

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Ketentuan tentang pendidikan tinggi di Indonesia, diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Diantaranya di dalam Pasal 1 Ayat (3) diantaranya disebutkan bahwa: “Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia”. Dari kutipan di atas dapat difahami bahwa yang dimaksud dengan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan lanjutan yang dapat ditempuh oleh seseorang setelah lulus dari jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Setelah lulus dari jenjang pendidikan menengah, maka seseorang dapat melanjutkan pendidikan ke program diploma, program sarjana, dan selanjutnya secara bertahap hingga program yang lebih tinggi lagi. Selanjutnya di dalam Pasal 4 ditetapkan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan tinggi diantaranya melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa serta menghasilkan lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam Pasal 1 Ayat (7) hingga Ayat (12) disebutkan bahwa berbagai jenjang pada program pendidikan tinggi di atas dapat ditempuh perguruan tinggi yaitu di

Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademi atau di Akademi Komunitas.

Supaya dapat melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan pendidikan tersebut, perguruan tinggi harus dilengkapi dengan berbagai fasilitas berupa lahan kampus, ruangan kelas, ruangan kantor, dan sebagainya. Selain itu, di perguruan tinggi juga harus tersedia sumber daya manusia yang terdiri dari pimpinan lembaga, para dosen, karyawan dan mahasiswa. Namun dari seluruh sumber daya di atas, unsur yang sangat penting dalam proses pendidikan dan akan menentukan kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan tersebut adalah keberadaan dosen. Hal ini diutarakan oleh Duderstadt (2003, hlm. 149) sebagai berikut:

*The principal academic resource of a university is its faculty. The quality and commitment of the faculty determine the excellence of the academic programs of a university, the quality of its student body, the excellence of its teaching and scholarship, its capacity to serve broader society through public service, and the resources it is able to attract from public and private sources*

Kutipan di atas menyatakan bahwa keberadaan dosen yang bermutu dan memiliki komitmen terhadap pendidikan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai program pendidikan, keberhasilan proses pengajaran dan bimbingan terhadap mahasiswa dalam mencapai tujuan pendidikannya.

Dengan demikian, keberadaan dosen dalam sebuah perguruan tinggi adalah sangat penting. Sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, dosen mempunyai posisi strategis, dan mempunyai pengaruh langsung terhadap proses pembelajaran, karena dosen adalah kelompok orang yang setiap hari berhadapan dan bertatap muka langsung dengan mahasiswanya, terutama dalam proses pembelajaran. Kualitas proses dan hasil belajar pada akhirnya ditentukan oleh mutu pertemuan antara dosen dan mahasiswa (Knowles, 1977, hlm. 1613). Ilmu dosen baik empirik maupun rasional serta berbagai keterampilan yang dimilikinya akan diteruskan dan jadi alat pengembangan sikap keilmuan mahasiswanya (Uwes, 2003, hlm. 11).

**Atang Sabur Safari , 2015**

**PENGARUH KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN RASIO DOSEN DAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DI KOTA BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Mengingat beratnya tugas yang diemban, untuk menjadi seorang dosen, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk menjadi seorang dosen di perguruan tinggi, menurut Nur Syam (2010) setidaknya harus memenuhi dua standar yaitu standar kualifikasi dan standar kompetensi. Pemenuhan standar kualifikasi, yaitu seorang dosen harus memiliki minimal ijazah S-2, sedangkan standar kompetensi meliputi empat bidang utama yaitu: a) Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran; b) Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan; c) Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran; dan d) Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas.

Di Indonesia, pengakuan terhadap seorang dosen diatur oleh pemerintah, diantaranya di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permen PAN Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, dan Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non PNS pada PTN dan Dosen Tetap pada PTS. Di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 45 dan dua Peraturan Menteri di atas disebutkan bahwa dosen diantaranya wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 46 Ayat (1) dijelaskan bahwa kualifikasi akademik bagi dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian; sedangkan di dalam Ayat (2) disebutkan dosen harus memiliki beberapa kualifikasi akademik minimum, yaitu: pertama, lulusan program magister untuk mengajar di program diploma atau program sarjana; dan kedua, lulusan program doktor untuk mengajar di program pascasarjana. Implikasinya adalah, seorang dosen harus berpendidikan minimal S2 atau lulusan pascasarjana.

Supaya dapat mencapai kualifikasi dan kompetensi sesuai standar-standar di atas, maka dosen perlu dikembangkan supaya menjadi dosen yang bermutu. Dosen yang bermutu menurut Uwes (2003, hlm. 11-12) adalah dosen yang menguasai disiplin ilmu yang diampunya, dapat mengikuti perkembangan serta mampu mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya, memiliki kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa secara efektif, menghormati dan melindungi hak-hak mahasiswa, menjadi teladan dalam sikap dan pemikiran, berkemampuan menyusun kurikulum yang relevan, efektif dan efisien, memberikan informasi yang luas, mendalam dan mutakhir, menciptakan suasana akademik yang kondusif bagi pengembangan mahasiswa, membuat sistem penilaian yang adil serta melaksanakan pemantauan dan evaluasi yang teratur, sebagai kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan baik dalam proses *transfer of knowledge and attitude* maupun pengembangan *scientific attitude* mahasiswa.

