

## **Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya pada Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim**

---

**Setijo Harsono**

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP), Jakarta

E-mail : sharsono@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research is expected to provide inputs for decision-makers in setting policies for the improvement of faculty performance, set formulation and Operational measures to improve lectures performance, and is able to provide the alternative policy of Irctures performance professor who in turn are able to produce qualified graduates.*

*Sampling taken from the research is based on the number of lectures population who one in 3 (three) Maritime high school, which is a lecturer in the School of Maritime (STIP), Maritime Education and Training Institution (BP3IP), and the Maritime Academy Djadajat as much. Furthermore, from a population of lectures is based on the number of samples taken Solvin technique and obtained the sample of 181 lecturers. While using the Descriptive Research Method Approach, and verifikatif to test the truth of a hypothesis using Path Analysis (Path Analysis), in order to get the effects of competence, motivation, facilities and budgeting, and technology and information to the performance of lecturers, as well as the recent implications for welfare . The results showed as a whole, and together the factors that affect the performance of lectures is the condition of competence, motivation, condition of facilities, infrastructure and technology and information simultaneously and contribute significantly to the performance of lectures. The great influence of the factors that affect the performance of sequential lecturers are as follows; factors that have the greatest contribution is the existence of a motivating factor, then secondly infrastructure conditions, the factor of technology and information and the last is of the competence of the lectures. The impact of these factors influence the performance of lectures is also significantly affect to the performance of lectures welfare.*

*Keywords: competence, motivation, facilities and budgeting, and technology and information, lecturer performance, welfare*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan untuk peningkatan kinerja dosen, menetapkan formulasi dan langkah-langkah operasonal yang dapat meningkatkan kinerja dosen, dan mampu memberikan alternatif kebijakan dalam meningkakan kinerja dosen yang pada gilirannya mampu menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang berkualitas.*

*Pengambilan sampel penelitian didasarkan kepada jumlah populasi pengajar yang berada di tiga sekolah tinggi pelayaran, yaitu dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP), Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP), dan Akademi Maritim Djadajat. Selanjutnya dari jumlah populasi dosen tersebut diambil jumlah sample berdasarkan Teknik Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 181 dosen. Sedangkan Metode Penelitian menggunakan Descriptive Approach, dan verifikatif untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis dengan menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur), yang melihat pengaruh kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan penganggaran, dan teknologi dan informasi terhadap Kinerja Dosen, serta terakhir implikasinya terhadap kesejahteraan*

Hasil penelitian menunjukkan secara Keseluruhan dan bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu kondisi kompetensi, motivasi, kondisi sarana dan prasarana serta teknologi dan informasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen. Besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen secara berurut adalah sebagai berikut ; faktor yang mempunyai kontribusi terbesar adalah keberadaan faktor motivasi, kemudian yang kedua adalah kondisi sarana prasarana, selanjutnya adanya faktor teknologi dan informasi dan terakhir adanya kompetensi dari para pengajar. Dan kinerja dosen tersebut mempunyai implikasi yang cukup besar terhadap kesejahteraan dosen.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan penganggaran, dan teknologi dan informasi, kinerja dosen, kesejahteraan

## PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia pendidikan, kualitas manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dan kualitas pengajaran serta pendidikan yang dihasilkan. Di lingkungan dosen Perguruan Tinggi, Sumber Daya Manusia Dosen (SDMD) memiliki posisi yang vital dalam membentuk mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Peran strategi SDM dalam hal ini dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Dalam hal ini manajerial organisasi dosen Perguruan Tinggi diharapkan telah mengarah pada *market-oriented*, yaitu mengedepankan kepuasan pelanggan yang terdiri dari masyarakat pengguna (*user*), masyarakat intelektual, dan masyarakat peminat pendidikan (calon mahasiswa). Oleh sebab itu keluwesan dan keleluasaan sistem kerja, budaya, dan struktur dosen Perguruan Tinggi perlu dievaluasi dan di perbaiki.

