

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI SWASTA SE-PRIANGAN TIMUR

Tita Rachtawati Santanu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yasa Anggana

Email: titarachtawati01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu diharapkan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat tersebut dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada masyarakat khususnya para dosen tetap perguruan tinggi swasta se-priangan timur untuk berdiskusi terkait kompetensi dan motivasi dalam peningkatan kinerja dosen.

Metode kegiatan yang dilaksanakan dengan beberapa kegiatan yaitu meliputi penyusunan materi yang akan disampaikan, penyusunan jadwal pemberian materi dan penyampaian materi. Hasil pengabdian kepada masyarakat yang diperoleh yakni pengetahuan tentang kompetensi dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja dosen sesuai dengan yang diharapkan oleh kampus. Kesimpulan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja dalam kriteria cukup baik pada dosen tetap perguruan tinggi swasta se-Priangan Timur. Pengetahuan yang didapatkan pada pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan mampu memberikan motivasi bagi dosen dalam upaya mengembangkan diri dan mampu memahami kompetensi dan motivasi secara baik sehingga tercipta kinerja dosen yang baik.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of Community Service activities is to implement one of the Tri Dharma of Higher Education. In addition, it is hoped that through community service activities, it can contribute to the development and application of science to the community, especially permanent lecturers from private universities throughout East Priangan to discuss competencies and motivations in improving lecturer performance.

The method of activities carried out with several activities includes the preparation of the material to be delivered, the preparation of a schedule for the provision of materials and the delivery of materials. The results of community service obtained are knowledge about competencies and motivations that can affect the performance of lecturers as expected by the campus. The conclusion of community service activities related to competence, motivation and performance in the criteria is quite good for permanent lecturers at private universities throughout East Priangan. The knowledge gained in community service is expected to be able to provide motivation for lecturers in an effort to develop themselves and be able to understand competence and motivation well so as to create good lecturer performance.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pendidikan memiliki kekuatan untuk mengubah dan membangun manusia menjadi manusia yang berkualitas, menjadi sumber daya insan dunia yang memiliki kemampuan untuk membangun dirinya, masyarakatnya dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat dunia.

Di Indonesia, upaya dalam pembangunan pendidikan formal dilakukan di berbagai jenjang, mulai pendidikan dasar, menengah, sampai perguruan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3 menjelaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, perlu keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Atas dasar itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan nilai-nilai yang mampu membangun tujuan pendidikan nasional.

Dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perguruan tinggi dalam menjalankan organisasinya. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Pemerintah mengambil kebijakan dengan memberlakukan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Undang-undang tersebut untuk peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Keberadaan dosen dalam proses pendidikan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sistem pendidikan, apalagi bagi keberlangsungan hidup bangsa yang lebih berkualitas dan bermartabat. Kinerja dosen menjadi hal yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan negara dalam mencerdaskan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan

pemerintah dan institusi pendidikan sangat penting untuk lebih memperhatikan dan memberikan dukungan secara optimal guna lebih mampu meningkatkan peran dan fungsi dosen, peningkatan kualitas dosen.

Memperhatikan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, serta kenyataan yang terjadi di dunia pendidikan, khususnya di perguruan tinggi, maka peranan dosen sangat penting, oleh karena itu bagaimana kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridarma perguruan tinggi perlu mendapatkan perhatian utama baik dari pemerintah maupun dari perguruan tinggi setempat.

Hal ini membawa konsekuensi kepada dosen untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran kepada mahasiswa sehingga tujuan dari perguruan tinggi dalam hal menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan banyak faktor seperti kompetensi dan motivasi.

Faktor pertama rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi dosen itu sendiri yang kompetensinya tidak layak untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian maupun tingkat pendidikannya. Kompetensi sangat menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Selain itu, motivasi yang tinggi menjadi hal penting bagi terciptanya kinerja dosen yang baik.

Berdasarkan pada fenomena tersebut maka Pengabdian Kepada Masyarakat ini mengangkat tema ***“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Priangan Timur”***.

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dibagi ke dalam beberapa metode atau tahap kegiatan. Tahap pertama yaitu penyusunan atau pembuatan materi yang akan disampaikan, materi yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja dosen yang ditunjang dengan data-data terbaru. Tahap berikutnya adalah membuat jadwal pelaksanaan kegiatan, pada tahap ini kegiatan direncanakan diselenggarakan dalam waktu satu hari penuh yaitu dari pagi pukul 08.00 s.d 16.00 WIB yang akan dilaksanakan di kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yasa Anggana Garut. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan. Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan materi menggunakan metode presentasi dengan media power point. Peserta yang mengikuti kegiatan adalah perwakilan dari tiap perguruan tinggi yang ada di lingkungan se-Priangan Timur dan yang hadir sebanyak 25 orang dosen.