Selain itu, pengembangan dosen juga dimaksudkan agar perguruan tinggi memiliki jumlah dosen yang mencukupi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Pengembangan dosen merupakan salah satu tugas utama manajemen dalam rangka meningkatkan mutu personil dan memperoleh jumlah personil sesuai kebutuhan organisasi untuk mengatasi berbagai persoalan yang timbul dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Uraian ini sejalan dengan pendapat Casterter (1981) yang menyatakan sebagai berikut. "*Personnel development is preeminent among those processes designed by the system to attract, retain, and improve the quality and quantity of staff members needed to solve its problems and to achieve its goals*".

Oleh sebab itu, pengembangan personil harus dilakukan melalui suatu perencanaan yang baik. Armstrong (2006, hlm. 368), menyatakan bahwa sasaran perencanaan dalam pengembangan personil adalah sebagai berikut:

*The aims of human resources planning in any organization ... might be to:*

- *Attract and retain the number of people required with the appropriate skills, expertise and competencies;*
- *Anticipate the problems of potential surpluses or deficits of people;*

- *Develop a well trained and flexible workforce, thus contributing to the organization's ability to adapt to an uncertain and changing environment.*

Merujuk pada pendapat di atas, pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan sedemikian rupa oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk: menarik dan mempertahankan sejumlah pegawai yang memiliki keterampilan, keahlian dan kemampuan sesuai kebutuhan; mengantisipasi kemungkinan kelebihan atau kekurangan pegawai; dan mengembangkan pegawai agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang tidak pasti dan tetap berkontribusi terhadap organisasi

Berdasarkan pada uraian di atas, jika dikaitkan dengan keperluan pendidikan di perguruan tinggi, dapat difahami bahwa di dalam organisasi perguruan tinggi pengembangan tenaga edukatif tidak cukup hanya menyentuh pengembangan kualifikasi dan kompetensi saja, tapi juga harus menyentuh pengembangan jumlah tenaga pendidik agar mencapai jumlah yang memadai untuk mengatasi berbagai masalah dan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain, selain harus memiliki dosen yang bermutu, perguruan tinggi juga harus memiliki *rasio* dosen dan mahasiswa yang memadai. Hasil penelitian yang berkaitan dengan rasio pendidik dan peserta didik adalah yang dilaksanakan oleh sekolah-sekolah swasta di kota New York yang beranggapan bahwa:

*The student-teacher ratio contributes to the effectivity of transferring knowledge by the teacher to the students. This refers to the number of teachers compared to the number of students in a specific academic institution. The ideal student-teacher ratio is between 10:1 and 15:1 to attain such a goal.* (NYC Private Schools, September, 2010).

NYC Private Schools menyatakan bahwa dengan jumlah peserta didik yang relatif kecil, maka seorang pengajar dapat lebih efektif dalam berinteraksi dan mentransformasikan pengetahuan kepada para peserta didiknya, karena dosen tidak mendapat beban kerja yang terlalu tinggi. Selain itu, hasil kajian mereka juga berkaitan erat dengan pelayanan untuk mencapai kinerja pendidik dan mutu pendidikan yang tinggi (Smith & Glass, 1983; Hanusek, 1999; Harris & Plank,

2000; Krueger & Whitmore, 2001; Nye, et.al., 2002). Sebagai tindak lanjut dari berbagai kajian di atas, salah satu penelitian yang dilaksanakan oleh Minnesota University dan Toronto University juga menyatakan bahwa:

*Class size research suggests that reductions from a typical 22 to 30 student class, to an approximately 15 student class have the potential to significantly increase student achievement, provided that suitable changes are made in teacher practices which take advantage of fewer students.* (Leithwood, dkk., 2004, hlm. 57-66).

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian di atas, sekolah-sekolah di Amerika Serikat meyakini bahwa rasio pendidik dan peserta didik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses alih pengetahuan dan capaian akademik peserta didik, dan mereka menyebutkan bahwa rasio ideal yang berlaku disana adalah 1 pendidik berbanding dengan 10 hingga 15 peserta didik. Sebagai contoh, menurut Supriyoko (2014), Harvard University, Massachusetts sebagai perguruan tinggi swasta terbaik dunia versi Webometrics edisi Februari 2014, memiliki 4.671 tenaga akademik dan 28.400 mahasiswa diploma, sarjana, magister dan doktor. Jadi ratio dosen mahasiswa pada PTS ini adalah 1:6,1, walaupun rasio dosen dan mahasiswa yang rendah ini bukanlah satu-satunya penentu menjadi PT terbaik.

