SENGKUNIJournal –Social Sciences and Humanities
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/sengkuni
DOI:https://doi.org/10.37638/sengkuni.2.2.139-150

PERFORMANCE ANALYSIS OF PERMANENT FOUNDATION LECTURERS IN IMPLEMENTING THE TASKS OF TRI DHARMA HIGHER EDUCATION (CASE STUDY: HIGH SCHOOL OF TECHNOLOGY NATURAL FENCE CITY

ANALISIS KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS : SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KOTA PAGAR ALAM

Kasman
Program Stusi Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam
Email: kasman.cika@gmail.com

How to Cite :
Kasman, K (2021). *Performance Analysis Of Permanent Foundation Lecturers In Implementing The Tasks Of Tri Dharma Higher Education(Case Study: High School Of TechnologyNatural Fence City.Sengkuni Journal: Social Sciences and Humanities Vol. 2 No. 2 2021*. DOI: https://doi.org/10.37638/sengkuni.2.2.139-150

ARTICLE HISTORY
Received [12December2021]
Revised [20 December 2021]
Accepted [21 December 2021]
Published [30 December2021]

KEYWORDS
the performance of lecturers, quantity of occupation, cooperation, autonomy of occupation and exact occupation

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang paling bertanggung jawab untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan dosen-dosen yang handal, memiliki kompetensi serta memiliki kinerja tinggi karena dosen merupakan ujung tombak dalam memajukan dunia pendidikan di perguruan tinggi selain komponen penunjang yang lainnya Bila aspek itu bisa terpenuhi maka tujuan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi bisa terpenuhi.. Oleh karena itu, penilaian kinerja dosen sangat penting dilakukan sebagi tolak ukur keberhasilan perguruan tinggi dalam melaksanakan tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dosen Sekolah Tingggi Teknologi Pagar Alam (STTP). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan data primer berupa wawacara, sedangkan data sekunder diambil dari dokumentasi dan observasi/pengamatan langsung di lapangan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 15 orang yang merupakan dosen, mahasiswa, alumni, staf dan ketua serta wakil ketua Sekolah Tingggi Teknologi Pagar Alam. Penelitian ini mengacu pada empat aspek kinerja dosen yakni : Kuantitas kerja, Kemandirian kerja, Kerja sama dan Ketepatan kerja. Dari hasil peneilitan empat aspek kinerja dosen tersebut, menunjukan bahwa secara keseluruhan kinerja dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam cukup baik. Namun dalam aspek kinerja dosen dalam penelitian masih perlu ditingkatkan lagi terutama kuantitas/jumlah penelitian dosen. Berdasarkan hasil kesimpulan dan saran yang diperoleh, Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam perlu meningkatkan pembinaan dan memotivasi terhadap semua dosen yang ada, khususnya dalam konteks penelitian.

ABSTRACT

A college is an educational institution that responsible to improve human resource. To do it, it is needed professional lecturers, competence and high quality. Lecturer is the main part to

make a progress in a college beside the other parts. If those aspects have been done, it means that the purpose of Tri Dharma in a college was achieved. The assessments of lecturer performances are important to do as a measurement of a college in doing Tri Dharma of college. The objective of this research to know the lecturers performances in Sekolah Tinggi Teknologi Pagaralam. The method used was descriptive quantitative by interview for primer data and for secondary data by documentation and observation. The informant of this research was 11 people, they are; lecturer, student, alumnus, staffs, principle and vice principle of Sekolah Tinggi Teknologi Pagaralam. This research refers to four aspects of lecturer duties, quantity of occupation, autonomy of occupation, cooperation, and exact occupation. The result of this research showed that all of the lecturers' performance in Sekolah Tinggi Teknologi Pagaralam were good. However, it is still necessary to imporve more especially the quantity of lecturer research. Based on the result of this research can be concluded that, Sekolah Tinggi Teknologi Pagaralam still necessary in doing the improvement supervision and motivate to all lecturers especially in doing a research.

