

## STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI DOSEN UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Seprini<sup>1)</sup>, Isa Setya Ningrum<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian  
email: seprinimyd@gmail.com

### Abstract

*Target of this writing to know strategy what used by University Pasir Pengaraian to increase its lecturer interest. This Research scope is research by using descriptive approach qualitative, collected data in the form of words, picture or in the form of data citations. This research have place in University Pasir Pengaraian. As for its data source and type is primary data and data of sekunder. Teknik data collecting the used is observation, interview, documentation. Teknik analyse its data with process compilation of strategic plan three analysis phase, that is: data collecting phase (internal factor evaluation and eksternal), analysis phase (internal factor, eksternal and matrix SWOT) and decision making phase. Data analysis the used is 1) Descriptive analysis, this matter relate at education analysis and training of lecturer of UPP 2) Analysis Strategy SWOT or TOWS 3) Diagram Cartesius, diagram analysis of cartesius indicate that University Pasir Pengaraian reside in [at] development of which can improve lecturer interest 4) Matrix SWOT. Pursuant to this analysis indicate that company operational can be determined by internal factor combination and eksternal. Pursuant to result of research can know that University Pasir Pengaraian reside in on course Growth owning strength and opportunity. To reach the the position hence require to pay attention strategy stages;steps what will be used, how the strategy evaluation before taking an decision.*

*Keyword: Strategy, interest*

### Abstrak

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui strategi apa yang digunakan Universitas Pasir Pengaraian untuk meningkatkan kompetensinya. Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar atau berupa kutipan-kutipan data. Penelitian ini bertempat di Universitas Pasir Pengaraian. Adapun jenis dan sumber datanya adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah dengan proses penyusunan perencanaan strategis melalui tiga tahap analisis, yaitu: tahap pengumpulan data (evaluasi faktor internal dan eksternal), tahap analisis (faktor internal, eksternal dan matriks SWOT) dan tahap pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan adalah: 1) Analisis deskriptif, hal ini mengacu pada analisis pendidikan dan pelatihan dosen UPP. 2) Analisa strategi SWOT atau TOWS. 3) Diagram cartesius, dari analisis diagram cartesius menunjukkan bahwa Universitas Pasir Pengaraian berada pada pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi dosen. 4) Matriks SWOT. Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa operasional perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Universitas Pasir Pengaraian berada pada posisi Growth (pengembangan) yang memiliki peluang dan kekuatan. Untuk mencapai posisi tersebut maka perlu memperhatikan langkah-langkah strategi apa yang akan digunakan, bagaimana evaluasi strategi tersebut sebelum mengambil suatu keputusan.

Kata Kunci: Strategi, kompetensi

### PENDAHULUAN

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Dosen juga memiliki peran dan tanggung

jawab penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas pendidikan serta penguasaan ilmu pengetahuan,

teknologi dan kesenian masyarakat Indonesia, agar terwujud masyarakat Indonesia yang lebih maju. Untuk melaksanakan fungsi dan peran tersebut universitas memerlukan dosen-dosen yang profesional. Dosen dianggap sebagai komponen terpenting dalam suatu perguruan tinggi dan dianggap sebagai jalan yang tepat dalam membantu kaum muda menjadi kaum yang intelligent dan kompetitif.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat ( UU. Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005).

Dalam melakukan pekerjaan profesionalnya seorang dosen haruslah memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang dibutuhkan. Kompetensi ini diartikan dengan seperangkat pengetahuan, keterampilan serta kepribadian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas profesional. Kompetensi-kompetensi tersebut antara lain: Kompetensi

pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi institusi, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi-kompetensi diatas sangatlah penting dimiliki oleh seorang dosen karena kompetensi tersebut yang menentukan kualitas pendidikan di universitas. Seorang dosen dikatakan kompeten, jika dosen memiliki kelima kompetensi tersebut, kompetensi yang dimiliki tersebut diperlukan untuk melaksanakan praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Beberapa dosen di Universitas Pasir Pengaraian saat ini masih belum kompeten, hal itu dilihat dari adanya dosen yang belum memiliki kualifikasi S2, masih adanya dosen yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2, dan Universitas pasir pengaraian sendiri masih jarang melakukan pelatihan demi menunjang peningkatan kompetensi dosen, serta pelatihan yang diikuti belum diterapkan secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya.

Berikut ini adalah pelatihan yang telah dilakukan universitas pasir pengaraian :

Tabel 1 : Pelatihan Yang Telah Dilakukan Universitas Pasir Pengaraian

Tahun	Jenis pelatihan	Penyelenggara
2012	Penulisan Proposal Penelitian Ilmiah Dosen	UPP
2012	Pelatihan Applied Aproach (AA)	UPP
2013	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas	UPP
2013	Workshop Penjaminan Mutu	UPP
2007	Pelatihan Pekerti	UPP
2013	Pelatihan Program Hibah Penelitian	UPP
2013	Pelatihan Sertifikasi Dosen	UPP

Sumber : Tata Usaha Universitas Pasir Pengaraian Tahun 2014

Berikut ini adalah jenjang pendidikan dosen Universitas Pasir Pengaraian

Tabel 2 : Jenjang Pendidikan Dosen Universitas Pasir Pengaraian

Fakultas	S1	S2	S3
Fakultas tehnik	5 Orang	10 Orang	-
Fakultas ekonomi	11 Orang	11 Orang	-
Fakultas pertanian	7 Orang	6 Orang	-
Fakultas FKIP	15 Orang	25 Orang	-
Fakultas kebidanan	13 Orang	-	-
Fakultas hukum	-	8 Orang	-
Jumlah	51 Orang	60 Orang	-

Sumber : Tata usaha Universitas Pasir Pengaraian tahun 2014

Demi meningkatkan daya saing Universitas Pasir Pengaraian maka diperlukan strategi untuk meningkatkan kompetensi dosen, salah satu caranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Diharapkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi dosen maka kualitas Universitas Pasir Pengaraian akan semakin meningkat dan dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang kuat, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, orang-orang tersebut mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan penelitian yaitu: strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dosen Universitas Pasir Pengaraian ?

