

## **KONTRIBUSI KINERJA DOSEN BAGI AKREDITASI PERGURUAN TINGGI**

**<sup>1</sup>Hadyati Harras, <sup>2</sup>Wahyudi**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang Tangerang Selatan  
email : dosen01046@unpam.ac.id*

### **ABSTRACT**

*Since 2018, the Ministry of Research, Technology and Higher Education has established an Output-Outcome based assessment. This situation is presented as a form of answering the globalization challenges. That is, tertiary institutions are required to organize education which oriented towards real results through quality human resources (Competent & Integrity). Therefore, the real action that can be taken by the ministry is to provide an accreditation assessment. With this, it is hoped that universities can improve themselves, not only provide education and get benefits. More than that, universities are morally responsible, in educating and improving the nation life. Descriptive qualitative method is used in the research. This is intended, that the research results speak for real about the obvious situation, so that relevant actions are obtained in dealing with it. The research results suggest that the contribution of lecturer performance is low. This fact explains what the institution is currently doing, and it makes sense.*

**Keywords: Performance, Accreditation, Lecturer**

### **ABSTRAK**

Sejak 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi telah menetapkan penilaian berbasis *Output-Outcome*. Situasi ini dihadirkan sebagai salah satu bentuk menjawab tantangan globalisasi. Artinya, perguruan tinggi wajib menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada hasil nyata melalui sumber daya manusia yang berkualitas (*Competent & Integrity*). Oleh karena itu, tindakan nyata yang bisa dilakukan oleh kementerian adalah memberikan penilaian akreditasi. Dengan ini diharapkan perguruan tinggi bisa berbenah diri, tidak hanya sekedar memberikan pendidikan dan mendapatkan manfaat. Lebih dari itu, perguruan tinggi bertanggung jawab secara moral, dalam mencerdaskan dan memajukan kehidupan bangsa. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian berbicara secara nyata tentang situasi yang terjadi, sehingga diperoleh tindakan yang relevan dalam mengatasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi kinerja dosen tergolong rendah. Fakta ini menjelaskan apa yang sedang dilakukan oleh lembaga tersebut, masih jauh dari harapan.

**Kata Kunci: Kinerja, Akreditasi, Dosen**

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah melahirkan berbagai kemajuan, baik di bidang teknologi, industri, maupun informasi (Anggraeni, 2020). Hal tersebut secara alami telah meningkatkan tensi persaingan (Hasmi, 2020), mulai dari perang dagang Amerika – China hingga lahirnya perdagangan bebas antara negara, bahkan dampak terbesarnya adalah berubahnya pola kehidupan manusia, tidak terkecuali konsep pendidikan (Mathodah, 2018). Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan tersebut perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkeindonesiaan melalui pendidikan (Anggraeni, 2020).

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan SDM Indonesia, Kemenristekdikti merasa perlu mengajak seluruh *stakeholder*, khususnya lembaga penyelenggara pendidikan, baik swasta maupun negeri untuk mengambil bagian, yakni menghadirkan lulusan yang handal/kompeten, lulusan yang memiliki wawasan global, lulusan yang berkarakter, dan lulusan yang dapat memenuhi harapan industri/perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kemenristekdikti merasa perlu meningkatkan standar mutu pendidikan.

Dengan mengusung konsep *output* dan *outcome*, kini pendidikan tinggi tidak lagi santai, melainkan harus bekerja keras untuk memenuhi standar-standar penilaian akreditasi dari Kemenristekdikti. Dengan konsep tersebut, Kemenristekdikti memaksa seluruh Lembaga Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta untuk memprioritaskan penyelenggaraan pendidikan yang baik dan benar, di mana Tri Dharma dosen harus bermuara pada hasil yang nyata, setidaknya perguruan tinggi berkontribusi dalam pembangunan nasional.

Dengan penetapan standar akreditasi yang tinggi, Kemenristekdikti berharap seluruh sivitas akademika dan penyelenggara pendidikan tinggi bertanggung jawab atas peserta didik. Bahwa semua upaya pendidikan, penelitian, dan pengabdian semata-mata adalah untuk melahirkan SDM yang unggul, berdaya saing global, ikut berkontribusi dalam inovasi dan kesejahteraan masyarakat luas.

