil dengan jenjang pendidikan S1, S2, dan S3 serta pernah mengikuti pelatihan. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode presentase sebesar 45% dari total populasi dosen riil berdasarkan data dari bagian BKSDM dengan jenjang pendidikan S1, S2, dan S3 serta pernah mengikuti pelatihan. Menurut Gay & Diehl (1996) penentuan jumlah sampel studi korelasional minimal berjumlah 30. Variabel independent dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pendidikan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja dosen. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuatnya dampak antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Dosen tetap. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.933	6.604		-.444	.660
1 Pendidikan	.508	.112	.523	4.540	.000
Pelatihan	.445	.120	.428	3.717	.001

Data Diolah Tahun 2019

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,933 + 0,508X_1 + 0,445X_2$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta β adalah sebesar -2,933, hal ini berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Pendidikan dan Pelatihan maka Kinerja memiliki nilai sebesar -2,933. Nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar 0,508. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Pendidikan (X_1) berdampak positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika Pendidikan meningkat maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar peningkatan pada pendidikan, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi untuk β_2 sebesar 0,445. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika Pelatihan meningkat maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar peningkatan pada pelatihan, begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.658	2.595

Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,823 menunjukkan bahwa kinerja dosen (Y) sangat dipengaruhi oleh pendidikan (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama terhadap kinerja adalah sebesar 0,658.

Dari hasil analisis data didapaet nilai signifikansi F menunjukkan angka sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau layak untuk digunakan.

Berdasarkan dari uji t pada, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel Pendidikan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas (sig) variabel Pendidikan memiliki nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05, maka H0 diterima. Pendidikan memiliki dampak yang sangat signifikan bagi kinerja seorang dosen. Dengan memiliki jenjang pendidikan yang baik tentunya dosen dapat mengembangkan potensi sesuai dengan kompetensinya. Ilmu pengetahuan yang diperoleh akan menjadi pemahaman yang bernilai dalam menunjang keberhasilan dosen terhadap kualitas dan kuantitas yang diberikan atau dikomunikasikan kepada mahasiswanya. Jadi, dari hasil uji t tersebut terbukti bahwa faktor pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Temuan lain dari penelitiann ini, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas (sig) variabel Pelatihan memiliki nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05, maka H0 diterima. Pelatihan merupakan dukungan kemampuan yang tidak hanya dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dosen tetapi juga membantu dalam peningkatan kualitas mahasiswa. Menjadikan dosen memiliki keterampilan dengan kualitas yang lebih baik, sehingga dapat menjadi solusi dalam pengembangan bakat/ilmu pengetahuan yang lebih bernilai/bermakna.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat dampak positif yang signifikan antara pendidikan dan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Dinamika kenaikan/penurunan kualitas kinerja dosen dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Jika ingin memperbaiki tingkat kinerja dosen, maka terlebih dahulu memperbaiki tingkat pendidikan.
2. Terdapat dampak positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Dinamika kenaikan/penurunan kualitas kinerja dosen dipengaruhi juga oleh pelatihan. Semakin banyak dan baik pelatihan yang sering diikuti, maka akan sangat mendukung perbaikan kualitas kinerja. Jika kualitas kinerja yang diharapkan maksimal, maka terlebih dahulu memperbaiki pelatihan.
3. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Pendidikan dan Pelatihan keduanya secara bersama-sama memiliki dampak yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh dosen saling memiliki keterkaitan. Apabila tingkat pendidikan tinggi namun tidak ditunjang dengan pelatihan, maka kinerja dosen kurang maksimal begitu pula sebaliknya. Jadi, jika ingin memperbaiki kualitas kinerja dosen, maka pendidikan dan pelatihan harus dijalankan secara beriringan atau bersamaan meski dalam jangka waktu yang berbeda.

Saran dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kenyamanan suasana belajar, pengembangan potensi mahasiswa, memberikan keterampilan dan kecerdasan yang bernilai merupakan salah satu indikator pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen. Oleh sebab itu, diharapkan kepada dosen untuk terus meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
- b. Meningkatkan pengetahuan, memperoleh keterampilan, dan mengembangkan bakat yang dimiliki melalui pelatihan, baik yang berhubungan dengan kompetensi dosen atau yang tidak berhubungan dengan kompetensinya merupakan faktor pendukung dalam rangka peningkatan kualitas kinerja. Sehingga dosen diharapkan dapat mengikuti berbagai jenis pelatihan yang dapat mendukung hal tersebut.

- c. Diharapkan kepada dosen untuk dapat mempertahankan kinerja yang sudah dihasilkan sebagai bahan pendorong atau motivasi peningkatan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1998. Human Resource Managament, Tenth edition, Alih Bahasa, Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indek , Jakarta
- Natapriatna, Sulaiman. 2001. Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Carrell dan Kuzmits. 1982. Pelatihan Tenaga Kerja. Jakarta: PT Pradnya