## **KAJIAN TEORI**

### **Definisi Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2011: 324).

Miller, Rankin dan Neathey sebagaimana dikutip oleh Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 3) mendefinisikan kompetensi sebagai

gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi mempengaruhi tingkat pencapaian kerja seseorang. Pencapaian kerja pada tingkat yang memuaskan atau tidak memuaskan bergantung pada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dalam bekerja tidak sekedar memiliki keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu. Karakteristik kompetensi yang dimiliki membantu individu untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Selain itu, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh; (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2007: 87).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka definisi kompetensi dapat disimpulkan dengan suatu kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilandasi

pengetahuan dan keterampilan dengan baik.

### Tipe Kompetensi

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2011: 328-330).

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, jaringan kerja, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, menentukan pekerjaan yang akan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemam-

puan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

### Kategori Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo 2011:330-331) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari

*task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership.*

- a. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
- b. *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
- c. *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
- d. *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
- e. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

### **Tingkat Kompetensi**

Pada setiap individu memiliki tingkatan kompetensi. Ada yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan dan pengetahuan, sedangkan yang sulit terlihat merupakan karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat, citra diri, dan sikap.

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2011:332) mengemukakan bahwa kompetensi seseorang seperti gunung es di lautan, ada yang terlihat di permukaan dan ada yang tidak terlihat di permukaan. Keahlian dan pengetahuan (*skill and knowledge*) merupakan kompetensi yang terlihat di permukaan, sedangkan nilai sosial, citra diri, karakter, dan motif (*social role, self image, traits, and motive*) merupakan kompetensi yang tidak terlihat atau berada di bawah permukaan laut.

Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: *behavior tools, image attribute, dan personal characteristic.*

- a. *Behavior tools*, meliputi *knowledge* dan *skill*. *Knowledge* merupakan informasi dan pengetahuan yang digunakan dalam bidang tertentu, sedangkan *skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- b. *Image attribute*, meliputi *social role* dan *self image*. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi, sedangkan *self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
- c. *Personal characteristic*, meliputi *traits* dan *motive*. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku, sedangkan *motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, dan kekuasaan).

### **Strata Kompetensi**

Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Kompetensi dapat dibagi menjadi *core competencies, managerial competencies, dan functional competencies.*

- a. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
- b. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
- c. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya

dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2011: 344) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan banyak peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Kehlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian termasuk faktor dalam diri yang sulit berubah, tetapi bukan berarti tidak bisa berubah. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, pengakuan, dan perhatian individual atasan merupakan pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan karyawan mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan dari atasan dan lingkungannya.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi sangat dipengaruhi oleh pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi intelektual.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi), kebiasaan dan prosedur informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan karyawan, dan kepemimpinan dalam organisasi.

### **Mengatasi Hambatan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan proses yang perlu untuk dipelajari. Namun kenyataannya pengembangan kompetensi tidak mudah untuk dilaksanakan karena adanya faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk memperbaiki kecakapan kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Untuk itu,

diperlukan upaya untuk mengatasi hambatan kompetensi.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2011: 344-346) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi sebagai berikut:

- a. *Admitting incompetence* (mengalami kekurangan kompetensi)
- b. *Raising expectation* (meningkatkan harapan)
- c. *Identifying barriers* (mengidentifikasi hambatan)
- d. *Including support mechanism* (memasukkan mekanisme dukungan)

### **Definisi Pendidikan**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1:2).

Pengertian pendidikan menurut Sastrohadiwiryo (2002: 200) adalah sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur serta dalam keseimbangan.

Riant Nugroho (2006: 19) mengatakan bahwa pendidikan adalah sebuah proses yang melekat pada setiap kehidupan bersama dan berjalan sepanjang perjalanan umat manusia.

Sementara Zainuddin (2008: 1) berpendapat bahwa pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan,

keterampilan, dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan pelatihan.

Maksum dan Ruhendi sebagaimana dikutip oleh Zainuddin (2008: 1) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa. Oleh karenanya kemajuan suatu bangsa dapat ditandai dan diukur dari kemajuan pendidikannya. Kemajuan beberapa Negara di dunia ini tidak terlepas dari kemajuan yang dimulai dan dicapai dari pendidikannya.

Menurut Al-ghazali dalam Abidin Ibnu Rusn (2009: 56) pendidikan adalah proses memanusiakan manusia sejak masa kejadiannya sampai akhir hayatnya melalui berbagai ilmu pengetahuan yang disampaikan dalam bentuk pengajaran secara bertahap, di mana proses pengajaran itu menjadi tanggung jawab orang tua dan masyarakat menuju pendekatan diri kepada Allah sehingga menjadi manusia sempurna.

Dari definisi diatas, maka pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia melalui proses pembelajaran agar seseorang secara aktif dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

### **Kualitas Pendidikan**

Dalam pelaksanaannya, pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Kualitas pendidikan menurut Sihombing dan Indardjo sebagaimana dikutip dalam Zainuddin (2008: 3) meliputi;

- 1) Produk pendidikan yang dihasilkan berupa persentase peserta didik yang berhasil lulus dan lulusan tersebut dapat diserap oleh lapangan

kerja yang tersedia atau membuka lapangan kerja sendiri, baik dengan cara meniru yang sudah ada atau menciptakan yang baru.

- 2) Proses pendidikan, menyangkut pengelolaan kelas yang sesuai pada kondisi kelas yang relatif kecil, penggunaan metode pengajaran yang tepat serta lingkungan masyarakat yang kondusif.
- 3) Adanya kontrol pada sumber-sumber pendidikan yang ada.

### **Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan menurut Al-ghazali (2009: 60):

- a. Menggali dan mengembangkan potensi atau fitrah manusia.
- b. Mewujudkan profesionalisme manusia untuk mengemban tugas keduniaan sebaik-baiknya.
- c. Membentuk manusia yang berakhlak mulia, suci jiwanya dari kerendahan budi dan sifat-sifat tercela.

