

# KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN AKADEMIK (*HARD SKILL*) DAN PENGUASAAN KETERAMPILAN (*SOFT SKILL*) PADA MAHASISWA PKK FKIP UNSYIAH

**Zahraini**

*Mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*

## **Abstract**

*The performance of the lecturers is important factor in order to ensure the quality management of a college. The lecturers performance at PKK study program FKIP Unsyiah is truly play role in producing students not only work in government with satisfying academic grade (hard skill) but also students must be able to create their own work field by possessing skill (soft skills) to take over the world work. This study aims at knowing the ability, motivation, disciplines, responsibility, and supporting factors on the lecturers performance in improving academic competence and skill acquisition of the students at PKK, FKIP Unsyiah. This study used a qualitative approach through data collecting techniques i.e. documentation, observations, and interviews. The subjects of the research were the dean, deputy dean of academic affairs, the chairman of the PKK department, lecturers, laboratory chairman, and students. This study shows that 1) The ability of the lecturers in carrying out teaching can be seen through arrangement of the lecturing material, lecturing implementation, and evaluation. 2) Motivation in conducting lectures, that the PKK lecturers of FKIP Unsyiah have conducted real efforts to reach the decided aim, but few lecturers less motivated the students optimally, lack of guiding of the lecturers or their seniors as well as program chairman, action less than optimal motivation lecturer, received guidance from lecturers more senior or chief Prodi. 3) The lecturers discipline is reflected through factual time in implementing the lecture, obeying the obtain rules and conducting continuously. Lecturer's discipline reflected by timeliness in implementing the course, follow the rules, and do it continuously. 4) The lecturer's responsibility and commitment in implementing the lecturer can be seen through guiding the students in accordance with the main duty and its function. 5) Improving performance in academic competence and skill acquisition are supported by several factors such as faculty development program by sending lecturers to follow the profession asosiation programs, workshops, seminars, and training on professional development.*

## **Abstrak**

*Kinerja dosen merupakan faktor penting dalam upaya menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi. Kinerja dosen program studi PKK FKIP Unsyiah sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya bekerja di pemerintahan dengan nilai akademik*

(*hard skill*) yang memuaskan, akan tetapi juga harus mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dengan memiliki *soft skill* untuk menguasai dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan, motivasi, kedisiplinan, tanggung jawab serta faktor-faktor pendukung dalam kinerja dosen dalam meningkatkan kemampuan akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*) pada mahasiswa PKK FKIP Unsyiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dokumentasi, observasi, dan wawancara. Subjek penelitian meliputi Dekan, Pembantu Dekan I, Ketua Program Studi, dosen, Kepala Laboratorium, dan mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan dosen dalam melaksanakan perkuliahan, terlihat dalam penyusunan SAP, pelaksanaan perkuliahan dan evaluasi. 2) Terkait dengan motivasi dalam melaksanakan perkuliahan, dosen PKK FKIP Unsyiah telah melakukan upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun sebagian kecil dosen motivasinya kurang optimal, serta masih perlu mendapat bimbingan dari dosen-dosen yang lebih senior atau Ketua Prodi. 3) Kedisiplinan dosen tercermin dari ketepatan waktu dalam melaksanakan perkuliahan, mengikuti aturan yang berlaku dan dilakukan secara kontinyu. 4) Tanggungjawab dan komitmen dosen dalam melaksanakan perkuliahan terlihat dari membimbing mahasiswa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. 5) Peningkatan kinerja dalam meningkatkan kemampuan akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*) didukung oleh beberapa faktor seperti: program pengembangan dosen dengan mengirimkan dosen untuk mengikuti workshop, seminar, serta pelatihan-pelatihan untuk pengembangan profesi.

**Kata Kunci:** pendidikan, perguruan tinggi, dosen

## PENDAHULUAN

Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.

Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi harus tampil sebagai leader yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Disamping itu perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini yaitu dosen, yang juga dibantu komponen lainnya yang mendukung terselenggarakan pendidikan di perguruan tinggi.