Di Eropa, rasio tenaga pendidik dan peserta didik di sekolah-sekolah di banyak negara yang tergabung ke dalam Uni Eropa (EU-Eropean Union) juga relatif rendah. Menurut data dari EU Education statistics yang dirilis pada bulan Juli 2011, diketahui bahwa di Uni Eropa rata-rata perbandingan antara tenaga pendidik dan peserta didik relatif kecil, misalnya di Perancis dan Inggris berada di kisaran 1:20, sedangkan di Malta, Lithuania, Denmark dan Polandia berada di kisaran 1:10. (Epp.Eurostat., July, 2011).

Di kawasan Asia, the FHRAI atau Federation of Hotel and Restaurant Association of India, yaitu asosiasi yang dibentuk oleh para pengusaha hotel dan restoran dan memiliki lembaga pendidikan yang diberi nama The FHRAI Institute telah menetapkan rasio tenaga pendidik dan peserta didik sebagai berikut:

*The teacher-student ratio is 1:20 as per the accepted international norms. In fact considering the students away on business internships, the ratio may be 1:15 for students on the campus. Care has been taken to find well-*

*qualified faculty with industry as well as teaching experience.*  
([www.fhraiinstitute.com/Faculty.html](http://www.fhraiinstitute.com/Faculty.html), April 2014).

Menurut the FHRAI secara internasional rasio tenaga pendidik dan peserta didik yang ideal adalah 1:20, namun di dalam kampus mereka menerapkan rasio sebesar 1:15. The FHRAI juga mensyaratkan bahwa para tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi industri dan pengalaman mengajar yang baik. Contoh lainnya, adalah National Taiwan University (NTU) di Da'an, Taipei, Taiwan sebagai perguruan tinggi terbaik Asia versi Webometrics edisi Februari 2014 yang berstatus perguruan tinggi negeri. NTU memiliki 1.793 tenaga akademik dan 33.416 mahasiswa. Jadi ratio dosen mahasiswa pada PTN ini adalah 1:18,6. Kalau dosen tamu dan tambahan diperhitungkan yang jumlahnya 1.188 orang maka ratio dosen mahasiswa menjadi 1:11,2. (Supriyoko, 2014).

Di Indonesia, para pengelola perguruan tinggi memiliki pandangan yang beragam tentang rasio yang ideal. Misalnya, Ketua Program Studi D-3 Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen (FBM) Universitas Widayatama Bandung (14/12/2010), menyatakan bahwa rasio yang dianggap ideal adalah satu dosen untuk 30 mahasiswa (Latief - penyunting, 15 Desember 2010). Namun Direktur Politeknik Telkom Bandung, Budi Sulistyio mengatakan bahwa rasio yang baik ialah satu dosen untuk 20 mahasiswa. Sedangkan Politeknik Negeri Malang menyatakan bahwa untuk Program Studi Teknik Telekomunikasi adalah "... rasio dosen mahasiswa adalah 1:10,08 ..." (April 2014). Dari tiga perguruan tinggi Indonesia di atas dapat diketahui bahwa rasio dosen mahasiswa yang dianggap ideal untuk masing-masing sekolah di Indonesia tidaklah sama, namun disesuaikan dengan hasil kajian kebutuhan yang dilakukan oleh masing-masing sekolah tersebut.

Sesungguhnya pemerintah Indonesia melalui Dirjen Dikti telah menetapkan sebagai berikut "Berdasarkan standar DIKTI, rasio dosen:mahasiswa untuk bidang IPA 1:20, dengan toleransi s/d 1:30, dan bidang IPS 1:30, dengan toleransi s/d 1:45" (Tridayanti, 1 Des 2011). Namun pada kenyataannya, Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) Edy Suandi Hamid

**Atang Sabur Safari , 2015**

**PENGARUH KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN RASIO DOSEN DAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DI KOTA BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | [\ .upi.edu](http://\ .upi.edu) [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

menuturkan bahwa rasio dosen dengan mahasiswa yang tidak sebanding, juga banyak muncul di kampus negeri di Indonesia (KendariNews.com, 12/11/2014). Pernyataan Edy tersebut, diantaranya didukung oleh data tentang masih banyaknya program studi di perguruan tinggi terkemuka yang memiliki rasio dosen mahasiswa yang sangat besar, seperti dapat dilihat pada tabel 1.1 di halaman berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Rasio Dosen dan Mahasiswa di beberapa PT Negeri Indonesia**