Banyak faktor yang mendukung terciptanya proses pembangunan dan kemajuan suatu bangsa, salah satunya ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia melalui pengembangan sistem pendidikan yang terarah dan bermutu yang berdampak pada meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan pada gilirannya pembangunan yang adil dan merata dapat tercapai. Menurut teori ekonomi, pertumbuhan ekonomi berkelanjutan

(*sustainable development*) secara terus menerus, dan seluruh Negara di dunia mulai meninggalkan konsep pertumbuhan ekonomi konvensional (*conventional development*) yang kurang memperhatikan peranan *human capital*. Dengan peranan yang demikian besarnya, peranan sektor pendidikan perlu memperhatikan berbagai hal yang berhubungan dengan efektifitas penyelenggaraan pendidikan secara terarah. Sebagai sektor pembangunan yang penting, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya kualitas dan motivasi tenaga pendidik (dosen), anggaran sarana dan sarana penunjang, penyusunan kurikulum, dan sistem pendidikan. Menurut UNESCO, setiap proses pendidikan yang baik, selalu mengandung 4 hal penting yaitu bagaimana untuk mengetahui (*how to know*), bagaimana untuk melakukan (*how to do*), bagaimana untuk menjadi (*how to be*), dan bagaimana untuk hidup dalam keberagaman (*how to live together*).

Pada tingkat perguruan tinggi, kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat tergantung pada manajemen dalam organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dalam memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Layanan yang baik kepada masyarakat sangat ditentukan peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama yang sangat menentukan dalam proses pencapaian

tujuan organisasi. Buruknya kualitas layanan pendidikan sudah menjadi rahasia umum dan akhir-akhir ini telah menjadi isu nasional. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan dari masyarakat misalnya tentang kualitas dosen, proses belajar mengajar, bahan ajar dan sebagainya. Buruknya layanan pendidikan ini telah mengakibatkan terhambatnya pembangunan di Indonesia. Untuk kepentingan perbaikan pendidikan tinggi di Indonesia, diperlukan perubahan mendasar yang berkaitan dengan peningkatan mutu dan motivasi dosen, yang pada akhirnya akan mensyaratkan perubahan pada berbagai komponen lainnya dalam pendidikan. Pengajar sebagai salah satu komponen penting pendidikan, merupakan bagian yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga harus dipersiapkan secara efektif dan efisien. Jika pengajar memiliki kompetensi yang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan perkembangan ilmu yang ada, maka sebaiknya disempurnakan. Pengembangan diri seorang dosen dilakukan bukan sebagai target, melainkan sebagai bagian mereka dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Pengembangan dosen harus mempertimbangkan keadaan serta kebutuhan lingkungan dan ciri khas satuan pendidikan yang bersangkutan. Oleh karena itu, pengelola pendidikan harus mengusahakan agar dosen yang ada memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Kompetensi yang dimaksudkan di sini terkait dengan jenis keterampilan yang dimiliki, pengalaman, kesesuaian mata ajar dengan kualifikasinya, dan berbagai faktor yang membentuk kemampuan dosen tersebut sehingga layak menjalankan fungsinya. Sedangkan kualifikasi terkait dengan jenjang pendidikan, jenis pendidikan, dan kepangkatan akademis seorang dosen. Adapun upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara komprehensif, mencakup pengembangan dimensi *human capital* seutuhnya, yaitu aspek moral, akhlak, budi pekerti, perilaku, mental, pengetahuan, dan ketrampilan. Pengembangan aspek-aspek tersebut diharapkan pada akhirnya dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan hidup, pengetahuan teoritis, menyesuaikan diri, dan

berhasil di masa mendatang. Di tengah berbagai tuntutan yang dibebankan kepada seorang dosen, bagaimanapun juga institusi pendidikan perlu memberikan jaminan perlindungan bagi mereka dalam memperoleh kesejahteraan dan hak-haknya dalam mengembangkan diri. Salah satu hal yang menentukan kinerja seorang dosen Perguruan Tinggi tidak lain ialah kinerja dosen yang terlibat di dalamnya. Padahal, kinerja seorang dosen tidak hanya sekedar dipengaruhi oleh kompetensi dan kualifikasi saja. Seorang dosen perlu berbagai insentif agar dapat senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, termasuk penghargaan pada dosen yang telah memasuki purna bakti. Hal ini belum berjalan dengan baik, sehingga dapat membuat kecewa kepada dosen yang masih aktif dan dapat menurunkan motivasi. Disamping itu insentif yang diharapkan tidak terlepas dari jaminan kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan yang memadai, serta berbagai *intangible value* (nilai yang tidak berwujud fisik) seperti kesempatan untuk mengembangkan diri dan karier.

