

PENGARUH KINERJA DOSEN TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NURTANIO BANDUNG

Asep Mulyana^{1✉}, Fotuho Waruwu²

¹Program Studi Akutansi, Universitas Nurtanio Bandung

²Program Studi Manajemen, Universitas Nurtanio Bandung

Email : asepmulyana@gmail.com^{1✉}, waruwufotuho@gmail.com

✉ Penulis Korespondensi

Abstrak Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung, Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kinerja dosen terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung dengan sampel mahasiswa sebanyak 38 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, metode yang bersifat deskriptif agar meningkatkan kinerja dosen dan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kepuasan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung adalah 74,8 %. Sisanya sebesar 25,2 % dimana merupakan variable diluar penelitian.

Kata Kunci: kinerja dosen, kepuasan mahasiswa

Abstract The title of this research is The Influence of Lecturer Performance on Student Satisfaction at the Faculty of Economics, Nurtanio University, Bandung. This research is aimed at finding out and examining the influence of lecturer performance on Student Satisfaction at the Faculty of Economics, Nurtanio University, Bandung. This research was conducted at the Faculty of Economics, Nurtanio University, Bandung with a sample of 38 students. The research method used is a quantitative approach, a descriptive method to improve lecturer performance and continuous professional development to increase student satisfaction. The influence of lecturer performance on satisfaction with the Accounting Study Program, Faculty of Economics, Nurtanio University, Bandung, is 74.8%. The remaining 25.2% is a variable outside the research.

Keywords: lecturer performance, student satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dinamika dalam aktivitas manusia dalam pemenuhan kebutuhannya sangat tinggi, hal ini berdampak kepada persaingan dalam dunia kerja penuh dengan syarat keprofesionalan yang harus dipersiapkan oleh lembaga kependidikan. Adanya persaingan kompetitif antar organisasi pendidikan baik swasta maupun negeri menjadi sebuah keniscayaan. Mengutamakan kepada mutu lulusan mahasiswa, dimana mahasiswa dituntut mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional, progresif dan inovatif. Proses pembelajaran yang diselenggarakan lembaga pendidikan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia yang kompetitif serta diterima *stakeholder*. Dosen mempunyai fungsi memberikan mulai dari pelayanan kepada mahasiswa, administratif dan segala kebutuhan teknis untuk menunjang

kegiatan proses pembelajaran, sehingga seluruh pelayanan yang dilakukan dosen dapat meningkatkan kualitas output pendidikan.

Pembentukan dan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas seperti diisyaratkan undang-undang Sisdiknas pada saat ini menghadapi tantangan yang cukup berat dan sarat dengan keterbatasan, khususnya dalam menyiapkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing di lingkungan global.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari pengaruh perubahan global, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya. Untuk itu perlu penyiapan sumber daya manusia berkualitas sejak usia dini sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Untuk mencapai tujuan di atas di perlukan guru profesional dan kompeten yang mampu berinovasi dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja pembelajaran.

Di lapangan terdapat kecenderungan yang menunjukkan organisasi pendidikan, khususnya dalam pembelajaran diperguruan tinggi belum menghasilkan keluaran dengan kualitas optimal. Menurut Chatim (dalam Isjoni, 2007:145-146) sistem pendidikan di Indonesia ternyata masih menghasilkan lulusan yang memiliki kemandirian dan semangat kewirausahaan yang rendah. Sebahagian besar lulusan pendidikan di Indonesia hanya boleh menjadi buruh atau karyawan. Makin tinggi tingkat pendidikan ternyata tidak mencerminkan kepercayaan diri tenaga kerja Indonesia. Fenomena menarik, justru yang tidak tamat SD (Sekolah Rendah) namun boleh membuat usaha sendiri dan mempekerjakan orang lain mencapai sekitar 15%. Sementara lulusan sarjana yang boleh melakukan hal serupa hanya 3,2 %. Sekitar 83% lulusan sarjana hanya menjadi buruh atau karyawan. Hal ini antara lain disebabkan oleh belum berkualitasnya proses pembelajaran. Belum berkualitasnya proses pembelajaran disebabkan oleh berbagai faktor. Dua hal yang diduga akan mempengaruhi proses pembelajaran; termasuk kinerja dosen, serta kepuasan mahasiswa. Kedua hal tersebut patut diduga memberikan pengaruh terhadap kepuasan mahasiswa; termasuk kepuasan mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio. Pendidikan harus dipandang sebagai upaya peningkatan kualitas manusia untuk berkiprah dalam berbagai bidang kehidupan, menjadi pegawai harus dipandang sebagai salah satu alternatif pilihan yang setara dengan pilihan untuk bidang-bidang pekerjaan lainnya, sehingga keterlibatan manusia terdidik dalam berbagai bidang kehidupan dan pekerjaan akan mendorong keseimbangan dalam menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih baik dan berkualitas.