Kampus	Program Studi	Rasio	
		Dosen : Mahasiswa	Seluruh Dosen : Seluruh Mahasiswa
UI Jakarta	Arsitektur	1 : 64,6	<b>1 : 23,6</b>
Undip Semarang	Hub Internasional	1 : 83,0	<b>1 : 22,9</b>
UGM Yogyakarta	Manajemen	1 : 50,9	<b>1 : 28,5</b>
UI Jakarta	Hub Internasional	1 : 36,5	<b>1 : 23,6</b>

Sumber: KendariNews.com, 12/11/2014; Supriyoko (2014)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jika dibandingkan antara seluruh dosen dan seluruh mahasiswanya, beberapa kampus sesungguhnya memiliki rasio dosen dan mahasiswa cukup ideal, seperti Universitas Indonesia di kisaran 1:23,6, Undip. Semarang 1:22,9 dan UGM Yogyakarta 1:28,5. Namun jika ditelisik pada tiap program studi, nampak bahwa beberapa diantaranya memiliki rasio di atas 1:50, bahkan ada yang di atas 1:80. Hal ini menunjukkan bahwa di kampus-kampus tersebut terdapat program studi yang memiliki rasio dosen mahasiswa rendah, tetapi ada beberapa lainnya memiliki rasio dosen mahasiswa sangat tinggi.

Dari berbagai kutipan di atas, nampak bahwa salah satu tujuan dari tersedianya dosen dengan kualifikasi, kompetensi dan rasio yang memadai adalah untuk menghasilkan kinerja yang baik dari dosen tersebut dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, dan berujung pada tercapainya mutu pendidikan.

Secara umum, kata kinerja atau adalah terjemahan dari kata *performance* yang dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001, hlm. 329). Pengertian kinerja lainnya diutarakan oleh Rivai dan Basri (2005, hlm. 14), yaitu: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”. Sedangkan Henry Simamora (1997, hlm. 327) mengatakan bahwa *employee performance* adalah tingkat di mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan pada beberapa kutipan di atas, dapat difahami bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks administrasi pendidikan, kinerja dosen dapat dinilai dari hasil kerja dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terdiri dari kegiatan di bidang pendidikan, bidang penelitian, bidang pengabdian kepada masyarakat, dan bidang administrasi (Kusumastuti, 2001, hlm. 87). Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus menjalankan fungsinya dengan baik. Keberhasilan belajar secara tidak langsung dipengaruhi oleh kinerja dosen. Apabila kinerja dosen tinggi maka akan semakin tinggi pula keberhasilan belajar, sebaliknya jika kinerja dosen buruk maka akan rendah pula keberhasilan belajar mahasiswa.

Dari berbagai kutipan dan uraian di atas, dapat difahami bahwa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan, maka selain

memiliki dosen dengan kualifikasi dan kompetensi yang memadai, dibutuhkan pula ketersediaan jumlah dosen yang memadai. Tentunya dalam mencapai kinerja dosen dan mutu pendidikan yang tinggi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain, seperti fasilitas pendidikan, pembiayaan pendidikan, motivasi dosen, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan sebagainya, namun sebagaimana telah diutarakan di atas, keberadaan dosen yang *qualified* dan dalam jumlah yang memadai merupakan sumber daya utama di perguruan tinggi.

Permasalahan yang dihadapi oleh banyak lembaga perguruan tinggi di Indonesia diantaranya adalah masih lemahnya kompetensi dosen yang ditandai dengan masih rendahnya jenjang pendidikan yang dimiliki oleh sebagian dosen. Sebagai data, kendati pengembangan dosen di Indonesia telah berlangsung sejak tahun 70-an, namun dalam skala nasional, program pengembangan profesionalisme dosen belum menampakkan hasil yang menggembirakan. Data yang dimiliki Litbang Depdiknas menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1. Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2 dan di antara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan (Mangkuprawira, 2008).

Kondisi ini diduga dihadapi juga oleh berbagai perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan bidang kepariwisataan, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta. Jumlah seluruh perguruan tinggi penyelenggara pendidikan bidang kepariwisataan di Indonesia adalah 107 perguruan tinggi (HILDIKTIPARI, Agustus 2014). Perguruan tinggi bidang kepariwisataan yang berstatus negeri yang diselenggarakan di bawah naungan Kementerian Pariwisata hingga kini berjumlah empat perguruan tinggi, yaitu Sekolah Tinggi Pariwisata

Bandung, Sekolah Tinggi Pariwisata Bali, Akademi Pariwisata Medan dan Akademi Pariwisata Makassar.