Jika dibedah lebih dalam lagi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor kemampuan berfikir (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ), motivasi kerja, latar belakang pendidikan, sikap, iklim kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi antar pegawai maupun antar atasan bawahan, penghargaan, kompensasi, jaminan karier, analisis jabatan, dan sebagainya. Dari berbagai macam faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Harapan sebuah manajemen dosen Perguruan Tinggi untuk mencapai tujuan organisasi/instansi adalah agar setiap personil yang terlibat, terutama dosen sebagai ujung tombak, dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Kinerja maksimal dapat dicapai apabila personil mendapat kepuasan dalam bekerja. Artinya bahwa seseorang dapat meningkatkan kinerjanya apabila harapan dan keinginan yang

dibutuhkan dapat dipenuhi, sehingga pegawai merasakan suatu kepuasan dan akhirnya personil tersebut termotivasi untuk selalu berkinerja tinggi.

Dalam pendidikan, dosen memegang peran esensial yang sulit digantikan dengan siapapun. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan dosen yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya globalisasi yang mengharuskan bangsa Indonesia untuk mempersiapkan warga Negara dengan kualitas dan daya kompetisi yang tinggi, maka diperlukan dosen profesional dengan kuantitas yang memadai. Sebagai tenaga yang profesional, dosen diharapkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat yang sesuai dengan kewenangan mengajar. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 mengamanatkan, bahwa profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara lain memiliki kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan bidang tugas tersebut. Dan pada pasal 8 ditegaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada pasal 9 menyatakan bahwa kualifikasi sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi. Hal tersebut lebih ditegaskan pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berlakunya Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tersebut menimbulkan beberapa

konsekuensi yang perlu mendapat perhatian, mengingat kenyataan di lapangan belum sesuai dengan tuntutan undang-undang maupun peraturan pemerintah tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk menjawab tantangan bagi dosen yang belum memiliki kualifikasi adalah dengan memberikan subsidi peningkatan kualifikasi dosen. Agar sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, maka kualifikasi dosen yang ada saat ini perlu ditingkatkan.

Pendidikan yang baik seharusnya mampu menciptakan sumberdaya yang memiliki kompetensi tinggi, yaitu memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang terefleksikan dalam perilaku pemikiran dan tindakan. Dosen mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa dosen sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, dosen wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Hal ini yang perlu dikemukakan dalam kaitannya dengan apa yang dikatakan profesional, karena tidak ada satupun cara mengajar yang dapat dipergunakan dalam setiap situasi mengajar. Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan,

keterampilan, kemandirian dan sikap untuk menemukan, mengembangkan serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Karena itu dosen perlu menentukan cara mana yang tepat untuk dirinya dan cara belajar siswa serta tujuan yang ingin dicapainya. Untuk hal ini, bahwa mengajar itu dapat dipelajari apabila ada kemauan dari staf pengajar. Hal ini sesuai dengan tuntutan bahwa salah satu dari kesiapan pengajar itu adalah belajar. Namun demikian, maka memerlukan suatu pedoman dalam peyelenggaraannya, sehingga dapat dinilai dan dipertanggungjawabkan.

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang dosen menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sebagai tujuan yang akan diraih oleh Perguruan Tinggi. Pengalaman mengajar merupakan suatu hal yang menjadikan perhatian yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kinerja dosen. Dosen yang mempunyai pengalaman mengajar yang memadai, secara positif akan mendukung kinerjanya Perguruan Tinggi. Sebaliknya jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh dosen tidak memadai, maka kurang mendukung keberhasilan kinerja di Perguruan Tinggi. Dosen yang profesional dapat menghasilkan pendidikan berkualitas, hal ini dapat dicapai dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar peserta didik serta mampu memperdayakan kemampuan dosen seoptimal mungkin.