Lembaga pendidikan tinggi khususnya pendidikan tinggi kejuruan, lulusannya sangat dituntut menguasai keterampilan (*soft skill*) sesuai dengan disiplin ilmu bukan hanya kemampuan akademik (*hard skill*) dengan IPK tinggi. Dengan

demikian ilmu yang didapat betul-betul bermanfaat dan akan mengurangi pengangguran tanpa berharap menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam manajemen modern ditemukan bahwa suksesnya seseorang tidak ditentukan dari kecerdasan semata, akan tapi juga *soft skill* yang dimiliki. Menurut Muqowim:

*Soft skills* adalah kemampuan mengelola diri secara tepat dan kemampuan membangun relasi dengan orang lain secara efektif. Kemampuan mengelola diri sendiri disebut dengan *intrapersonal skills*, sedangkan kemampuan membangun relasi dengan orang lain disebut dengan *interpersonal skills*. *Soft skills* berbeda dengan *hards skills*. *Hard skill* lebih terkait dengan kemampuan seseorang secara teknis dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu menurut profesi masing-masing. *Soft skills* tiap profesi sama misalnya kejujuran, komitmen, tanggung jawab, semangat, kepercayaan, kesederhanaan, kerjasama, menghargai orang lain, dan integritas.<sup>1</sup>

Diperlukan upaya-upaya yang serius untuk memperbaiki kualitas pendidikan tinggi di Indonesia dan khususnya FKIP PKK. Hal ini menuntut adanya perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya guna menciptakan keseimbangan kemampuan akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*). Salah satu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen.

Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Terkait dengan hal ini, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 juga mensyaratkan bahwa, dosen harus mempunyai jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Secara umum ternyata masih terdapat beberapa dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat mengajar.<sup>2</sup>

Kinerja dosen merupakan faktor yang penting dalam upaya menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi. Karena kinerja dosen merupakan tolok ukur dari kemampuan dan kecakapan personil dalam melaksanakan tugas dan

---

<sup>1</sup>Muqowim, *Pengembangan Soft Skills Gum*, Yogyakarta: 2012, hal. 10-11.

<sup>2</sup>Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Standar Pendidikan Nasional, Jakarta: CV. Tamita Utama.

tanggung jawabnya. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu.<sup>3</sup> Selanjutnya Karwati, Euis dan Doni menjelaskan bahwa: “secara etimologis, kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*, atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja.”<sup>4</sup>

Dosen-dosen FKIP PKK sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya bekerja di pemerintahan dengan nilai akademik yang memuaskan, akan tetapi dituntut mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan menguasai lapangan pekerjaan. Dalam hal ini yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan keterampilan (*soft skill*). Namun demikian berdasarkan observasi penulis mereka lebih mengandalkan nilai akademik terbaik untuk menguasai dunia kerja. Jadi dalam hal ini sangat dibutuhkan kinerja dosen yang baik untuk mencapai keseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill* tersebut.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka permasalahan terkait dengan kinerja dosen dalam menyeimbangkan kemampuan akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*) mahasiswa PKK FKIP Unsyiah tentu menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kemampuan, motivasi, kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap dosen dalam menyeimbangkan kemampuan akademik dan penguasaan keterampilan mahasiswa PKK FKIP Unsyiah.

## KAJIAN PUSTAKA

### Konsep Kinerja Personil

Beberapa konsep tentang kinerja dikemukakan oleh para pakar. Secara istilah kinerja itu adalah *performance* yang diartikan unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Usman, “kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik

---

<sup>3</sup>Hasibuan, M.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2008, hal. 46.

<sup>4</sup>Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala sekolah, Membangun Sekolah bermutu*, Bandung: PT Alfabeta, 2013, hal. 50.

kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.<sup>5</sup> Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kreativitas personil yang dilakukan berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai pekerja. Sutermeister, menyatakan bahwa kinerja personal merupakan kontribusi personal terhadap produktivitas lembaga-lembaga. Lebih lanjut menurutnya ada tiga puluh dua variabel dalam diri manusia yang berkontribusi pada produktivitas suatu lembaga pendidikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil perkalian/perpaduan antara kemampuan dan motivasi.<sup>6</sup>

### Indikator Kinerja Personil/Dosen

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Menurut Sugiyono:

Untuk bisa menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, maka diperlukan wawasan yang luas dan mendalam tentang variabel yang diteliti, dan teori-teori yang mendukungnya. Penggunaan teori untuk menyusun instrumen harus secermat mungkin agar diperoleh indikator yang valid. Caranya dapat dilakukan dengan membaca berbagai referensi (seperti buku, jurnal) membaca hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, dan konsultasi pada orang-orang yang dipandang ahli.<sup>7</sup>

Ada beberapa pengertian yang disampaikan pakar terkait dengan indikator. Dapat disimpulkan beberapa hal: a) Indikator adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukkan suatu kecenderungan situasi yang dapat dipergunakan. b) Indikator adalah variabel pengukur suatu perubahan baik langsung maupun tidak langsung.

