

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait dengan penelitian Manajemen Strategi Pengembangan Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Dosen, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian yang disesuaikan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan.

1. UNPI sangat perlu untuk melakukan pengembangan dosen sebab hasil penelitian secara rinci memberikan simpulan bahwa
 - a. sebagian besar dosen berkualifikasi pendidikan S2 dan hanya satu orang dosen yang berkualifikasi pendidikan S3
 - b. Sertifikasi dosen di UNPI masih belum sesuai harapan karena dari 44 orang dosen tetap, hanya 8 orang dosen yang sudah sertifikasi
 - c. Dosen UNPI secara umum belum memiliki jabatan fungsional dosen baik sebagai asisten ahli maupun sebagai lektor. Dari 44 dosen tetap yang ada di UNPI, 23 diantaranya merupakan dosen dengan jabatan sebagai tenaga pengajar tanpa jabatan fungsional
2. Manajemen stratejik pengembangan kinerja dosen yang dilaksanakan pada Universitas Putra Indonesia (UNPI) Kabupaten Cianjur sudah dilaksanakan akan tetapi masih perlu peningkatan khususnya dalam tindak lanjut. Persentase capaian tertinggi terdapat pada aspek perencanaan dan terendah pada aspek tindak lanjut. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing aspek yang diteliti terkait dengan manajemen stratejik pengembangan kinerja dosen.
 - a. Aspek perencanaan telah dilakukan dengan baik yang dimulai melakukan formulasi strategi dengan penyusunan visi dan misi, analisis lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan dalam rapat dengan melibatkan seluruh stakeholder UNPI. Program unggulan UNPI yang direncanakan khususnya terkait dengan pengembangan dosen adalah memberikan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan studi lanjut dan mengurus jabatan fungsional
 - b. Aspek pelaksanaan stratejik pengembangan kinerja dosen telah dilakukan dengan baik oleh UNPI yang dibuktikan dengan adanya kebijakan dan peraturan tentang dosen berprestasi, memberikan bantuan penelitian bagi dosen yang sedang menjalankan studi

lanjut, mendorong semua dosen tetap untuk tertib Jafung, membantu para dosen tetap untuk beraktifitas sekreatif mungkin secara administrative dan moril. Meskipun telah ada kebijakan, akan tetapi masih terdapat kendala dalam pengembangan kinerja dosen yang menyebabkan kinerja dosen mengalami stagnansi karena masih belum optimalnya kemampuan dosen dalam menggunakan teknologi informasi, peraturan yang terus berkembang terkadang susah untuk dipenuhi, masalah administrative yang belum terorganisir dengan baik. Kegiatan pengembangan kinerja dosen UNPI dilakukan dengan menerapkan budaya mutu meskipun belum seluruh dosen mengembangkan kinerjanya. Hal ini diatasi dengan mengikutsertakan dosen dalam berbagai kegiatan yang relevan keilmuan mereka, menyediakan anggaran Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT), membangun komunikasi dengan stakeholder terkait seperti LLDIKTI dan Kemendikbud.

- c. Evaluasi pengembangan kinerja dosen telah dilakukan dengan baik oleh UNPI. Bentuk evaluasi yang dilakukan UNPI untuk memonitor perencanaan manajemen strategic pengembangan kinerja dosen adalah dengan melaksanakan SPMI, Akreditasi oleh BAN PT, dan Monev yang dilakukan oleh LLDIKTI. Bentuk evaluasi yang dilakukan UNPI untuk memonitor pelaksanaan manajemen strategic pengembangan kinerja dosen adalah dengan melakukan survey kepuasan mahasiswa terhadap dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan lembaga Penjaminan mutu. Permasalahan yang sering ditemui berdasarkan hasil evaluasi adalah lemah dalam hal publikasi ilmiah dan masih banyak dosen yang belum mengajukan kepankangan dosen.
 - d. Aspek tindak lanjut masih belum optimal dilakukan oleh UNPI. Dalam hal ini, UNPI masih belum optimal dalam hal melakukan analisis terhadap hasil evaluasi. Selain itu, tindak lanjut juga belum dijadikan sebagai dasar dalam pengembangan kinerja dosen selanjutnya. Meskipun demikian, UNI tetap terus berproses untuk meningkatkan kinerja dosen secara bertahap dan berkelanjutan.
2. Kinerja dosen Universitas Putra Indonesia (UNPI) Kabupaten Cianjur sudah dimiliki dengan baik baik pada dharma pendidikan, dharma penelitian maupun dharma pengabdian pada masyarakat akan tetapi masih perlu peningkatan khususnya dalam aspek pengabdian pada masyarakat. Capaian tertinggi terdapat pada aspek kinerja dalam dharma pendidikan/pengajaran, yang diikuti dengan dharma penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing aspek yang diteliti terkait dengan kinerja dosen:

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

- a. Kinerja dalam dharma pendidikan/pengajaran sudah dilaksanakan dengan baik meskipun masih ada dosen yang memiliki jabatan fungsional dosen sebagai standar yang harus dimiliki oleh dosen dan sebagian besar dosen memiliki jenjang pendidikan magister saja sedangkan dosen dengan jenjang pendidikan doktornya masih sangat minim. Untuk meningkatkan kinerja dosen, UNPI melakukan pembinaan bagi dosen yang membutuhkan. UNPI juga menerapkan dosen berprestasi dalam lingkup perguruan tinggi, yang bertujuan untuk memotivasi dosen untuk lebih kreatif dan kinerjanya meningkat lagi dalam mengajar. UNPI melakukan upaya yang antara lain a) memberikan dukungan dosen yang ingin studi lanjut dan b) mensosialisasikan pengembangan karir dosen pada rapat dosen setiap akan memulai semester baru.
 - b. Kinerja dalam dharma penelitian sudah baik yang tergambar dari kualitas, tanggung jawab, motivasi dan mampu bekerjasama dalam melaksanakan dharma penelitian. Meskipun sudah baik, terkait dengan mempublikasi hasil penelitian pada jurnal nasional bereputasi masih belum optimal dilakukan bahkan untuk mempublikasi hasil penelitian pada jurnal internasional terindeks masih kurang dilaksanakan sehingga dharma penelitian masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Penyebab belum terlaksananya secara optimal kegiatan penelitian adalah karena dosen hanya fokus pada pengajaran saja, kurangnya keterampilan teknologi informasi yang dimiliki oleh dosen dan terkait dana penelitian yang harus dikeluarkan oleh dosen. Dalam hal ini, UNPI belum memberikan penghargaan bagi dosen yang memiliki publikasi seperti pada jurnal terindeks scopus. Upaya yang sedang diusahakan UNPI untuk dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam dharma penelitian adalah dengan cara mensosialisasikan kewajiban dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi dan memfasilitasi dosen untuk publikasi di jurnal meskipun masih terbatas pada jurnal yang diterbitkan oleh prodi.
 - c. Kinerja dalam dharma pengabdian pada masyarakat sudah terlaksana dengan baik. Akan tetapi dalam aspek publikasi baik pada jurnal nasional bereputasi maupun jurnal internasional terindeks masih belum terlaksana secara optimal sehingga masih belum sesuai target. Kendala yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen dalam melakukan pengabdian pada masyarakat dikarenakan jalinan kerjasama dengan stakeholder yang belum maksimal.
3. Produktivitas dosen Universitas Putra Indonesia (UNPI) Kabupaten Cianjur sudah dilaksanakan akan tetapi masih perlu peningkatan khususnya dalam aspek prestasi