Berdasarkan kondisi di atas, nampak kualitas pengajar sangat berperan penting pada setiap

jurusan pendidikan, tidak terkecuali dengan Perguruan Tinggi Pelayaran di Indonesia. Peran penting pengajar di atas akan sangat banyak dituntut pada sekolah pendidikan pelayaran. Suatu sinyal hijau yang dituntut oleh DPR RI, kepada Departemen Perhubungan mengenai kebutuhan sekolah tinggi pelayaran akan teraktualisasikan, seperti yang diungkapkan pada Website DPR RI 2009, dikemukakan bahwa masih perlunya Sekolah Tinggi Pelayaran yang disebabkan masih tingginya kebutuhan Lulusan Pelayaran. Berikut kutipan pernyataan Komisi V, yaitu : Komisi V DPR meminta Kementerian Perhubungan membangun Sekolah Tinggi Pelayaran di wilayah timur Indonesia khususnya di daerah Nusa Tenggara Timur. Hal ini disampaikan beberapa anggota Komisi V DPR saat rapat dengar pendapat dengan jajaran Eselon I Kementerian Perhubungan, Rabu (22/9) di gedung DPR, yang dipimpin Wakil Ketua Komisi V Muhidin M. Said (F-PG). Seperti disampaikan anggota Fraksi Partai Hanura, Saleh Husin, orang-orang NTT merupakan pelaut-pelaut yang handal. Minat mereka untuk masuk sekolah pelayaran sangat besar, sementara daerahnya belum ada sekolah pelayaran negeri. Sekarang ini, kata Saleh, jika mereka masuk sekolah pelayaran, kebanyakan daerah yang menjadi tujuan mereka bersekolah adalah di kota Semarang. Ini pun jika orang tuanya mampu untuk menyekolahkan di luar daerahnya.

Dari data yang disampaikan Kementerian Perhubungan, dunia saat ini kekurangan 43.000 pelaut, baik perwira kelas satu, dua maupun tiga. Untuk kebutuhan dalam negeri, saat ini kekurangan 18.700 pelaut. Melihat data tersebut, ini merupakan peluang besar dan menjanjikan bagi Sumber Daya Manusia Indonesia yang tak terhingga banyaknya. Dia berharap, kementerian ini dapat merealisasikan pembangunan sekolah pelayaran di daerah tersebut sehingga orang tidak perlu jauh-jauh bersekolah di daerah lain dengan biaya cukup tinggi. Kepala Badan

Pengembangan SDM Perhubungan mengatakan, memang benar peluang di bidang kelautan ini sangat besar dan menjanjikan. Namun sayangnya Sumber Daya Manusia di bidang ini sangat kurang sekali dan minat dunia terhadap pelayaran juga semakin kecil. Menurut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, perhatian dunia terhadap pendidikan pelayaran ini sangat besar sekali. Hal ini mengingat diperkirakan tahun 2012 dunia kekurangan 83.000 orang pelaut. Bahkan. *International Maritim Organization (IMO)* mengkampanyekan “*Goal to sea*” agar orang tergerak untuk menjadi pelaut. Perhatian *International Maritime Organization (IMO)* terhadap dunia pelayaran Indonesia juga sangat tinggi dengan hadirnya IMO ke Indonesia untuk melihat langsung fasilitas pendidikan pelayaran yang ada di negara ini.

Kepala Badan Pengembangan SDM Perhubungan mengakui, di bidang pelayaran dalam negeri kekurangan 18.700 orang pelaut. Saat ini kapal Indonesia banyak mempekerjakan tenaga-tenaga asing dari Myanmar maupun Thailand. Ironisnya, katanya, pelaut dalam negeri sendiri lebih banyak yang bekerja di luar negeri, mengingat gaji yang diterima jauh lebih besar dibandingkan bekerja di kapal dalam negeri. Kepala Badan Pengembangan SDM Perhubungan menambahkan, tahun 2014 kementerianya mempunyai sasaran untuk mencetak 3.000 perwira pelaut. Pihaknya juga telah bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi Negeri ternama untuk mencetak lulusan S2 dan S3 di bidang transportasi. Mulai tahun 2010, Badan Pengembangan SDM Perhubungan akan mulai melaksanakan penyuluhan dan pelatihan ke seluruh Indonesia. Pernyataan diatas, dilematis dengan kondisi di lapangan yaitu sumber daya manusia sebagai pengajar (dosen), masih belum memadai. Hal ini seiring dengan pernyataan Dirjen Pendidikan Tinggi (Dikti) Kemendiknas Djoko Santoso (03/1/2011), yang menunjukkan masih lemahnya kualitas tenaga pegajar, yaitu “Upaya Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) untuk melahirkan dosen S3 terhambat, pemicunya bukan persoalan uang tapi, minat dan