Pencapaian indikator-indikator kinerja dosen tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah *input* menjadi *output* atau proses penyusunan kegiatan perkuliahan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian

---

<sup>5</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ilmu Usman, 2007, hal. 74.

<sup>6</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan ...*, hal. 75.

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 120.

sasaran dan tujuan. Menurut Usman, “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi”.<sup>8</sup> Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kemampuan Dosen**

Kemampuan berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kemampuan yaitu kompetensi atau kecakapan. Kemampuan atau kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Menurut Usman, “kompetensi seorang pendidik merupakan kemampuan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak”.<sup>9</sup> Dengan gambaran pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kompetensi dan kewenangan pendidik dalam melaksanakan profesinya sebagai pengajar baik guru maupun dosen.

### **Motivasi Dosen**

Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan. Secara umum, teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu: 1) Teori kandungan (*content*), yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan. 2) Teori proses, yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Northouse, “teori motivasi yang didasarkan kepada asumsi inti model yang para pengikut akan termotivasi jika mereka percaya bahwa mereka mampu untuk melakukan pekerjaan, yaitu usaha mereka akan menghasilkan hasil diinginkan dan memperoleh penghargaan karena melakukan pekerjaan yang bermanfaat”.<sup>10</sup>

Motivasi dosen adalah suatu kondisi yang menggerakkan dosen ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Motivasi dosen akan

---

<sup>8</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, hal. 63.

<sup>9</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan...*, hal. 14.

<sup>10</sup>Rivai, V dan Sylviana Murni, *Education Management*, Jakarta, Rajawali Pers 2010, hal. 274.

dijabarkan kedalam 11 item pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang diambil dari teori motivasi yang dikemukakan oleh David Mclelland. Indikator-indikator tersebut adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

### **Disiplin Dosen Melaksanakan Perkuliahan**

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Kedisiplinan tidak hanya berlaku bagi mahasiswa, namun dosen juga harus menerapkan, terutama dalam proses perkuliahan.

Kedisiplinan dosen sebagai MSDM adalah sangat penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan diperguruan tinggi. Sesuai dengan penjelasan dari Senen, Syamsul, "Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi MSDM yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan normal sosial."<sup>11</sup> Kedisiplinan dosen sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting pada perguruan tinggi karena sumber daya manusia yang disiplin akan menunjang karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata dari lulusan yang dihasilkan.

### **Tanggung Jawab atau Komitmen Dosen**

Tanggung jawab dosen yang relatif berat adalah melakukan penelitian secara serius. Dalam hal ini, maka seorang dosen memikul tugas untuk menemukan konsep atau teori yang sesuai dengan bidangnya. Sehingga ketika ditanya apakah temuan sebagai dosen di dalam pengembangan ilmu pengetahuan, maka yang bersangkutan bisa menyatakan dengan tegas temuannya. Temuan akademis inilah yang kemudian menjadi kekuatan akademis lembaga atau institusi pendidikan di mana yang bersangkutan mengabdikan di dalam dunia akademik.

---

<sup>11</sup> Buchari Alma dan Ratih Hurriyati, *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan. Fokus pada mutu dan layanan*, Bandung: PT. Alfabeta, 2009, hal. 340.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

### **Pengertian Kinerja Dosen**

Istilah kinerja atau juga dapat disebut unjuk kerja, ada banyak pendapat mengenai pengertian kinerja, tetapi secara umum pengertian-pengertian tersebut mempunyai persamaan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Whitmore, “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata”.<sup>12</sup> Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Menurut Wibowo, kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>13</sup>

Dalam kinerja tidak hanya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, tapi bagaimana tahapan selama proses pekerjaan berlangsung apakah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja dosen merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Menurut pendapat Usman, “Kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh dosen, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja.”<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Suprihatiningrum, *Guru Profesional. Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hal. 136.

<sup>13</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hal. 7.

<sup>14</sup>Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan ...*, hal. 109.



Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja yang baik akan mempengaruhi prestasi lembaga tempat dosen bertugas, sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memberikan prestasi yang baik terhadap lembaga pendidikan tempat dosen bertugas. Pengukuran kinerja dosen harus dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan lembaga pendidikan di masa mendatang.

