

PROFESIONALISME KINERJA DOSEN ASM TA 2012-2013

V.Naniek Risnawati dan A.Lipursari

Dosen Tetap ASM

Abstrak

Dalam rangka mewujudkan ilmuwan yang professional, maka setiap dosen dituntut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi menyebarluaskan IPTEKS melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Demikian juga para dosen Akademi Sekretari Marsudirini ASM Santa Maria Semarang setiap tahun akademik dituntut untuk meningkatkan potensi yang dimiliki agar kinerjanya lebih berkualitas. Hal ini akan berdampak pada lulusan ASM yang professional dan berkepribadian, sehingga setiap Dunia Usaha-Industri yang membutuhkan tenaga sekretaris senantiasa melihat kualitaslulusan ASM.

Metode yang digunakan oleh lembaga yaitu penyebaran angket. Mahasiswa semester II dan IV sejumlah 120, untuk menilai kompetensi dosen yang meliputi : kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan kompetensi social. Hasil yang diperoleh secara umum : 1) kemampuan pedagogik dosen ASM 80% “Baik” mulai persiapan hingga proses pembelajaran, 2) kemampuan profesionalisme dosen ASM79 % “Baik” menguasai materi pembelajaran, 3) kepribadian dosen ASM81 % “Baik” dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas pendukung Tri Dharma PT, 4)social 82% “Baik” dalam membantu, membimbing mahasiswa dalam studi.

Kata kunci: kinerja dan profesionalisme

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan tinggi dewasa ini, peran dan tanggung jawab dosen sangat menentukan dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman atau takwa, menguasai IPTEK dan seni

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 1, disebutkan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan profesional dengan tugas inti mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan IPTEK melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Mutu/kualitas lulusan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yang mempengaruhi adalah kualitas pengajaran. Dosen ibarat mesin penggerak bagi segala hal yang berhubungan dengan aktivitas ilmiah dan

akademis yang tugas serta tanggungjawab yang diembannya cukup berat dalam rangka mewujudkan salah satu tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (generasi muda) sebagai penerus bangsa. Dengan kata lain: seorang dosen harus benar-benar mampu mengembangkan profesionalisme kinerjanya dilengkapi dengan loyalitas yang tinggi.

Tugas yang harus dijalankan cukup kompleks meliputi persiapan sebelum perkuliahan, pelaksanaan perkuliahan dan evaluasi pembelajaran/perkuliahan. Persiapan yang dilakukan antara lain: membuat perencanaan (persiapan berupa silabus, RPP, kontrak perkuliahan, materi dan alat yang akan digunakan dalam perkuliahan), mengajar atau memberi kuliah, menilai serta mendidik, motivator bagi mahasiswa. Di sisi lain penghargaan yang diperoleh oleh dosen belumimbang.

Penilaian sebagai dosen profesional dalam melakukan tugas harus memenuhi seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kepribadian yang kompeten yaitu meliputi: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi kepribadian, 3) Kompetensi sosial dan 4) Kompetensi profesional

Dalam rangka memenuhi kualifikasi tersebut, ASM Santa Maria sebagai Perguruan Tinggi Swasta yang menyiapkan lulusan sebagai calon-calon sekretaris profesional dan berkepribadian senantiasa memberi kesempatan kepada para dosen untuk meningkatkan kinerjanya dalam menunjang keprofesionalan dengan cara setiap satu tahun sekali mengevaluasi yang dilakukan ASM Santa Maria melalui kegiatan penelitian.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu setiap satu tahun sekali mengevaluasi kinerja para dosen dengan membagikan angket atau kuesioner kepada seluruh mahasiswa, dilengkapi dengan mewawancarai beberapa mahasiswa yang dapat mewakili teman-temannya sebagai pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian (Naniek dkk 2011) tentang kinerja dosen ASM dalam pembelajaran tahun akademik 2011-2012 diperoleh hasil sudah baik yang meliputi: a) persiapan dosen dalam pembelajaran yang

meliputi : pembuatan modul materi perkuliahan, pembuatan SAP serta pembuatan kontrak perkuliahan dengan mahasiswa, b) kejelasan, c) kedisiplinan, d) tanggung jawab, e) penampilan dan f) kepribadian semuanya baik dan diharapkan lebih ditingkatkan lagi.

