

DESKRIPSI KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ALMUSLIM PADA TAHUN AKADEMIK 2012/2013

Marwan Hamid

Dosen DPK FKIP Prodi Pendidikan Ekonomi Koperasi Universitas Almuslim

ABSTRAK

Dosen merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu lulusan perguruan tinggi. Apabila dosen memiliki kemampuan lebih dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak pada hasil lulusan. Pada umumnya dosen selama ini kurang disiplin dalam menyiapkan administrasi perkuliahan, kurang kooperatif dengan mahasiswa, softskill yang lemah, dan evaluasi pengajaran kurang sesuai dengan ketentuan evaluasi itu sendiri. Penelitian ini untuk melihat gambaran kinerja dosen dalam lingkup Universitas Almuslim. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dengan sampel responden 400 orang mahasiswa yang menilai 133 orang dosen melalui angket. Hasil penelitian menunjukkan secara umum kinerja dosen Universitas Almuslim masih tergolong rendah; penyampaian kontrak kuliah secara lisan 85% atau setara 113 orang, penyampaian dosen tidak menyampaikan kontrak kuliah hanya 10% atau setara 13 orang. Selanjutnya penjelasan dosen tentang aktivitas mahasiswa berupa unsur kompetensi yang harus dicapai untuk satu semester 82% setara 109 dosen, kompetensi untuk satu pertemuan 79% setara 105 orang dosen, materi yang disampaikan dosen untuk satu semester 81% setara 108 orang dosen, materi setiap pertemuan 79% setara 105 orang dosen, materi utama dan materi pendukung 68% setara 91 orang dosen, aktivitas kuliah 54% setara 72 orang dosen, aktivitas diluar kampus 39% setara 52 orang dosen, panduan tentang tugas 46% setara 61 orang dosen, system penilaian formatif 63% setara 83 orang dosen dan kriteria penilaian 73% setara 97 orang dosen. Aspek evaluasi dan kedisiplinan sudah baik namun masih perlu perbaikan dan pembinaan. Secara umum kinerja dosen berada pada kategori cukup baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja dosen disarankan agar Universitas Almuslim memberikan workshop pelatihan pekerti dan AA, penghargaan dan hukuman kepada dosen tetapnya, serta dapat memperkecil jumlah dosen tidak tetap.

Kata Kunci : Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Dosen adalah pengemudi dalam sebuah kelas pembelajaran, artinya tingkat keberhasilan dalam proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh kemampuan seorang dosen. Dosen merupakan seseorang yang ditugaskan untuk mengantar para pembelajaran (mahasiswa) pada arah pencapaian tujuan pembelajaran yang sesungguhnya. Saat ini pembelajaran berlangsung sesuai tuntutan kurikulum bahwa dosen harus aktif bersama dengan mahasiswa dalam mengkaji, menelaah, melaporkan dan menganalisis terhadap aspek afektif religious, afektif sosial, kognitif dan psikomotor. Kemampuan seseorang dosen dalam mengaplikasikan ilmunya dalam bentuk kegiatan proses belajar mengajar akan menghasilkan kinerja dosen secara utuh untuk dirinya. Selama ini

kinerja dosen dalam lingkup Universitas Almuslim masih tergolong sedang rendah, hal ini dapat dilihat dari laporan Badan Penjaminan Mutu Umuslim.

Universitas almuslim (Umuslim) Bireuen Aceh, merupakan sebuah institusi Pendidikan Tinggi Swasta milik masyarakat Peusangan Raya, didirikan pada tanggal 15 Januari 2003. Umuslim saat ini memiliki 20 Program studi , 467 orang dosen, 217 orang pegawai, dan 13.230 mahasiswa aktif. Keseluruhan program Studi tersebut telah memiliki akreditasi dan dari 467 dosen terdapat 285 orang dosen tetap Yayasan Almuslim, 18 orang dosen DPK Kopertis Wil-1 Aceh-Sumut, dan 164 orang dosen tidak tetap. Keseluruhan dosen tetap Yayasan Almuslim memiliki jenjang pendidikan strata dua (magister) sesuai bidang ilmunya pada prodi dalam lingkup

Umuslim. Keseluruhan dosen tetap tersebut telah memiliki jabatan kepangkatan dosen mulai dari asisten ahli sampai dengan lektor kepala, dan sebahagian kecil dalam proses pengurusan pada Kopertis Wil-1 Aceh – Sumut.