Pendidikan merupakan kebutuhan penting bagi setiap manusia, negara, maupun pemerintah pada era reformasi ini. Karena penting, pendidikan harus selalu ditumbuhkembangkan secara sistematis oleh para pengambil kebijakan yang berwenang di republik ini, pembaharuan-pembaharuan selalu diupayakan agar pendidikan benar-benar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa (Suyanto, 2000: 17).

### **Kualifikasi Pendidik atau Dosen**

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) ditentukan bahwa seorang pendidik wajib :

1. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program

sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen.

Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

### **Definisi Pelatihan**

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang pimpinan menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang anda ingin lakukan dan bagaimana anda ingin mereka melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan cara mereka, bukan cara anda. Atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. Pelatihan yang baik adalah sesuatu yang vital (Gary dessler, 2006: 280).

Salah satu bentuk pengembangan karyawan yang sering dilakukan organisasi adalah mengadakan pelatihan atau *training*. *Training* tidak hanya diberikan kepada karyawan baru bekerja, tetapi juga ditujukan bagi karyawan senior agar mereka siap memimpin organisasi. *Training* karyawan merupakan investasi yang bermanfaat, tidak hanya bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Dato, dkk (2005: 226) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya

untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan adalah proses pengembangan keterampilan dan meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu organisasi untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

### **Kriteria Pelatihan**

Menurut Rivai (2004 : 240) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan:

- (a) efektifitas biaya,
- (b) Materi progam yang dibutuhkan,
- (c) Prinsip-prinsip pembelajaran,
- (d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas,
- (e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan,
- (f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Sementara menurut Dato, dkk (2003: 241-248) ada beberapa teknik dan prinsip belajar antara lain adalah :

#### *(a) On the Job Training.*

Sistem ini memberikan tugas kepada kemampuan atasan langsung dari karyawan yang baru untuk melatih mereka.

#### *(b) Rotasi*

Peserta pelatihan dipindahkan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Pelatihan ini disamping memberikan variasi kerja juga dapat membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan atau pengunduran diri.

#### *(c) Magang*

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman.

#### *(d) Ceramah kelas dan presentasi video*

Tekhnik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, power point, video konferensi, kaset audio, dan kaset video dapat sangat efektif dan luas digunakan.

#### *(e) Pelatihan vestibule*

Merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukan atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus, salah satunya dalam bentuk simulasi

#### *(f) Permainan peran dan model perilaku*

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain.

#### *(g) Case Study*

Adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yng dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi , menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengimplementasikan solusi tersebut.

#### *(h) Simulasi*

Peserta pelatihan melakukan suatu situasi seperti keadaan sesungguhnya dan kemudian peserta mengambil keputusan.

#### *(i) Praktek laboratorium*

Peserta melaksanakan praktek di laboratorium dalam rangka meningkatkan keterampilan mereka.

#### *(j) Pelatihan tindakan*

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi.

#### *(k) Role playing*

Adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap tektik yang dijalankan oleh peserta yang lain.

#### *(l) In-basket technique*

Metode ini dimana peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dan digabung dengan kegiatan rutin. Peserta pelatihan mengambil

keputusan dan tindakan, selanjutnya dianalisis dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan dan prioritas pengambilan keputusan.

(m) *Management games*.

Pelatihan ini menekankan pada pengembangan kemampuan *problem solving*.

(n) *Behavior modeling*

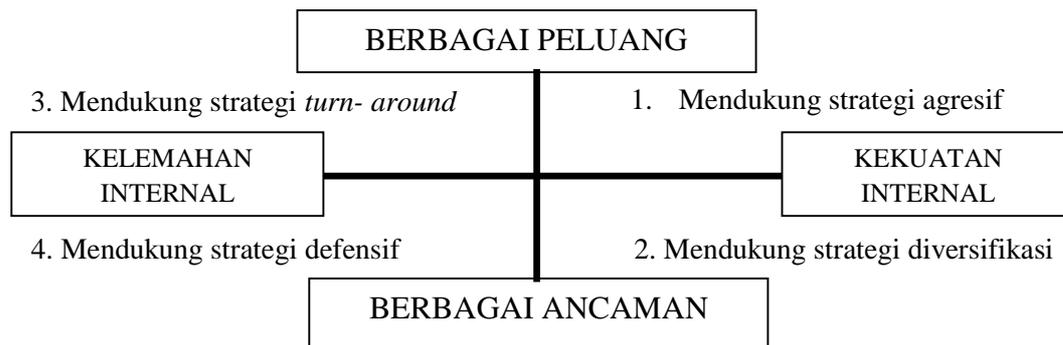
Pelatihan ini menjelaskan bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual melainkan melalui obeservasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain.

(o) *Outdoor oriented program*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas.

### Analisis SWOT

Analisa SWOT adalah identifikasi dari berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisa ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strenght*) dan peluang (*Opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threath*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis (*Strategic planner*) harus menganalisa faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada pada saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah Analisa SWOT.



Gambar 1 : Diagram Analisa SWOT  
Sumber : Fredy Rangkuti, (2009 : 19)

Kuadran 1 :

Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

Kuadran 2 :

Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk

memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi (produk/pasar)

Kuadran 3 :

Perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi dilain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal. Kondisi bisnis pada kuadran 3 ini mirip dengan *question mark* pada BCG matrik. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah-masalah internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.