Di kota Bandung, berdasarkan data dari Hildiktipari dan berbagai sumber lainnya, terdapat 10 (sepuluh) perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan bidang kepariwisataan. Sebagian dari mereka menyelenggarakan pendidikan program diploma dan beberapa diantaranya menyelenggarakan pendidikan program S-1 dan S-2. Perguruan tinggi kepariwisataan tertua dan terkemuka di kota Bandung yang berstatus negeri adalah Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Bandung, sedangkan yang berstatus swasta adalah STIEPAR-AKTRIPA Bandung. Delapan perguruan tinggi lainnya, yang menyelenggarakan program pendidikan di bidang kepariwisataan adalah UPI Bandung, Akademi Pariwisata NHI, Akademi Pariwisata Sandhy Putra (kini dikelola oleh Telkom University), Akademi Pariwisata Nasional Indonesia (AKPARINDO), Akademi Pariwisata ARS Internasional (BSI), AKPARI, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa (ICB) dan Sekolah Tinggi Pariwisata ARS Internasional Bandung.

Seluruh PT di atas pada saat ini mengelola setidaknya 34 program studi, pada jenjang pendidikan Diploma-1, Diploma-II, Diploma-III, Diploma-IV dan jenjang S-1. Program pendidikan yang diselenggarakan cukup bervariasi, yaitu di bidang pariwisata, usaha perjalanan, usaha akomodasi dan perhotelan. Dapat dikatakan bahwa bidang yang diajarkan terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu di kelompok pertama yang menyelenggarakan pendidikan di bidang pariwisata secara umum, misalnya Program D-III Perhotelan di Telkom University, Stiepar-Aktripa dan Politeknik Pajajaran (Poljan) dan Program D-IV Administrasi Hotel di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Di dalam program diploma perhotelan di atas, diajarkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tata graha (akomodasi), tata boga dan tata hidangan. Kelompok ke dua yaitu yang menyelenggarakan pendidikan secara khusus pada bidang tertentu yang spesifik saja, contohnya di Akpar NHI dan di STP Bandung yang menyelenggarakan pendidikan program Diploma-III di bidang tata hidangan, tata boga, tata graha dan patiseri.

Berdasarkan data yang diperoleh, pada saat ini, UPI menyelenggarakan Program S-1 Manajemen Industri Katering (MIKA), STP ARS Internasional menyelenggarakan program studi manajemen S-1, dan AKPARI Bandung menyelenggarakan program D-I dan D-II saja, oleh sebab itu tidak termasuk sekolah yang akan diteliti.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti kinerja dosen di program-program studi pada perguruan tinggi penyelenggara program pendidikan bidang kepariwisataan. Karena beragamnya program pendidikan yang diselenggarakan, dan karena yang diteliti adalah dosen kejuruan, maka yang akan diteliti adalah hanya program studi yang menyelenggarakan program Diploma-III bidang Perhotelan saja. Oleh sebab itu, maka penelitian ini akan dilakukan terhadap 11 (sebelas) program studi pada enam perguruan tinggi penyelenggara Diploma-III Perhotelan di kota Bandung, dan terhadap 129 orang dosen/tenaga pengajar kejuruan tetap yang dimilikinya sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 di halaman 12 berikut ini.

Tabel 1.2

**Data Perguruan Tinggi Pariwisata  
Penyelenggara Program D-III Perhotelan di Kota Bandung**

NO	NAMA PERGURUAN TINGGI	NAMA JURUSAN/ PROGRAM STUDI	JML PRODI	JML DOSEN
1	Politeknik Pajajaran (POLJAN)	Perhotelan	1	6
2	Akpar SANDHY PUTRA Bandung/ Univ. Telkom	Perhotelan	1	7
3	Akpar NHI BANDUNG	Room Division Food & Beverage Service Kitchen & Pastry	3	8
4	Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung – (STP Bandung)	Divisi Kamar (MDK) Tata Hidangan (MTH) Tata Boga (MTB) Patiseri (MPI)	4	98
5	STIEPAR YAPARI-AKTRIPA Bandung	Usaha Akomodasi/ Perhotelan	1	7
6	AKPARINDO	Perhotelan	1	3

**Atang Sabur Safari , 2015**

*PENGARUH KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN RASIO DOSEN DAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

	Jumlah	11	129
--	--------	----	-----

Sumber data: Situs resmi: Hildiktipari; Yapari-Aktripa; STP Bandung; Poltek Pajajaran; dan brosur/ leaflet Tel-U, Poljan, Stiepar Aktripa, STP Bandung, Akpar NHI dan Akparindo.