Pada usia 11 tahun, sebagai dosen dan sebagai peneliti akan menganalisis secara deskriptif tentang kinerja dosen. Hal ini dipandang perlu peneliti lakukan untuk mengetahui gambaran kinerja dosen berdasarkan instrument yang kami susun untuk mengukur softskill, penyiapan atribut perkuliahan, komunikasi dosen, kedisiplinan dosen, kemampuan mengajar dosen dan tanggungjawab tugas, serta perilaku dosen.

Ada suatu harapan, apabila dosen telah menunjukkan sikap yang dapat dicontoh oleh mahasiswa, dosen dapat membimbing dan mendidik sesuai kaidah keilmuan, maka dosen tersebut telah dianggap mampu dan berkinerja baik. Berkeyakinan bahwa dosen secara keilmuan dan didaktik metodik memiliki profesionalitas sebagai profesi dibidangnya, karena itu dosen harus berkinerja baik.

Namun, yang kita alami adalah bahwa out put PTS cenderung lemah atau rendah dibandingkan out put PTN, tentu saja PTS mendapat input yang kurang berkualitas, dibandingkan dengan input PTN. Disisi lain pendidikan sangat tergantung pada proses, artinya walaupun input sedikit lemah, apabila diproses perkuliahan baik dan didukung kemampuan dan kinerja dosen baik pula, secara logis akan mendapat hasil yang baik pula.

Dalam hal ini Universitas Almuslim merekrut dosen melalui seleksi yang ketat, tahun 2010 jumlah pendaftar sebagai dosen 132 orang, diterima sebagai dosen 33 orang, tahun 2011 yang mendaftarkan 87 orang, diterima 31 orang, tahun 2012 yang mendaftarkan 56 orang, dan yang diterima 24 orang. Disamping penerimaan dosen melalui jalur seleksi, juga melalui jalur khusus yang dipandang baik melalui seleksi terbatas.

Dari sisi alumni, umuslim telah meluluskan lebih 14.000 alumni, dengan rata-rata lama studi 5.5 tahun. Hal ini perlu dikaji lebih jauh tentang kesiapan dosen pembimbingan dan proses lahirnya judul

dan prosal penelitian pada tingkat fakultas dan program studi. Hasil Sstudi pendahuluan dari beberapa mahasiswa peneliti mendapatkan data bahwa masih ada dosen yang kurang disiplin masuk dan keluar kelas, masih ada dosen yang tidak menyampaikan kontrak kuliah, masih ada dosen yang memiliki komunikasi jelek, masih ada dosen memiliki softskill kurang, dan masih ada dosen member informasi pada mahasiswa kurang jelas.

Atas uraian-uraian tersebut diatas, peneliti berkeinginan untuk mendiskripsikan kinerja dosen dalam lingkup Universitas Almuslim pada tahun 2012. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah dapat dirumuskan rumusan masalah bagaimanakah gambaran Kinerja Dosen dalam lingkup Universitas Almuslim pada tahun akademik 2012/2013?.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Menurut Ratnawati, Y. (2002), kinerja adalah keberhasilan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Aktivitas karyawan pada dasarnya akan melahirkan kinerja. Kinerja karyawan adalah aktivitas karyawan seberapa banyak memberikan kontribusi bagi organisasi tempat seseorang karyawan bekerja berupa kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dalam kegiatan melakukan suatu pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut (Mathis, RL. & Jacson. JH.). Selanjutnya Roggers mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja itu sendiri, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor yang membentuk kinerja (Mahmudi. 2005). Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dengan demikian Suhat (2006) kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah pekerjaan.

Bacal (1999:4), memandang kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Selanjutnya Bacal mengatakan proses komunikasi meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semua harus diikuti sertakan.

Armstrong(2004:29), lebih melihat kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Hal ini jelas Armstrong menekankan pada hasil, sementara Bacal menekankan pada proses. Sesuai pendapat berdua ahli tersebut apabila kinerja dosen baik, maka proses pembelajaran juga baik, dengan sendirinya hasil akan baik pula.

Armstrong dan Bacon sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses keberlanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu. Mereka berdua juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan kinerja berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi dan dalam melakukannya, mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu, tim, maupun organisasi.