Kuadran 4 :

Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan Internal *Strenght* dan *weakness* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threath* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threaths*) dengan faktor internal Kekuatan (*Strenght*) dan Kelemahan (*Weakness*).

a. Matrik Faktor Strategi Eksternal

Sebelum membuat matrik faktor strategi eksternal, kita perlu mengetahui terlebih dahulu faktor strategi eksternal (EFAS). Berikut ini adalah cara-cara penentuan Faktor Strategi Eksternal (EFAS):

1. Susunlah dalam kolom 1 (5 sampai dengan 10 peluang dan ancaman)
2. Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak pada faktor strategis.
3. Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*) sampai

dengan 1 (*poor*) berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Pemberian nilai rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil, diberi rating +1). Pemberian nilai rating ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika nilai ancamannya sangat besar, ratingnya adalah 1. Sebaliknya, jika nilai ancamannya sedikit ratingnya 4.

4. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (*outstanding*) sampai dengan 1,0 (*poor*).
5. Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan mengapa faktor-faktor tertentu dipilih dan bagaimana skor pembobotannya dihitung.

Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis eksternalnya. Total skor ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

Tabel 4: Model IFAS

Faktor-Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Komentar
Kekuatan				
Kelemahan				
Total				

Sumber : Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Fredy Rangkuti, Hal 25

Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi. Salah satu model yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategi perusahaan adalah Matriks Swot.

Alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis per-

sahaan adalah matrik SWOT. Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matrik ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis (Fredy Rangkuti, 2009 : 31).

Tabel 5: Matriks Swot

<b>IFAS</b> <b>EFAS</b>	Strenghts (S) Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	Weaknesses (W) Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal
Opportunies (O) Tentukan 5-10 faktor peluang eksternal	<b>Strategi SO</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	<b>Strategi WO</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Treaths (T) Tentukan 5-10 faktor ancaman eksternal	<b>Strategi ST</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	<b>Strategi SW</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Fredy Rangkuti (2009 : 31)

Ket:

1. Strategi SO, Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.
2. Strategi ST, ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
3. Strategi WO, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

Strategi WT, strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Pasir Pengaraian dengan

menjadikan dosen sebagai objek penelitian. Ruang lingkup penelitian perlu ditetapkan agar penelitian yang dilakukan tidak mengambang terlalu jauh sehingga tepat sasaran. Penelitian ini hanya membahas strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dosen Universitas Pasir Pengaraian melalui pendidikan dan pelatihan.

#### Teknik Analisis Data

Proses penyusunan perencanaan strategis melalui tiga tahap analisis, yaitu:

1. Tahap pengumpulan data (evaluasi faktor internal dan eksternal)
2. Tahap analisis (Analisis EFAS, IFAS, dan Matriks SWOT)
3. Tahap pengambilan keputusan

Tahap pengumpulan data adalah tahap yang pada dasarnya tidak hanya sekedar kegiatan pengumpulan data tetapi juga merupakan suatu kegiatan

pengklasifikasian dan pra analisis dimana tahap ini data dibagi menjadi dua bagian yaitu data internal dan data eksternal.

Tahap analisis data adalah setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi, yaitu matrik TOWS atau Matriks SWOT dan Matrik Internal Eksternal atau yang disebut EFAS atau IFAS kemudian dari hasil yang ada maka ditentukan pengambilan keputusan yang tepat. Sebuah peneliti yang menunjukkan bahwa kompetensi dosen dari pendidikan dan pelatihan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. Analisis SWOT membandingkan antara faktor internal dan faktor eksternal.

## PEMBAHASAN

### Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data dan informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup Universitas Pasir Pengaraian, maka dibuatlah suatu perumusan strategi dalam model-model kualitatif agar dapat memperoleh analisis yang lengkap dan akurat.

Model-model yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif
2. Analisa Strategi SWOT atau TOWS
3. Diagram cartesius
4. Matriks SWOT

### 1. Analisis Deskriptif

Setiap perusahaan, baik yang bergerak dibidang produk ataupun jasa mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang, tujuan tersebut dapat dicapai melalui upaya untuk dapat

mempertahankan dan meningkatkan keuntungan atau laba operasional perusahaan. Hal ini dapat dilakukan, jika perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas yang mereka miliki. Salah satu yang dilakukan Universitas Pasir Pengaraian untuk mempertahankan kedudukan dan bersaing dengan universitas-universitas lain yang lebih baik yaitu dengan cara meningkatkan kualitas peserta didiknya melalui peningkatan kompetensi dosen.

Peningkatan kompetensi dosen ini dapat dilakukan dengan dua strategi, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Berikut ini adalah analisa peningkatan kompetensi dosen serta unsur-unsur pendidikan dan pelatihan dosen pada Universitas Pasir Pengaraian.

### a. Analisa pendidikan dosen Universitas Pasir Pengaraian

- Dosen Universitas Pasir Pengaraian yang masih bergelar S1 saat ini sedang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2, hal itu berdampak negatif terhadap proses pembelajaran mahasiswa, karena beban dosen meningkat.
- Yayasan Rokan Hulu melalui universitas memberikan beasiswa kepada dosen UPP yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikannya yaitu biaya sebesar 5 juta rupiah per tahun.
- Dosen yang dimiliki UPP saat ini cukup dan sudah mengajar sesuai dengan ijazah atau pendidikannya.
- Dosen UPP sebagian belum menguasai teknologi secara maksimal.

### b. Analisa pelatihan dosen Universitas Pasir Pengaraian

- Universitas Pasir Pengaraian sering membuat acara pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi dosen.
- Pelatihan-pelatihan tersebut antara lain: Pelatihan fungsional, pelatihan

pekerti, penulisan skripsi dan karya ilmiah, seminar dan workshop.

- Dosen yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh universitas tidak dikenakan biaya, tetapi untuk pelatihan diluar kampus universitas akan memberikan dana transportasi kepada dosen.
- Setiap dosen harus mengikuti pelatihan yang diadakan, baik itu dalam lingkungan kampus atau luar daerah.
- Karena pelatihan tersebut merupakan tugas tambahan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensinya.

**c. Strategi yang dilakukan oleh universitas untuk meningkatkan kompetensi dosen**

- Mencukupi gaji dosen sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan
- Dosen yang mengajar di Universitas Pasir Pengaraian tidak boleh bekerja di instansi lain.
- Mengadakan pelatihan dan workshop.
- Dosen yang menempuh sertifikasi akan memperoleh tunjangan profesi.