PENDAHULUAN

Kualitas institusi pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh masukkan bagi sistem pendidikan pendidikan seperti: mahasiswa, dosen, dan fasilitas proses pembelajaran. Ketiga faktor tersebut saling bergantung dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam melakukan proses pembelajaran yang berhasil. Namun demikian dosen menjadi faktor utama dalam mengendalikan proses pembelajaran, sehingga dapat menciptakan suasana yang akademis dan kondusif.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat bemakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman, takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Keberadaanya Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP) sebagai perguruan tinggi swasta semenjak berdiri Tahun 2004 terus berusaha serta mendukung sistem pendidikan tinggi dengan sebaik-baiknya khususnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Seiring berjalannya waktu, STTP saat ini cukup mengalami kemajuan yg pesat hal ini selain karena di dukung oleh Pemerintah Kota Pagar Alam, animo masyakarat pun cukup tinggi untuk kuliah d STTP. Apalagi STTP satu-satunya perguruan tinggi yang memilki jurusan/program studi Teknik Informatika dan Teknik Sipil

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance)* adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedarmayanti (2001;50) mengatakan bahwa *performance* menjadi kinerja yang juga berarti prestasi kepelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja.

Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja (*performance appraisal)* sangat diperlukan sebagai *Feed Back* dari serangkai kegiatan organisasi. Evaluasi kinerja sangat diperlukan karena didalam kegiatan evaluasi kerja setiap karyawan didalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi prestasi kerjanya. Kegiatan ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Pengertian Kemandirian

Menurut Sutari (dalam Enung, 2008: 142) kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu mandiri tanpa bantuan orang lain.

Aspek-aspek kemandirian menurut Nashori dapat dijelaskan sebagai berikut: (1999 : 32)

a. Bebas atau tidak mudah terpengaruh
b. Mempunyai inisiatif
c. Gigih
d. Percaya diri
e. Pengendalian diri

Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Pridjominto, (1993:15) mengemukakan : Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Sedangkan Malayu S.P Hasibua (2006;214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

Pengukuran Kinerja

Untuk dapat melakukan pengkuran kinerja yang efektif menurut Rivai (2005), ada dua syarat utama yang mesti diperhatikan yaitu ; 1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif. 2) adanya objektifitas dalam proses evaluasi. Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Menurut Dwiyanto indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yaitu:

1. *Produktivitas*, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tetapi juga mengukur efektivits pelayanan. Dan pada umunya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. *Kualitas layanan*, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. *Responsivitas,* maksdunya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. *Responsibilitas,* maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implisit.
5. *Akuntabilitas,* maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka aspek-aspek kinerja dosen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja maksudnya adalah kuantitas atau jumlah hasil kerja yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi
2. Kerja sama
   Kerja sama artinya mengacu pada hubungan kerja sama pada *team work* dan berkomunikasi dengan rekan sesama kerja.
3. Kemandirian kerja
   Kemandirian kerja yang dimaksud adalah kemampuan dosen dalam menyelesaikan pekerjaan/tugasnya yang diberikan secara mandiri dan bertangung jawab tanpa tergantung dengan bantuan dari orang lain.
4. Ketepatan kerja
   Ketepatan kerja yakni ketepatan waktu yang mengacu pada penyelesaian pekerjaan /tugas yang dibebanan kepada dosen.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Dengan memperhatikan ukuran dan penilaian kinerja diatas, maka dalam penilaian kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam akan mengaplikasikan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1993) dan teori Keith Davis (www.bkn.go.id) dimana menurut teori Keith Davis ini dalam pencapaian kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor ability (kemampuan) dan motivation (motivasi).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah metode kualitatif, dengan pendekaan deskriptif yaitu mengambarkan dan menjelaskan mengenai Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Teknologi (STT) Kota Pagar Alam dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan bidang penunjang lainnya**.**

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2015 – Oktober 2015 yang bertempat di Sekolah Tinggi Teknologi Kota Pagar Alam Sumatera Selatan.