kemampuan dari calon dosen S3 tersebut yang kurang. Meskipun begitu, tahun ini mereka tetap menggenjot kenaikan jumlah dosen S3. Dana sampai Rp 3 triliun siap digelontorkan. Percepatan peningkatan jumlah dosen berkualitas akademik S3 atau doktor masuk dalam fokus program Kemendiknas 2011. Pada 2010 yang baru lewat, Kemendiknas mencatat di Indonesia ada 270 ribu dosen. Namun, hanya ada 23 ribu dosen yang bertitel doktor. Jika diprosentase, jumlah tersebut tidak sampai sepuluh persen. Dikti mencatat, pada 2010 lalu pertambahan dosen berkualitas doktor hanya sekitar 3.500 sampai 4 ribu doktor. Rata-rata, dosen doktor itu berusia maksimal 50 tahun”. Padahal, Kemendiknas menarget pada 2015 dosen yang berkualitas S3 harus mencapai 20 persen. Atau sekitar 54 ribu dosen harus berkualitas doktor.

Kebutuhan pengajar di atas sejalan dengan data kondisi kelautan di Indonesia dimana sejatinya sebagai negara yang wilayahnya terdiri dari kepulauan, Indonesia memiliki industri pelayaran yang bermutu. Industri pelayaran nasional berguna untuk meningkatkan daya saing Indonesia di pasar global, karena nyaris seluruh komoditi untuk perdagangan internasional diangkut dengan menggunakan sarana dan prasarana transportasi maritim. Selain itu, industri pelayaran juga menyeimbangkan pembangunan kawasan (antara kawasan Timur Indonesia dan Barat) demi kesatuan Negara Kepulauan Republik Indonesia. *United Nations Environment Program (UNEP)* mencatat bahwa luas wilayah perairan Indonesia adalah hampir 1/3 dari luas daratan. Rata-rata umur kapal di Indonesia adalah 20 tahun ke atas. (DGSC database) Lalu jika diperhatikan jumlah totalnya yaitu 4.213 kapal. Jika dibandingkan dengan luas perairan Indonesia yang mencapai 6,1 juta kilometer persegi maka rasio kepadatan perairan adalah 1 kapal tiap 1.453 km persegi. Artinya dalam radius 1.453 km persegi hanya dapat terlayani oleh 1 kapal. Padahal jika kita perhatikan permintaan pasar terhadap transportasi

pelayaran di Indonesia jumlahnya dari tahun ke tahun semakin meningkat bahkan diprediksikan pada tahun 2024 jumlahnya akan sama dengan permintaan transportasi udara.

Berdasarkan kondisi di atas, nampak jelas bahwa masih tingginya kebutuhan lulusan pelayaran di Indonesia. Kuantitas kelulusan tentunya sangat dipengaruhi oleh kualitas para pengajar (dosen), mengingat dengan kualitas dosen yang bagus tentunya akan berdampak pada lulusan yang berkualitas. Pada gilirannya berdampak kepada pembangunan pendidikan tinggi di Indonesia, dimana selama ini belum mampu mencapai hasil optimal. Sering kali mahasiswa di Indonesia setelah lulus tidak mampu mengatualisasikan dirinya dalam menghadapi kenyataan di lapangan yang sangat berbeda dengan pelajaran yang diperoleh di pendidikan formal. Suatu hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak lulusan pendidikan tinggi dan menengah di Indonesia tidak mampu menghubungkan antara hal yang dipelajari dan bagaimana memanfaatkan pengetahuan untuk memecahkan persoalan sehari-hari. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan dosen dalam memberikan berbagai ilustrasi dan praktek yang memadai selama proses belajar-mengajar. Di sisi lain, kemampuan seorang dosen tergantung pada kompetensi, kualifikasi, dan motivasi yang dimilikinya dalam melakukan tugasnya. Sepertinya halnya kualitas pelaut sangat tergantung pada pengajar atau dosen, yang memiliki kemampuan terbatas dan spesifik. Pengembangan kompetensi dan kualifikasi dosen harus memenuhi prinsip-prinsip dasar diantaranya : (1) relevansi, yaitu kesesuaian dengan lingkungan pendidikan dan pasar; (2) prinsip efektifitas, yaitu sejauh mana dosen tersebut dapat berperan nyata untuk mencapai tujuan institusi; (3) prinsip efisien, yaitu sejauh mana sumber-sumber yang ada di lingkungan internal dapat mendukung tugas dosen tersebut; dan (4) prinsip kontinuitas, yaitu apakah dosen tersebut memiliki kemampuan untuk tetap melakukan adaptasi terhadap perkembangan keilmuan dan teknologi.