Mutu pendidikan yang baik dapat mendorong terciptanya masyarakat yang berkualitas, kreatif dan produktif. Salah satu ciri dari mutu pendidikan yang baik adalah terciptanya proses pembelajaran yang baik pula (mulai dari perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi). Sebagai dampaknya dosen yang merupakan peran sentral dalam proses pembelajaran sudah sewajarnya dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan fungsinya. Dosen sebagai bagian dari tenaga pendidik memiliki kedudukan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal apabila tenaga instruktur memiliki standar kompetensi yang meliputi: (1) Kompetensi Pedagogik; (2) Kompetensi Profesional; (3) Kompetensi Kepribadian dan (4) Kompetensi Sosial, hal ini sesuai dengan kompetensi instruktur menurut Syaiful Sagala (2009). Guru dan Dosen, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

2. KAJIAN TEORI

Istilah manajemen berasal dari kata management (Bahasa Inggris), berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wibowo (2012, hal. 9) Manajemen adalah suatu organisasi dibentuk untuk mencapai

tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sedangkan menurut Menurut Rosenberg dalam Haming dan Nurjamuddin (2011, hal 76) Manajemen adalah seseorang atau sekelompok orang yang bertanggung jawab melakukan pengkajian, penganalisisan, perumusan keputusan dan pengorganisasian, manajemen adalah sinonim dari administrasi yang memiliki arti sebagai fungsi dari perencanaan, pengkoordinasian, dan penggerakan aktivitas dari sebuah organisasi.

Hal ini didukung oleh Kontz dalam Soeharto (2011, hal. 76) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan kegiatan personel serta sumber daya lain untuk mencapai sasaran organisasi (perusahaan) yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan orang lain, dengan melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan. Menurut Rivai (2011, hal. 2) menjelaskan mengenai manajemen sumberdaya manusia yaitu merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain. Begitupun dengan Personil/Sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu Pendidik seperti guru/dosen maupun tenaga Kependidikan seperti tenaga Administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya.

Ini menunjukkan bahwa masalah sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Ditinjau dari segi fungsi, manajemen sumberdaya manusia dikategorikan ke dalam fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial berkenaan dengan: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara fungsi operasional berkenaan dengan: proses penarikan, seleksi, pembekalan, penempatan, penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan pemisahan. Pelaksanaan kedua fungsi tersebut pada dasarnya dimaksudkan agar pegawai mau dan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja sesungguhnya hal yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dimulai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Lako (2004:22). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja

karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan akan memberikan arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi antara lain:

- 1) Kuantitas output.
- 2) Kualitas output.
- 3) Jangka waktu output.
- 4) Kehadiran ditempat kerja.
- 5) Sikap kooperatif (Mathis dan Jacson, 2001:91)

Menurut Maulana (2006:14) kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi yaitu: 1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri. 2) Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2002) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003:137-145), yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*. (a) *Rating scale*. Metode ini merupakan metode

penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. (b) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit. (3) *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak. (c) *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. (d) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya. (e) *Critical incident* dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metodemodern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*.