Demikian juga salah satu faktor yang sangat membanggakan adalah pada pelaksanaan wisuda mahasiswa ASM ke 24 Tahun Akademik 2012-2013 para wisudawan 100 % sudah bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu ASM Santa Maria sebagai pendidikan tinggi menyiapkan calon-calon sekretaris yang profesional dan berkepribadian sudah berpartisipasi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bukanlah suatu tantangan yang ringan. Menyadari perlunya tanggung jawab yang besar terhadap masyarakat dan negara, maka ASM Santa Maria selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM (dosen) maupun para lulusannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “ Bagaimana Profesionalisme Kinerja Dosen ASM Santa Maria Tahun Akademik 2012-2013. Adapun tujuan penelitian agar dapat mengetahui Profesionalisme Kinerja Dosen ASM Santa Maria Semarang. Agar dapat mengetahui kompetensi pedagogik, professional, kepribadian maupun kompetensi sosial para dosen ASM Santa Maria Semarang.

B. PEMBAHASAN

1. Kinerja

Upaya menilai unjuk kerja pegawai/karyawan diperlukan sebuah proses evaluasi yang sangat diperlukan, selain dapat memberi kontribusi kepada organisasi/lembaga, evaluasi kinerja juga memberikan kontribusi kepada pegawai yang bersangkutan. Dengan mengetahui kinerja pegawai, maka lembaga dapat menggunakannya sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi, disamping untuk program peningkatan kemampuan individu juga.

Dari hasil penilaian kerja diperoleh informasi tentang kondisi SDM yang memiliki organisasi. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui kondisi riil

karyawan (dosen) dilihat dari kinerja variasi hasil penilaian. Tentunya memberikan input untuk arah perkembangan pegawai yang lebih terpola.

Secara definitive Bernardin & Russell (1993) Tujuan dan Kontribusi penilaian adalah :

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan reward organisasi/lembaga yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosinya yang adil.
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan sudut pandangnya masing-masing. Menurut Simamora (2001:327), kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997 : 235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.

Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru/dosen, Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru/dosen pada waktu memberikan pembelajaran kepada para mahasiswanya. Kinerja dapat dilihat saat dosen melaksanakan interaksi belajar-mengajar (pembelajaran) di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Tentu saja untuk dapat mengetahui kualitas kinerja guru/dosen perlu diadakan penilaian (evaluasi).

Menurut Simamora, (2001 : 328) penilaian kinerja adalah suatu proses yang mengukur kinerja karyawannya. Penilaian pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja atau pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan Nawawi (1997: 236) menyatakan bahwa penilaian kerja pada hakikatnya merupakan suatu proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan maka pengukuran yang dilakukan bukan secara eksak/matematis.

Sehubungan dengan konsep penilaian kerja, Davis (1993:339) mengemukakan bahwa : penilaian kinerja adalah perlu dalam rangka (1) mengalokasikan sumber daya dalam suatu lingkungan dinamis, (2) penghargaan pada karyawan, (3) memberi umpan balik karyawan tentang pekerjaan mereka, (4) memelihara hubungan adil di dalam kelompok, (5) melatih dan mengembangkan karyawan, (6) mematuhi peraturan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas kinerja dosen dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan dosen dalam melaksanakan pembelajaran. Jadi, semuanya dalam konteks belajar mengajar yang meliputi : tingkat persiapan sebelum mengajar, kejelasan materi/pokok bahasan yang diajarkan, kedisiplinan dalam mengajar, taat pada peraturan, tanggung jawab dalam pengajaran, penampilan serta kepribadian.