2. Aspek-Aspek penelitian

Adapun aspek-aspek dalam penelitian ini adalah:

1. Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja maksudnya adalah kuantitas atau jumlah hasil kerja yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi.
1. Kerja sama
   Kerja sama artinya mengacu pada hubungan kerja sama pada *team work* dan berkomunikasi dengan rekan sesama kerja.
2. Kemandirian kerja
   Kemandirian kerja yang dimaksud adalah kemampuan dosen tetap yayasan Sekolah Tinggi Teknologi(STT) Kota Pagar Alam dalam menyelesaikan

pekerjaan/tugasnya yang diberikan secara mandiri dan bertangung jawab tanpa tergantung dengan bantuan dari orang lain.

3. Ketepatan kerja

Ketepatan kerja yakni ketepatan waktu yang mengacu pada penyelesaian pekerjaan tugas dosen Sekolah Tinggi Teknologi (STT) Kota Pagar Alam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode yang digunakan maka data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data sekunder dan data primer.

4. Informan Penelitian / Narasumber

Untuk mempermudah dan tidak melebarnya fokus dari penelitian, demi kepentingan penelitian, maka beberapa orang menjadi sasaran dan informan penelitian akan dipilih untuk digali dan dianalisa keterangan dan informasi yang diberikan.

Berdasarkan kreteria diatas maka dipilih beberapa informan antara lain:

1. Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam
2. Pembantu Ketua I
3. Staf pengajar/dosen tetap Yayasan Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam
4. Kepala Kepegawaian Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam.
5. Mahasiswa Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam
6. Alumnus Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam
7. Ketua Jurusan Teknik Informtika
8. Ketua Jurursan Teknik Sipil
9. Kepala Bagian Akademik
10. Kepala LPPM
11. Kepala LPM

5. Teknik Analisis Data.

Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul akan diolah dan pengolohan data dilakukan dengan triangulasi, reduksi, penyajian

HASILDAN PEMBAHASAN

4.1.Karakteristik Informan

Dalam penelitian ini, dalam penentuan informan peneliti mengunakan *Purposive* (bertujuan).Adapun informan-informan yang peneliti tentukan merupakan orang-orang yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, karena informan ini berhubungan langsung dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti.

4.2. Analisis Hasil Penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, observasi, dokumentasi dan wawancara terhadap beberapa nara sumber yang peneliti dapatkan, di peroleh data bahwa rata-rata kinerja dosen dalam dalam melaksanakan tugas Tri Dhrma Tinggi di Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP) termasuk dalam kategori baik.

4.3. Kuantitas Kerja Dosen

Kuantitas kinerja dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP) dari hasil pengamatan dan beberapa wawancara peneliti dapat di tarik kesimpulan sudah cukup

baik dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.Para dosen telah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang mereka terima dari pihak kampus.

1. Kuantitas pengajaran

Kuantitas pengajaran yang meliputi proses perkuliahan di ruang belajar, kegiatan pratikum, simulasi dan evaluasi hasil belajar oleh dosen sudah cukup baik. Dari data tim pengajaran jurusan yang mengurusi masalah kehadiran dosen mengajar, dalam satu semester dapat diperoleh keterangan bahwa minim sekali adanya ketidak hadiran dosen dalam memberikan materi termasuk praktikum, simulasi dan evaluasi kepada mahasiswa yang di ajarnya.

2. Kuantitas Penelitian

Dari hasil penelitian kuantitas dosen STTP dalam melaksanakan penelitian yang memilki nilai guna bagi sekolah tinggi dan masyarakat masih kurang atau belum memadai. Hal ini dapat dilihat belum maksimalnya penelitian-penelitian dosen yang dimilki oleh STTP. Namun untuk pembuatan artikel ilmiah dan pembuatan jurnal ilmiah oleh dosen STTP pada kurun waktu 3 tahun terakhir menunjukan adanya peningkatan yang cukup baik. LPPM terus berupaya meningkatkan agar semakin banyak dosen-dosen membuat karya ilmiah.

Minimnya jumlah penelitian yang dilakukan oleh dosen STTP ini menurut hasil penelitian disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Kurangnya waktu dan dana yang mereka miliki
2. Kurangnya pengetahuan dan pedoman mereka untuk melakukan pelatihan
3. Kurangnya animo dosen untuk melakukan penelitian.