Kinerja Dosen

Kinerja adalah sebagai upaya untuk meningkatkan keberhasilan seseorang, disamping itu juga sebagai alat pengukur tingkat kemampuan seseorang. Mathis & Jackson, (2000) menyebutkan bahwa kinerja mempunyai beberapa faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilannya, yaitu bagaimana kinerja seseorang tergantung pada kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Penilai Kinerja Dosen

dalam lingkup Umuslim dilakukan sesuai pendapat Husein(2002:11) mengatakan bahwa kinerja harus dievaluasi pada waktu-waktu tertentu. Seluruh kinerja hendaknya harus dievaluasi setelah periode waktu tertentu, misalnya setiap bulan atau periode lain yang lebih pendek waktunya seperti setiap minggu atau setiap periode lebih lama setiap kuartal.

Karena itu, Kinerja dosen harus diukur, apabila kinerja dosen baik, maka kinerja pimpinan juga akan baik, yaitu kinerja ketua prodi, kinerja dekan dan kinerja rektor akan ikut baik, namun sebaliknya apabila kinerja dosen buruk maka akan buruklah semuanya, dengan begitu akan buruklah kinerja organisasi secara keseluruhan. Bacal (2001: 148-149), mengklasifikasikan penyebab sukses dan tidak sukses sebuah organisasi ditentukan oleh dua hal yaitu (1) faktor individu, dan (2) faktor sistem. Faktor individu berupa pimpinan sebagai yang dicontoh tentang tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Sedangkan faktor sistem berupa pada semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, prasarana dan sarana yang kurang memadai, sistem reward dan punishment dan sebagainya.

Lebih lanjut, Bacal(2001:151), mengemukakan langkah diagnosis kinerja sebagai berikut: a) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, b) mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya, c) mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, d) mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu, e) melaksanakan rencana tindakan tersebut, f) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum dan g) mulai dari awal bila perlu.

Atas dasar itulah, kinerja civitas akademika umuslim pada dasarnya merupakan tanggungjawab setiap anggota umuslim itu sendiri dalam hal ini dosen

dalam lingkup umuslim. Apabila kinerja dosen baik, maka kinerja institusi umuslim juga akan baik. Tentunya kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengetahuan, kemampuan, motivasi, komunikasi, administrasi dan peran aktif dosen. Dapat ditegaskan kembali bahwa kinerja institusi umuslim tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individu dosen dan kinerja tim dosen, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor yang kompleks antara lain lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur dan proses institusi itu sendiri.

Dalam penelitian ini indikator kinerja dosen adalah aspek penyampaian kontrak kuliah yang terdiri-dari adanya kontrak kuliah diberikan kepada setiap mahasiswa berupa soft copy atau hardcopy, ada kontrak untuk satu kelas saja, ada kontrak, namun dosen hanya menulis dipapan tulis, tidak ada kontrak kuliah hanya dosen menyampaikan secara lisan dan tidak ada kontrak kuliah sama sekali oleh dosen, penyampaian kejelasan informasi kepada mahasiswa oleh dosen, penjelasan dosen tentang aktivitas yang harus dikerjakan mahasiswa berupa kompetensi untuk satu semester, kompetensi untuk satu pertemuan, materi untuk satu semester, materi setiap pertemuan, materi utama dan pendukung, aktivitas kuliah, aktivitas diluar kampus, panduan tentang tugas, sistem penilaian formatif, dan kriteria penilaian, mengenai atribut soft skill yang diharapkan, dosen menyampaikan sumber belajar dan sumber belajar yang direncanakan, jenis tugas yang diberikan dosen, tugas ringkasan buku/chapter, tugas TIK juga rendah. Dan jenis evaluasi luasi yang diberikan dosen terhadap mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini apabila ditinjau dari jenis penelitian tergolong dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan secara keseluruhan anggota sampel menyangkut kinerja dosen dalam lingkup Universitas Almuslim.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan dalam lingkup Universitas Almuslim Matangglumpangdua Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh terdiri dari dosen pada Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan, dosen dari Fakultas Pertanian, Dosen dari Fakultas Komputer, Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Dosen dari Fakultas Ekonomi dan Dosen dari Program D-III kebidanan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dalam lingkup Universitas Almuslim berjumlah 400 orang Dosen yang menjadi sasaran penelitian. Mengingat jumlah populasi sangat besar, maka peneliti mengambil anggota sampel mengacu pada pendapat Arikunto yaitu apabila anggota populasi lebih dari 100, dapat diambil antara 20% keatas, karena itu peneliti hanya mengambil 33% dari 400 orang yaitu 133 orang. Semua anggota sampel dinilai oleh mahasiswa semester 1, semester 3, semester 5 dan semester 7 dengan jumlah mahasiswa sebanyak 5.054 orag mahasiswa. Secara rata-rata setiap dosen dinilai oleh 38 mahasiswa. Teknik pengambilan sample adalah random sample unit kelas, setiap dosen yang mengajar pada kelas tersebut peneliti meminta mahasiswa untuk ikut menilai dosen yang bersangkutan.