- *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarnya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Penilaian merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses dan hasil pembelajaran, dan bukan hanya sebagai cara untuk menilai keberhasilan mahasiswa. Jadi penilaian merupakan bagian yang integral dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Depdiknas (2006:47) menyatakan penilaian kinerja dosen sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang dapat membantu dosen meningkatkan kompetensi mengajarnya dalam rangka membantu mahasiswa mencapai perkembangan pendidikan secara optimal. Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 bahwa, guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kompetensi dosen menurut Sagala (2009) terdiri dari empat bidang, yaitu: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 58 tahun 2009 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru/dosen ditegaskan bahwa setiap guru/dosen wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru/dosen yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru/dosen dalam Permendiknas nomor 58 tahun 2009 meliputi :

- 1) Kompetensi Pedagogik
- 2) Kompetensi Profesional
- 3) Kompetensi Sosial
- 4) Kompetensi Kepribadian

Adapun penjelasan mengenai masing-masing jenis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Jika dilihat dari segi istilah, pedagogik sendiri berasal dari bahasa Yunani Kuno, yaitu *paedos* (anak) dan *agogos* (mengantar, membimbing, memimpin). Dari dua istilah diatas timbul istilah baru yaitu *paedagogos* dan *pedagog*, keduanya memiliki pengertian yang hampir serupa, yaitu sebutan untuk pelayan pada zaman Yunani kuno yang mengantarkan atau membimbing anak dari rumah ke sekolah setelah sampai di sekolah anak dilepas, dalam pengertian *pedagog* intinya adalah mengantarkan anak menuju pada kedewasaan.

Istilah lainnya yaitu *Paedagogia* yang berarti pergaulan dengan anak, Pedagogi yang merupakan praktek pendidikan anak dan kemudian muncullah istilah Pedagogik yang berarti ilmu mendidik anak. Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru/dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Depdiknas (2004, hal. 9) menyebut bahwa Kompetensi Pedagogik adalah:

“Kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.”

Guna mendukung kinerja guru/dosen perlu dukungan kompetensi pedagogik yang profesional. Dalam Saefudin (2009) kompetensi pedagogik guru diukur dengan 10 kompetensi guru di lihat dari aspek-aspek yaitu : (1). Kemampuan menguasai bahan ajar, (2). Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (3). Kemampuan mengelola kelas, (4). Kemampuan menggunakan media/sumber belajar, (5). Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan, (6). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (7). Kemampuan menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, (8). Kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan konseling, (9). Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan, dan (10). Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru/dosen. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru/dosen dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru/dosen dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

2. Kompetensi Kepribadian

Guru/dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru/dosen akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru/dosen akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya).

Kepribadian guru/dosen merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar peserta didik.

Dalam kaitan ini, Darajat dalam Syah (2000, hal. 225-226) menegaskan bahwa:

“Kepribadian akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).”

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru/dosen dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru/dosen yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan. Hal ini sejalan dengan pengertian Kompetensi Kepribadian dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah: “Kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.

Surya (2003, hal. 138) menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu “Kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru/dosen yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.”

Gumelar dan Dahyat (2002:127) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, mengemukakan: “Kompetensi pribadi meliputi (1) pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, (2) pengetahuan tentang budaya dan tradisi, (3) pengetahuan tentang inti demokrasi, (4) pengetahuan tentang estetika, (5) memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, (6) memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, (7) setia terhadap harkat dan martabat manusia. “

Sedangkan kompetensi guru secara lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi. Adapun kemampuan personal seorang guru/dosen dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan Anwar (2004, hal. 63), yaitu bahwa:

“Kemampuan personal guru, mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.”

Meski dalam berbagai teori kepribadian, disebutkan bahwa kepribadian orang dewasa cenderung bersifat permanen, akan tetapi menurut seorang ahli yaitu Suharsaputra (2011) dalam bukunya “Menjadi Guru/dosen Berkarakter”, disebutkan bahwa:

“Jika yakin bisa berubah, maka berubahlah... Jika Anda ingin menjadi guru/dosen yang baik dan lebih baik, katakanlah terus pada diri sendiri bahwa saya adalah guru/dosen yang baik dan lebih baik, dan bayangkan bahwa Anda adalah guru yang baik dan lebih baik dengan kepribadian yang baik dan lebih baik.”