3. Kuantitas Pengabdian Kepada Masyarakat

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kuantias dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam sudah cukup baik. Dari data LPPM didapatkan hampir semua dosen di proritaskan untuk terjun melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga dilakukan mahasiswa dalam bentuk Kuliah Kerja Nyata dan oleh dosen dalam bentuk pengabdian dosen kepada masyarakat karena dosen selalu di libatkan sebagai pendampaing mereka. Keikutsertaan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang di lakukan oleh dosen STTP sudah cukup baik.

4. Kuantitas Aspek Penunjang

Dari hasil penelitian, dalam asfek mendukung faktor penunjang, keterlibatan dosen dalam menjadi anggota panitia lembaga khususnya di STTP sendiri sudah cukup baik. Dalam setiap ada kegiatan yang dilaksanakan oleh kampus, selalu melibatkan dosen untuk duduk sebagai panitia atau tim pelaksana kegiatan. Penunjukan atau penempatan dosen yang menajadi anggota panita oleh pihak kampus didasarkan pada kapasitas dan kemampuan serta waktu yang mereka miliki.

4.4. Kerja Sama Dosen .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kerja sama dosen dalam beberapa asfek untuk mendukung Tri Dharma Perguruan tinggi cukup baik. Hal ini sangat bepengaruh positif bagi perkembangan dan kemajuan kampus Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP). Kerja sama yang baik berpengaruh terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi, termasuk organisasi perguruan tinggi.

1. Kerja Sama Dalam Pengajaran

Di STTP kerja sama antara dosen ini terjalin kuat terlihat saat mengisi materi perkuliahan. Dalam satu mata kuliah di asuh oleh 2 atau 3 orang tim dosen. Disnilah kerja sama itu penting di lakukan agar tidak terjadinya kekosongan proses belajar mahasiswa. Saat ada dosen berhalangan mengajar, akan diisi oleh dosen yang dengan terlebih dahulu melakukan komunikasi antar dosen tersebut. Kerja sama yang baik ini tidak saja hanya sebatas pengisisan materi kuliah, namun juga dalam pemberian pratikum ataupun simulasi dan evaluasi perkuliahan.

Bukan itu saja, kerja sama dosen ini juga terjalin baik dengan jurusan dalam hal penentuan pelaksaan pengajaran yang akan di lakukan oleh dosen. Dalam hal pembuatan SAP atau GBPP terjalin komunikasi baik antara dosen agar metari kuliah yang akan diberikan nanti terjadi singkronisasi seperi yang petunjuk yang di berikan oleh jurusan.

Dalam proses belajar, jurusan memberikan masukan atau arahan kepada setiap dosen tenatang mekanisme pembelajaran yang di harapakan oleh STTP. Jurusan tidak ingin dosen ,mengajar di luar ketentuan yang telah diberikan.

2. Kerja Sama Dalam Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian, bahwa kerja sama Tim dosen STTP dalam melakukan penelitian khususnya dalam pembuatan artikel ilmiah dan jurnal sudah cukup baik. Hubungan baik ini terlihat antara dosen sebagai pelaku penelitian dengan LPPM sebagai lembaga yang menaungi penelitian Dosen STTP yang ingin melakukan penelitian selalu berkoordinasi dengan LPPM tentang semua prosedur penelitian.

3. Kerja Sama Pengabdian Kepada Masyarakat

Hubungan kerja sama dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sudah baik. Kerja sama yang baik ini tidak dengan para mahasiswanya saat membimbing mereka melakukan kuliah kerja nyata/KKP, tetapi terjalin kuat dengan dengan,instansi-instansi baik swasta maupun pemerintah sebagai fatner dlam melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Beberapa dosen STTP memberikan isi materi dalam seminar atau diskusi yang di undang oleh beberapa instansi tentang isu-isu yang memerlukan jalan keluar demi pembangunan masyarakat. Sebaliknya, beberapa instansi juga diundang oleh kampus untuk memberika materi di luar materi kampus yang berguna bagi para mahasiswa, seperti masalah Narkoba, kesehatan, perbankan dan lain-lain.

