

THE ANALYSIS OF LECTURERS' PERFORMANCE IN PAMULANG UNIVERSITY

Mukrodi
Universitas Pamulang, Banten
email: dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze lecturer's performance at Pamulang University. The research design used in the preparation of this study is quantitative causal associative with descriptive explanation. The analysis method used is structural equation modeling with sampling technique used is random sampling. Partially recruitment has a positive and significant effect on lecturer performance with regression coefficient of 0,27. Selection has a positive and significant effect on lecturer performance with regression coefficient of 0,50. Simultaneously recruitment and selection have a positive and significant effect on lecturer performance of 0,55.

Keywords : Recruitment, Selection, Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi banyak membawa perubahan dan kemajuan, hal ini terasa nyata di berbagai sektor kehidupan. Tidak hanya sektor industri, namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor pendidikan. Faktanya di Indonesia saja banyak bermunculan instansi pendidikan, mulai dari PAUD, TK, SD , SMP, SMA hingga perguruan tinggi. Di mana masing-masing instansi hadir dengan menawarkan berbagai ragam keunggulan mulai dari konsep pendidikan ala internasional, kurikulum berbasis kompetensi dan keahlian, berfokus pada mutu dan kualitas pendidikan hingga menawarkan biaya yang terjangkau. Ini menunjukkan adanya kecenderungan peralihan dari murni pendidikan menjadi konsep berbasis bisnis BHMN (Badan Usaha Milik Negara), maka tidak hayal jika saat ini khususnya perguruan tinggi baik PTN maupun PTS satu sama lain bersaing secara terbuka. Sebagaimana data di bawah ini:

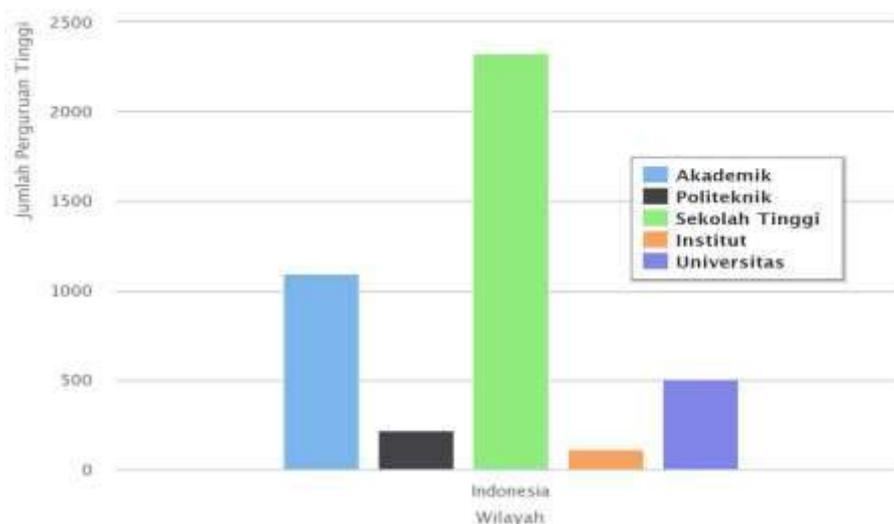


Diagram 1 Pertumbuhan Perguruan Tinggi
Sumber : forlap.dikti.go.id

Dari data di atas, terlihat jelas pertumbuhan perguruan tinggi di mana Akademik menguasai segmentasi sebesar 26%, Politeknik 5%, Sekolah Tinggi 55%, Institut 3% dan Universitas 12%. Ini memberikan isyarat bahwa era ini banyak sekali alternatif pendidikan yang menawarkan pilihan kompetitif, sehingga masyarakat dimanjakan dengan banyaknya pilihan yang berdampak pada perilaku masyarakat yang selektif dalam memilih pendidikan. Mengingat baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) hampir tidak ada perbedaan yang berarti, hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana, mutu pendidikan, sistem pendidikan, biaya dan tenaga pengajar hampir merata. Ini artinya, suatu PTN atau PTS harus dapat melihat kebutuhan prioritas dalam pelayanan pendidikan, perguruan tinggi harus mampu mengidentifikasi mahasiswa sebagai pelanggan yang patut diberikan nilai tambah sebagai modal dalam strategi bersaing yang unggul.