2a. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja karyawan) adalah Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah: (1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan **kinerja**. (2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2b. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001 : 150) adalah sebagai berikut: (1) Pertanggungjawaban, Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan. (2) Pengembangan, Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk

keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya. (3) Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

3a. Manfaat Kinerja Karyawan

Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

3b. Menurut (Rivai, 2005 : 55)

- 1) Manfaat kinerja adalah : (1) Meningkatkan motivasi (2) Meningkatkan kepuasan kerja. (3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan. (4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas. (5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2) Manfaat bagi penilai adalah: (1) Meningkatkan kepuasan kerja. (2) Untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan. (3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan. (4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan. (5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- 3) Manfaat bagi perusahaan adalah : (1) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan. (2) Meningkatkan kualitas komunikasi. (3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan. (4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

3c. Menurut Handoko et.al. (1994 : 135), adalah sebagai berikut: (1) Perbaikan prestasi kerja. (2) Penyesuaian kompensasi. (3) Keputusan penempatan. (4) Kebutuhan latihan dan pengembangan. (5) Perencanaan

dan pengembangan karir. (5) Memperbaiki penyimpangan proses staffing. (6) Mengurangi ketidak-akuratan informasi. (7) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan. (8) Kesempatan kerja yang adil. (9) Membantu menghadapi tantangan eksternal.

4. Dosen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah dosen merupakan pekerjaan yang memerlukan kepandaian khusus melalui pendidikan khusus pula. Bahkan arti lain juga menunjuk pada adanya suatu keharusan pembayaran bagi yang melakukannya sebagai lawan dari istilah amatir.

Undang – Undang Guru dan Dosen (UUGD) mengamanatkan untuk keduanya. Dosen profesional yang diamanatkan oleh UUGD, dosen harus mempunyaikompetensi dan memiliki sertifikat profesi pendidik. “Dosen harus mempunyai kompetensi berupa seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesinya.”

Kompetensi profesional, meliputi penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pelajaran, menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan mata pelajaran dalam mengemban profesinya sebagai dosen. Di samping itudosen juga harus membekali diri dengan penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Segudang pengetahuan yang tersimpan dalam otaknya bukan untuk dirinya sendiri, tetapi bagi mahasiswanya.

Secara aplikatif dosen dituntut mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar. Berdasarkan hasil penilaian ini dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran. Dalam bidang kurikulum dosen dituntut mampu mengembangkan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Bahkan dosen juga dituntut mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan proses belajar mengajar dan profesionalitas dosen.

Dosen juga makhluk sosial yang dituntut untuk berkomunikasi secara baik dengan komunitas profesinya sendiri dan profesi lain baik secara lisan maupun tulisan. “ Di sinilah pentingnya peran teknologi informasi dan komunikasi untuk

kepentingan pembelajaran dan pengembangan diri dosen sebagai agen pembelajaran.

Konteks kompetensi kepribadian merupakan aspek yang paling sulit diukur., telah disebutkan beberapa tolok ukurnya dalam klausul UUGD. Di antaranya adalah norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Dosen secara pribadi harus mampu menempatkan dirinya sebagai teladan kejujuran dan berakhlak mulia.

Penting, tetapi sulit dilakukan dalam kondisi sekarang ini adalah memupuk rasa bangga berprofesi sebagai dosen. Dosen profesional harus dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri, dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi sebagai agen pembelajaran, Dalam konteks hidup bernegara dosen adalah pejuang demokrasi, anti diskriminasi gender, sosial ekonomi, ras, dsb. Dosen adalah penyemai nilai-nilai pluralitas yang menjadi ciri bangsa Indonesia dengan semboyan Bhineka Tunggal Ika.

Dosen yang profesional adalah dosen yang memiliki kecakapan mendidik dan dapat mengaplikasikannya untuk keberhasilan pendidikan. Mereka mencurahkan seluruh kemampuan, upaya serta tanggung jawab demi keberhasilan pendidikan. Prinsip” berbuat yang terbaik bagi pendidikan” menjadi inspirasi aktivitasnya. Profesionlisme menuntut beberapa kompetensi yang mesti dimiliki dosen. Berkaitan dengan ini, seorang dosen sebaiknya memiliki kompetensi minimal, sebagai berikut: (1) **Memiliki pengetahuan akademis** untuk dapat memberikan kemampuan akademik kepada peserta didik. Dalam memberikannya, seorang dosen mesti jujur dan tidak memihak. Pengetahuan yang diberikan harus murni dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Biarkan mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang benar, tidak memihak kepada satu golongan maupun kelompok tertentu.(2) **Memiliki pengetahuan nilai-nilai** untuk dapat konsisten menerapkan nilai-nilai luhur kepada mahasiswa. Dosen dituntut memiliki pengetahuan dan dapat menerapkan pada dirinya, nilai-nilai tersebut. Bila seorang dosen ingin menanamkan sesuatu pada mahasiswa, perilakunya harus konsisten memberi contoh. Bila dosen menanamkan nilai-nilai cinta kasih dan hormat pada sesama, dia juga harus memiliki kesabaran dalam mengajar. Kalau nilai kejujuran dan tanggung jawab yang ditanamkan, dirinya juga menjadi pribadi yang jujur dan bertanggung jawab. Nilai-nilai ini sangat penting sebagai