4. Kerja sama Faktor Penunjang

Dari hasil penelitian dalam menjadi anggota kepanitian acara kampus kerja sama dosen sangat baik. Hal ini terlihat suksesnya berbagai kegiatan yang pernah dilakukan oleh kampus, baik skala besar maupun acara/kegiatan skala sedang atau kecil. Walaupun menjadi anggota kepanitian antara satu dosen dengan dosen yang berbeda, namun tetap butuh kerja sama yang baik. Sukses atau gagalnya suatu kegiatan sangat dipengaruhi oleh seksi-seksi dalam kepanitian acara tersebut.

4.5. Kemandirian Kerja Dosen

Kemandirian dalam bekerja bagi seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahan sangat diperlukan. Dengan kemandirian sesorang akan nyaman bekerja, bahkan bisa mengembangkan kemampuan, skill atau bakat yang di miliki dalam bekerja.Sikap mandiri ini akan memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri, sesuai dengan hak dan kewajibannya sehingga dapat menyelesaikan sendiri

masalah-masalah yang dihadapi tanpa meminta bantuan atau tergantung dari orang lain dan dapat bertanggung jawab terhadap segala keputusan dan pekerjaan yang ia lakukan.

Dari hasil penelitian kemandirian dosen sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP) cukup baik, mereka mampu menyelesaikan setiap penelitian yang dilakukan walaupun masih terkendala dengan dana dan waktu. Secara rata-rata dosen mampu melaksanakan tugsnya sendiri tanpa terantung bantuan oleh orang lain. Dari 4 orang dosen yang melakukan penelitan, semuanya dilakukan secara mandiri atau dilakukan tanpa melibatkan pihak luar, terutama masalah dana

1. Kemandirian Dalam Pengajaran

Pelaksanaan pengajaran yang dilakukan oleh dosen STTP cukup baik. Hal ini tidak terlepas dari sikap mendiri mereka dalam melakuan proses mengajar dengan mahasiswa didikannya. Mereka mampu melakukan tugas mengajar tanpa bantuan dari orang lain. Dalam memberikan materi pengajaran, praktikum atau evaluasi kepada mahasiswa,dosen mampu menunaikan kewajibannya dengan baik. Bahkan mereka juga mampu memberikan inovasi-inovasi dalam metode/teknik pengajaran terhadap mata kuliah yang mereka ampuh, seperti mengunakan pembelajaran jarak jauh (online) dengan memanfaatkan berbagai aplikasi seperti What App, sehingga mahsiswa dan dosen tidak mengalami kendali walau terbentur jarak dan waktu dalam proses pembelajaran. Selain itu, dosen melakukan pembelajaran berbasis praktek langsung dilapangan, metode ini memberikan kesempatan kepada mahsiswa untuk mengaplikasikan langsung di masyarakat terhadap ilmu yang mereka peroleh dari bangku kuliah

2. Kemandiran Dalam Penelitian

Dalam aspek penelitian, kemandirian dosen STTP masih kurang, dalam arti masih perlu pembinaan dorongan dari perguruan tinggi. Kurangnya sikap kemandirian ini karena masih minimnya hasil penelitian yang mereka lakukan. Tahun 2015 baru 4 orang yang rutin melakukan penelitian tiap semester. Sampai sekarang belum ada seorangpun dosen yang mendapatkan hibah penelitian. Kedepannya sekolah tinggi ingin para dosennya aktif dan meningkatkan kegiatan penelitian, baik dari kuntitas, kualitas maupun mendapatkan hibah penelitian.

3. Kemandirian Dalam Pengabdian Kepada Masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian di sekolah tinggi, kemandirian dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung pengabdian kepada masyarakat cukup baik. Saat mereka terjun ke masyarakat jarang mengalami kendala atau kesalahan.Beberapa kali saat dosen ditunjuk oleh kampus untuk terjun kemasyarakat atau membantu program pemerintah di masyarakat, mereka lakukan dengan baik sekali, tanpa bantuan dari orang lain. Bahkan mereka jarang melimpahkan ke kampus atas ketidaksanggupan mereka dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat. Setiap semester 14 dosen tetap yayasan aktif melaksanakan pengabdian kepada masyarakat diberbagai lembaga yang ada di Kota Pagar Alam.