Sayangnya kondisi di atas, masih belum terimplementasi di Kopertis IV khususnya Provinsi Banten, di mana masih rendahnya tingkat pendidikan, meski banyaknya PTN dan PTS. Salah satu penyebabnya adalah belum tersedianya tenaga pengajar yang profesional sebagaimana data di bawah ini:

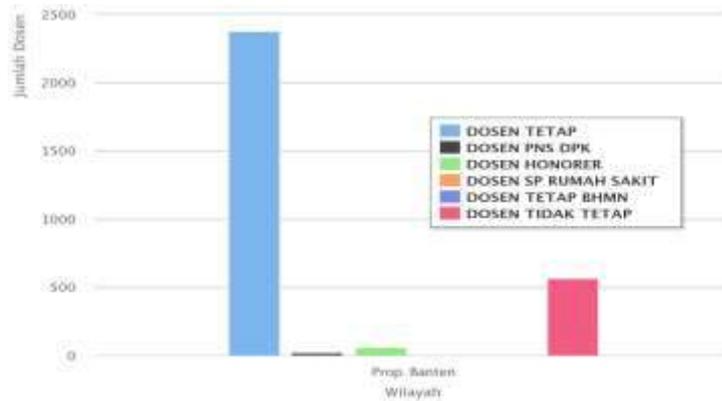


Diagram 2 Jumlah Dosen di Wilayah Prov. Banten
 Sumber : forlap.dikti.go.id

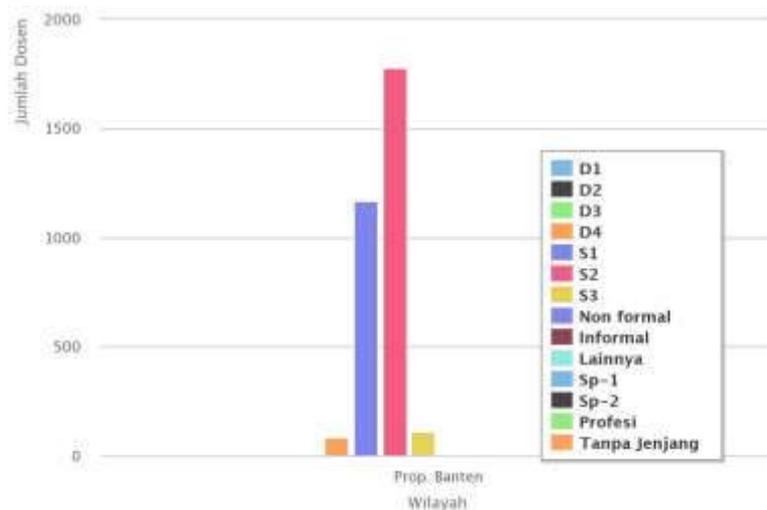


Diagram 3 Tingkat Pendidikan Dosen di Wilayah Prov. Banten
 Sumber : forlap.dikti.go.id

Dari data di atas, diperoleh informasi banyaknya dosen tetap dan tidak tetap yang belum memenuhi kompetensi sebagai tenaga dosen sebagaimana terlihat jelas di Provinsi Banten masih ada dosen yang berpendidikan D4 sebanyak 3%, S1 sebanyak 36%, S2 sebanyak 55%, S3 sebanyak 3% dan tanpa jenjang 4%. Minimnya tenaga pengajar sebagai diakibatkan tidak adanya perencanaan SDM yang matang terkait kemajuan suatu daerah berdampak pada rendahnya mutu pendidikan dan berimplikasi pada rendahnya tarap kehidupan di Provinsi Banten.

Paparan di atas, sejalan dengan kondisi yang tengah di alami Universitas Pamulang, dengan mengusung tema pendidikan untuk semua dengan mengedepankan biaya terjangkau serta menyuguhkan sistem pembelajaran yang fleksibel, sehingga diharapkan semua lapisan masyarakat baik ibu rumah tangga, pegawai, buruh, PNS, anak muda, orang tua dan lain sebagainya dapat mengenyam pendidikan tinggi.