Selain kuantitas tenaga pengajar juga dihadapkan pada permasalahan kualitas kinerja tenaga pengajar. Pada beberapa survey lain, didapatkan data sebagian dosen tidak membuat SAP, pembuatan silabi oleh dosen mengalami penurunan dari tahun akademik 2004/2005 yaitu 58% menjadi 43 % pada tahun akademik 2005/2006. Pada pelaksanaan proses belajar mengajar rata-rata kehadiran dosen belum memenuhi standart kehadiran dosen > 75 % yaitu hanya tercapai 69,6 % pada kelas reguler dan 69,1 % pada kelas ekstensi. Beberapa dosen tidak memberikan umpan balik tugas-tugas perkuliahan. Nilai hasil ujian masuk ke bagian evaluasi hanya 30 % dosen yang tepat waktu.

Disamping itu keberhasilan lulusan pelayaran sangat dipengaruhi juga oleh kondisi kesejahteraan para pengajar. Bila diperhatikan, kondisi kuantitas dan kesejahteraan tenaga pengajar di Lembaga Pendidikan. Kondisi kesejahteraan para pengajar tersebut sementara masih dikeluhkan, tetapi belum bisa ditingkatkan mengingat kondisi belum memungkinkan, antara lain jumlah minat siswa pelayaran masih minim. Selain masih lemahnya dari sisi kinerja dan kesejahteraan, juga masih dipertanyakan mengenai kompetensi para pengajar tersebut. Pada surat kabar harian Kompas (9/12/2005), disebutkan hampir separuh dari pengajar di Indonesia tidak memiliki kompetensi yang layak untuk mengajar dan 15 persennya mengajar tidak sesuai dengan keahlian yang dipunyai atau bidangnya. Hal lain juga berkaitan dengan masalah motivasi, pada salah satu penelitian ternyata kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam hal belajar mengajar (Zulfiati, 2009). Pada hasil penelitiannya terungkap bahwa tanpa motivasi atau motivasi rendah berdampak kepada lemahnya kinerja dosen. Hal ini diperkuat oleh Wibowo yang menyatakan meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo,2012;378) dan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun

bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo,2012;389). Mitchel berpendapat bahwa motivasi merupakan bagian dari unsur yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Riduwan,2009;145 ).

Persyaratan minimal tentang sarana adalah perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya. Persyaratan minimal tentang prasarana adalah ruang kuliah/kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, dan tempat berkreasi. Dari uraian di atas nampak bahwa salah satu masalah dalam pendidikan saat ini adalah rendahnya kinerja dosen dalam pengelolaan pembelajaran. Beberapa indikasi terkait dengan kondisi profesionalisme dan kinerja dosen data dapat diidentifikasi sebagai berikut: belum terpenuhi kualifikasi akademik, rendahnya kemampuan dasar, kurangnya komponen pengajar dalam pengembangan pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka adanya penurunan kinerja bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk perguruan tinggi. Mengingat pentingnya peranan kualitas kinerja pengajar dalam pengembangan pendidikan dan kualitas lulusan anak didik maka diperlukan analisa mengenai sejauhmana profesionalisme dosen agar kualitas kinerja dosen berperan secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis (a). Pengaruh Kopetensi, Motivasi, Anggaran Sarana Prasarana, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Maritim, (b). Keahlian pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawaidan (c). Pengaruh Kinerja Terhadap Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur, karena peneliti menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh

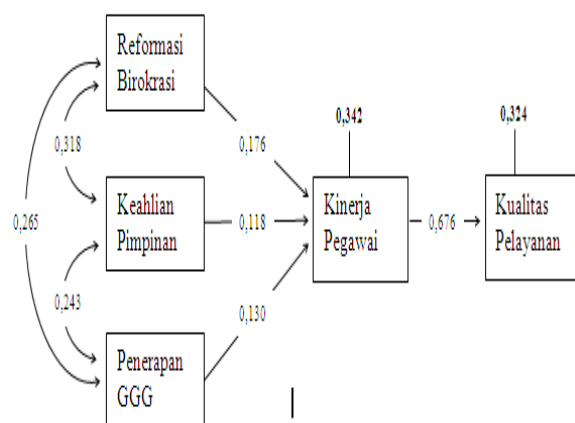
langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tempat penelitian akan dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP), Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP), dan Akademi Maitim Djadajat. Ketiga sekolah ini merupakan sekolah tinggi yang bergerak dibidang ilmu pelayaran dan berlokasi di DKI Jakarta.

