

## **PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (Studi Kasus Di FPTK UPI)**

**Tati Setiawati<sup>1</sup>**

**Abstrak :** Penilaian terhadap Kinerja dosen yang termasuk dalam lingkup pegawai negeri sipil diklarifikasikan, adalah sebagai berikut : (1) Komitmen dan konsistensi terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi belum efektif. (2). Menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang masih rendah, wewenang yang kurang jelas, dedikasi yang rendah serta sistem manajemen pelayanan yang masih kurang baik sehingga layanan terhadap mahasiswa jauh dari harapan (3). Saat ini masih banyak Dosen yang integritas dan profesionalisme rendah. (4). Kebiasaan bekerja sangat terburu-buru, sehingga banyak kesalahan atau bekerja sangat lamban. Tidak mempunyai rencana kerja yang tepat, rinci, dan akurat, jelas dan kurang giat mengembangkan metode kerja yang efisien. (5). Keteguhan dan ketegasan aparatur negara masih rendah. (6). Kedisiplinan dan keteraturan Dosen masih rendah (7). Banyak aparatur negara yang tidak berani mengambil risiko dalam pengambilan keputusan karena tuntutan baru yang tidak pasti atau diluar kebiasaan Konsekuensinya kalau gagal mereka akan kena sanksi sehingga mereka tidak berbuat apa-apa dan menunggu perintah. (8). Aparatur yang asal kerja tanpa merasa malu berbuat kesalahan berulang kali, karena segalanya dianggap biasa dan diperbaiki oleh atasannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. Responden adalah seluruh dosen FPTK UPI. Untuk mencari besarnya pengaruh diantara variabel-variabel utama, digunakan analisis statistik regresi linier berganda. Hasil uji statistic dari hipotesis yang diajukan, diterima kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen tinggi sebesar 8.968. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan katagori baik, maka kinerja dosen akan baik.

**Kanta Kunci :** Kompetensi, Penilaian Kinerja Dosen

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Berdasarkan kaji telaah yang telah dilakukan oleh Djoko Susilo (Makalah, 2001), bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara (dalam hal ini termasuk Dosen) masih belum dapat menjalankan tugas secara optimal. Ditunjukkan dengan memperhatikan hasil penelitian dan kajian serta penilaian terhadap Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil baik menyangkut Kompetensi, maupun Kinerja yang dituangkan dalam Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: 25/KEP/M.PAN/04/2004.

Perguruan tinggi di Indonesia dalam hal ini tenaga dosen belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus seratus persen pada pekerjaannya. Disebabkan banyak dosen yang bekerja dari satu tempat ke tempat lainnya dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang banyak. Dengan meninggalkan pekerjaan utama akibat sering terjadi keterlambatan mengumumkan hasil evaluasi, tugas-tugas mahasiswa dan ujian mahasiswa. Tugas membimbing mahasiswa dalam bentuk *guidance & counseling* dengan jumlah yang cukup banyak, ditambah dengan rangkap tugas dan jabatan.

---

<sup>1</sup> Dra. Tati Setiawati, M.Pd.M.M. adalah Dosen Prodi Boga PKK FPTK UPI

Bimbingan skripsi, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan kepanitiaan yang bersifat ekstra kurikuler. Peran pelayanan terhadap mahasiswa dan masyarakat, belum menunjukkan standar profesional sesuai dengan jabatan fungsional. Banyak masalah penyebab kinerja dosen di perguruan tinggi di Indonesia.

Atas dasar kondisi dosen yang telah diuraikan di atas, muncul keinginan untuk mengetahui persepsi dan gambaran objektif keadaan PNS di lapangan dengan mengambil objek riset pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Edukatif/Dosen Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan UPI dengan tujuan untuk memperoleh gambaran deskriptif dan analisis verifikatif tentang keadaan Dosen/Tenaga Edukatif berdasarkan data empirik yang dapat dikaji dan diuji sehingga memperoleh temuan-temuan yang bisa dijadikan masukan (*feed back*) bagi dosen dalam rangka mewujudkan tindakan yang positif menuju peningkatan budaya kerja yang lebih produktif, pendidikan yang lebih tinggi dan maksimal, kompetensi yang diharapkan sesuai dengan profesi, kinerja yang lebih baik dan *perfect* dalam tugas dan kewajibannya sebagai aparatur negara. Selanjutnya berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis ditemukan kinerja dosen berdasarkan pengajaran data kehadiran di kelas masih belum seratus persen hadir tepat pada waktunya, bidang penelitian masih ada yang belum rutin mengadakan penelitian setiap tahun, bidang pengabdian kepada masyarakat masih kurang umumnya masih rendah. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis tuangkan ke dalam judul Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen FPTK UPI”.

## **Metodologi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen FPTK UPI sebanyak 177 orang. Pengambilan sampel digunakan tehnik random sampling yaitu sampel anggota populasi diambil secara acak. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin ( *dalam*

Husein Umar 2005:108) sehingga di peroleh jumlah sampel sebanyak 106.