Sesungguhnya ketatnya penilaian akreditasi perguruan tinggi, semata-mata demi kebaikan lembaga tersebut di masa depan. Kemenristekdikti ingin lembaga pendidikan tinggi menjalankan tugasnya sebagai wadah agen perubahan dengan sebaik-baiknya, sehingga di masa mendatang lembaga tersebut mendapatkan hasilnya.

Oleh karena pentingnya peran dosen dalam akreditasi perguruan tinggi sebagai sebab tuntutan kemajuan, maka baik lembaga pendidikan tinggi maupun dosen itu sendiri harus bersinergi di dalam pengembangan SDM, agar harapan menghasilkan pelaksanaan pendidikan yang berkualitas, menghasilkan jurnal ilmiah yang berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan kemajuan industri, dan berkontribusi langsung dalam menyejahterakan masyarakat dapat terwujud, dan karena itu lembaga pendidikan tinggi akan mendapatkan nilai akreditasi yang baik.

Dosen adalah tenaga profesional yang tugas utamanya adalah melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dari ketiga hal tersebut,

dosen memiliki peran strategis bagi institusi, khususnya dalam hal akreditasi. Lembaga pendidikan tinggi menyadari bahwa peran dosen dalam penilaian akreditasi sangat krusial, mengingat semua hal yang berkaitan dengan dosen menjadi aspek penilaian.

Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bahwa dosen berkinerja tinggi. Artinya, dosen mumpuni dalam keilmuan sehingga dapat mengajarkan ilmu dengan baik, dosen rutin melakukan penelitian sehingga melahirkan banyak publikasi ilmiah yang berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan industri/perusahaan, dan dosen mengabdikan dirinya demi hidup yang bermanfaat. Anggraeni (2014) mengemukakan, kinerja dosen adalah parameter kemajuan lembaga, karena dampaknya dapat berpengaruh besar terhadap pembangunan dan kemajuan.

Tone, Gani, Nujum, & Latif (2015) menambahkan, keberhasilan lembaga adalah manifestasi dari kinerja dosen. Artinya berbagai capaian lembaga pendidikan merupakan kerja keras dosen, maka penting bagi lembaga pendidikan menempatkan dosen sebagai sosok yang dihormati dan dihargai, tentu dengan penghargaan yang setinggi-tingginya. Terlebih berjalan atau tidaknya perguruan tinggi sangat bergantung pada tenaga pengajarnya, semakin baik tenaga pengajar maka dapat meningkatkan daya tarik lembaga, dan dapat menarik minat masyarakat.

Lucky & Yusoff (2015) menegaskan, nafas lembaga pendidikan adalah kinerja dosen. Dengan rendahnya kinerja dosen maka menunjukkan lembaga pendidikan tersebut telah mati. Mati dalam arti, lembaga pendidikan tersebut tidak memiliki prospek masa depan. Masyarakat enggan menitipkan anaknya berpendidikan di tempat tersebut karena dipandang rendah mutu, dan yang lebih buruknya lagi adalah para dosen mengundurkan diri (berhenti).

Runi, dkk (2017) mengemukakan, hal pertama yang utama dalam pendidikan adalah tenaga pengajar. Maka baiknya kualitasnya tenaga pengajar merupakan cerminan kemajuan lembaga pendidikan di masa mendatang. Tidak hanya itu, bahkan tenaga pendidikan dapat memberikan harapan dengan mencapai akreditasi yang baik, sehingga mampu mengundang minat masyarakat untuk menjadi bagian dari lembaga pendidikan tersebut.

Penjelasan di atas, secara eksplisit menegaskan bahwa lembaga pendidikan tinggi butuh dosen berkualitas agar mendapatkan nilai akreditasi yang baik. Dengan baiknya nilai akreditasi maka akan menciptakan citra positif lembaga, yang secara tidak

langsung berpengaruh terhadap persepsi masyarakat tentang mutu pendidikan kampus. Namun untuk melahirkan kinerja lembaga perlu mengambil bagian, misalnya dengan memberikan beasiswa pendidikan Strata 3, memberikan insentif penelitian dan inovasi, memberikan penghargaan bagi dosen yang mendedikasikan dirinya bagi kemajuan masyarakat, memberikan apresiasi berupa diklat dan lain sebagainya.