Pengambilan sampel penelitian didasarkan kepada jumlah populasi pengajar yang berada di tiga Perguruan Tinggi Pelayaran, dimana jumlah populasi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) sebanyak 118 dosen, Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) sebanyak 75 dosen, dan Akademi Maitim Djadajat (AMD) sebanyak 38 orang. Selanjutnya dari jumlah populasi tersebut diambil jumlah sample berdasarkan rumus Solvin dan jumlah sampel secara keseleluruhan berjumlah 182 dosen di ketiga sekolah pendidikan pelayaran.

## HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil perhitungan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1 Hasil perhitungan analisis jalur



## Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Pengujian Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yang meliputi kompetensi, motivasi, kondisi sarana dan prasarana, serta teknologi dan informasi,



berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi menjadi faktor yang mempunyai kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja dosen, yang berasal dari individu dosen yang merupakan hasil dari berbagai variabel penilaian tentang disiplin, semangat kerja, dan prestasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja dosen adalah anggaran sarana dan prasarana. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja dosen adalah faktor teknologi dan informasi. Sejalan dengan kondisi wilayah Indonesia yang merupakan negara kepulauan, laut menjadi salah satu asset berharga dalam perkembangan Bangsa dan Negara. Konsekuensinya pendidikan yang spesifik seperti pada pendidikan pelayaran/maritim memerlukan perkembangan teknologi dan informasi yang lebih, mengingat dari tahun ke tahun peluang dan tantangan akan semakin beragam. Faktor terakhir adanya kompetensi dari para pengajar. Dampak dari pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kinerja dosen adalah signifikan.

#### **Pengaruh Kinerja Terhadap Kesejahteraan**

Kinerja dosen pada perguruan tinggi ilmu pelayaran yang menjadi obyek penelitian mempunyai hubungan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan dosen. Artinya meskipun pengaruh kinerja menunjukkan signifikansi atau berkontribusi cukup besar terhadap kesejahteraan, akan tetapi sisi lain terungkap bahwa para pengajar masih menganggap bahwa pendapatan para pengajar masih belum bisa memenuhi kebutuhan pengajar dan demikian juga tunjangan-tunjangan lain yang sangat diharapkan, dan kondisi ini juga didukung masih lemahnya kompetensi kualitas pengajar.

Dengan demikian hal utama pada penelitian ini adalah kesejahteraan yang menjadi tolak ukur keberhasilan pembelajaran belum memberikan atau belum sepenuhnya terasa oleh para pengajar.

#### **KESIMPULAN**

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI

Jakarta, memiliki kontribusi terendah dari ke empat variabel, yaitu sebesar 5,44 persen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI Jakarta, memiliki kontribusi terbesar, yaitu sebesar 20,79 persen.

Pengaruh Anggaran, Sarana, dan Prasarana Terhadap Kinerja Dosen Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI Jakarta, memiliki kontribusi terbesar kedua setelah motivasi, yaitu sebesar 18,24 persen.

Pengaruh Teknologi dan Informasi Terhadap Kinerja Dosen Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI Jakarta.

Hasil analisis bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja dosen pada Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI Jakarta memiliki kontribusi sebesar 13,50 persen, yaitu terendah kedua setelah kompetensi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. A. Anwar PrabuMangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Alihfiulahtin Utaminingsih. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan dan Komitmen Pada Organisasi. *Jurnal Telaah Bisnis*. Volume 8 No.1. pp.43-61.
- Ariadi, Dani, 2006. "Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi. *Gaya Management dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Anggaran Pada PT. Socfin Indonesia*". Universitas Sumatra Utara, Medan..
- Amstrong, Michael. 1994. *Performance Management*. London: Kogan Page Limited.
- Bacal, Robert. *Performance Management*. New york: McGraw-Hill, 1999.
- Brownell, P. 1982. "a Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control". *The Accounting Review*. Vol. LVII (4). Oktober. 766-777
- Brownell. P. dan M. McInnes. 1986. "Budgetary Participation. Motivation, and Managerial

