

Pelatihan Pengisian Sasaran Kinerja Dosen

HD. Melva Sitanggang^{1*}, Edward Alezndro Lbn. Raja², Putra Raja Tunggal Hasugian³

¹Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

²Institut Bisnis dan Komputer Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

³STIE Harapan Duri, Riau, Indonesia

Email: *melvaunj@gmail.com, edwardlumbanraja1997@yahoo.com

Abstrak- Dosen sebagai tenaga akademisi harus senantiasa dibekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidikan sehingga tidak ketinggalan dalam tugasnya. Perencanaan kinerja dosen harus direncanakan sejak awal sehingga pada akhir pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi setiap dosen dapat mengejerkan tugasnya dengan baik sebagai bentuk tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik. Pengisian Sasaran kinerja dosen berisi tentang perencanaan kegiatan masing-masing dosen yang direncanakan oleh masing-masing dosen selama satu tahun dimulai awal tahun sampai dengan akhir tahun melalui Tridharma perguruan tinggi. Pelaksanaan kegiatan dosen melalui Tridharma perguruan tinggi secara keseluruhan dituangkan dalam Sasaran Kinerja Dosen dan akan dilakukan evaluasi untuk memberikan penilaian kepada dosen yang sudah melaksanakan kinerja selama satu tahun.

Kata Kunci: Pelatihan; Sasaran Kinerja Dosen; Tridharma Perguruan Tinggi

Abstract- Lecturers as academic staff must always be equipped with knowledge and skills in carrying out their role as educational staff so they are not left behind in their duties. Lecturer performance planning must be planned from the start so that at the end of the implementation of the Tridharma of higher education each lecturer can carry out their duties properly as a form of their responsibility as educators. Completion of lecturer performance targets contains planning activities for each lecturer planned by each lecturer for one year starting at the beginning of the year until the end of the year through the Tridharma of higher education. The implementation of lecturer activities through the Tridharma of higher education as a whole is outlined in the Lecturer Performance Targets and an evaluation will be carried out to provide an assessment of lecturers who have carried out their performance for one year.

Keywords: Training; Lecturer Performance Targets; Higher Education Tridharma

1. PENDAHULUAN

Setiap dosen harus melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar yang mendistribusikan atau mentransfer ilmu pengetahuannya kepada mahasiswa melalui Tridharma Perguruan Tinggi. Kemudian semua dosen dituntut untuk membuat perencanaan kerja yang baik melalui sasaran yang ingin dicapai oleh setiap dosen dan perguruan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan mahasiswa sehingga dapat dipergunakan dalam mencari kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap dosen harus mempunyai kemampuan dalam menyusun sasaran kinerja dosen sehingga tujuan peningkatan mutu dosen dapat tercapai. Dosen perlu mendapatkan pelatihan dalam menyusun kinerja dosen sebagai acuan bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen melalui pengisian sasaran kinerja dosen. Sasaran kinerja dosen wajib diketahui oleh semua dosen dalam melaksanakan tugasnya karena menjelaskan apa yang akan dikerjakan oleh semua dosen dalam satu tahun dimulai dari bulan Januari sampai bulan Desember setiap tahunnya.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang dosen dituntut untuk memperlihatkan kinerjanya dengan dukungan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dosen yang tinggi.
2. Kompetensi dosen yang baik.
3. Kepemimpinan yang baik.
4. Lingkungan kerja yang baik.
5. Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada.

Setiap dosen di perguruan tinggi harus benar-benar memiliki persyaratan yang sudah ditentukan oleh Kemenristek Dikti antara lain : Berijazah minimal S-2 (Magister), memiliki NIDN dan memiliki Jabatan Fungsional. UU No. 14 Tahun 2005 sudah menjelaskan bahwa seorang dosen harus mempunyai jabatan fungsional dosen minimal Asisten Ahli dan akan meningkat terus sepanjang karirnya dan dapat mencapai karir tertinggi dengan jabatan Guru Besar.

Kinerja dosen merupakan dasar penilaian bagi dosen dalam menjamin mutu perguruan tinggi karena keahlian seorang dosen akan menjelaskan kualitas lulusan para mahasiswa yang menuntut ilmu di setiap perguruan tinggi.

Sasaran kinerja dosen itu akan dinilai dengan satuan penilaian yang sudah ada dan akan dihitung secara kuantitatif seluruh kinerja dosen dalam satu kurun waktu tertentu tentang pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang sudah dikerjakan oleh dosen yang bersangkutan.