## **METODE PENELITIAN**

Pada dasarnya, penelitian ini berangkan dari konsep induktif, dan untuk dapat merealisasikan pola berpikir induktif, maka menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu cara yang lebih efektif. Maksudnya, dengan melibatkan diri secara langsung dan mengonfirmasi fenomena kepada sumber data adalah hal yang tepat di dalam memahami masalah. Selain itu, kuantitatif lebih berfokus pada suatu pengungkapan karakteristik sampel sumber data secara mendalam, sehingga informasi yang didapat akan sangat berguna di dalam menampilkan gejala dan model yang dikehendaki.

Tindak lanjut dari pendekatan kuantitatif di dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Di mana langkah-langkah di dalam memperoleh data dilakukan secara langsung melalui interaksi dan komunikasi, baik melalui teknik observasi maupun wawancara. Dengan alasan tersebut, maka metode ini dipandang lebih baik di dalam mengemukakan masalah pada sumber data, sehingga diperoleh gambaran fenomena yang lebih lengkap.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah data kinerja dosen, yakni terdiri dari:

1. Data pendidikan

Untuk mendapatkan data pendidikan secara aktual, maka penulis mengunduh data pada laman PDDIKTI, sebagai pangkalan utama yang memuat data-data dosen secara rinci.

2. Data kepangkatan

Untuk mendapatkan data kepangkatan dosen, secara langsung penulis meminta kepada bagian Kepegawaian, dalam hal ini kepada Kabag Kepegawaian, dengan demikian diperoleh data valid tentang kepangkatan dosen secara aktual.

3. Data sertifikasi dosen

Untuk mendapatkan data sertifikasi dosen, penulis secara langsung meminta kepada Kabag Kepegawaian terkait data dosen yang telah mendapatkan sertifikasi secara lengkap dan aktual.

4. Data penelitian

Untuk memperoleh data penelitian dosen, maka penulis meminta kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang, sebagai lembaga yang mengakomodir penelitian-penelitian dosen, baik internal maupun eksternal.

5. Data publikasi ilmiah

Untuk mendapatkan data publikasi atau jurnal ilmiah dosen, penulis mengakses laman Sinta Ristek Dikti, di mana pada laman tersebut memuat data-data publikasi ilmiah dosen secara lengkap dan aktual.

6. Data kegiatan PKM dan Haki, peneliti memperolehnya dari LPPM Universitas Pamulang.

Teknik analisis menggunakan model triangulasi. Yakni suatu cara analisis data dengan mengemukakan dan menjelaskan berdasarkan pendekatan deskriptif, umumnya data dikemukakan dengan membandingkannya, baik dengan data lain atau dengan suatu standar / kriteria yang dapat menjelaskannya. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan tiga tahapan, di antaranya reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

2. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kuantitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan yang

hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan analisis penelitian maka dapat dikemukakan kontribusi kinerja pendidikan dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi sebagai berikut:

1. Linearitas tingkat pendidikan dosen strata 2 dengan Program Studi berkisar antara 73% - 74%, masuk pada kategori penilaian akreditasi cukup, tentu jika ingin mencapai akreditasi B diperlukan upaya peningkatan pada standar atau kriteria lain. Sedangkan untuk meraih akreditasi A adalah hal yang sangat sulit untuk dicapai. Dari bukti yang ada, perguruan tinggi mendapatkan skor akreditasi 2.
2. Jumlah dosen yang berpendidikan S3 sangat sedikit yakni berkisar antara 1.2% - 3% dari jumlah keseluruhan tenaga pengajar. Dari data yang ada, perguruan tinggi mendapatkan skor akreditasi 2.
3. Jumlah dosen yang memiliki pangkat Lektor Kepala sangat langka, bahkan nyaris tidak ada. Hal tersebut menjadi masalah utama yang menyebabkan perolehan skor akreditasi perguruan tinggi sangat kecil (dalam kategori kinerja pendidikan).
4. Jumlah dosen yang telah memiliki sertifikasi sebanyak 9% - 12%, tergolong rendah. Hal tersebut menjadi sebab utama kedua setelah kepangkatan, yang mengakibatkan perolehan skor akreditasi perguruan tinggi rendah, yakni hanya 1 skor.
5. Berdasarkan keempat analisis tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja pendidikan dosen saat ini, terhadap akreditasi perguruan tinggi masuk kategori cukup, dengan persentase capaian riil sebesar 37,5% dari skor maksimum.