Alat dan Tehnik Pengumpulan Data

Instrumen yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data adalah lembar kuesioner. Lembar kuesioner disusun sedemikian rupa dalam satu lebar kertas yang siap diisi dengan options baku tentang kinerja dosen. Tehnik pengumpulan data peneliti menggunakan tim mahasiswa sebanyak 6 orang untuk membantu peneliti selama 1 bulan penuh setiap hari senin, selasa, rabu dan kamis. Tim memasuki ruangan kelas setelah keluar dosen dan atau sebelum dosen masuk ruangan, kemudian oleh tim pembantu peneliti menjelaskan maksud kuesioner dan disebarkan, ditunggu dan dikumpul kembali.

Tehnik Analisis Data

Sesuai dengan jenis dan pendekatan penelitian di atas, maka peneliti

menggunakan analisis data dengan menggunakan statistic deskriptif, data-data yang telah dikumpulkan peneliti tabulasi dengan bantuan program aplikasi Microsoft Excell. Dari table tabulasi tersebut peneliti mendeskripsi secara persentase tentang tingkat kinerja secara proposional dan prosentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dari komponen Penyampaian kontrak kuliah peneliti mengumpulkan informasi melalui penyebaran kuesioner terhadap 133 orang dosen memberikan gambaran bahwa responden memberi jawaban rata-rata dosen yang menyampaikan kontrak kuliah berupa pemberian kontrak kuliah terhadap setiap mahasiswa diphoto copy rata-rata baru 38% atau setara 50 orang dosen, penyampaian kontrak kuliah hanya ditulis dipapan tulis ada 26% atau 34 orang, penyampaian kontrak kuliah hanya disampaikan dengan lisan ada 85% setara 113 orang dan dosen tidak menyampaikan kontrak kuliah hanya 10% setara 13 orang dosen.

Kejelasan informasi yang diberikan dosen terhadap mahasiswa di tahun akademik 2012/2013 dari kuesioner tersebut, responden memberikan gambaran bahwa 76% setara 101 orang dosen dinyatakan informasi yang diberikan dosen sudah jelas dan 24% setara 32 orang dosen tidak jelas informasi menyangkut perkuliahan yang disampaikan kepada mahasiswa

Selanjutnya penjelasan dosen tentang aktivitas mahasiswa berupa unsur kompetensi yang harus dicapai untuk satu semester 82% setara 109 dosen mengatakan jelas tentang aktivitas yang harus dilaksanakan oleh mahasiswa, kompetensi untuk satu pertemuan sebesar 79% setara 105 orang dosen, materi yang disampaikan dosen untuk satu semester 81% setara 108 orang dosen, materi setiap pertemuan 79% setara 105 orang dosen, materi utama dan materi pendukung 68% setara 91 orang dosen, aktivitas kuliah 54% setara 72 orang dosen, aktivitas diluar kampus 39% setara 52 orang dosen, panduan tentang tugas 46% setara 61 orang dosen, sistem penilaian

formatif 63% setara 83 orang dosen dan kriteria penilaian 73% setara 97 orang dosen.

Selanjutnya dapat kami deskripsikan gambaran atribut softskil yang diharapkan pada dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen terutama saat pembelajaran berlangsung ada 14 atribut softskil yang peneliti dapat dari responden yaitu dosen memiliki inisiatif 42% setara 55 orang dosen, dosen beretika 44% setara 58 orang dosen, dosen berpikir kritis 26% setara 34 orang, dosen memiliki kemampuan mengajar 41% setara 55 orang, dosen memiliki komitmen tinggi 21% setara 28 orang, dosen memiliki motivasi 34% setara 46 orang, dosen berkomunikasi lisan dengan baik 30% setara 39 orang, dosen mengajak mahasiswa bekerja sama 37% setara 49 orang, dosen memiliki kreatifitas 22% setara 30 orang, kemandirian dosen 32% setara 43 orang, dosen dapat mengatur manajemen waktu 23% setara 31 orang, manajemen diri 97% setara 129 orang, kerja dalam tim 52% setara 69 orang dan dosen tidak memberikan penjelasan terhadap soal-an yang diajukan mahasiswa 7% setara 10 orang.