Sebagaimana umumnya penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berorientasi pada mutu pendidikan, maka kebutuhan terhadap tersedianya dosen yang memadai dari segi kualitas dan kuantitas, sangatlah penting dan merupakan salah satu kebutuhan utama bagi perguruan tinggi. Namun hal ini justru merupakan salah satu kendala yang dihadapi oleh banyak perguruan tinggi kepariwisataan. Sebagai contoh di STP Bandung, jika ditinjau dari sisi rasio dosen kejuruan dan mahasiswanya, merujuk pada data dari Bagian ADAK, hingga bulan Juni 2014 STP Bandung memiliki 149 orang dosen dan tenaga pendidik tetap, terdiri dari dosen kejuruan dan dosen umum. Dari 149 orang seluruh tenaga dosen dan pengajar tetap di atas, baru 118 orang (79,19%) bertsatus dosen, yaitu 22 orang (18,64%), Lektor Kepala 85 orang (72,03%) Lektor dan 11 orang (9,32%) Asisten Ahli, namun belum ada satupun yang meraih jabatan Guru Besar atau Profesor. Sebanyak 98 orang dosen tetap kejuruan tersebar di tiga jurusan, yaitu di Jurusan Hospitaliti, Jurusan Kepariwisata dan Jurusan Perjalanan. Dosen tetap kejuruan yang telah memiliki ijazah S-3 atau Doktor berjumlah 3 orang (2,01%), yang telah memiliki ijazah S-2 baik Master atau Magister berjumlah 77 orang (51,67%), berijazah S-1 berjumlah 8 orang (5,37%), berijazah D-4 berjumlah 7 orang (4,69%), dan berijazah D-3 berjumlah 3 orang (2,01%). Dengan demikian, jumlah dosen kejuruan yang telah memiliki tingkat pendidikan S-2 ke atas adalah 80 orang atau 53,69% dari jumlah seluruh dosen dan pengajar tetap, atau sebanyak 67,79% dari jumlah seluruh dosen tetap. Jumlah mahasiswa aktif di program diploma pada tiga Jurusan di atas pada periode Februari – Agustus tahun 2014 sebanyak 2.266 orang, yaitu 1,573 orang di Jurusan Hospitaliti dan 693 orang di Jurusan Pariwisata dan Perjalanan (sumber data: Jurusan Hospitaliti STP Bandung, Juli 2015). Di STP Bandung setiap dosen tetap kejuruan berbanding dengan 23,12 mahasiswa.

**Atang Sabur Safari , 2015**

*PENGARUH KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN RASIO DOSEN DAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DI KOTA BANDUNG*  
Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Kondisi di perguruan tinggi pariwisata swasta kota Bandung, sebagai contoh di kampus Stiepar Yapari Aktripa terdapat 50 orang dosen terdiri dari 24 orang (48%) dosen tetap, dan 26 orang (52%) dosen luar biasa. Di Jurusan Akomodasi dan Perhotelan (D3), terdapat 7 orang dosen tetap dengan latar belakang pendidikan 1 orang (14,28%) berijazah S-3, 5 orang (71,43%) berijazah S-2, dan 1 orang (14,28%) berijazah S-1 (sumber data: Bagian Akademik Stiepar Yapari Aktripa, 8/7/2015). Sedangkan jumlah seluruh mahasiswa yang dididik pada Tahun Ajaran 2014 dari mulai Semester 1 hingga semester akhir adalah berjumlah sekitar 500 orang, terdiri dari program D-III jurusan perhotelan 220 mahasiswa, jurusan UPW 50 orang dan program S-1 adalah 230 orang. Dilihat dari jumlah dosen tetap berbanding mahasiswa rasionya adalah 1: 21. Namun di jurusan perhotelan, rasio dosen tetap dengan latar belakang pendidikan kejuruan dibanding mahasiswa diduga di atas 1:40. Di Politeknik Pajajaran, terdapat 6 orang dosen/pengajar tetap, dengan latar belakang pendidikan S-2 sebanyak 3 orang (50%), sisanya masih S-1. Jabatan akademik yang dimiliki adalah Asisten Ahli 4 orang (66,66%) dan non-jabatan 2 orang (33,33%). Jumlah mahasiswa aktif adalah sebanyak 39 orang atau rasio seluruh pengajar tetap terhadap mahasiswanya adalah 1:7, dan rasio dosen tetap (Asisten Ahli) dan mahasiswanya adalah sekitar 1:10. (sumber data: Pudir III Poljan. Bandung, 10 Juli 2015)

Dari data pada perguruan tinggi pariwisata kota Bandung di atas, hampir separuh dosen kejuruan masih belum mengantongi ijazah S-2. Dengan demikian, di masa yang akan datang perguruan tinggi pariwisata di kota Bandung akan dihadapkan pada kesulitan untuk memperoleh sejumlah dosen kejuruan dengan kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan. Jika merujuk pada ketentuan yang diatur oleh UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka keberadaan para dosen kejuruan yang belum berkualifikasi S-2 bertentangan dengan ketentuan undang-undang. Namun disisi lain, jika UU tersebut di atas diterapkan, maka ketersediaan jumlah dosen kejuruan bagi perguruan tinggi pariwisata akan berkurang. Hal ini tentunya akan menjadi persoalan sangat serius, mengingat perguruan-perguruan tinggi pariwisata di atas umumnya menyelenggarakan

program pendidikan kejuruan di bidang pariwisata yang sangat mengandalkan keberadaan dan kecukupan jumlah dosen kejuruan. Berangkat dari uraian di atas, dipandang perlu melaksanakan suatu penelitian untuk mengkaji sejauh mana pengaruh dari kondisi dosen kejuruan tersebut terhadap kinerja dosen di perguruan-perguruan tinggi pariwisata di kota Bandung.