Dari uraian singkat di atas, tampak jelas sekali bahwa begitu pentingnya penguasaan kompetensi kepribadian bagi seorang guru/dosen tentunya hal tersebut tidak lain guna kemajuan serta peningkatan kinerja guru/dosen itu sendiri, sehingga cita-cita luhur akan pendidikan diharapkan bisa tercapai. Kendati demikian dalam tataran realita upaya pengembangan profesi guru/dosen yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional).

3. Kompetensi Profesional

Surya (2003, hal. 138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru/dosen profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru/dosen lainnya.

Gumelar dan Dahyat (2002, hal. 127) merujuk pada pendapat *AsianInstitut for Teacher Education*, mengemukakan bahwa:

“Kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya; (2) mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik; (3) mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya; (4) mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai; (5) mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain; (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran; (7) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan (8) mampu menumbuhkan motivasi peserta didik.”

Dalam Satori (2009) terdapat 4 komponen kompetensi profesional guru, yaitu:

1. Memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
2. Memiliki pengetahuan dan menguasai bidang studi yang diampu
3. Memiliki sifat yang tepat terhadap diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang diampu
4. Memiliki keterampilan menyampaikan materi ajar

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2015, h. 3), Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah- langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat Sugiyono di atas metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan data. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan untuk mencari atau mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei.

Menurut Indrawan (2014, h. 53) “Metode survey merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif yang sering digunakan oleh para peneliti pemula. Metode tersebut bertujuan ingin melihat bagaimana kejadian-kejadian berlangsung pada waktu tertentu terjadi, dan adakah dampaknya pada kejadian yang lain. Hal yang terakhir itu disebut metode sebab akibat (*causal*)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa.

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Berkaitan dengan desain penelitian Nazir (2011, h. 84) memberikan penjelasan sebagai berikut:

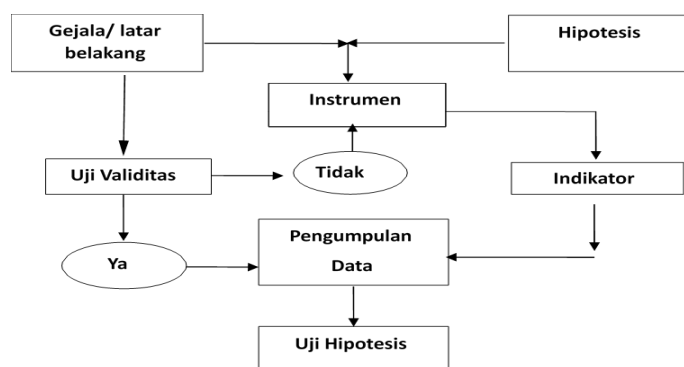
Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian mencakup proses- proses berikut:

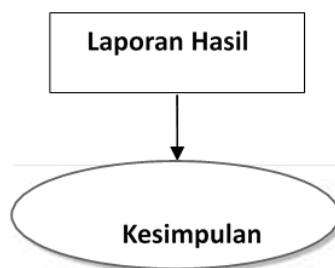
- a. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian
- b. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya.
- c. Menginformasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dan tujuan, luas jangkauan (*scope*), dan hipotesis untuk diuji.
- d. Membangun penyelidikan atau percobaan.
- e. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel.
- f. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan.
- g. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data.
- h. Membuat *coding*, serta mengadakan editing dan prosesing data.
- i. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik.
- j. Pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan penemuan, serta mengajukan beberapa saran dan kerja penelitian yang akan datang.