4. Kemandirian Dalam Faktor Penunjang

Sama halnya dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dosen STTP cukup mandiri dalam melakukan tugas kepanitian yang mereka ikuti atau duduk sebagai panitia, baik panitia kegiatan dalam kampus ,maupun panitia dilembaga di instansi lain.

Dalam setiap kegiatan/acara dikampus, dosen STTP selalu dikutsertakan duduk menjadi anggota panitia . Diharapkan dengan selalu terlibatnya dalam setiap

kegiatan, mereka akan merasa memilki perguruan tinggi. Beberapa kegiatan kampus seperti acara wisudah, yudisium, kuliah kerja nyata dan lain—lain, dosen yang ditunjuk sebagai panitian kegiatan selalu berhasil dengan baik. Mereka tidak mengalami kesulitan ataupun tergantung dengan bantuan orang lain. Dari hasil evauasi pihak kampus selama satu tahun terakhir, 14 dosen tetap yayasan sedikit sekali kesalahan dalam melakukan tugas kepanitian yang mereka lakukan.

4.6. Ketepatan Kerja Dosen

Ketepatan kerja adalah suatu aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan kerja yang dilakukan yang dilakukan dosen untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi cukup baik.

1. Ketepatan Dalam Penelitian

Dalam aspek ketepatan penelitian ini, berdasarkan hasil penelitian secara rata-rata masih kurang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya :

a. Sempitnya waktu yang di sediakan bagi dosen untuk melakukan penelitian
b. Jarak/ tempat penelitian dengan tempat dosen mengajar yang terkadang relatif jauh.
c. Kendala minimnya anggaran dana penelitian yang diperoleh oleh dosen.

No	Nama Dosen	Waktu Penelitian	Keterangan
1	Okta Lesva, M.Kom	1,5 tahun	
2	Iskandar, M.Kom	1 tahun	
3	Asminah, M.Kom	1 tahun	
4	Alhaira Dianata, MT	1,5 tahun	

Data LPLM

Selain faktor diatas, faktor pemahaman dosen terhadap penelitian yang akan di mereka lakukan masih perlu mendapatkan bimbingan dan arahan dari kampus khususnya dari LPPM. Jadi, masih sering ditemukan beberapa dosen yang melakukan penelitian terlambat memberikan laporah hasil penelitian mereka ke kampus.

2. Ketepatan Dalam Pengabdian Kepada Masyarakat

Dari hasil penelitian ketapatan dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat sudah cukup baik. Ketepatan atau disiplin dosen dalam membimbing para mahasiswanya dilapangan sangat baik. Mereka juga mampu memberikan arahan kepada siswa bimbingannya untuk tepat memberikan laporan kepada LPPM

Ketepatan dosen STTP ini juga baik terutama ketepatan waktu saat di undang oleh instansi untuk duduk sebagai pembicara atau pendengar. Disiplin ini selalu ditumbuhkan kepada semua elemenn yang ada di perguruan tinggi agar citra dan nama baik kampus bisa terjaga dengan baik khususnya di mata masyarakat.

3. Ketepatan Dalam Faktor Penunjang

Dari hasil penelitian, dosen- dosen sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam yang di tunjuk menjadi anggota kepanitian baik dilingkungan kampus maupun lembaga lain cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari 8 orang dosen yang rutin ditunjuk menjadi anggota diberbagai kepanitian ketepatan mereka melaksanakan tugas yang diberikan cukup baik. Kehadiran dosen STTP yang ditunjuk menjadi panitia dalam berbagai acara cukup disiplin. Ketepatan atau kedisplinan yang di lakukan oleh dosen yang menjadi anggota kepanitian ini tidak terlepas dari dorongan dan motivasi dari sekolah tinggi.