Metode analisis data yaitu pengolahan data dengan menggunakan sematic differential yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternative yang kemudian di olah secara statistik deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Skor rata-rata data variabel Kompetensi sebesar 8,699488 dengan interval estimasi pada tingkat kepercayaan sebesar 95% berkisar antara 8,589380 sampai 8,782866. Dikonsultasikan dengan kriteria kategorisasi yang digunakan, maka informasi yang didapat mengindikasikan, pada tingkat kepercayaan 95%, pada umumnya tingkat Kompetensi di lingkungan industri jasa FPTK UPI ada pada kategori **tinggi**. Dilihat dari distribusinya, informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa, dengan kategori Kompetensi **tinggi**. Sisanya sebesar 78% ada pada kelompok FPTK UPI dengan kategori Kompetensi **tinggi**, dan sebesar 22% ada pada kelompok FPTK UPI dengan kategori Kompetensi **cukup**.

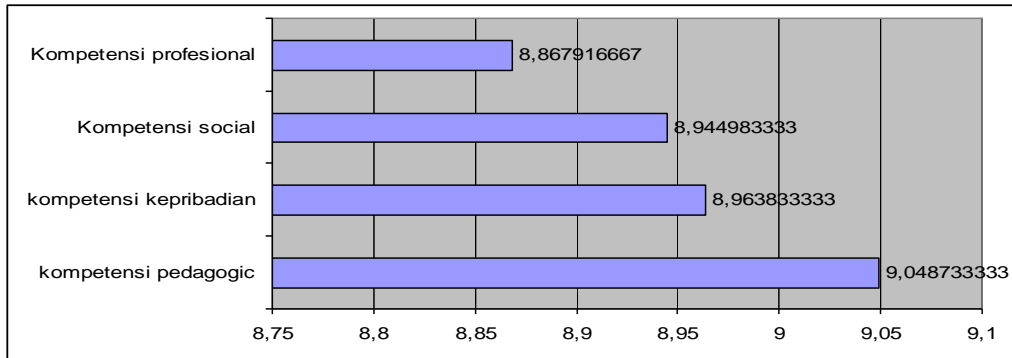
Pengukuran kompetensi seperti pada Gambar 1 di FPTK di ukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Tingginya kompetensi Dosen di FPTK UPI sejalan dengan harapan organisasi yang sejalan dengan Pasal 28 ayat 3.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara tegas dinyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki pengajar sebagai agen pembelajaran. Keempat kompetensi itu adalah kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi social.

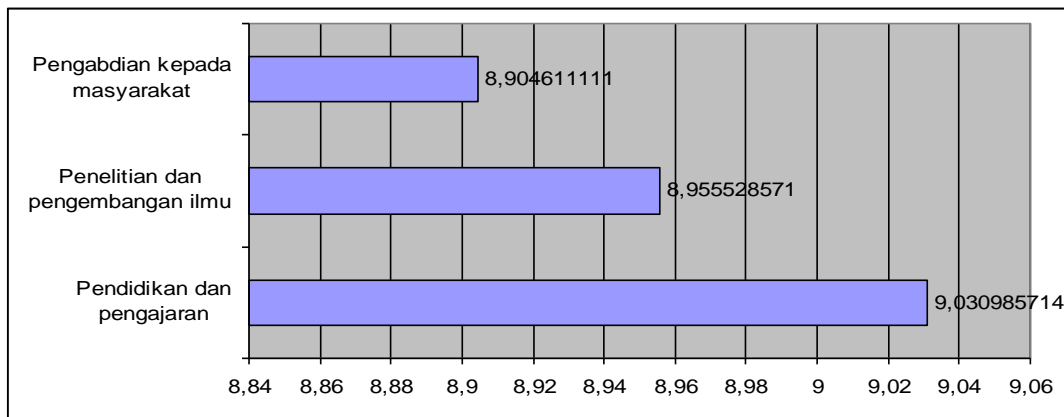
Dari hasil pengolahan data dalam Tabel 1.3, diperoleh skor rata-rata data variabel Kinerja sebesar 8,677183 dengan interval estimasi pada tingkat kepercayaan sebesar 95% berkisar antara 8,376500 sampai 8,908066. Dikonsultasikan dengan

kriteria kategorisasi yang digunakan, maka informasi yang didapat mengindikasikan, pada tingkat kepercayaan 95%, pada

umumnya tingkat Kinerja di lingkungan dosen FPTK UPI ada pada kategori **tinggi**



GAMBAR 1 Tingkat Kompetensi Dosen FPTK UPI Berdasarkan Indikator



GAMBAR 2 Tingkat Kinerja Dosen FPTK UPI Berdasarkan Indikator Pembentuknya

Berdasarkan dari Gambar 2 menunjukkan bila kinerja Dosen di FPTK UPI pada kisaran tinggi hal tersebut menunjukkan bila sejauh ini para dosen telah mampu memenuhi harapan Universitas dalam peningkatkan kinerja yang dilandaskan kepada adanya pengabdian kepada masyarakat yang dicirikan oleh:

- Memenuhi semua perkuliahan tepat pada waktunya
- Memberikan pelayanan bantuan dan bimbingan pada mahasiswa pada waktu yang telah dijadwalkan.

