

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan secara konseptual sebagaimana telah dipaparkan pada bagian terdahulu, diyakini bahwa keberadaan dosen yang berkualifikasi tinggi, berkompeten serta dalam jumlah yang rasionya sesuai dengan jumlah mahasiswa diyakini dapat meningkatkan kinerja dosen. Sedangkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel kualifikasi dosen, kompetensi dosen dan rasio dosen terhadap mahasiswa, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap di Perguruan Tinggi Pariwisata kota Bandung.

Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Kinerja dosen yang ditunjukkan dalam empat dimensi kinerja dosen, yaitu dalam kegiatan Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan Ilmu, Pengabdian kepada Masyarakat dan Kegiatan Penunjang Tridharma Perguruan Tinggi relatif tinggi. Namun kinerja tertinggi terutama masih terfokus pada kegiatan pendidikan dan pengajaran, sedangkan kinerja pada kegiatan-kegiatan lainnya masih belum memuaskan. Kinerja yang terendah terutama partisipasi dosen dalam kegiatan olahraga, kesenian dan kegiatan sosial. Selain itu, kinerja dosen yang masih perlu ditingkatkan adalah dalam kegiatan mengkaji karya ilmiah, menulis buku ilmiah dan keterlibatan dalam forum-forum diskusi ilmiah serta peran serta dalam kepanitiaan lembaga pemerintah.

Kualifikasi dosen, diantaranya yang ditunjukkan dengan kepemilikan ijazah, latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dan pengalaman kerja, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung. Secara kuantitatif, kualifikasi dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung pada umumnya berada pada kategori sangat tinggi.

Kompetensi dosen yang terdiri dari kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran; kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan; kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran; dan kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas, secara parsial dalam penelitian ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja dosen. Secara kuantitatif, kompetensi dosen memperoleh skor sangat tinggi dengan kata lain bahwa kompetensi dosen di perguruan tinggi Pariwisata kota Bandung sangat baik.

Rasio dosen dan mahasiswa berkontribusi signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa para dosen dan pengajar mampu melayani mahasiswa dengan baik dalam proses pendidikan, memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan mahasiswa, mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik dan mengevaluasi hasil pendidikan mahasiswa secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi para dosen dan pengajar terhadap mahasiswa yang mereka didik sangat tinggi. Secara kuantitatif, rasio dosen dan mahasiswa mendapat skor tinggi walaupun kegiatan dosen terutama masih terfokus pada kegiatan pendidikan dan pengajaran.

Secara ringkas, berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kualifikasi dosen, kompetensi dosen, dan rasio dosen dan mahasiswa berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung. Dengan kata lain, kinerja dosen diantaranya ditentukan oleh kualifikasi dosen, kompetensi dosen, dan jumlah dosen dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang dilayaninya. Semakin tinggi kualitas dari variabel-variabel tersebut, diyakini akan menghasilkan kinerja dosen yang semakin baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kualifikasi dosen dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen berada pada angka di bawah 10%, sedangkan pengaruh dari rasio dosen dan mahasiswa sangat dominan yaitu sebesar 86,48%. Selain itu terdapat pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja dosen, yaitu sebesar 2,39%. Ada kemungkinan besarnya kesenjangan perolehan

angka-angka prosentase tersebut karena adanya keterbatasan penelitian, dimana sebagian dari responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan kejuruan dan praktisi (lihat Tabel 4.13 di halaman 156), sehingga terjadi distorsi atau kurang akurat dalam memahami dan menjawab kuesioner.

B. Implikasi

Kualifikasi dosen berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen, dengan demikian sangatlah penting bagi seorang dosen untuk memiliki jenjang pendidikan minimal hingga S-2, pengalaman kerja industri yang memadai, sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Untuk meningkatkan kualifikasinya, maka para dosen juga harus dibekali dengan pelatihan dan pengembangan dosen, sehingga mereka nantinya memiliki lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan mata kuliah yang diampunya, serta memiliki sikap dan perilaku yang selaras dengan peran dan fungsinya sebagai dosen kejuruan.

Kompetensi dosen merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian kinerja dosen di sebuah perguruan tinggi dapat terwujud jika didukung pula dengan faktor-faktor selain kompetensi dosen, misalnya terciptanya iklim organisasi yang baik, tersedianya anggaran dan fasilitas yang memadai, adanya sumber daya manusia yang bermutu, rasio dosen dan mahasiswa yang memadai, motivasi dosen yang tinggi, dan sebagainya.

Kecukupan jumlah dosen disertai dengan kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat akan menghasilkan angka rasio dosen dan mahasiswa yang ideal di perguruan tinggi pariwisata kota Bandung. Jika jumlah mahasiswa yang harus dilayani terlalu banyak, maka kesempatan dosen untuk melayani dan berinteraksi dengan mahasiswa akan terbatas, kecuali jika dosen tersebut lebih banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam pelayanan kepada mahasiswa tetapi kurang melaksanakan tugas-tugas dosen lainnya.

Perguruan tinggi pariwisata yang memiliki dosen dengan kualifikasi, kompetensi dan jumlah yang memadai akan mampu meningkatkan kinerjanya dan memiliki peluang untuk menjadi perguruan tinggi pariwisata yang bermutu.

C. Rekomendasi

Dalam upaya meningkatkan kualifikasi dosen, maka dosen harus diberi kesempatan dan difasilitasi untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi melalui program-program pengembangan dosen yang direncanakan secara seksama oleh pengelola perguruan tinggi pariwisata dimana dosen tersebut bekerja. Pengembangan dosen harus diintegrasikan ke dalam perencanaan jangka pendek dan jangka panjang. Dalam pelaksanaan rencana jangka pendek, dosen dapat diikutsertakan di dalam pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan mata kuliah yang diampunya. Bentuk pengembangan ini, diantaranya melalui *Coaching*, yaitu suatu bentuk program pendampingan yang dilakukan oleh dosen yang lebih senior untuk memberi pengarahan dan petunjuk dalam merencanakan program pengajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar dan dalam evaluasi hasil pengajaran. Untuk meningkatkan kinerja dosen dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, secara kelembagaan kepada para dosen dapat diberikan pelatihan atau tutorial dalam menyusun rancangan perkuliahan yang realistis, sehingga memungkinkan para dosen dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan proses pelatihan tersebut. Bentuk pengembangan lainnya adalah dengan melaksanakan program *assistantship* atau *apprenticeship*, diantaranya dengan pendekatan *Applied Approach* (AA atau pendekatan terapan), yaitu pendekatan aplikatif yang dilaksanakan secara metodis praktis melalui tukar menukar informasi, pengetahuan dan pengalaman praktis di lapangan di antara sesama dosen. Sedangkan dalam perencanaan jangka panjang, para dosen dapat difasilitasi untuk mengikuti pendidikan lanjutan, baik melalui program beasiswa ataupun dengan biaya sendiri.

Selanjutnya, untuk meningkatkan partisipasi dosen dalam kajian ilmiah, maka para dosen dapat ditugaskan untuk melaksanakan penelitian, mengkaji karya ilmiah, menulis buku ilmiah, menyajikan karya ilmiah, serta secara bergiliran ditugaskan dalam forum-forum diskusi ilmiah dan dalam kepanitiaan lembaga pemerintah, baik di dalam maupun di luar negeri.

Karena adanya berbagai keterbatasan dari sisi peneliti, hasil penelitian ini tentunya masih belum sempurna, oleh sebab itu dipandang perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kinerja dosen perguruan tinggi pariwisata.