Selain itu, reward dan sanksi yang tegas dari kampus juga sangat berpengaruh terhadap hal ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas , dapat dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1 Kinerja dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam (STTP) dari asfek kuantitas kinerja dosen yang meliputi kuantitas pengajaran, pengabdian kepada masyarakat dan aspek penunjang sudah cukup baik. Hasil kerja yang mereka lakukan sudah cukup baik di sekolah tinggi, bahkan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Sedang dalam aspek kuantitas penelitian dosen masih perlu di tingkatkan lagi khususnya masih perlu pembinaan, arahan dari sekolah tinggi.

2 Kinerja dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam dalam aspek kerja sama yang meliputi kerja sama dalam pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan faktor penunjang sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kekompakan dosen meLaksanakan tugas, kemampuan bekerja sama sebagai tim kerja dan kemampuan melakukan kerja sama dengan organisasi dengan lembaga-lembaga lain di luar kampus.

3 Kinerja dosen Sekolah Tinggi Teknologi Pagar Alam dalam aspek kemandirian terutama dalam kontek pengajaran, pengabdian kepada masyarakat dan dalam aspek penunjang sudah cukup baik. Mereka dapat menyelesaikan beban tugas dan fungsinya tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

4 Aspek kemandirian dosen dalam melakukan penelitian masih perlu pembinaan dan peningkatan yang lebih intesnif lagi dari dosen serta dorongan dan motivasi yang tinggi dari sekolah tinggi Kinerja dosen dalam aspek ketepatan kerja yang meliputi pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan faktor penunjang sudah cukup baik. Secara umum mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan batas waktu yang telah ditentukan oleh kampus.

Saran

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, beberapa saran kontruktif yang dapat diberikan kepada Sekolah Tinggi teknologi Pagar Alam (STTP) untuk meningkatkan kinerja dosennya, yakni;

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja yang baik kepada dosen sekolah tinggi Teknologi Pagar Alam perlu melakukan pembinaaan intesif kepada dosen-dosen, diantaranya memberikan motivasi, pembinaan skill, reward yang memadai serta aturan yang jelas dan tegas terutama tugas dosen untuk melakukan penelitian.
2. Agar tercapainya kinerja yang baik, pihak pengelolah tinggi perlu memperhatikan aspek-aspek sarana dan prasana yang cukup, agar tidak menganggu kinerja dosen dalam melakukan tugas Tri Dharma Perguruan tinggi.
3. Sekolah tinggi perlu melakukan pengawasan dan pembinaan kepada dosen agar mereka dapat melaksanakn tugas pokoknya dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah tinggi khususnya dalam aspek penelitian.
4. Untuk menambah skill dan kemampuan serta keilmuan dosen, sekolah tinggi hendakanya aktif mengirimkan dosennya untuk mengikuti berbagai kegiatan atau

pelatihan di kampus, luar kampus. Misalnya kegiatan seminar, loka karya dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman Fathan, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Dharma, Surya, 2005, Manajemen Kerja, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Faisal, Sanafiah, 1990, Penelitian Kualitatif: dasar-Dasar dan Aplikasi, Yayasan Asah-Asih-Asuh, Malang

Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu,. S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Indiahono, Dwiyanto, 2009, Manajemen Publik, Gava Media, Yogyakarta.

Jhon W. Creswell, 2014, Research Design, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Lijan Poltak Ninambela, 2012, Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Imlikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.

Moekijat, 2009, Administrasi kepegawaian Negara Indonesia, Mandar Maju, Bandung.

Moeheriono, 2012, Perencanaan, Aplikasi dan PengembanganIndikator Kerja Utama Bisnis dan Publik, Rajawali Pers, Jakarta.

Nawawi, H. Hadari, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaja Mada University Press, Yogyakarta

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen.

Randall. S dkk,2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, Erlangga, Jakarta

Sentot Imam Santoso, 2009, Perilaku Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.

Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005.

Undang-Undang No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers,

Jakarta.
Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Apikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
Wungu & Brotoharjo. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.