akademik dosen. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing aspek yang diteliti terkait dengan produktivitas dosen adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan/pengetahuan dosen UNPI telah dimiliki sebagai basic untuk menjadi dosen yang berkinerja dan produktif. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dosen UNPI, UNPI memfasilitasi dosen-dosennya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi dengan memberikan dukungan kepada dosen yang akan studi lanjut, Meskipun demikian, UNPI belum menyediakan beasiswa lanjutan bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya, namun ada bantuan penelitian bagi dosen yang sedang studi lanjut. Secara keseluruhan dosen UNPI telah mengetahui tata cara untuk melakukan publikasi pada jurnal nasional maupun jurnal internasional, namun terkendala dalam hal penggunaan teknologi informasi. Beberapa dosen yang sudah menguasai teknologi informasi namun sebagian besar dosen belum menguasai teknologi informasi secara optimal.
- b. Keterampilan. Dosen UNPI telah memiliki keterampilan untuk dapat melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sebagai mana mestinya. Meskipun telah memiliki keterampilan dalam melakukan tri dharma perguruan tinggi tersebut, akan tetapi keterampilan yang dimiliki dosen UNPI sebagai pemakalah atau pembicara dalam berbagai kegiatan ilmiah masih baru sebagian dosen yang mengikuti kegiatan ilmiah sebagai pemakalah/pembicara.
- c. Kontribusi pada perguruan tinggi. Dosen UNPI telah memberikan kontribusi yang sangat baik kepada UNPI, dimana seluruh dosen telah aktif terlibat dalam berbagaimacam kegiatan yang dilakukan oleh perguruan tinggi. Meskipun telah berkontribusi pada perguruan tinggi. Akan tetapi terdapat hasil kerja yang dihasilkan oleh dosen UNPI yang belum sesuai dengan target yang diharapkan.
- d. Prestasi akademik dosen UNPI masih belum tercapai secara optimal. Hal ini terlihat dari masih sedikitnya dosen yang aktif dalam menulis artikel baik pada jurnal nasional maupun jurnal internasional terindeks, begitu juga dalam penelaahan buku, menjadi pemateri dalam berbagai seminar baik seminar nasional maupun seminar internasional, menjadi reviewer pada sebuah jurnal.
- e. Partisipasi dalam forum ilmiah. Dosen UNPI secara keseluruhan telah aktif dalam forum-forum ilmiah. Selain aktif dalam forum ilmiah, seluruh dosen UNPI terlibat aktif dalam ikatan dosen yang ada di UNPI. Keaktifan tersebut dilihat dari mengikuti seminar dengan biaya sendiri, mencari informasi terkait dengan seminar yang relevan untuk

diikuti, terlibat aktif dalam pengembangan profesi sebagai seorang dosen, aktif dalam memberikan saran untuk mengembangkan forum ilmiah sehingga menjadi forum yang lebih inovatif

4. Terakhir, manajemen strategi pengembangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen adalah sebuah model manajemen yang dirancang dengan berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis terhadap teori-teori yang relevan sehingga model manajemen yang dihasilkan tersebut sesuai dengan kondisi real lapangan. Model ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dosen dengan melakukan perbaikan terhadap kinerja dosen melalui penerapan manajemen strategik pengembangan kinerja dosen. Manajemen strategik yang dilakukan diawali dengan adanya visi dan misi, kebijakan dan strategi PT, program strategik, menerapkan siklus mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Kinerja dosen harus dilandasi dengan 3KM, yaitu kompetensi, komitmen, kesempatan dan motivasi yang seluruhnya mewarnai dharma pendidikan tinggi mulai dari pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan manajemen strategik pengembangan kinerja dosen ini harus dilandasi dengan adanya komitmen professional, pengetahuann teknologi informasi dan *quality improvement program*. Apabila aktivitas-aktivitas ini dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuannya maka diharapkan produktivitas perguruan tinggi dapat meningkat sehingga menghasilkan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa novelty dari penelitian ini adalah manajemen strategi pengembangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen merupakan sebuah temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Dalam desain ini, komponen manajemen strategik merupakan aspek utama dan paling penting dalam peningkatan kinerja dosen yang harus dilandasi dengan komitmen professional, pengetahuan teknologi informasi dan *quality improvement program*. Hal didasarkan pada asumsi, apabila manajemen strategik dilakukan secara optimal dengan adanya komitmen professional, pengetahuan TIK dan dilakukan dengan menerapkan *quality improvement program* maka peningkatan kinerja dosen dapat dilakuka dengan lebih optimal sehingga produktivitas dosen dan perguruan tinggi juga bisa ditingkatkan.