Dalam kaitan dengan kinerja dosen, berdasarkan informasi dari Kepala Puslitabmas STP Bandung (1 Juli 2015), diperoleh data bahwa pada tahun 2014 ditargetkan sebanyak 90 penelitian mandiri dan kelompok, dan telah terlaksana sebanyak 120 hasil penelitian. Pada tahun 2015, ditargetkan 100 penelitian, dan hingga bulan Agustus 2015 ini telah terlaksana sebanyak 34 (34%) penelitian. Sedangkan untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat, telah terlaksana sebanyak 7 kegiatan (35%) dari target 20 kegiatan untuk tahun 2015.

Baik di STP Bandung maupun di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung lainnya, hingga saat ini diduga waktu dosen lebih banyak digunakan untuk kegiatan proses belajar mengajar, namun kegiatan lainnya yang tertuang di dalam Tridharma Perguruan Tinggi belum dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh kualifikasi, kompetensi serta rasio dosen dan mahasiswa terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung. Dosen yang dimaksud adalah dosen kejuruan yang berstatus dosen tetap di program studi perguruan tinggi yang diteliti.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, peran dosen sangatlah penting dalam proses pendidikan. Supaya proses pendidikan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan, maka kualifikasi dan kompetensi dosen perlu ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan yang terencana. Selain itu, jumlah dosen yang memenuhi syarat juga harus mencukupi agar mencapai rasio yang sesuai dengan jumlah mahasiswa yang dilayani.

Fokus penelitian pada studi ini adalah tentang kinerja dosen kejuruan yang bekerja di PT Pariwisata kota Bandung, yang diduga belum optimal. Belum optimalnya kinerja dosen tersebut diduga dipengaruhi oleh kualifikasi dosen, kompetensi dosen dan rasio dosen terhadap mahasiswa di program Diploma III Perhotelan. Kualifikasi, kompetesni dan jumlah dosen yang memadai di PT Pariwisata Bandung, sangat penting dalam mengantisipasi pemberlakuan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Permen Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen. Pemberlakuan UU Nomor 20 Tahun 2003 dan Permen Nomor 42 Tahun 2007 di atas merupakan tantangan serius bagi seluruh PT Pariwisata di kota Bandung dan harus diantisipasi dengan segera guna memenuhi kebutuhan lembaga dalam upaya mempertahankan kesinambungan pendidikan di bidang kepariwisataan (*sustainable tourism education*).

Agar kompetensi dosen dapat meningkat, maka diperlukan suatu strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan agar seluruh dosen memiliki ilmu keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai yang diembannya, baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Uraian tentang strategi pengembangan dosen di atas sesuai dengan kutipan Armstrong (2006, hlm. 533) dari Walton sebagai berikut:

*Strategic human resource development involves introducing, eliminating, modifying, directing and guiding processes in such a way that all individuals and teams are equipped with the skills, knowledge and competences they require to undertake current and future tasks required by the organization.*

Pendapat lainnya adalah seperti yang dikemukakan oleh Castetter (1981), yang memberikan konsep pengembangan personil sebagai berikut. “*Personnel development is preeminent among those processes designed by the system to attract, retain, and improve the quality and quantity of staff members needed to solve its problems and to achieve its goals*”. Jadi, pengembangan sumber daya manusia terdiri dari proses-proses pengenalan, pembatasan, perbaikan, pengarahan dan pendampingan seluruh individu dan tim (unit kerja) terhadap

keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang mereka butuhkan agar dapat melaksanakan tugas sesuai kebutuhan organisasi, baik untuk saat ini maupun untuk masa depan.

Untuk menjadi seorang dosen di perguruan tinggi, menurut Nur Syam (2010) setidaknya harus memenuhi dua standar yaitu standar kualifikasi dan standar kompetensi. Pemenuhan standar kualifikasi, yaitu seorang dosen harus memiliki minimal ijazah S-2, sedangkan standar kompetensi meliputi empat bidang utama yaitu: a) Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran; b) Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan; c) Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran; dan d) Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas. Kualifikasi dan kompetensi seorang dosen yang meliputi standar-standar di atas perlu dipenuhi. Selain itu, pengembangan dosen juga menyentuh kecukupan jumlah dosen dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang diampunya untuk mencapai rasio dan dosen yang memadai. Dengan adanya dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai, serta dengan jumlah yang cukup, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.