Dosen menyampaikan sumber belajar kepada mahasiswa, pada umumnya mahasiswa memberikan jawaban Ya 70% setara 90 orang dosen dan 30% setara 43 menyatakan dosen tidak menyampaikan sumber belajar yang jelas.

Selanjutnya dari sumber belajar yang direncanakan dalam perkuliahan oleh dosen kepada mahasiswa berupa sumber belajar buku 76% setara 101 orang dosen, jurnal 10% setara 13 orang dosen, internet 52% setara 70 orang dosen, multi media 15% setara 20 orang dosen, media cetak 18% setara 24 orang dosen, masyarakat 7 % setara 9 orang, media electronic 12% atau 16 orang dan sumber lainnya seperti e-learning 4% setara 5 orang dosen

Dari jenis tugas yang diinginkan dosen dalam proses perkuliahan, diharapkan dosen member tugas kepada mahasiswa berupa tugas latihan soal 51% setara 68 orang dosen, tugas makalah 54% setara 71 orang dosen, tugas laporan riset mini 7% setara 9 orang dosen, ringkasan buku/chapter 13% setara 17 orang dan tugas kemahiran dalam

penggunaan teknologi informasi 7% setara dengan 9 orang dosen.

Peneliti juga ingin melihat menyangkut perubahan diri berupa kemajuan diri dosen baik performance maupun penguasaan materi, strategi pembelajaran dari semester lalu sampai semester berjalan tahun 2012/2013, seperti perubahan diri dosen yang menyatakan lebih baik 32% setara 43 orang dosen, ada perubahan sedikit 19% setara 25 orang dosen, sama saja 27% setara 36 orang dan tidak ada jawaban 22% setara 29 orang.

Dari aspek disiplin, dosen kami perhatikan tentang masuk tepat waktu, komponen yang peneliti unkur berupa dosen masuk 5 menit sebelum perkuliahan dimula 48% setara 64 orang dosen, dosen masuk 5 – 10 menit terlambat 28% setara 38 orang, dosen masuk terlambat 30 menit 14% setara 18 orang, dan tidak memberi jawaban menyangkut hal disiplin 10% setara 13 orang. Demikian juga halnya dosen keluar atau menyelesaikan perkuliahan setiap hari dapat peneliti gambarkan yaitu 48% dosen keluar 5 menit sebelum jam berakhir, 28% setara 38 orang dosen keluar 15 menit sebelum jam berakhir, 14% setara 18 orang dosen keluar 10 menit setelah jam berakhir, dan 10% setara 13 orang tidak ada jawaban.

Menyangkut sistem evaluasi dari dosen yang diberikan kepada mahasiswa tidak luput kami tanyakan, dari responden kami mendapatkan informasi sebagai berikut yaitu sistem evaluasi berupa kuis 69% dosen memberikan kuis setara 92 orang dosen, dosen memberikan midterm test 63% setara 84 orang dosen, dosen memberikan tugas rumah 41% setara 54 orang dosen, dosen memberikan tugas makalah 42% setara 55 orang, dan dosen memberikan tugas-tugas laboratorium 4% setara 6 orang dosen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Secara deskriptif aspek penyampaian kontrak kuliah yang terdiri dari ada kontrak kuliah diberikan kepada setiap mahasiswa berupa soft copy atau hardcopy, ada kontrak untuk satu kelas saja, ada kontrak, namun dosen hanya menulis dipapan tulis, tidak ada kontrak kuliah hanya dosen menyampaikan secara lisan dan tidak ada kontrak kuliah sama sekali oleh dosen,

aspek ini menggambarkan secara rata-rata masih rendah yaitu sekitar 35% atau setara 45 orang dosen dari 133 dosen yang peneliti rekam. Kondisi ini menunjukkan bahwa dosen dalam lingkup Umuslim masih sangat rendah dalam penyampaian kontrak kuliahnya kepada setiap mahasiswa. Kondisi ini tidak sesuai dengan tugas dan fungsi dosen, dimana perkuliahan harus direncanakan jauh hari sebelum masuk perkuliahan. Adanya ketidakseriusan dosen dalam membuat satuan acuan perkuliahan (SAP). Dosen masih kurang pemahaman dan kemampuan menulis SAP. Disisi lain dalam hal penyampaian kejelasan informasi kepada mahasiswa oleh dosen dari 133 orang dosen sudah menggambarkan keadaan cukup baik yaitu 76% setara 101 orang dosen sudah jelas menyampaikan kejelasan informasi kepada mahasiswa dan 24% setara 32 orang dosen masih kurang jelas penyampaian kejelasan informasi kepada mahasiswa.