B. Implikasi

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka beberapa implikasi yang muncul atas hasil penelitian tersebut antara lain adalah

Berkaitan dengan kebutuhan pengembangan dosen, maka kebutuhan pengembangan dosen yang belum terlaksana secara optimal akan berimplikasi pada stagnansi karir dosen dan tidak berkembangnya kinerja dosen sebagai seseorang yang professional.

Berkaitan dengan manajemen stratejik, maka pelaksanaan manajemen stratejik dalam pengembangan kinerja dosen yang belum terlaksana secara optimal akan berdampak pada inefisiensi dan inefektivitas program pengembangan kinerja dosen. Maka dari itu, manajemen stratejik harus dilakukan secara komprehensif dan dan berkelanjutan.

Berkaitan dengan kinerja dosen, maka kinerja dosen yang belum optimal baik dalam dharma pendidikan, penelitian maupun pengabdian pada masyarakat akan berimplikasi pada profesionalitas seorang dosen sebagai tenaga pendidik utama pada perguruan tinggi. Selain itu, juga berimplikasi pada mutu yang akan direfleksikan oleh dosen melalui pelaksanaan tugasnya dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Maka dari itu, dibutuhkan peningkatan kinerja dosen.

Berkaitan dengan produktivitas dosen, maka dosen yang tidak produktif dalam menjalankan peran dan tugasnya akan berdampak pada karir dan pengembangan produktivitas perguruan tinggi. Selain itu, juga berdampak pada daya saing perguruan tinggi. Maka dari itu, produktivitas dosen harus ditingkatkan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka berikut ini beberapa rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

Berkaitan dengan kebutuhan pengembangan dosen, peneliti memberikan rekomendasi bahwa perlu dilakukan sebuah program pengembangan kebutuhan dosen baik dari segi peningkatan jenjang pendidikan, percepatan dalam proses pengurusan sertifikasi, dan pengurusan jabatan fungsional dosen. Perguruan tinggi perlu memfasilitasi dosen untuk melakukan pengembangan diri.

Berkaitan dengan manajemen stratejik, maka manajemen stratejik harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan, untuk itu bagi pihak pemangku kepentingan di lembaga pendidikan tinggi seperti rektor, dekan dan ketua jurusan diharapkan mampu melaksanakan manajemen stratejik dengan lebih optimal sesuai dengan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal sehingga program pengembangan kinerja dosen dapat dilakukan berdasarkan kondisi real di lembaga pendidikan. Peningkatan kemampuan pemangku kepentingan di perguruan tinggi dalam melaksanakan manajemen stratejik dapat dilakukan melalui

Wati Irnawati, 2021

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia)

penyelenggaraan workshop dan pelatihan pelaksanaan manajemen stratejik dan analisis SWOT.

Berkaitan dengan kinerja dosen, diperlukan peningkatan terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Maka dari itu, peneliti memberikan rekomendasi bahwa Pimpinan perguruan tinggi diharapkan dapat: (a) memberikan reward bagi dosen yang berhasil melakukan publikasi ilmiah internasional terindeks, (b) memberikan pelatihan tentang metodologi penelitian dan/atau cara menulis artikel yang layak dipublikasikan di jurnal internasional terindeks, (c) dan memfasilitasi kelompok dosen yang berinisiatif melakukan pelatihan secara mandiri, (d) memberikan pendidikan dan pelatihan bagi dosen untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menggunakan TIK, (e) membangun komitmen profesional seluruh civitas akademika perguruan tinggi sehingga manajemen stratejik pengembangan kinerja dosen dapat dengan optimal meningkatkan kinerja dan membangun produktivitas dosen. Kedua, Pimpinan universitas dapat merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan dosen yang mampu melakukan penelitian yang berkualitas tinggi.

Berkaitan dengan produktivitas dosen, peneliti memberikan rekomendasi bahwa dosen diharapkan mampu melakukan peningkatan kinerja dan produktivitas baik secara mandiri maupun melalui lembaga dengan mengikuti berbagai macam pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh lembaga tertentu.