**2. Analisa Strategi SWOT atau TOWS**

Analisa SWOT atau TOWS adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi peningkatan kompetensi dosen Universitas Pasir Pengaraian. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strenght*) dan peluang (*Opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threat*). Berikut ini adalah rincian mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

- a. Faktor internal yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan yang berupa kekuatan dan kelemahan dosen Universitas Pasir Pengaraian.

Adapun ringkasan analisis faktor-faktor strategi internal dari dosen Universitas Pasir Pengaraian adalah:

**Kekuatan :**

1. UU Guru & Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru dan dosen untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan dan hal lain yang dipersyaratkan dalam rangka menjadi Guru dan dosen Profesional.
2. Dosen Universitas Pasir Pengaraian terdiri dari beberapa latar belakang universitas.
3. Dosen yang berprestasi akan mendapat beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya.
4. Dosen yang sudah menempuh sertifikasi memperoleh Tunjangan Profesi Pegawai (TPP). Dengan adanya tunjangan profesi tersebut akan meningkatkan taraf hidup dosen.
5. Kesejahteraan dosen sudah didapatkan.

**Kelemahan :**

1. Masih ada beberapa dosen yang sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.
2. Keinginan dosen untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan-pelatihan kompetensi masih rendah atau belum dilakukan kepada mahasiswa.
3. Meningkatnya tugas dosen dikarenakan jumlah mahasiswa bertambah.
4. Dengan adanya dosen yang sedang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 mengakibatkan

kurang maksimal dalam mengajar.

5. Dalam rangka sertifikasi pendidik, masih banyak ditemukan kesulitan-kesulitan dalam segi teknis pelaksanaan baik bagi dosen maupun pelaksana sertifikasi sendiri. Antara lain:
  - a) Para dosen saat ini banyak kesulitan mengumpulkan bukti-bukti Dokumen Portofolio yang dipersyaratkan, ini dikarenakan beberapa hal diantaranya adalah banyak yang tidak disiplin menyimpan arsip-arsip SK, pengalaman organisasi termasuk piagam-piagam penghargaan (sertifikat).
  - b) Penilaian yang bersifat subjektif, yang hanya disandarkan pada penilaian portofolio bukan pada keadaan sebenarnya.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungan perusahaan yang berupa peluang dan ancaman dosen Universitas Pasir Pengaraian.

Adapun ringkasan analisis faktor-faktor strategi eksternal dari dosen Universitas Pasir Pengaraian adalah:

**Peluang :**

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, mengakibatkan beberapa dosen tidak dapat mengikuti.
2. Fasilitas pengembangan tridharma perguruan tinggi terbuka luas untuk seluruh dosen yang berasal dari dikti, seperti pendidikan dan pengajaran (beasiswa), penelitian (hibah penelitian) dan pengabdian masyarakat (hibah PKM).
3. UU No 14 Th 2005 tentang UU Guru dan Dosen ini memberikan peluang bagi setiap dosen untuk meningkatkan kompetensi serta

kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memenuhi standar kualifikasi seorang dosen.

4. Dengan adanya berbagai perlombaan yang dilakukan antar universitas diharapkan dapat memotivasi Universitas Pasir Pengaraian agar meningkatkan daya saing mahasiswanya melalui peningkatan kompetensi dosen.
5. UU No 14 Th 2005 tentang UU Guru dan Dosen ini memberikan motivasi bagi Perguruan Tinggi/Universitas untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengajaran pada peserta didik.

**Ancaman :**

1. Tantangan yang utama bagi semua pihak adalah bagaimana sama-sama memberikan kepada masyarakat luas tentang arti pentingnya pendidikan sebagai investasi kemajuan bangsa.
2. Tantangan lainnya adalah pembenahan sikap disiplin kepada setiap dosen Universitas Pasir Pengaraian agar apa yang dilakukan sesuai dengan jalurnya.
3. Seperti yang disebutkan dalam UU Guru dan Dosen (pasal 82 ayat 2) mewajibkan dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik untuk memenuhinya paling lama 10 tahun sejak berlakunya undang-undang ini. Maka tantangan selanjutnya adalah apakah setiap guru yang kini belum memenuhi kualifikasi akademik mampu untuk membiayai pendidikannya ke jenjang minimal (S2).
4. Tantangan bagi dosen untuk dapat aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan di kampus, kepanitiaan, seminar dan lingkungan masyarakat demi memenuhi

persyaratan portofolio bagi dosen untuk dapat lulus dalam sertifikasi. Persaingan antara Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan perguruan Tinggi Negeri (PTN)

Tabel 6 : IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Faktor-faktor strategi internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Komentar
Kekuatan				
Kesejahteraan dosen sudah didapatkan.	0,15	3	0,45	Dosen akan semakin tanggung jawab terhadap pekerjaannya
Dosen yang sudah menempuh sertifikasi memperoleh Tunjangan Profesi Pegawai (TPP).	0,10	2	0,20	Dosen akan loyal terhadap universitas
·Dosen yang berprestasi akan mendapat beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya.	0,15	2	0,30	Dosen akan berebut untuk meningkatkan kompetensinya
·UU Guru & Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru dan dosen untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi mereka.	0,10	2	0,20	Dosen yang kompeten kemungkinan besar akan menghasilkan mahasiswa yang kompetitif
· Terdiri dari beberapa almamater	0,10	3	0,30	Wawasan dan pengalaman dosen akan bertambah
Sub total	0,60		1,45	
Kelemahan				
Masih ada dosen yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2.	0,10	2	0,20	Proses belajar mengajar kurang maksimal
Keinginan untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan masih rendah.	0,10	3	0,30	Sikap profesional dosen kemungkinan akan berkurang
Meningkatnya tugas dosen karena jumlah mahasiswa bertambah.	0,10	2	0,20	Beban dosen meningkat
Kurang maksimal dalam mengajar dikarenakan beberapa dosen masih melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.	0,05	3	0,15	Tidak fokus dalam mengajar mahasiswa
· rangka sertifikasi pendidik, masih banyak ditemukan kesulitan-kesulitan dalam segi teknis pelaksanaan baik bagi dosen maupun pelaksana sertifikasi sendiri	0,05	3	0,15	Dosen semakin tidak berminat untuk menempuh sertifikasi dosen
Sub total	0,40		1,00	
Total	1,00		2,45	