Universitas Pamulang cukup tepat dalam melihat peluang dalam dunia pendidikan, alhasil pun kini kampus ini bertengger urutan ke-2 dengan jumlah mahasiswa terbesar se-Indonesia dengan jumlah mahasiswa 48.000 orang setelah Universitas Terbuka dengan jumlah mahasiswa sebanyak 100.000 orang.

Akan tetapi banyaknya jumlah mahasiswa menimbulkan kompleksitas baru yang harus ditangani serius. Mengingat pendidikan harus mengedepankan Tri Darma Perguruan Tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Ini artinya, seyogianya suatu perguruan tinggi memperhatikan aspek mutu pendidikan yang berorientasi pada proses belajar mengajar yang baik, sehingga dapat menghantarkan mahasiswa pada pintu kesuksesan dan berarti perguruan tinggi tersebut telah berpartisipasi penuh dalam menjalankan amanah undang-undang 1945 alinea ke-4 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

LANDASAN TEORI

Handoko (2008:3) mendefinisikan manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia. Hesein Umar (2008: 3) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasiam yang mengelola unsur manusia yang mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Veithzal Rivai (2005;14-15) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Mahsun (2006:25) memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi.

Sirait (2006:57) mengemukakan rekrutmen atau penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Simamora (2004:212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hariandja (2005:96) Perekrutan diartikan “sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi pegawai”.

Kandarika dan Dwivedi (2003: 236), Seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya karyawan. Stoner (2007: 497), menjelaskan seleksi suatu penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Sastrohadwiryo (2003:150), menyatakan bahwa seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

Pengaruh rekrutmen dosen dalam upaya meningkatkan kinerja dosen

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan gerbang atau pintu awal dalam rangka memperoleh dosen-dosen yang berkualitas (unggul). Dengan rekrutmenlah pihak Lembaga Perguruan Tinggi dapat melihat dan memilih calon-calon dosen yang memiliki kualitas diri dan potensi kerja yang baik.

Peranan seleksi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya karyawan. Seleksi tidak hanya proses kegiatan mendapatkan dosen-dosen yang tepat, tapi lebih dari pada itu, seleksi menjadi salah satu faktor utama bagaimana mendapatkan tenaga pengajar yang secara sadar ia mau berkomitmen untuk bekerja secara total dan loyal bagi kemajuan Universitas.

Pengaruh rekrutmen karyawan dan seleksi dalam upaya meningkatkan kinerja dosen

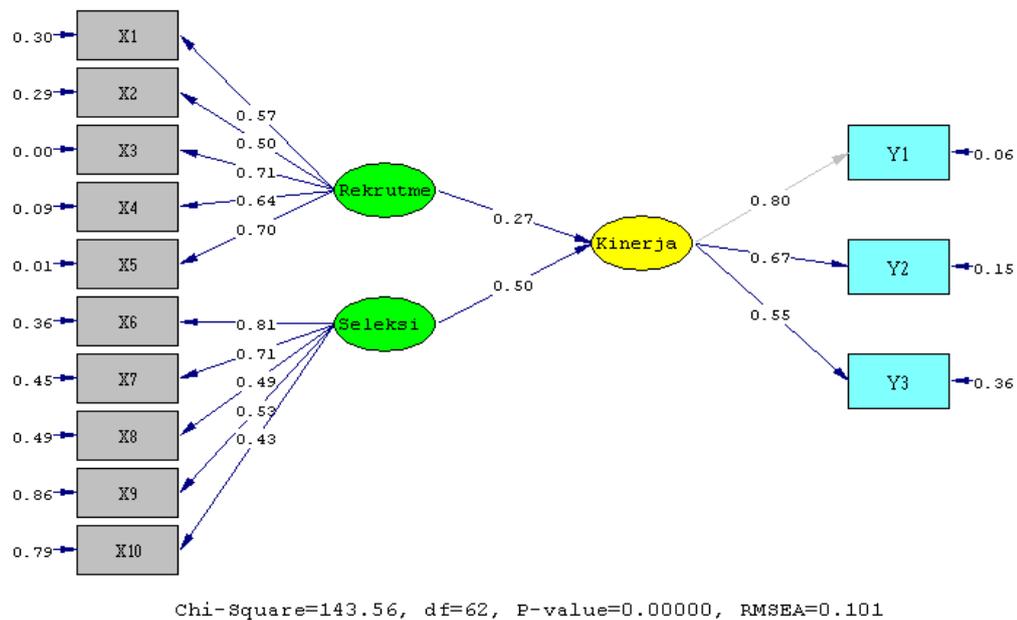
Sebagaimana dijelaskan, rekrutmen dari sisi fungsi dan prinsip manajemen organisasi dikategorikan pada perencanaan. Karena hal ini menyangkut kebutuhan SDM yang berkualitas untuk jangka panjang. Dengan demikian didapat orang-orang potensial yang diharapkan mampu membawa perusahaan pada puncak kesuksesan. Kemudian seleksi adalah kegiatan menilai dan memilih karyawan yang potensial sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini merupakan bagian dari pada fungsi manajemen dan organisasi perencanaan. Dengan adanya tuntutan perusahaan untuk terus maju dan berkembang, tentunya perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja yang handal dalam melaksanakan seluruh kegiatan bisnis organisasi.