Berdasarkan analisis penelitian maka dapat dikemukakan kontribusi kinerja penelitian dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi sebagai berikut:

1. Jumlah penelitian dosen masih sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada, terutama penelitian yang didanai oleh pihak asing. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 2 (dua).
2. Jumlah karya ilmiah dosen yang terpublikasi terbilang sangat sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada, terutama jurnal yang diterbitkan

secara internasional oleh lembaga bereputasi. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 1 (satu).

3. Jumlah karya ilmiah dosen yang memiliki hak kekayaan intelektual atau diakui secara nasional maupun internasional terbilang sangat sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 3 (tiga) (nilai rata-rata dari kedua Prodi).
4. Berdasarkan ketiga analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja penelitian dosen saat ini, terhadap akreditasi perguruan tinggi masuk kategori cukup, dengan persentase capaian riil sebesar 50% dari skor maksimum.

Berdasarkan analisis penelitian maka dapat dikemukakan kontribusi kinerja Pengabdian/ PKM dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi sebagai berikut:

1. Jumlah kegiatan PKM dosen masih sangat sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada, terutama kegiatan PKM yang didanai oleh lembaga internasional dan nasional. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 2 (dua).
2. Jumlah karya ilmiah yang dihasilkan dari kegiatan PKM terbilang sangat sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada, terutama jurnal ilmiah yang diterbitkan pada taraf internasional dan nasional bereputasi. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 1 (satu).
3. Jumlah karya ilmiah yang dihasilkan dari kegiatan PKM yang memiliki hak kekayaan intelektual atau diakui secara nasional maupun internasional terbilang tidak ada. Kenyataan tersebut, baru dapat memberikan kontribusi nilai akreditasi sebesar 2 (dua) (nilai rata-rata dari kedua Prodi).
4. Berdasarkan ketiga analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja PKM dosen saat ini, terhadap akreditasi perguruan tinggi masuk kategori cukup, dengan persentase capaian riil sebesar 50% dari skor maksimum.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengemukakan, bahwa kontribusi kinerja pendidikan dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi memiliki tingkat capaian nyata sebesar 37,5%

- atau memberikan sumbangan skor akreditasi sebesar 6 (rata-rata) dari skor maksimal sebesar 16, masuk pada kategori cukup.
2. Hasil penelitian mengemukakan, bahwa kontribusi kinerja penelitian dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi memiliki tingkat capaian nyata sebesar 50% atau memberikan sumbangan skor akreditasi sebesar 6 (rata-rata) dari skor maksimal sebesar 12, masuk pada kategori cukup.
  3. Hasil kegiatan PKM mengemukakan, bahwa kontribusi kinerja PKM dosen terhadap akreditasi perguruan tinggi memiliki tingkat capaian nyata sebesar 50% atau memberikan sumbangan skor akreditasi sebesar 6 (rata-rata) dari skor maksimal sebesar 12, masuk pada kategori cukup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggraeni, R. D. (2014). Increasing lecturer competence as the quality assurance of lecturer performance. *Management Studies*, 2(5), 309-329.
- Hasmi, N. B. (2020). DETERMINAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 241-250.
- Lucky, E. O. I., & Yusoff, N. B. M. (2015). Evidence on teaching qualifications, characteristics, competence and lecturer performance in higher institutions in Nigeria. *International Journal of Management in Education*, 9(2), 129-150.
- Methodah, S. (2018). Teachers Performance Analysis Of Vocation High School In Banten Province. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 181-190.
- Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. (2017). Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX In South Sulawesi Province. *Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 19(7), 56-67.
- Tone, K., Gani, M. U., Nujum, S., & Latif, B. (2015). The impact of the antecedent variables on lecturer performance as mediated by work motivation. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(10), 54-62.