Tabel 7 : EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary)

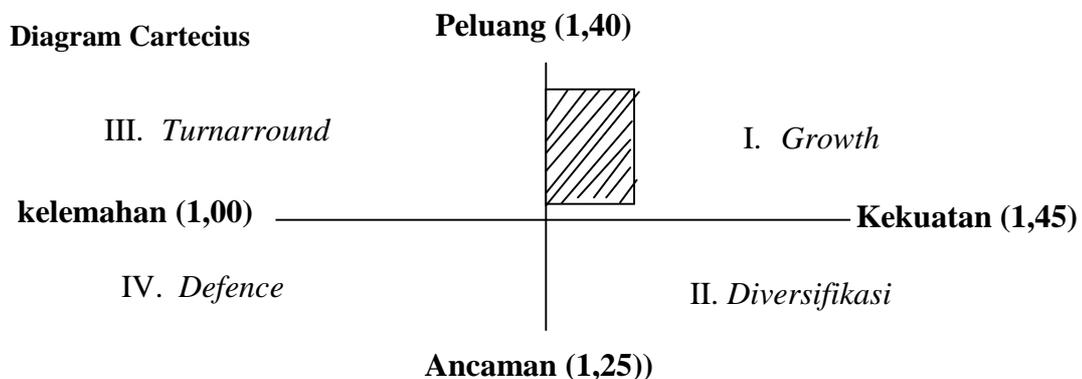
Faktor-faktor strategi eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Komentar
Peluang :				
·Perkembangan IT yang sangat cepat mengakibatkan beberapa dosen tidak bisa mengikuti.	0,05	3	0,15	Semua sistem penilaian dan pelaporan harus menggunakan IT
·Fasilitas tridharma perguruan tinggi terbuka luas untuk seluruh dosen yang berasal dari dikti	0,10	3	0,3	Dosen bisa mengikuti program yang diadakan dikti
·UU No 14 Th 2005 tentang UU Guru dan Dosen ini memberikan peluang bagi setiap dosen untuk meningkatkan kompetensi serta kualifikasi	0,10	2	0,2	Semua dosen tanpa terkecuali bisa meningkatkan kompetensinya.

STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI DOSEN UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN MELALUI  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

·Adanya berbagai perlombaan antar universitas diharapkan UPP dapat meningkatkan daya saing mahasiswanya melalui peningkatan kompetensi dosen	0,15	3	0,45	Tidak banyak mahasiswa yang menjuarai perlombaan.
UU Guru dan Dosen memberikan motivasi bagi Perguruan Tinggi/Universitas untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengajaran pada peserta didik.	0,10	3	0,30	Dosen dan mahasiswa akan semakin berkualitas.
Sub total	0,50		1,40	
Ancaman :				
·Bagaimana sama-sama memberikan kepada masyarakat luas tentang arti pentingnya pendidikan.	0,05	3	0,15	Masyarakat tidak mengetahui secara detail tentang pentingnya pendidikan
·Pembenahan sikap disiplin kepada Dosen UPP agar apa yang akan dilakukan sesuai dengan jalurnya.	0,10	2	0,20	Agar dosen UPP selalu disiplin dan tepat waktu
·UU Guru dan Dosen (pasal 82 ayat 2) mewajibkan dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik untuk memenuhinya paling lama 10 tahun sejak berlakunya undang-undang ini.	0,10	3	0,30	Dosen yang belum memiliki kualifikasi S1 terpaksa harus melanjutkan pendidikannya
·Tantangan bagi dosen untuk dapat aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan di kampus, kepanitiaan, seminar dan lingkungan masyarakat.	0,15	2	0,30	Mahasiswa cenderung malas mengikuti kegiatan jika tidak didukung oleh dosen
·Persaingan dengan PTN	0,10	3	0,30	Saling berusaha menjadi yang terbaik
Sub total	0,50		1,25	
Total	1,00		1,65	

Analisis **Tabel 4.1** menunjukkan bahwa untuk faktor-faktor *Strenght* (kekuatan) nilai skornya 1,45 dan faktor *Weakness* (kelemahan) nilai skornya 1,00. Selanjutnya analisis **Tabel 4.2** menunjukkan bahwa untuk faktor-faktor *Opportunity* (peluang) nilai skornya 1,40 dan faktor *Threat* (ancaman) nilai skornya 1,25. Selanjutnya nilai total skor dari masing-

masing faktor dapat dirinci sebagai berikut; *Strenght* : 1,45, *Weakness* : 1,00, *Opportunity* : 1,40, dan nilai *Threat* : 1,25. Maka diketahui nilai *Strenght* diatas dan nilai *Weakness* selisih (+) 0,45 dan nilai *Opportunity* diatas nilai *Threat* selisih (+) 0,15. Dari hasil identifikasi faktor-faktor tersebut dapat digambarkan dalam diagram SWOT berikut ini:



Gambar 2 : Diagram Cartesius

Dari gambar diagram cartecius pengembangan (*Growth*) yang dapat di atas jelas sekali bahwa Universitas Pasir Pengaraian berada pada meningkatkan kompetensi dosen.