Menurut Gibson, dkk (2003, hlm. 355), pengertian kinerja atau *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, keefektifan kinerja lainnya. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005, hlm. 1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam penelitian ini, kinerja dosen dimaksud berkaitan dengan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi oleh dosen yang meliputi pelaksanaan: a) proses belajar mengajar; b) penelitian dan c) pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan pada kajian teori dan identifikasi masalah belum optimalnya kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung, dapat dirumuskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, yang meliputi kualifikasi dosen, kompetensi dosen dan jumlah dosen kejuruan yang diduga belum memadai. Dengan demikian, secara umum masalah penelitian dapat dirumuskan dalam

kalimat pertanyaan sebagai berikut: “*Seberapa besar pengaruh kualifikasi dosen, kompetensi dosen serta rasio dosen dan mahasiswa terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara bersama-sama di perguruan tinggi pariwisata di kota Bandung?*”.

Selanjutnya, dalam rangka menemukan jawaban terhadap pertanyaan di atas, rumusan masalah di atas dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran kualifikasi dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran kompetensi dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
4. Bagaimana gambaran rasio dosen terhadap mahasiswa di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh kualifikasi dosen terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh rasio dosen dan mahasiswa terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?
8. Seberapa besar pengaruh kualifikasi dosen, kompetensi dosen dan rasio dosen dan mahasiswa secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada masalah penelitian dan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh dari kualifikasi dosen, kompetensi dosen dan rasio dosen dan mahasiswa terhadap kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

**Atang Sabur Safari , 2015**

**PENGARUH KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN RASIO DOSEN DAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

1. Mendeskripsikan kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung
2. Mendeskripsikan kualifikasi dosen di PT Pariwisata kota Bandung
3. Mendeskripsikan kompetensi dosen di PT Pariwisata kota Bandung
4. Mendeskripsikan rasio dosen dan mahasiswa di PT Pariwisata kota Bandung
5. Menganalisis pengaruh kualifikasi dosen terhadap kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung
6. Menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung
7. Menganalisis pengaruh rasio dosen dan mahasiswa terhadap kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung
8. Menganalisis pengaruh kualifikasi dosen, kompetensi dosen serta rasio dosen dan mahasiswa secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di PT Pariwisata kota Bandung

#### **D. Manfaat/ Signifikansi Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan uraian di atas, maka temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat secara teoritis untuk melengkapi hasil-hasil kajian terdahulu, serta semoga dapat memberikan informasi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen kejuruan pada perguruan tinggi pariwisata.

Manfaat secara praktis, pertama bagi para dosen kejuruan di perguruan tinggi pariwisata di kota Bandung, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi, dan inspirasi dalam mengembangkan kualifikasi dan kompetensinya; dan kedua, bagi perguruan tinggi pariwisata di kota Bandung, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan rujukan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen kejuruan.

Manfaat dari segi kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber inspirasi dalam merumuskan kebijakan dan pembinaan dalam

meningkatkan kinerja dosen kejuruan pariwisata melalui peningkatan kualifikasi, kompetensi dan rasio dosen terhadap mahasiswa di perguruan tinggi pariwisata.

Dalam upaya menggali ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini semoga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian terhadap kinerja dosen kejuruan, kualifikasi dan kompetensi dosen kejuruan, serta kajian terhadap rasio yang ideal jumlah dosen dengan mahasiswa kejuruan di perguruan tinggi pariwisata

### **E. Struktur Organisasi Disertasi**

Disertasi ini direncanakan akan disajikan dalam lima bab, dengan ringkasan sebagai berikut:

- Bab I : merupakan bab Pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat atau signifikansi penelitian, dan struktur organisasi disertasi.
- Bab II : menyajikan landasan konseptual serta kajian teoretis tentang kinerja dosen, kualifikasi dosen, kompetensi dosen, serta rasio dosen dan mahasiswa. Di dalam bab ini akan dikemukakan pula kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.
- Bab III : menyajikan prosedur penelitian, yang berisikan tentang pendekatan penelitian, lokasi, populasi dan sampel penelitian, teknik dan alat pengumpulan data, proses pengembangan instrumen penelitian, uji validitas, reliabilitas dan normalitas data, serta prosedur dan tahapan penelitian.
- Bab IV : berisikan hasil penelitian yang mendeskripsikan kinerja dosen kejuruan bidang perhotelan di enam PT Pariwisata kota Bandung. Pada bab ini juga akan dideskripsikan pengaruh dari kualifikasi dosen, kompetensi dosen serta rasio dosen dan

mahasiswa, baik secara parsial maupun secara bersama-sama, terhadap kinerja dosen kejuruan di PT Pariwisata kota Bandung.

Bab V : bagian ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan hasil penelitian, serta implikasi dan rekomendasi yang diajukan.