Penjelasan dosen tentang aktivitas yang harus dikerjakan mahasiswa berupa kompetensi untuk satu semester, kompetensi untuk satu pertemuan, materi untuk satu semester, materi setiap pertemuan, materi utama dan pendukung, aktivitas kuliah, aktivitas diluar kampus, panduan tentang tugas, system penilaian formatif dan criteria penilaian sudah menggambarkan cukup baik yaitu 66% setara 88 orang dosen dari 133 orang dosen. Demikian juga halnya mengenai atribut soft skill yang diharapkan masih tergolong rendah dimiliki oleh dosen-dosen dalam lingkup umuslim yaitu 36% setara 48 orang dosen telah memiliki softskill yang baik dari 133 orang dosen.

Dalam hal dosen menyampaikan sumber belajar dan sumber belajar yang direncanakan sudah cukup baik yaitu 70% setara 90 orang dosen dari 133 orang dosen telah menyampaikan sumber belajar yang jelas, sisanya 30% setara 43 orang dosen masih kurang jelas sumber belajar. Demikian juga dosen masih dominan buku sebagai sumber belajar yaitu 76% setara 101 orang dosen buku sebagai sumber belajar utama dari 7 sumber lain yang peneliti ambil data. Karena itu sumber belajar lain yang direncanakan masih rendah yaitu 24%

atau setara 32 orang dosen yang mengarahkan mahasiswa untuk mencari sumber belajar lain.

Jenis tugas yang diberikan dosen masih dominan pada tugas latihan soal dan makalah, sementara tugas dalam bentuk riset, ringkasan buku atau chapter serta tugas TIK masih rendah. Ada perubahan bagi dosen dari waktu satu semester yang lalu bila dibandingkan dengan semester berjalan TA. 2012/2013. Dosen telah menunjukkan disiplin waktu masuk dan disiplin waktu pulang.

Aspek evaluasi yang diberikan dosen terhadap mahasiswa sudah baik, evaluasi ini masih kuis dan midterm test, tugas rumah dan makalah sudah cukup baik, namun evaluasi laboratorium masih kurang

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja dosen dari aspek kontrak kuliah cukup baik, hal ini menggambarkan kemampuan dosen dalam membuat SAP (satuan Acuan Perkuliahan) membutuhkan pembiasaan lebih lanjut berupa workshop atau pelatihan. Mengenai penjelasan dosen tentang aktivitas yang harus dilakukan mahasiswa untuk memperoleh kompetensi satu semester sudah cukup baik. Kinerja dosen dalam menyampaikan sumber belajar kepada mahasiswa masih dalam kategori baik dan pemberian tugas kepada mahasiswa masih dominan pada tugas latihan soal dan makalah.

Sistem evaluasi dosen yang diberikan pada mahasiswa sudah baik pada tugas kuis, midterm, makalah, tugas rumah, namun tugas laboratorium atau riset yang masih sangat rendah. Kedisiplinan dosen belum maksimal dalam masuk dan keluar kelas; dosen masuk terlambat 5 – 15 menit dari jadwal, demikian juga keluar pada umumnya dosen lebih cepat 5 – 10 menit.

Saran

Untuk memperbaiki kontrak kuliah dosen terhadap mahasiswa, kiranya LP3AI perlu melakukan Workshop Pekerti dan AA pada waktu mendatang yang tidak begitu lama. Para pimpinan dapat meningkatkan pengendalian tugas-tugas yang dilakukan dosen, dan perlu memberikan reward kepada yang berkinerja baik dan hukuman bagi yang berkinerja jelek atau kurang baik. Perlu menerapkan aturan-aturan Yayasan Almuslim dan Universitas Almuslim untuk dapat meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2004. Performance Management (alih Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- Bacal, Robert. 2001. Performance Management. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bacal, Robert. 2004. How To Manage Performance. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Huseien Umar. (2002). Evaluasi Kinerja perusahaan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Akademi manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Manthis, Robert, L. dan John H Jackson (2000). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, RL. & Jacson. JH., Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Salemba Emban Patria: Jakarta
- Ratnawati, Y. 2002. Motivasi Faktor Kunci untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Poltek Yogyakarta.
- Suhat. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar mengajar di STIKES Mahardika Cirebon Tahun Akademik 2005/2006. Thesis : Tidak Dipublikasikan.