landasan moral bagi keberhasilan ilmu pengetahuan lainnya. Karena itu penanaman nilai-nilai merupakan bagian tak terpisahkan dalam proses pendidikan. Nilai-nilai yang perlu ditanamkan meliputi kasih kepada sesama, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, sikap pantang menyerah, sosialisasi, menghargai diri sendiri dan orang lain, rendah hati, suka belajar dan berani mengkomunikasikan serta mewujudkan ide-ide. (3) **Memiliki pengetahuan psikologi** agar tahu karakter dan permasalahan psikis seluruh peserta didiknya. Walaupun bukan psikolog, dosen diharapkan memiliki pengetahuan psikologi, sehingga pada tingkatan tertentu ia dapat menyelesaikan persoalan-persoalan psikis atau mental peserta didiknya. Dosen perlu mengenal berbagai keunikan karakter mahasiswa untuk tujuan motivasi serta keberhasilan setiap individu peserta didik dosen harus tahu bagaimana cara membangkitkan motivasi mahasiswa untuk berkembang. Perkembangan pengetahuan, termasuk bagaimana cara mendidik, tetap harus diikuti. (4) **Memiliki pengetahuan tambahan** terkait kodratnya selaku manusia yang melakukan pembelajaran sepanjang hidup. Dosen mesti mengembangkan dan meningkatkan kualitas dirinya terus menerus guna membangun citra yang lebih baik. Sebagai pendidik, dosen tidak boleh ketinggalan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk di bidang TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi. Melalui penguasaan TIK, dosen mudah mengakses kemajuan yang bersifat global. Wawasannya terus bertambah karena berbagai belahan dunia dapat diserap seta disampaikan kepada peserta didik.

C. HASIL

Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan penyebaran angket kepada mahasiswa semester 2 dan 4 saja yaitu pada bulan Juni Tahun akademik 2012-2013 sejumlah 120 responden/ mahasiswa dengan alasan pada saat angket ini dibagikan mahasiswa semester 6 melaksanakan praktik kerja selama 3 bulan di perusahaan.

Adapun komponen kinerja dosen dalam angket meliputi : **Kompetensi pedagogik** yang meliputi kesiapan memberi kuliah dan atau praktik, keteraturan

dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan, kemampuan menghidupkan suasana kelas, kejelasan pemberian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas, pemanfaatan media, pemberian umpan balik terhadap tugas dan kesesuaian materi dengan tujuan mata kuliah serta kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar.

Kompetensi Profesional: meliputi penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata kuliah. Kompetensi profesional meliputi:

1) **Persiapan**

Dosen sebelum pembelajaran meliputi pembuatan modul materi perkuliahan, pembuatan silabus dan RPP serta pembuatan kontrak perkuliahan dengan mahasiswa. Dengan persiapan yang cukup dosen akan menguasai materi, struktur, dan pola keilmuan mata kuliah yang diampunya.

2) **Pelaksanaan**

a) **Kejelasan**

Dalam menyampaikan materi pembelajaran cukup jelas dan bisa dipahami oleh peserta didik atau mahasiswa. Di samping itu dalam memberikan tugas secara mandiri maupun kelompok cukup jelas serta dalam pemberian nilai sesuai dengan kemampuan mahasiswa.

b) **Kedisiplinan** dosen saat sebelum dan sesudah mengajar, tertib pada aturan dan kebijakan dalam bekerja.

c) **Tanggungjawab** sebagai dosen maupun dalam pembelajaran maupun mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya.

d) **Penampilan** serta **Kepribadian** dosen dalam proses pembelajaran serta kegiatan-kegiatan penunjang lainnya.