- Performance". *The Accounting Review*. Vol.LV(4). October:587-600.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Cox, T.H, dan S. Blake. 1991. "Managing Cultural Divercity: Implications For Organizational Competitiveness". *Academy of Management Executive*. 5:45-56.
- Cushway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa oleh Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997.
- Decenzo, David A., Stephen P. Robbins. *Human Resources Managment*. USA: John Willey and Sons, Inc. 2002.
- Dedi Darmawan, 2010. *Peluang di Bidang Kelautan Sangat Besar dan Menjanjikan*. [www.bataviase.co.id](http://www.bataviase.co.id)
- Dharma, S.2007. *Management Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Drucker (1995), Druker Peter, 1995, *The Information Executives Trully Need*, Harvard Business Review.
- Flaherty, M.T. 1996. *Global Operation Manajemen*. New york: McGraw Hill, Inc.
- Furtwengler, D. 2002. *Penilaian Kinerja*. Andi, Yogyakarta.
- Fred N. Kerlinger. 2003, *Penerjemah Landung R. Simatupang. Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- George R. Terry, alih bahasa Winardi. 2006. *Asas-Asas Menejemen*, Cetakan ke 5, Penerbit P.T. ALUMNI, Bandung
- Gordon, L.A, dan Seller F.E, 1984. "Accounting and Budgeting System: The Issue Of Congruency". *Journal of Accounting and Public Policy*. 3.259-292
- Halim, A. 2001. *Manajemen Keuangan Daerah*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Hammer, M, dan J. CHampy. 1993 *Reengeenering The Cooperation; A Manifesto for Business Revolution*. New York. Harper Business
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat BPFE, Yogyakarta
- Joko Cahyono. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Jangka Panjang untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*, Semarang.
- Kenneth C. Laudon dan Jane P. Laudon, *Diterjemahkan oleh Erwin Philippus*. 2005. *Sistem Informasi Manajemen, edisi delapan*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Levacic, Rosalind. "Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal – Agent Theory, *Oxford Development Studies*, Vol 37 (1), March, 2009.
- Martoyo, susilo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- McKeena, Eugene and Nicbeech. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.)*. Yogyakarta: Andi, 2001
- McEvoy, Glenn M; Hayton, James C; Warnick, Alan P; Mumford, Troy V; Hanks, Steven H; and Blahna, Mary Jo. "A Competency-Based Model for Developing Human Resource Professionals, *Journal of Management Education* Vol. 29 (383). 2005.
- Mulyadi. 2010. *Balance Scorecard Alat Manajemen Kontenporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1990. *Pembangunan Masyarakat mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursidin, M., 2008. "Pengaruh Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kesenjangan Anggaran Dan Motivasi Kerja Pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia-I Medan", Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Pangastuti, M. D, 2008. "Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderator (Studi pada Kabupaten Timor Tengah Utara). Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akutansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar kompetensi
- Richard L. Daft,alih bahasa Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina, 2007. Management,edisi enam, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Saleh Husin, 2010. Perhubungan Diminta Bangun Sekolah Pelayaran Diwilayah Timur. DPR-RI. Jakarta.www.dpr.go.id
- Shaheen, Imrab; Sajid, Mushtaq A; Batool, Qudsia. "Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (A case study of University College Kotli, UAJ&K), International Journal of Business and Management Invention, Vol. 2 (1). 2013.
- Skelcher,Chris, 1992. Managing For Service Quality, London: Longman Group, U.K. Lpd.
- Suharsimi Arikunto,2009. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi), Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sutermeister, R.A, 1999. People and Productivity. Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.
- Sugiono,2005. Statistika Untuk Penelitian,Penerbit ALFABETA, Bandung
- Sugiono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Penerbit ALFABET, Bandung
- Unesco, 2005. Pendidikan Usia Dini dan Kebijakan Keluarga. Jakarta *unesdoc.unesco.org*
- UNEP. 2011. Tentang luas wilayah *perairan Indonesia adalah hampir 1/3 dari luas daratan. whateverisaid.wordpress.com*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Pasal 35. Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Ulber Silalahi,2009. Metode Penelitian Sosial, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Vetzhal Rifai dan Ahmad Fawzi Moh Basri (2005;14),Ed.1. Performance Appraisal System yang tepat untuk menilai kinerja dan meningkatkan daya saing. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja,Edisi ketiga,PT Raja Gafindo Persada, Jakarta
- Wirawan,2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,Penerbit Salemba Empat,Jakarta