Kesemua tersebut di atas, dalam rangka bagaiman organisasi pendidikan memiliki tenaga pendidik yang berkinerja unggul, yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan daya saing Universitas, sehingga instansi dapat bersaing di tengah-tengah persaingan global. Mahsun memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Hal Ini menjadi jelas, bahwa eksistensi organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada, semakin organisasi cerdas dalam merekrut dan memilih, mampu mengembangkan kompetensi tenaga pengajar dan melahirkan kredibilitas kerja yang mumpuni, maka akan berdampak terwujudnya sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan (kesejahteraan)

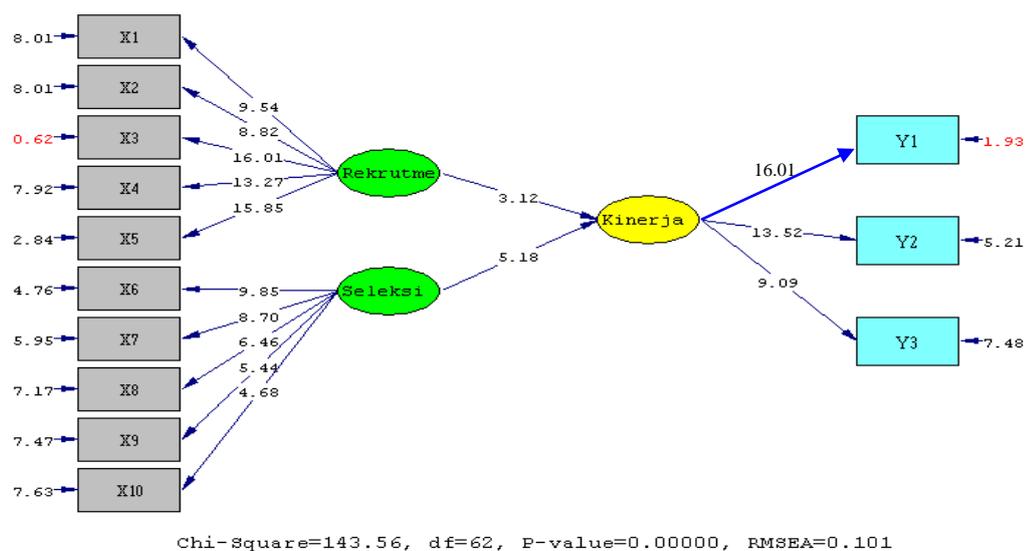
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen-dosen Universitas Pamulang, dengan metode analisis Persamaan Model Struktural (SEM) berganda dan alat statistik Lisrel.