Tahap terakhir dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu dilakukan tanya jawab dan diskusi tentang permasalahan kompetensi, motivasi dan kinerja dosen tetap se-Priangan Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dari kegiatan pengabdian masyarakat tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta se-Priangan Timur, sebagai berikut:

Belum optimalnya kompetensi dosen tetap di Priangan Timur sejalan dengan berbagai pendapat yang terkait dengan bidang pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- a) Ternyata diketahui bahwa sebagian besar dosen tetap di Priangan Timur masih mempunyai latar belakang tingkat pendidikan S2.
- b) Kemampuan dalam pemahaman dan pengalaman manajemen pribadi sebagai dosen masih terbatas.

Semangat dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan dalam peningkatan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional masih terbatas, yang disebabkan oleh faktor waktu, keuangan dan kemauan.

Belum optimalnya motivasi dosen tetap di priangan timur sejalan dengan berbagai pendapat yang terkait dengan bidang pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- a) Motivasi yang dimiliki para dosen tetap pada umumnya masih pada level pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman. Sementara kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seorang dosen yang bersangkutan yang berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu masih lemah.
- b) Pelaksanaan dari pemahaman terhadap motivasi dosen tetap belum optimal, yang diindikasikan dengan sebagian besar dosen yang tidak melaksanakan tugas sebagai mana mestinya, seperti jarang masuk ke kelas, terlambat memberikan nilai mahasiswa, serta tidak melakukan kegiatan seminar di masyarakat.

Kemauan dalam meningkatkan motivasi masih terbatas, bahkan masih ada sebagian dosen tetap yang sama sekali tidak merespon dan bahkan tidak ada upaya untuk meningkatkan motivasinya melalui hubungan sosial. Baik motivasi untuk memberikan pengajaran yang lebih baik, melakukan penelitian dosen, maupun melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Belum optimalnya kinerja dosen tetap di Priangan Timur sejalan dengan berbagai pendapat yang terkait dengan bidang pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- a) Pemahaman dosen tetap terhadap kinerja berbasis kompetensi masih terbatas.
- b) Pihak PTS masih memiliki keterbatasan dari berbagai sisi (sisi anggaran, program kerja, sarana prasarana, akses dengan dikti, pihak luar dan lain sebagainya) dalam mengoptimalkan peran dosen tetap di lingkungan kerjanya.
- c) Kurangnya kemauan keras dalam meningkatkan kinerja melalui berbagai kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berhubungan dengan tri darma perguruan tinggi

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan positif dari para dosen tetap perguruan tinggi swasta se-Priangan Timur dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan dari peserta yang mengikuti kegiatan ini diantaranya adalah memberikan pernyataan kepribadian yang berwibawa dan pernyataan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan Kondisi Kompetensi di PTS Se-Priangan Timur ada pada kategori sudah Cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu terletak pada dimensi kompetensi pedagogik diantaranya pada indikator inovatif dan kreatif pada bidang pelajaran yang diampu di tiap semester. Hal ini menunjukkan jika dosen belum memiliki inovasi dan kreativitas yang baik dalam mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas dan strategi dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya. Sebagian besar dosen tetap di wilayah priangan timur merasa belum memiliki kompetensi dalam merancang dan evaluasi pembelajaran yang menjadi tolok ukur dan kualitas mengajar yang baik. kreativitas yang baik. Namun demikian kreativitas dosen dapat dikembangkan dengan cara memperbaharui kemampuan dan pengetahuan tentang perkembangan global utamanya dalam perkembangan teknologi dosen harus jeli dengan persoalan baru yang terjadi dan disesuaikan dengan bidang yang di ampunya.

Serta aspek yang lemah yang kedua yaitu kualitas hubungan yang terjalin antara para dosen yang masih rendah. Artinya sebagian besar dosen belum memiliki kompetensi sosial yang baik khususnya hubungan dengan rekan dosen itu sendiri. Sementara kompetensi sangat dibutuhkan karena di lembaga pendidikan perguruan tinggi, dosen menjalankan tugas

multi fungsi yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Agar memiliki Kompetensi sosial seorang dosen harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan sesama dosen, dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan dengan adanya komunikasi yang baik maka akan terjalin hubungan yang baik antara dosen dengan dosen itu sendiri.

Dalam kaidah umum diantaranya ada dua pendekatan yang dapat digunakan dalam menentukan kualitas tenaga pendidik yaitu: pertama adalah potensi dasar yang menjadi fondamen dalam membangun kompetensi individu yaitu potensi kecerdasan spiritual, kecerdasan intelegensi, dan kecerdasan emosional; kedua adalah potensi dasar bidang keilmuan yang dimilikinya meliputi aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik, kedua hal tersebut menentukan terhadap kompetensi dosen dan perlu adanya upaya peningkatan kompetensinya yang dapat dilakukan yaitu: pertama adalah adanya standarisasi kualifikasi dan proses rekrutasi; kedua adalah pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan; ketiga adalah stimulan bagi penyelenggara tridharma perguruan tinggi; keempat adalah infrastruktur (sarana dan prasarana, termasuk di dalamnya regulasi yang profesional dalam mendukung perkembangan dan peningkatan kualifikasi dosen, mulai dari tingkat perguruan tinggi hingga nasional.