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu yang telah ditetapkan. Adapun proses-proses dalam desain penelitian ini adalah:

- a. Peneliti mengidentifikasi dan memilih masalah yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung, yakni berupa kepuasan mahasiswa.
- b. Peneliti memberikan asumsi untuk diuji bahwa terdapat pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa.
- c. Berdasarkan hipotesis yang dibuat peneliti akan membangun penyelidikan atau percobaan dengan metode survei.
- d. Peneliti memilih teori-teori dari para ahli mengenai variabel X kinerja dosen dan variabel Y kepuasan mahasiswa.
- e. Peneliti akan menggunakan angket yang diberikan kepada mahasiswa sebagai teknik pengumpulan data.
- f. Peneliti akan menganalisis data serta memilih prosedur statistik untuk melakukan perhitungan dan uji hipotesis guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan melalui program SPSS 26,0 for windows.

Berikut adalah desain dalam penelitian ini:





Desain Penelitian Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kepuasan Mahasiswa

Dari gambar di atas dapat diketahui semua proses yang perlu dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat pengaruh kinerja dosen terhadap Kepuasan mahasiswa Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung sebesar 74,8%. Dari hasil tersebut maka pengaruh kinerja dosen terhadap Kepuasan mahasiswa signifikan. Karena hal ini disebabkan adanya kinerja dosen Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung yang baik yaitu adanya kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial berjalan dengan baik. Menurut Mulyasa (2017: 26) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi dosen menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.

Salah satu pelayanan yang dirasakan mahasiswa sebagai pelanggan di lembaga pendidikan adalah dalam hal pembelajaran, peserta didik mempunyai harapan tertentu terhadap proses pembelajaran yang diberikan instruktur. Bila mahasiswa merasa proses pembelajaran yang diberikan dosen sesuai dengan yang diharapkan, mereka akan merasa puas dan mengatakan bahwa mutu pembelajaran dosen sudah sangat baik. Sebaliknya, bila yang diterima sangat jauh dari yang diharapkan, dikatakan bahwa mutu pembelajaran dosen sangat kurang baik. Penilaian terhadap mutu pembelajaran dosen berdasarkan tingkat pemenuhan harapan peserta didik tersebut dipandang sebagai persepsi peserta didik tentang kompetensi instruktur. Uno (2018:64) berpendapat pada bukunya “Profesi Kependidikan”, kompetensi guru/dosen adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan mengelola kelas agar para peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaannya sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Dalam penyelenggaraan suatu organisasi atau kegiatan yang terorganisasi, peningkatan kompetensi merupakan upaya yang sangat penting karena dari kompetensi sering menentukan kelangsungan organisasi atau kegiatan yang bersangkutan.

5. SIMPULAN

Kinerja Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung berada pada kriteria Baik. Namun, untuk dimensi kompetensi sosial belum optimal. Hal ini digambarkan dalam pernyataan Saya berkomunikasi dengan dosen secara lisan maupun tulisan. Indikator kinerja dosen yang paling baik menurut mahasiswa di Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung adalah Dalam menyampaikan materi dosen selalu melanjutkannya dengan tugas keterampilan. Besar pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kepuasan Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung adalah 74,8 %. Sisanya sebesar 25,2 % dimana merupakan variable diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. (2000). *Psikologi Industri (Seri Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, SP., Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Masagung.
- Hasibuan, SP., Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Ketujuh*. Penerbit : Bumi Aksara Jakarta.
- Indrawan, Rully (2014). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Jayanti, Wulandari (2014). *Pengaruh Kompetensi Dosen, Proses Pembelajaran, dan Variasi Mengajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa*. (studi kasus mahasiswa program studi akuntansi angkatan tahun 2010 Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur)<http://eprints.upnjatim.ac.id/5377/>
- Juni, Doni (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfaberta
- Kunandar (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajawali Press : Jogjakarta.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhibbin Syah. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhibbin Syah. (2015) *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaandari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pres
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, Stephan (2003). *Edisi Bahasa Indonesia Perilaku Organisasi, Konsep Kontaversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo
- Ruseffendi, E. T. (2010). *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito
- Sagala, Syaiful. (2009) *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga*. Kependidikan. Alfabeta. Bandung
- Sani, Abdullah (2014). *Pembelajaran Saintifik Untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sahyar. (2009). *Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Proses Pembelajaran Terhadap Kepuasan Mahasiswa*. *Pekbis Jurnal*, Vol.1, No.3, November 2009.