Data yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut :

**KINERJA DOSEN ASM SANTA MARIA
SEMESTER GENAP TA. 2012 – 2013**

No.	Nama Dosen	ASPEK YANG DINILAI			
		Pedagogik (Jumlah)	Profesional (Jumlah)	Kepribadian (Jumlah)	Sosial (Jumlah)
1	Dra. V. Naniek Risnawati, M.Pd.	36,77 (82%)	23,94 (80%)	25,92 (86%)	21,75 (87%)
2	Anastasia Lipursari, S.Kom., M.Pd.	38,98 (87%)	24,75 (83%)	26,25 (87%)	21,75 (87%)
3	Dra, Soeisniwati Lidwina, M.Pd.	33,72 (75%)	22,38 (75%)	20,15 (67%)	17,53 (70%)
4	Eddy Siswoyo, A.Md.	38,09 (85%)	23,79 (79%)	25,42 (85%)	20,87 (83%)
5	Drs. AF. Toni Suhartomo	29,38 (65%)	21,28 (71%)	20,04 (67%)	16,98 (68%)
6	YB. Agung Wahyu, S.Pd.	34,58 (77%)	22,45 (75%)	22 (73%)	20,04 (80%)
7	Drs. Marius Pramana	32,40 (72%)	21,89 (73%)	21,58 (72%)	19,68 (79%)
8	Dra. CE. Holtz Lopulisa	38,34 (85%)	23,60 (79%)	26,48 (89%)	19,55 (78%)
9	Drs. Tarsis Tarmudji, M.M.	32,79 (73%)	22,98 (77%)	24,08 (80%)	18,58 (74)

SEMESTER IV

KINERJA DOSEN ASM SANTA MARIA
SEMESTER GENAP TA. 2012 – 2013
SEMESTER II

No.	Nama Dosen	ASPEK YANG DINILAI			
		Pedagogik (Jumlah)	Profesional (Jumlah)	Kepribadian (Jumlah)	Sosial (Jumlah)
1	Dra. V. Naniek Risnawati, M.Pd.	38,61 (86%)	25,6 (85,22%)	26,74 (89,13%)	22,5 (90,09)
2	Dra. Septina Dwi R, M.M.	35,35 (79%)	23,5 (78,45%)	23,83 (79,42%)	21,1 (84,52%)
3	Dra. CE. Holtz Lopulisa	40,66 (90%)	24,9 (82,9%)	27,86 (92,85%)	21,7 (86,9%)
4	Rm. Alip Suwito PR	40,89 (91%)	27,6 (91,84%)	28,06 (93,53%)	21,7 (86,72%)
5	Drs. AF. Toni Suhartomo	31,89 (71%)	21,17 (72,17%)	22,1 (73,67%)	18,3 (73,28%)
6	Drs. Bambang K. Wibowo, M.Pd.	34,17 (76%)	22,1 (73,72%)	22,67 (75,56%)	19,7 (78,84%)
7	YB. Agung Wahyu, S.Pd.	37,77 (84%)	24,1 (80,24%)	24,64 (82,13%)	24,6 (98,55%)
8	Drs. Marius Pramana	38,29 (85%)	24,6 (81,84%)	23,65 (78,84%)	20,7 (82,61%)
9	Budiono Kurniawan, SH	36,69 (82%)	24,1 (80,19%)	25,58 (85,27%)	21,6 (86,32%)
10	Drs. Tarsis Tarmudji, M.M.	34,17 (76%)	25 (83,43%)	26,07 (86,89%)	20,7 (82,61%)

1) Pedagogik

Berdasarkan data di atas bahwa sebanyak 120 responden/mahasiswa menyatakan bahwa kemampuan pedagogik dosen ASM Santa Maria sebelum mengajar adalah sebagai berikut : rata-rata kemampuan pedagogik yang dilakukan

oleh dosen sebelum mengajar sebesar 80% yang meliputi pembuatan Silabus, RPP, kontrak perkuliahan dengan mahasiswa baik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa belum semua dosen mempunyai kemampuan pedagogik yang baik, bagi dosen yang sudah baik perlu diperhankan dan bagi dosen yang kemampuan pedagogiknya kurang baik perlu meningkatkan kemampuannya.