### **Kemampuan Akademik (*Hard Skill*) dan Penguasaan keterampilan (*Soft Skill*) yang dimiliki Mahasiswa.**

Kemampuan akademik mahasiswa adalah prestasi yang dicapai mahasiswa yang dinyatakan dengan nilai akhir untuk setiap kegiatan akademik dan indeks prestasi untuk kegiatan akademik dalam kurun waktu tertentu. Kebanyakan mahasiswa mempunyai persepsi bahwa suksesnya kuliah hanya dinilai dari besarnya Indeks Prestasi Akademik (IPK) saja. Mahasiswa seperti ini cenderung mengejar untuk menjadi mahasiswa teladan dalam artian mempunyai IPK yang benar-benar memuaskan. Terkait hal ini, Muqowim menjelaskan:

Ada sebuah hasil penelitian dari *Harvard University* Amerika Serikat yang mengagetkan dunia pendidikan di Indonesia. Menurut penelitian tersebut, kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Bahkan penelitian ini mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skill* dan sisanya 80% dengan *soft skill*.<sup>15</sup>

Selain kemampuan akademik, mahasiswa harus mengupayakan kemampuan *soft skill*. Banyak yang mengungkapkan bahwa lulusan universitas yang dibutuhkan di dunia kerja adalah lulusan yang tidak hanya memiliki *hardskill*, namun juga yang memiliki serangkaian *softskill*.

Kegagalan para sarjana ketika harus terjun ke masyarakat sebagian besar disebabkan rendahnya *softskill* yang dimiliki. *Softskill* memang tidak diperoleh di bangku kuliah dan harus diasah sendiri oleh sarjana tersebut selama menjadi

---

<sup>15</sup>Muqowim, *Pengembangan...*, hal. 3.

mahasiswa. Namun ada juga mahasiswa yang hanya mengasah kemampuan softskillnya saja dan tidak menghiraukan keterampilan akademiknya. Contohnya saja, seorang mahasiswa yang menyibukkan dirinya di organisasi kampus terkadang mendapat label dari masyarakat sebagai mahasiswa abadi dikarenakan hanya mengurus urusan-urusan organisasi yang ia ikuti. Menurut Hollbrook dan Jessica, *hard skill* diartikan sebagai:

*Processes, procedure, industry specific jargon and are easy to measure and quantify. The are term such as; account management, talent acquisition and development, client retention, data management, project manajement, accounts receivable and payable, product support, and new business development. And soft skills are personality descriptors and people skills and not easily measured or quantifiable. They include terms such as: excellent communicator, great verbal and written skill, problem solving, providing support, listening, teamwork and more.*

*Hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sementara itu, *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.

Dari deskripsi di atas maka dapat ditarik kesimpulan: *Hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sedangkan *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya) semua profesi memerlukan *soft skill*.

### **Faktor yang Mendukung Kemampuan Akademik**

Dalam proses belajar mengajar ikut berpengaruh sejumlah faktor yang berinteraksi satu sama lain dan menentukan proses dan hasil belajar, baik faktor dari dalam, yaitu keadaan fisiologis (kesehatan, kondisi panca indera, dan kecukupan gizi), serta keadaan psikologis (minat, kecerdasan, motivasi, dan kemampuan kognitif), maupun faktor dari luar yang terdiri dari input lingkungan dan input instrumental. Input lingkungan berupa lingkungan sosial serta lingkungan alami (keadaan suhu dan kelembaban udara). Input instrumental adalah sejumlah faktor yang dengan sengaja dirancang dan dimanipulasi guna

menunjang tercapainya output yang dikehendaki, yaitu berupa kurikulum, program, sarana, fasilitas, dan tenaga pengajar.