Pengertian Sasaran Kinerja Dosen.

Semua dosen harus mempunyai kinerja selama satu kurun waktu tertentu yang akan dinilai sebagai kinerja dosen yang dihasilkan oleh seorang dosen. Kinerja dosen tersebut harus direncanakan sejak awal yaitu dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember melalui pengisian aplikasi Sasaran Kinerja Dosen yang harus diisi oleh masing-masing dosen. Dengan adanya pengisian Sasaran Kinerja Dosen maka sudah menjelaskan rencana kerja dosen sejak awal sehingga dengan mudah dapat dinilai apakah dosen tersebut mempunyai kinerja yang baik di perguruan tinggi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2008).

Kemudian Nasir Usman, 2007, juga mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Sasaran kinerja dosen adalah dasar penilaian seorang dosen dalam menilai apakah ada prestasi kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya selama kurun waktu tertentu.

Dosen harus mempunyai integritas diri dalam mengajar sehingga diperoleh nilai kualitas yang baik bagi lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi dan setiap alumni perguruan tinggi sudah siap untuk bekerja. Untuk melihat kinerja seorang dosen bukan hanya dilihat dari hasil akhirnya saja tetapi juga dilihat dari proses perencanaan kinerja dosen yang dijelaskan sejak dari awal pelaksanaan sampai pada akhir pelaksanaan kinerja.

Nasir Usman, 2007, menjelaskan bahwa kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh dosen baik kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang diukur berdasarkan disiplin, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional dan kuantitas kerja.

Dalam memberikan penilaian atas kinerja dosen maka semua kinerja yang sudah dikerjakan oleh dosen akan dihitung dengan angka-angka dan akan dijumlahkan secara keseluruhan selama satu waktu tertentu.

Adapun nilai untuk sasaran kinerja dosen adalah sebagai berikut :

1. Nilai 91 ke atas : Sangat Baik.
2. Nilai 76 – 90 : Baik.
3. Nilai 61 – 75 : Cukup
4. Nilai 51 – 60 : Kurang
5. Nilai 50 Ke bawah : Buruk

Prinsip Sasaran Kinerja Dosen.

Sasaran kinerja dosen adalah sebagai rencana kerja dosen yang disusun sejak awal mulai dari perencanaan kinerja dosen sampai kepada pencapaian kinerja dosen yang diharapkan yaitu mutu pengajaran yang dibseikan oleh seorang dosen.

Ada beberapa prinsip-prinsip yang harus konsisten dilakukan dalam penyusunan Sasaran Kinerja Dosen yaitu :

1. Sasaran kinerja yang ingin dicapai harus jelas artinya sasaran kinerja yang disusun harus benar-benar mudah dipahami dan mudah untuk dikerjakan.
2. Dapat diukur artinya rencana kerja dalam Sasaran Kinerja Dosen harus bisa diukur baik secara kuantitas dan kualitas.
3. Relevan artinya ada kesesuaian antara pekerjaan sebagai dosen dengan dengan ruang lingkup perguruan tinggi.
4. Dapat dicapai artinya bahwa rencana kerja harus benar-benar dapat dicapai karena logika penyusunannya dapat disesuaikan dengan kemampuan dosen tersebut.
5. Memiliki target waktu artinya setiap rencana kerja harus dapat dicapai sesuai dengan target waktu yang sudah direncanakan.

Dengan dilakukannya prinsip-prinsip dalam penyusunan sasaran kinerja dosen maka akan sesuai dengan tujuannya yaitu : Menjamin objektivitas pembinaan dosen yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dalam satu periode waktu.

Sasaran kinerja dosen merupakan rutinitas dosen sepanjang karirnya sebagai dosen karena ini merupakan sistem kebutuhan kinerja dosen yang harus dilakukannya sepanjang karirnya di dunia pendidikan tinggi.

Oleh sebab itu tidak ada alasan bagi dosen untuk tidak mengerjakan sasaran kinerja dosen karena ini merupakan kewajiban seorang dosen dalam mengerjakan tugasnya sebagai dosen.

Dengan adanya sasaran kinerja dosen akan membantu dosen dalam mencapai kualitas pengajaran yang diberikan sebagai tanggungjawabnya dalam mengajar sehingga akan membawa pengaruh kepada mutu lulusan.

Manfaat Sasaran Kinerja Dosen.

Tentunya setiap kinerja yang dilakukan oleh seorang dosen akan memberikan manfaat kepada dirinya, kepada mahasiswa, kepada perguruan tinggi dan kepada pengembangan ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang.