- Memberikan pelayanan bantuan dan bimbingan pada mahasiswa pada waktu yang telah dijadwalkan.
- Memperbaharui bahan perkuliahan secara teratur
- Menyusun dan mengembangka bahan ujian
- Membicarakan hasil ujian dengan mahasiswa sebagai umpan baik yang positif
- Memberikan kuliah secara efektif
- Menciptakan fasilitas bagi terlaksana diskusi kelas, maupun kegiatan belajar mahasiswa

Kemampuan melakukan penelitian dan pengembangan ilmu dan pendidikan pengajaran yang dicirikan tingginya kemampuan dalam:

- a. Membimbing mahasiswa dalam kegiatan seminar mahasiswa laporan ilmiah, pembuatan makalah serta kegiatan akademik lainnya.
- b. Merancang dan mengadakan penelitian baik secara kelompok maupun mandiri
- c. Membuat laporan karya ilmiah ataupun penelitian secara tepat berdasarkan syarat ilmiah
- d. Menyajikan karya tulis dalam diskusi ilmiah, seminar jurusan, fakultas, regional maupun tingkat nasional internasional
- e. Membimbing penelitian mahasiswa
- f. Mengkaji bahan-bahan ilmiah mutakhir seperti hasil – hasil penelitian

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, bahwa hasil analisis mengenai Kompetensi di FPTK UPI dipersepsikan tinggi, berdasarkan nilai rata – rata tanggapan responden, untuk tanggapan dengan nilai mean terkecil ada pada tanggapan pengembangan wawasan, baik substansial maupun tentang profesi atau pada indikator mengenai kemampuan profesional. Kinerja dari FPTK dipersepsikan tinggi berdasarkan nilai rata – rata responden (tabel 4.9), untuk nilai mean terkecil ada pada tanggapan mengenai memenuhi semua perkuliahan tepat pada waktunya.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan Kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Selain itu Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja, diketahui dari hasil uji hipotesis secara parsial.

### **REKOMENDASI.**

Rekomendasi yang dapat penulis berikan yang berlandaskan pada kesimpulan

yang didapat dari hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Fihak Dosen di FPTK hendaknya selalu meningkatkan tingkat Kompetensi mereka terlebih di bidang pengembangan wawasan, baik substansial maupun tentang profesi yang menjadi bagian indikator mengenai kemampuan profesional. Pengembangan Kompetensi ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan diklat, dan aktif ikut serta dalam setiap seminar yang berkaitan dengan pengembangan profesi masing – masing program studi.
2. Upaya untuk meningkatkan kesadaran dari para dosen untuk selalu menepati waktu perkuliahan, dapat dilakukan fihak FPTK dengan memberikan perhatian baik itu dengan pemberian punishment dan reward ataupun dengan lebih memperhatikan kesejahteraan para dosen sehingga mereka dapat lebih fokus dalam memberikan pengajaran kepada para mahasiswa.
3. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dapat dijadikan bahan pertimbangan dari fihak FPTK untuk lebih meningkatkan iklim dari tingkat Kompetensi para Dosen agar semakin meningkatkan Kinerja dari para Dosen di FPTK.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernadin, H John and Russel, Joice, E.A. (1998). Human Resources Management. New York : Mc Graw Hill Inc
- Boulter, Nick. Dalziel Murray & Jackie. (2003). Manusia dan Kompetensi, Pemaduan Untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing. Jakarta : PT Gramedia.
- Dessler, Garry. (2004). Human Resources Management, New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Edwin B. Flippo (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Wahyud, Bandung,. Penerbit Sulita.

- Kusnadi H.M.A. (2002), Pengantar Manajemen, Penerbit LLpm Universitas Brawijaya. Malang. [daya-korporatif-etika-bisnis-dan-corporate-sosial-responsibilities/](#)
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, "Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan", Bandung, Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Moh. Pabunda Tika. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi, (2006), Manajemen Perubahan, Yogyakarta : Amara Books.
- Mulyasa, E. (2002). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Bandung : Fokusmedia.
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). Organizational Behavior, Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Spencer, Lyle M & Spencer Signe M. (1993). Competence at Work : Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc
- Sugiono, (2004), Metode Penelitian Bisnis, Cetakan keenam, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Ukas, M. (2005). Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja, Imbal Jasa Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS UPI, Tesis PPS UPI.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Jakarta : Sinar Grafika.
- Kusnendi. (2007). Metodologi Penelitian. Diktat, Bandung:UPI
- Veithzal Rivai, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Yayat Hayati Djatmiko, (2004), Perilaku Organisasi, Edisi ketiga, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- <http://edratna.wordpress.com/2006/12/06/bu>