**Matrik SWOT**

Tabel 8 : Matrik SWOT pada Universitas Pasir Pengaraian

<p>IFAS Internal factor Analysis Summary</p> <p>EFAS Eksternal Factor Analysis Summary</p>	<p>Strenght (S) Kekuatan Internal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. UU Guru &amp; Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru dan dosen untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi mereka.</li> <li>2. Terdiri dari beberapa latar belakang universitas.</li> <li>3. Dosen yang berprestasi akan mendapat beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya.</li> <li>4. Dosen yang sudah menempuh sertifikasi memperoleh Tunjangan Profesi Pegawai (TPP).</li> <li>5. Kesejahteraan dosen telah didapatkan</li> </ol>	<p>Weakness (W) Kelemahan Internal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih ada dosen yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.</li> <li>2. Keinginan dosen untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dari pelatihan masih rendah.</li> <li>3. Meningkatnya tugas dosen</li> <li>4. Dengan adanya dosen yang sedang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 mengakibatkan kurang maksimal dalam mengajar.</li> <li>5. Dalam rangka sertifikasi pendidik, masih banyak ditemukan kesulitan-kesulitan dalam segi teknis pelaksanaan baik bagi dosen maupun pelaksana sertifikasi sendiri</li> </ol>
<p>Opportunities (O) Peluang Eksternal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan IT yang sangat cepat susah untuk diikuti bagi beberapa dosen.</li> <li>2. Adanya fasilitas tridharma perguruan tinggi dari dikti.</li> <li>3. UU No 14 Th 2005 tentang UU Guru dan Dosen ini memberikan peluang bagi setiap dosen untuk meningkatkan kompetensi serta kualifikasi.</li> <li>4. Adanya berbagai perlombaan antar universitas membuka peluang bagi UPP untuk menghasilkan mahasiswa yang kompetitif melalui dosen yang kompeten.</li> <li>5. UU Guru dan Dosen memberikan motivasi bagi Perguruan Tinggi/Universitas untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengajaran pada peserta didik.</li> </ol>	<p>STRATEGI SO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengadakan pelatihan IT kepada semua dosen.</li> <li>2. Mewajibkan semua dosen untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi dosen.</li> <li>3. Memberikan beasiswa kepada dosen yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke S2, karena pendidikan minimal dosen adalah S2.</li> <li>4. Memberikan fasilitas yang baik kepada para dosen, agar dosen semakin profesional.</li> <li>5. Dengan adanya dosen dari berbagai almamater, setiap dosen bisa bertukar fikiran dan pengalaman serta bisa sama-sama belajar meningkatkan kompetensi mereka.</li> </ol>	<p>STRATEGI WO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperdalam tingkat ilmu pendidikan SDM.</li> <li>2. Mewajibkan kepada dosen yang masih S1 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.</li> <li>3. Meningkatkan kesadaran dosen agar mau mengaplikasikan ilmu yang didapat dari pelatihan.</li> <li>4. Memaksimalkan proses belajar mengajar.</li> <li>5. Merekrut dosen yang sudah memiliki kualifikasi S2 dan menempatkan mereka sesuai dengan bidang pendidikannya.</li> </ol>
<p>Threat (T) Ancaman Eksternal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana sama-sama memberikan kepada masyarakat luas tentang arti</li> </ol>	<p>STRATEGI ST</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan kesadaran kepada dosen bahwasanya tugasnya bukan saja</li> </ol>	<p>STRATEGI WT</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempersiapkan dosen yang memiliki skill atau mempunyai potensi yang baik</li> </ol>

<p>pentingnya pendidikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pembentukan sikap disiplin bagi dosen agar apa yang dilakukan sesuai dengan jalurnya.</li> <li>3. Mewajibkan dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik.</li> <li>4. dosen untuk dapat aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan di kampus</li> <li>5. Persaingan dengan PTN</li> </ol>	<p>mengajar tetapi juga mendidik dan mengabdikan kepada masyarakat..</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memberikan gaji yang cukup kepada dosen sesuai peraturan pemerintah.</li> <li>3. Memberikan bantuan dana kepada dosen untuk melanjutkan pendidikannya.</li> <li>4. Selalu memberikan stimulus dan motivasi kepada dosen agar mau mengikuti berbagai kegiatan di kampus.</li> <li>5. Meningkatkan profesionalitas dosen agar dapat bersaing dengan PTN yang lebih baik.</li> </ol>	<p>dan matang.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memperbaiki sistem keuangan universitas.</li> <li>3. Membina SDM agar berkualitas dan siap menghadapi dunia globalisasi.</li> <li>4. Memaksimalkan etos kerja dosen dengan memberikan berbagai motivasi kepada dosen.</li> <li>5. Melakukan sertifikasi dosen dengan sebaik-baiknya.</li> </ol>
--	--	--

Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa operasional perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kombinasi kedua faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis SWOT sebagai berikut :

1. Strategi SO (Mendukung Strategi Growth)

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang dilakukan Universitas Pasir Pengaraian yaitu:

- a) Mengadakan pelatihan IT kepada semua dosen.
- b) Mewajibkan semua dosen untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi dosen.
- c) Memberikan beasiswa kepada dosen yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke S2, karena pendidikan minimal dosen adalah S2.
- d) Memberikan fasilitas yang baik kepada para dosen, agar dosen semakin profesional.
- e) Dengan adanya dosen dari berbagai almamater, setiap dosen bisa bertukar fikiran dan pengalaman

serta bisa sama-sama belajar meningkatkan kompetensi mereka.

2. Strategi ST (Mendukung Strategi Diversifikasi)

Strategi ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman. Strategi yang ditempuh oleh Universitas Pasir Pengaraian yaitu :

- a) Memberikan kesadaran kepada dosen bahwasanya tugasnya bukan saja mengajar tetapi juga mendidik dan mengabdikan kepada masyarakat.
- b) Memberikan gaji yang cukup kepada dosen sesuai peraturan pemerintah.
- c) Memberikan bantuan dana kepada dosen untuk melanjutkan pendidikannya.
- d) Selalu memberikan stimulus dan motivasi kepada dosen agar mau mengikuti berbagai kegiatan di kampus.
- e) Meningkatkan profesionalitas dosen agar dapat bersaing dengan PTN yang lebih baik.