Tingkat keberhasilan mahasiswa dalam proses pendidikan dipengaruhi banyak faktor yang secara garis besar bisa dikelompokkan menjadi dua yaitu: 1) Faktor intelektual. Faktor ini adalah kemampuan seseorang yang diperlihatkan melalui kecerdasan dan kepandaiannya dalam berfikir dan berbuat seperti bakat, kapasitas belajar, kecerdasan, dan hasil belajar yang telah dicapai. Dalam hal ini adalah jumlah IPK. 2) Faktor non-intelektual. Faktor ini terkait dengan segala kondisi dari dalam dan luar dirinya atau lingkungan sekitar, yang mempengaruhi kemampuan berfikir dan bertindak seperti masalah belajar, jenis kelamin, karir, sosial, emosional, jalur masuk universitas, keuangan, asal daerah, keluarga, pemakaian waktu (uang, organisasi, sahabat, metode belajar serta lingkungan).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagaimana dikatakan oleh Emzir, bahwa:

Pendekatan kualitatif merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivist (seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara sosial dan historis dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola) atau pandangan advokasi/partisipatori (seperti, orientasi politik, isu, kolaboratif, atau orientasi perubahan) atau keduanya.<sup>16</sup>

Pendekatan ini juga menggunakan strategi penelitian seperti naratif, fenomenologis, etnografis, studi *grounded theory*, atau studi kasus. Peneliti mengumpulkan data penting secara terbuka terutama dimaksudkan untuk mengembangkan tema-tema dari data. Selanjutnya mengenai analisis data kualitatif, Bogdan dan Biklen mengemukakan bahwa analisis kualitatif adalah proses sistematis pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan

---

<sup>16</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009, hal. 28.

pemahaman peneliti sendiri mengenai materi-materi tersebut untuk memungkinkan peneliti menyajikan apa yang telah ditemukan kepada orang lain.<sup>17</sup>

Tugas analisis, menafsirkan dan membuat makna materi-materi yang telah dikumpulkan muncul sebagai tugas monumental ketika seseorang untuk pertama kali terlibat dalam proyek penelitian. Jadi analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memusatkan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PKK FKIP Unsyiah yang berada di Darussalam Kota Banda Aceh, yang merupakan pusat pendidikan di Provinsi Aceh. Penelitian lapangan dilaksanakan pada bulan September 2013 sampai dengan bulan Desember 2013.

Subjek Penelitian ini adalah Dekan, Dosen, Kepala tata Usaha dan Kasubbag Kepegawaian dan Kasubbag akademik Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Mahasiswa, Ketua Prodi PKK, Kepala Laboratorium PKK. Adapun yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah kinerja dosen pada mahasiswa FKIP PKK Unsyiah.

## **PEMBAHASAN**

### **Kemampuan Dosen PKK FKIP Unsyiah dalam Melaksanakan Perkuliahan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Sebelum melaksanakan proses perkuliahan, dosen mempersiapkan perencanaan dengan menyusun perencanaan perkuliahan yang sesuai dengan mata kuliah yang diasuhnya, yaitu dengan mempersiapkan berbagai perangkat perkuliahan, seperti: penyusunan Satuan Acara Perkuliahan (SAP), persiapan materi perkuliahan, dan perencanaan yang berkaitan dengan sistem penilaian perkuliahan. Perencanaan yang disusun oleh dosen memperhatikan tuntutan kompetensi dasar setiap mata kuliah, indicator pencapaian, skenario kegiatan perkuliahan, pengorganisasian bahan perkuliahan, media dan sumber perkuliahan, pengorganisasian waktu, serta

---

<sup>17</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian...*, hal. 85.

merencanakan sistem penilaian perkuliahan. Menurut Usman, perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa depan yang akan untuk mencapai tujuan. Dari definisi ini perencanaan mengandung unsur-unsur: (1) Sejumlah hal yang ditetapkan sebelumnya. (2) Adanya proses. (3) Hasil yang dicapai, dan (4) Menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.<sup>18</sup>

Dari pendapat di atas bahwa perencanaan tidak lepas dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Berdasarkan hasil penelitian tergambar bahwa seiring dengan perubahan paradigma pembelajaran di dunia pendidikan selama ini, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi terjadi pergeseran paradigma dari perkuliahan yang berpusat pada dosen berubah menjadi berpusat pada mahasiswa. Perubahan paradigma ini pada Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, berpengaruh pada strategi atau pendekatan dosen pada mahasiswa dalam melaksanakan proses perkuliahan yang lebih menekankan aktivitas siswa melalui kegiatan yang mengaktifkan mahasiswa dalam belajar dan memahami materi perkuliahan.