HASIL PENELITIAN



Gambar 4 Model Hybrid (Standardized Model) Second Order



Gambar 5 Model Struktural Second Order (t-value Model)

Berdasarkan pada Gambar 4 dan Gambar 5 di atas, perhitungan tersebut di atas selanjutnya akan dikemukakan pengujian parameter γ dan β (*coefficient factor*) struktural pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Pengujian parameter γ dan β adalah koefisien regresi terstandarisasi (*standardized regression weight*) untuk variabel eksogen maupun endogen seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Uji Statistik Model Struktural

Structure Model		Coefficient Factor (Standardized)	t_{hitung} / F_{hitung}	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen/ Endogen			
Kinerja	Rekrutmen	0.27	3.12	Signifikan (Parsial)
	Seleksi	0.50	5.18	Signifikan (Parsial)
	Rekrutmen dan Seleksi	$R^2 = 0.55$	5.81	Signifikan (Simultan)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016 (LISREL 8.80, $t_{kritis}=1,96$ $F_{kritis}=3,07$)

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H2	Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H3	Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Tabel di atas menyimpulkan bahwa hipotesis H1, H2 dan H3 secara parsial dan simultan diterima, dan variabel seleksi secara parsial terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Tabel di atas juga menyimpulkan juga bahwa hipotesis H1, H2 dan H3 diterima. Hal ini berarti bahwa rekrutmen dan seleksi baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. selanjutnya variabel seleksi secara parsial terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Di bawah ini akan diuraikan pengujian hipotesis secara lebih terperinci pada setiap hipotesis yang diajukan sebelumnya, sebagai berikut :

Persamaan Struktural

$$\begin{array}{rcc} \text{Kinerja} = 0.27 * \text{Rekrutme} + 0.50 * \text{Seleksi}, \text{Errorvar.} = 0.45, R^2 = 0.55 \\ (0.087) \qquad \qquad (0.097) \qquad \qquad (0.094) \\ 3.12 \qquad \qquad \qquad 5.18 \qquad \qquad \qquad 5.81 \end{array}$$

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja dosen

Hasil analisis SEM membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien regresi sebesar 0.27 dan t_{hitung} 3.12. Variabel rekrutmen direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator bidang keilmuan akademik. Variabel kinerja direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran.

2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja dosen

Hasil analisis SEM membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien regresi sebesar 0.50 dan t_{hitung} 5.18. Variabel seleksi direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator wawancara keahlian akademik. Variabel kinerja direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran.

3. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dosen

Hasil analisis SEM membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien determinasi sebesar 0.55 dan F_{hitung} 5.81. Secara parsial variabel seleksi berpengaruh dominan terhadap kinerja. Variabel rekrutmen direfleksikan oleh dimensi keahlian dan keterampilan dan indikator bidang keilmuan akademik, sedangkan variabel seleksi direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator wawancara keahlian akademik, dan variabel kinerja direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis SEM membuktikan rekrutmen yang direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator bidang keilmuan akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran sebesar 0.27 dan t_{hitung} 3.12.
2. Hasil analisis SEM membuktikan, seleksi yang direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator wawancara keahlian akademik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dosen yang direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran sebesar 0.50 dan t_{hitung} 5.18.

3. Hasil analisis SEM membuktikan bahwa rekrutmen yang direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator bidang keilmuan akademik, dan seleksi yang direfleksikan oleh dimensi keahlian dan indikator wawancara keahlian akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang direfleksikan oleh dimensi pengajaran dan indikator melaksanakan pengajaran dengan koefisien determinasi sebesar 0.55 dan F_{hitung} 5.75. Secara parsial variabel seleksi berpengaruh dominan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto Sastrohadiwiry, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko TH., 2003, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kandarika, S., dan Dwivedi, R.S., 2003, *Assesment of The Impact of Mining on Agricultural Land Using Erosion-Deposition Model and Space Borne Multispectral Data*, Journal of Spatial Hydrology. Vol.3, No. 2003.2 Department of space, Govt. of India.
- Mahsun, Mohamad, 2006, *Pengukuran kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marihot T. E Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Aditama Media, Yogyakarta.
- Sirait, T. Justine, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Stoner, James A.F., 2007, *Management*. Englewood Cliffs, N.J, Prentice Hall, Inc.
- Umar, Husein, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.