3. Strategi WO (Mendukung Strategi Turn-Around)

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Strategi WO yang dilakukan Universitas Pasir Pengaraian adalah :

- a) Memperdalam tingkat ilmu pendidikan SDM.
  - b) Mewajibkan kepada dosen yang masih S1 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.
  - c) Meningkatkan kesadaran dosen agar mau mengaplikasikan ilmu yang didapat dari pelatihan.
  - d) Memaksimalkan proses belajar mengajar.
  - e) Merekrut dosen yang sudah memiliki kualifikasi S2 dan menempatkan mereka sesuai dengan bidang pendidikannya.
4. Strategi WT (Mendukung Strategi Defensif)

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Strategi WT yang ditempuh oleh Universitas Pasir Pengaraian antara lain:

1. Mempersiapkan dosen yang memiliki skill atau mempunyai potensi yang baik dan matang.
2. Memperbaiki sistem keuangan universitas.
3. Membina SDM agar berkualitas dan siap menghadapi dunia globalisasi.
4. Memaksimalkan etos kerja dosen dengan memberikan berbagai motivasi kepada dosen.
5. Melakukan sertifikasi dosen dengan sebaik-baiknya.

Dari empat kemungkinan alternatif strategi yang diperoleh diatas, strategi yang paling tepat digunakan oleh Universitas Pasir Pengaraian guna meningkatkan kompetensi dosen yaitu perumusan strategi yang efektif akhirnya diperoleh adalah strategi SO yaitu strategi dengan menggunakan Strength untuk memanfaatkan Opportunities yang dimiliki perusahaan yaitu :

1. Mengadakan pelatihan IT kepada semua dosen.

2. Mewajibkan semua dosen untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi dosen.
3. Memberikan beasiswa kepada dosen yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke S2, karena pendidikan minimal dosen adalah S2.
4. Memberikan fasilitas yang baik kepada para dosen, agar dosen semakin profesional.
5. Dengan adanya dosen dari berbagai almamater, setiap dosen bisa bertukar fikiran dan pengalaman serta bisa sama-sama belajar meningkatkan kompetensi mereka.

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang dilakukan bahwa Universitas Pasir Pengaraian memiliki kekuatan yang dapat digunakan pada strategi tertentu serta memanfaatkan peluang yang tepat serta secara bersamaan meminimalkan atau menghindari kelemahan dan ancaman yang ada.

Posisi ini sangat menguntungkan perusahaan dengan memperbaiki kondisi diatas rata-rata kemampuan sehingga Universitas Pasir Pengaraian dapat meningkatkan kompetensi dosen dan menghasilkan mahasiswa yang kompetitif pula.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis matrik SWOT maka diketahui strategi apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dosen Universitas Pasir Pengaraian, antara lain :

1. Mengadakan pelatihan IT kepada semua dosen.
2. Mewajibkan semua dosen untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi dosen.
3. Memberikan beasiswa kepada dosen yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke S2, karena pendidikan minimal dosen adalah S2.

4. Memberikan fasilitas yang baik kepada para dosen, agar dosen semakin profesional.
5. Dengan adanya dosen dari berbagai almamater, setiap dosen bisa bertukar pikiran dan pengalaman serta bisa sama-sama belajar meningkatkan kompetensi mereka.
6. Berdasarkan dari analisis internal dan eksternal beserta diagram cartesius yang dilakukan di Universitas Pasir Pengaraian maka dapat diperoleh bahwa Universitas Pasir Pengaraian saat ini berada pada strategi *Growth* (perkembangan). Dimana keputusan yang akan diambil yaitu mengembangkan universitas dengan cara meningkatkan kompetensi dosen.

Kepada institusi disarankan :

1. Diharapkan kepada Universitas Pasir Pengaraian untuk meningkatkan pendidikan dan mengadakan pelatihan kepada dosen karena dosen dalam suatu universitas merupakan komponen yang sangat penting. Dengan dosen yang kompeten maka mahasiswa yang dihasilkan akan kompetitif. Mahasiswa yang kompetitif akan bisa bersaing dengan universitas-universitas lain yang lebih maju.
2. Untuk meningkatkan kompetensi dosen maka perlu dipertimbangkan beberapa hal yang terpenting sebelum mengambil suatu keputusan yaitu dengan merencanakan strategi apa yang akan digunakan, bagaimana cara melakukan strategi tersebut, dan bagaimana evaluasi terhadap strategi tersebut.
3. Strategi yang baik untuk dilakukan adalah strategi SO yaitu memanfaatkan kelebihan yang dimiliki Universitas Pasir Pengaraian untuk memanfaatkan

peluang. Strategi yang dilakukan ialah seperti memberikan beasiswa kepada dosen yang mendapat prestasi untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 khususnya bagi dosen yang masih berkualifikasi S1 dan memberikan fasilitas yang baik dan lengkap kepada dosen agar semakin profesional dalam mengerjakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2011. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dato, dkk. 2008. *Manajemen sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dessler G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Indeks. Klaten.
- Hutapea, P. dan , T. Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia. Jakarta.
- Hartono. 2010. *Analisis Item Instrumen*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Isjoni. 2008. *Memajukan Bangsa dengan Pendidikan*. Cetakan pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* , Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Nugroho R. 2008. *Kebijakan Pendidikan yang Unggul*. Cetakan pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo.

- Rangkuti, Freddy.2009. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Cetakan keempat belas 2006. PT Gramedia Pustaka Utama. Indonesia
- Suyanto.2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Adicita Karya Nusa. Yogyakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zainuddin H. M. 2008. *Reformasi Pendidikan*. Cetakan pertama. Pustaka Pelajar.
- Salim, S. Upaya Peningkatan Kompetensi ,Profesional Guru Sekolah Kejuruan. [www.google.com](http://www.google.com).
- Subeqan, A. 2013. Indikator Kompetensi. <http://code-xyz.blogspot.com/2013/02/indikator-kompetensi.html>. 6 Maret 2014 (10:50).