Kegiatan evaluasi yang dilaksanakan oleh dosen Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi hasil belajar mahasiswa, pemilihan cara dan alat yang tepat oleh dosen disesuaikan dengan karakteristik materi perkuliahan dan dilakukan dengan hati-hati, karena tidak semua dosen dapat mengumpulkan informasi yang tepat tentang hasil belajar mahasiswa. Selanjutnya data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi perkuliahan yang dilaksanakan oleh dosen digunakan untuk menilai kemajuan dan keberhasilan mahasiswa pada Program Studi Kesejahteraan Keluarga adalah melalui pertimbangan kemampuan menjawab soal-soal baik secara lisan maupun tulisan seperti ujian quiz, midterm dan final di akhir semester serta latihan-latihan soal dan pengerjaan tugas-tugas mandiri/kelompok.

---

<sup>18</sup>Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013, hal. 77.

## **Motivasi dan Kedisiplinan Dosen PKK FKIP Unsyiah dalam Melaksanakan Perkuliahan**

Keadaan yang asri di lingkungan Program Studi Kesejahteraan Keluarga pada dasarnya secara tidak langsung dapat membuat motivasi kinerja dosen meningkat, karena mereka merasa nyaman dan tenang berada di kampus, sehingga muncul kondisi yang menyenangkan, bersahabat dan menciptakan suasana kekeluargaan di antara warga kampus, mulai dari pimpinan yaitu ketua jurusan Program Studi Pendidikan Kesejahteraan keluarga, dosen, mahasiswa maupun para pegawai administrasi, serta pegawai laboran.

Terkait dengan kedisiplinan dosen terutama dalam penggunaan waktu secara efisien dalam proses perkuliahan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebahagian besar mereka telah melakukannya dengan baik. Hal ini diindikasikan antara lain dengan memulai dan mengakhiri perkuliahan yang diampu tepat waktu.

## **Tanggung Jawab/Komitmen Dosen PKK FKIP Unsyiah dalam Melaksanakan Tugas**

Tanggungjawab dan komitmen dosen dalam melaksanakan tugas adalah suatu kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan tujuan dan prosedur yang telah ditentukan dan ketentuan tersebut telah disusun dalam perencanaan pelaksanaan perkuliahan. Jika seorang dosen tidak memiliki komitmen, maka pelaksanaan rencana perkuliahan tidak mengacu kepada acuan yang telah disusun. Masing-masing dosen akan melaksanakan menurut keinginannya, sehingga hasilnya tentu tidak positif.

Sebagian dosen PKK FKIP Unsyiah telah melaksanakan dan memenuhi tugas kewajibannya sesuai perencanaan, materi kuliah, jadwal, metode, jumlah tatap muka/SKS yang telah ditetapkan. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan adanya perhatian dan keseriusan dosen dalam memperhatikan perkembangan belajar mahasiswa, selanjutnya dosen juga melaksanakan perkuliahan yang melibatkan mahasiswa secara aktif dengan memperhatikan karakteristik matakuliah yang diajarkan.

Berkaitan dengan komitmen dosen pada Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga yaitu adanya kesepakatan bekerjasama dan memiliki sifat

terbuka terhadap masukan dan saran, dengan teman sejawat, pimpinan baik di jurusan maupun di tingkat fakultas dan universitas. Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan dengan membina jaringan kerja atau *networking* untuk membantu meningkatkan kinerja dalam suatu profesi. Dalam hal ini, penting bagi dosen untuk menjaga komunikasi yang baik sesama teman sejawat dan selalu bertukar gagasan dan ide-ide demi meningkatkan mutu pendidikan yang merupakan bentuk pengabdian.

### **Faktor-Faktor Pendukung dalam meningkatkan Kinerja Dosen PKK FKIP Unsyiah dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (*hard skill*) dan Penguasaan Keterampilan (*soft skill*) Mahasiswa**

Berdasarkan paparan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, terungkap bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kebijakan pimpinan lembaga dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme dosen. Melalui kebijakan pimpinan lembaga ini dalam mengirim dosen untuk mengikuti tugas belajar, baik pada program pendidikan Pascasarjana S2 dan S3 dalam upaya mendukung peningkatan kemampuan dan kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Hal ini terutama sekali berkaitan dengan kebijakan pemerintah pusat, yang menetapkan bahwa latar belakang pendidikan dosen harus memiliki minimal ijazah S2. Hal ini juga sudah ditegaskan pada UU RI Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen yang menyatakan: “Guru dan Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional”.