Manfaat sasaran kinerja dosen adalah sebagai berikut :

1. Membantu dosen untuk meningkatkan kualitas kerja dosen maupun kuantitas kerja dosen dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Membantu dosen dalam bidang pengangkatan dan penempatan dosen sehingga dapat merencanakan jenjang karir dosen.
3. Membantu dosen dalam bidang pengembangan sehingga dosen dapat merencanakan karir dosen dalam pengembangan kemampuannya.
4. Membantu dosen dalam bidang penghargaan dimana dosen akan mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukannya.

2. METODE PELAKSANAAN

Untuk melaksanakan program pengabdian dosen pada masyarakat ini dilakukan persiapan atau proses tahapan antara lain :

1. Tahapan Persiapan.

Kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia.

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia menyampaikan surat permohonan untuk kesediaan penyaji dalam melakukan pelatihan Sasaran Kinerja Dosen di lingkungan Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia.

Kemudian penyaji menanggapi undangan tersebut dan acara dijadwalkan pada hari Senin, tanggal 3 April 2023 di Kampus Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia.

Sebagai Pembicara dalam penyampaian kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah :

- a. Dr. HD. Melva Sitanggang, M. Si (Universitas Prima Indonesia).
- b. Edward Alezandro Lbn. Raja, SE, S. Ked, M. Biomed, MM (Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia)
- c. Putra Tunggal Hasugian, SE, M.Si, Ak (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Duri)

2. Tahapan Pelaksanaan.

Kegiatan pelaksanaan pengabdian masyarakat oleh dosen dilaksanakan di Kampus Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia. Adapun Materi yang disampaikan oleh Dosen penyaji yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat tentang : “ Pelatihan Sasaran Kinerja Dosen “.

3. Tahapan Evaluasi.

Setelah selesai melakukan penyampaian pelatihan oleh dosen penyaji maka pelaksanaan kegiatan pengabdian ini kemudian dievaluasi untuk melihat apakah kegiatan ini benar-benar dapat dimengerti dan dipahami oleh peserta yang ikut dalam pelatihan ini. Foto Bersama dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Foto Bersama Setelah Selesai Kegiatan Acara Pengabdian Dosen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Penjelasan Kegiatan

Program kegiatan pengabdian pada masyarakat ini diselenggarakan oleh Lembaga Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia pada tanggal 3 April 2023. Peserta dalam kegiatan ini adalah dosen dari Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Duri. Kegiatan ini dibuka oleh Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia Bapak Lasman Eddy Bachtiar, SE, MM

Kemudian dosen penyaji menyampaikan materinya masing-masing secara bergantian dan berjalan dengan baik dengan waktu yang sudah ditentukan oleh Lembaga Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia. Dosen penyaji menyampaikan materi pelatihannya sampai dengan selesai, kemudian dosen penyaji membuka sesi Tanya jawab bagi peserta yang belum memahami dengan baik. Setelah dosen penyaji memberikan penjelasan tentang sesi diskusi, maka peserta akan memberikan pertanyaan kepada penyaji tentang ke kurangnya pemahaman peserta akan isi materi yang disampaikan sehingga meminta penyaji untuk menjelaskan kembali maksud dari isi materi. Kemudian penyaji memberikan tanggapan atas pertanyaan yang diberikan oleh peserta dari dosen penyaji menjawab ataupun klarifikasi atas pertanyaan-pertanyaan.

3.2. Tingkat Pemahaman Tentang Kegiatan.

Untuk melihat nilai dari acara pelatihan ini dilakukan analisa tentang isi materi yang disampaikan oleh dosen penyaji mulai dari penyampaian materi sampai kepada sesi Tanya jawab. Di akhir sesi Tanya jawab dosen penyaji menanyakan kembali tentang isi materi pelatihan apakah benar-benar dipahami dan secara serentak peserta menjawab sudah mengerti.

4. KESIMPULAN

Kegiatan ini diselenggarakan oleh LPPM Institut Bisnis dan Komputer Indonesia, materi yang disampaikan oleh dosen penyaji benar-benar dapat dipahami oleh seluruh peserta sehingga kegiatan ini benar-benar sesuai dengan harapan peserta pelatihan, dan diharapkan kegiatan ini selalu dilakukan oleh perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi.

REFERENCES

- Hasibuan, M. S. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
Nasir Usman, 2007, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Penerbit Mutiara Ilmu Usman, Bandung.
UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Standar Pendidikan Nasional, Penerbit CV. Tamita Utama, Jakarta.