2. Kondisi Motivasi dalam memberikan perintah kepada mahasiswanya sudah merasa telah memiliki inovasi dan kreatifitas yang cukup baik dalam mengelola waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan kondisi Motivasi di PTS Se-Priangan Timur ada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu terletak pada aspek peka terhadap pengaruh yang baik yang disebabkan oleh kurangnya memiliki kepekaan terhadap pengaruh-pengaruh yang benar baik secara internal maupun eksternal yang disebabkan oleh tingkat emosi dan kedewasaan yang belum stabil disamping kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain maupun mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain masih lemah. Untuk itu perlu adanya peningkatan motivasi dosen yaitu 1) Dosen harus punya kebutuhan afiliasi yang tinggi berhasil dalam pekerjaan, memerlukan interaksi sosial yang tinggi, 2) dosen juga harus dapat memberikan kompetensi keilmuannya dan keahliannya, 3) Dosen dapat membantu membangun kualitas generasi bangsa, dan mampu mengarahkan mahasiswanya terhadap potensi dan bakatnya.

Aspek terendah berikutnya yaitu mengenai belum merasa memiliki keberanian dalam mengambil resiko sebagai dosen yang menunjukkan bahwa secara umum dosen tetap di wilayah Priangan timur belum merasa memiliki keberanian dalam mengambil resiko sebagai dosen salah satunya dalam hal kesejahteraan secara finansial di awal karirnya yang masih rendah sementara kewajiban dosen dalam meniti jenjang pendidikan maupun jenjang fungsional ke yang lebih tinggi membutuhkan pengorbanan baik secara materil maupun non materil cukup besar. Untuk berani mengambil resiko sebagai dosen berarti dosen harus berani menghadapi tantangan dan resiko yang lebih besar, berani berbeda dengan orang lain dan berani mengambil keputusan yang berbeda dengan orang lain artinya bila berani mengambil resiko berarti menjalankan kehidupan bahwa menjadi dosen harus mampu menghadapi segala tantangan dan resikonya..

3. Kondisi kinerja berada pada kategori cukup baik, diantaranya melakukan kegiatan menulis buku sesuai dengan tugas dosen dalam kegiatan Tridharna, Dosen mengajar minimal 12 SKS per Semester, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu terletak pada dimensi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat diantaranya indikator melaksanakan kegiatan seminar di masyarakat dimana dosen belum secara konsisten melakukan kegiatan seminar, orasi ilmiah di masyarakat. Dalam meningkatkan Kompetensi dosen hal ini dilakukan karena institusi menyadari bahwa dosen merupakan komponen yang esensial dalam suatu sistim pendidikan di Perguruan Tinggi. Dan Upaya untuk mengadakan Seminar di masyarakat, berusaha untuk mewqadahi para dosen memperdayakan masyarakat untuk dapat saling bertukar informasi dan metode pengabdian kepada masyarakat yang tepat bagi usaha dosen untuk kreatif dalam kinerjanya.

Disamping belum terpenuhinya penelitian dosen sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu melakukan penelitian minimal 2 kali dalam satu tahun. Artinya bahwa pada umumnya dosen PTS di wilayah Priangan Timur belum melaksanakan kegiatan penelitian sementara penelitian merupakan kegiatan mencari dan menghasilkan ilmu pengetahuan dengan tujuan meningkatkan, menyebarkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan membudayakan kreatifitas ilmiah di lingkungan Perguruan Tinggi menjadi lebih baik. Agar dosen melaksanakan penelitian yang merupakan syarat untuk mengajar dan menentukan karir di perguruan tinggi tersebut, Dalam upaya mendukung program tersebut pihaknya mendukung fasilitas pendidikan para dosen dengan membantu dalam pendanaan dalam penelitian tersebut., karena belum mahirnya dalam penyusunan proposal meminta bantuan ke DIKTI untuk memberikan pelatihan proposal

penelitian agar mampu menyusun proposal dengan baik dan benar, diadakannya kerja sama dengan institusi perguruan tinggi lain atau di Luar Negeri terutama dalam menjalankan tri dharma Perguruan Tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dan saya memohon maaf apabila dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini banyak kekurangan dan kesalahan, semoga menjadi perbaikan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Parabu Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- _____, 2010, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Gary Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2012, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Surya Darma, 2010, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo, 2007, *Perilaku dalam Organisasi, Edisi kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2002, *Manajemen kinerja*, PT Rajagrafindo persada, jakarta.
- Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- MC Clelland dalam Vertikal rivai zaenal, mansyur Ramli, Thoby mutis, Willy arafah (edisi ke tiga), 2014 *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, PT Rajagrafindo persada . jakarta.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen*.