Kebijakan lain dari pimpinan Fakultas yang menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja dosen adalah program pengembangan dosen seperti : pengiriman dosen pada *asosiasi profesi* yang dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional dosen dalam meningkatkan kualitas proses mengajar dengan mendayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Program *asosiasi profesi* sangat membantu mempercepat peningkatan kapasitas dosen sebagai tenaga edukatif dan sebagai insan civitas akademik.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis uraikan di atas, maka beberapa simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (kompetensi) dosen PKK FKIP Unsyiah dalam melaksanakan perkuliahan sudah terlihat baik. Hal ini tergambar dalam: a) Perencanaan perkuliahan yang dilakukan oleh dosen. Sebelum pelaksanaan perkuliahan dosen menyusun perencanaan, mempersiapkan berbagai perangkat, seperti: penyusunan Satuan Acara Perkuliahan (SAP), persiapan materi dan sistem penilaian. b) Pelaksanaan perkuliahan mengacu pada SAP yang telah disusun dan memperhatikan kesesuaian antara materi, strategi, dan metode yang digunakan. c) Evaluasi perkuliahan dilaksanakan oleh dosen melalui pertimbangan kemampuan menjawab soal-soal baik secara lisan maupun tulisan, ujian Quiz di awal semester, midterm dan ujian final di akhir semester serta latihan-latihan soal dan tugas mandiri/kelompok. Pelaksanaan evaluasi perkuliahan terlihat bervariasi dalam memberikan penilaian kepada mahasiswa.
2. Motivasi dosen PKK FKIP Unsyiah dalam melaksanakan tugas sudah menunjukkan hal yang positif. Hal ini terlihat pada kesungguhan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti ketepatan waktu mengajar dan adanya inisiatif mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas, dan dipengaruhi oleh berbagai perubahan yang terjadi dari perkembangan teknologi, globalisasi, serta reformasi pendidikan. Namun demikian ada sebagian kecil dosen masih kurang termotivasi dalam tugasnya. Oleh karena itu program-program pengembangan mutu kinerja dosen PKK FKIP Unsyiah masih perlu ditingkatkan. Dalam hal ini lembaga pendidikan tinggi memiliki peluang besar untuk menentukan berbagai program peningkatan kinerja dosen sesuai dengan visi dan misinya. Program peningkatan kinerja ini dijadikan sebagai pedoman dalam menentukan dan melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan kinerja yang didasarkan kepada kebutuhan internal dan eksternal. Program ini perlu disosialisasikan kepada seluruh dosen untuk dapat dijadikan sebagai acuan/pola dalam pengembangan dirinya. Dengan demikian dosen akan lebih termotivasi dengan program-program yang kreatif, partisipatif, relevan, dan berkelanjutan



berdasarkan prinsip-prinsip obyektivitas, kontinuitas, realitas, efektif dan efisien yang berorientasi pada mutu, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Dosen Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga dalam melaksanakan tugasnya sudah menunjukkan kedisiplinan yang baik, terutama dalam penggunaan waktu secara efisien sesuai dengan perencanaan perkuliahan, pelaksanaan dan evaluasi berdasarkan jadwal yang ditetapkan. Kesadaran akan tanggungjawab dan komitmen dosen PKK FKIP Unsyiah dalam melaksanakan tugas juga terlihat sudah ada perkembangan, namun demikian masih ada sebagian kecil dosen yang kurang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta profesionalismenya.

Peningkatan kinerja dosen Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga didukung oleh beberapa faktor seperti adanya kebijakan pimpinan lembaga, yaitu Ketua Program Studi, Dekan, dan Rektor dalam upaya peningkatan kinerja, mengembangkan kemampuan intelektual. Kebijakan tersebut adalah dengan memberi izin dan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan pendidikan baik program S2 maupun S3, mengikuti program *Asosiasi Profesi*, *workshop*, program kerjasama baik dalam maupun luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari dan Ratih Hurriyati, *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan. Fokus pada mutu dan layanan*, Bandung: PT. Alfabeta, 2008.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009.
- Hasibuan, M.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Holbrook, Jessica. (2009) *Hards Skills VS Soft Skills*  
<http://goarticles.com/article/Hard-Skills-vs.-Soft-Skills/2340747/>
- Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala sekolah, Membangun Sekolah bermutu*, Bandung: PT Alfabeta, 2013.
- Muqowim, *Pengembangan Soft Skills Gum*, Yogyakarta, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni, *Education Management*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suprihatiningrum, *Guru Profesional. Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Mediam, 2013.
- Undang-undang No 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen Standar Pendidikan Nasional*, Jakarta: CV. Tamita Utama.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ilmu, 2007.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.