2) Profesional

Berdasarkan data di atas bahwa sebanyak 120 responden/mahasiswa menyatakan bahwa kejelasan penyampaian materi pembelajaran, kejelasan dalam pemberian tugas yang dilakukan oleh para dosen ASM Santa Maria saat mengajar adalah sebagai berikut:

Rata-rata profesionalisme dosen ASM Santa Maria sebesar 79% yang ditunjukkan pada kejelasan penyampaian materi pembelajaran yang dilakukan oleh dosen saat mengajar. Dengan demikian berdasarkan penilaian dari mahasiswa tentang kejelasan penyampaian materi pembelajaran maupun dalam pemberian tugas yang diberikan dosen cukup baik, penggunaan media juga bervariasi sehingga tidak membosankan mahasiswa. Bagi dosen yang sudah baik minimal dipertahankan, namun bagi dosen yang belum baik perlu ditingkatkan lagi.

3) Kepribadian

Berdasarkan data di atas bahwa sebanyak 120 responden menyatakan bahwa Kepribadian dosen saat sebelum dan sesudah mengajar, pemberian tugas dan pengembangan nilai hasil ujian evaluasi mahasiswa adalah sebagai berikut : kepribadian dosen saat sebelum dan sesudah mengajar, pemberian tugas dan pengembalian nilai hasil ujian/evaluasi mahasiswa dinyatakan sudah baik. Rata-rata kepribadian dosen 81% baik, yang dapat dilihat dalam proses pembelajaran maupun dalam kegiatan-kegiatan pendukung lainnya. Dengan demikian berdasarkan penilaian dari mahasiswa tentang kepribadian dosen saat sebelum dan sesudah mengajar, pemberian tugas dan pengembalian nilai/evaluasi mahasiswa harus lebih diperhatikan. Kepribadian adalah salah satu kunci keberhasilan maka kedisiplinan harus ditegakkan.

4) Sosial

Berdasarkan data di atas bahwa sebanyak 120 responden/mahasiswa menyatakan bahwa sosial dosen dalam pelayanan dalam pembelajaran maupun pendampingan kegiatan mahasiswa di luar kampus adalah sebagai berikut: (1) Sosial dosen dalam pembelajaran maupun tugas pendampingan kegiatan kemahasiswaan sebesar 82% dinyatakan sudah baik maka perlu dipertahankan. Dengan demikian berdasarkan penilaian dari Mahasiswa tentang sosial dosen dalam pembelajaran maupun tugas pendampingan kegiatan kemahasiswaan harus dipertahankan, diharapkan perhatian terhadap mahasiswa hendaknya menyeluruh. Dari hasil penelitian belum semua dosen sosial baik. Sehingga perlu diperhatikan bagi dosen untuk meningkatkan pelayanan terhadap Mahasiswa.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan seperti telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan: (1) Profesionalisme dosen ASM Santa Maria Semarang baik dalam melaksanakan pembelajaran semester genap Tahun Akademik 2012/2013. (2) Kemampuan pedagogik dosen ASM Santa Maria Semarang 80% baik dalam mempersiapkan proses pembelajaran. (3) Profesionalisme dosen ASM Santa Maria Semarang 79% baik dalam menguasai materi pembelajaran. (4) Kepribadian dosen ASM Santa Maria Semarang 81% baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas-tugas pendukung (tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi) lainnya. (5) Sosial dosen ASM Santa Maria Semarang 82% baik dalam membantu mahasiswa dalam menyelesaikan studi di ASM Santa Maria Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sunyono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
Yogyakarta

Davis, Keith dkk. 1993. Perilaku dalam Organisasi Terjemahan Agus Dharma
Jakarta : Erlangga.

Hadi, Sutrisno. 2001. Statistik 2 cetakan ke 15 Yogyakarta : Andi Offset.

Kamus Besar Bahasa Indonesia.

- Nawai, Hadani. 1997. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gaja Mada University Press.
- Naniek, dkk. 2011. *Hasil Penelitian Kinerja Dosen ASM dalam Pembelajaran Tahun 2011-2012*. Semarang.
- Simamora, Hadani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sueisti Yani A T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori & Pengembangan dalam konleksi organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sr. Yustiana CB. 2012. *Perspektif Sertekfikasi Doesn Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Komisi Pendidikan KWI* : Jakarta
- Undang-Undang Guru Dan Dosen