

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan Penelitian

Dalam kesimpulan ini akan disajikan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis dan hubungannya dengan tujuan penelitian yang telah diungkapkan pada Bab I. Adapun kesimpulan-kesimpulan tersebut sebagai berikut:

- 1 Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara implementasi kebijakan dengan kinerja dosen. Ini ditandai dengan besarnya tingkat pengaruh (koefisien korelasi r) yang besarnya hanya 0,087 atau besarnya pengaruh implementasi kebijakan pada kinerja dosen yang dinyatakan dengan koefisien determinasi (r^2) x 100%. Jadi koefisien determinasinya adalah $(0,087)^2 \times 100\% = 0,76\%$. Koefisien korelasi sebesar 0,087 tidak berpengaruh signifikan pada tingkat kesalahan 5% karena nilai sig sebesar $0,583 > 0,05$. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jika implementasi kebijakan dioptimalkan, tetap tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Selain itu ditemukan juga bahwa kualitas implementasi kebijakan telah mencapai 64,47% dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh rumusan kebijakannya yang memang baik atau karena adanya variabel antara (*intervening variable*) berupa faktor individu, organisasi, dan psikologi atau faktor lain yang oleh Sutermeister disebut sebagai faktor *ability*, dan motivasi.

- 2 Sama seperti halnya dengan implementasi kebijakan, evaluasi kebijakan juga memerlukan prasyarat agar berhasil dengan baik. Prasyarat tersebut berupa pendekatan, metode, teknologi, dan rancangan analisis data. Pendekatan evaluasi dapat menggunakan pendekatan evaluasi proses dan evaluasi dampak. Evaluasi proses dan dampak merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan, karena proses yang baik akan berdampak positif demikian juga sebaliknya. Metode, teknologi, dan rancangan analisis data merupakan faktor teknis yang penggunaannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dosen tetapi tidak berpengaruh secara signifikan. yang dapat dilihat pada koefisien korelasi yang besarnya 0,102 atau koefisien determinasinya $(0,102)^2 \times 100\% = 1,04\%$. Koefisien korelasi ini tidak signifikan pada tingkat kesalahan 5% karena nilai sig sebesar $0,583 > 0,05$. Koefisien korelasi 0,102 dikategorikan tidak mempunyai pengaruh. Dari hasil penelitian ditemukan juga bahwa kualitas evaluasi kebijakan mencapai nilai 58,37% dan masuk kategori cukup tinggi.

- 3 Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa implementasi dan evaluasi kebijakan secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dosen, namun tidak berpengaruh secara signifikan. Kenyataan ini ditandai dengan koefisien korelasi sebesar 0,114 atau koefisien determinasi sebesar $(0,114)^2 \times 100\% = 1,30\%$. Pada tingkat kesalahan 5% koefisien korelasi ini tidak signifikan karena nilai sig sebesar $0,778 > 0,05$. Artinya, jika implementasi dan evaluasi kebijakan kedua-duanya dioptimalkan tetap tidak akan memberi pengaruh pada



kinerja dosen karena koefisien korelasinya dikategorikan tidak mempunyai pengaruh. Hasil lain dari penelitian adalah kualitas kinerja dosen sudah tinggi yaitu 70,18%. Sebagaimana telah diungkapkan pada pembahasan bahwa sekalipun implementasi dan evaluasi kebijakan baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dioptimalkan tetap tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dosen. Hal ini dimungkinkan oleh karena rumusan kebijakannya memang yang baik, atau adanya faktor lain yang lebih berpengaruh sebagaimana telah disebut di atas.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Setelah mengungkap hasil penelitian dalam kesimpulan di atas terdapat sejumlah implikasi yang kemungkinan besar dapat timbul. Implikasi tersebut dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Dikatakan bersifat positif karena sejalan dengan tujuan kebijakan sedangkan negatif jika bertentangan dengan tujuan kebijakan.

Salah satu kesimpulan mengatakan bahwa hubungan antara implementasi kebijakan dengan kinerja dosen adalah positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan. Artinya, sekalipun implementasi kebijakan tidak berlangsung dengan baik, kinerja dosen tetap baik atau sebaliknya. Implikasinya adalah, para pelaksana kebijakan tidak akan bekerja secara optimal jika tujuannya adalah agar kinerja dosen menjadi lebih baik. Sedangkan implikasi yang lain adalah para pelaksana kebijakan akan menggunakan pendekatan yang mereka anggap lebih menguntungkan tanpa memperhatikan kepentingan dosen secara umum dan cenderung akan memaksakan kehendak terutama jika kebijakan itu merupakan kebijakan yang datang dari pusat karena mereka tidak ingin dinilai kurang loyal.

Implikasi yang lain adalah kebijakan yang diimplementasikan belum tentu sesuai dengan kebutuhan dosen dalam rangka meningkatkan kinerjanya tetapi karena tersedianya anggaran sehingga diupayakan untuk digunakan walaupun tidak urgen dan pada akhirnya menimbulkan inefisiensi. Selain itu, para pelaksana yang ditugaskan tidak akan diseleksi dengan baik sesuai dengan kompetensinya karena mereka berpandangan bahwa implementasi yang kurang baik tidak akan mempengaruhi kinerja dosen dan pada akhirnya perencanaan yang komprehensif dalam mengimplementasikan kebijakan tidak dilakukan.

Analisis kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi para dosen tidak dilakukan lagi seperti; studi lanjut yang sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan pengembangan institusi, memilih pelatihan yang dapat memperluas wawasan keilmuan dosen, memilih pelatihan yang bersifat menunjang proses pembelajaran, seminar, lokakarya, menentukan lembaga tempat pengembangan, menentukan nara sumber yang tepat, menyediakan logistik, sarana, dan prasarana yang memadai. Padahal pengembangan dan pelatihan bagi para dosen ini sangat penting dilakukan secara terencana, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepat sehingga perlunya penyegaran dan pengembangan pengetahuan yang lebih mutakhir.

Implikasi berikutnya adalah yang disebabkan oleh kesimpulan yang mengatakan bahwa evaluasi kebijakan pengembangan dosen memiliki hubungan positif dengan kinerja dosen tetapi tidak berpengaruh signifikan. Artinya, walaupun evaluasi telah dilakukan dengan benar dan sebaik mungkin namun dapat dikatakan tidak berpengaruh pada kinerja dosen. Kesimpulan ini akan ditafsirkan bahwa evaluasi tidak perlu dilakukan karena tidak mempengaruhi pada kinerja dosen. Jika

demikian, evaluasi sebagai salah fungsi manajemen untuk mengetahui sejauhmana tujuan kebijakan telah tercapai, program mana saja yang berhasil dan mana yang gagal, siapa yang melaksanakan evaluasi, apa dampak yang ditimbulkan, berapa besar biaya yang digunakan, apa manfaatnya tidak dapat diketahui. Sebagai akibatnya evaluasi tidak dapat dijadikan alat untuk memberi masukan bagi perbaikan formulasi dan implementasi kebijakan.

Kalau evaluasi kebijakan tidak dilakukan, menyebabkan tidak dapat diketahui implementasi kebijakan mana yang perlu disesuaikan, diteruskan, dihentikan, dan dikaji ulang. Implikasi lain jika tidak ada evaluasi terhadap kinerja dosen, maka sulit untuk memberi masukan bagi program peningkatan kualitas berkelanjutan. Padahal kesemua hasil evaluasi akan dijadikan landasan dalam perencanaan, pengembangan, perumusan standar kinerja, dan pedoman pengendalian.

C. Rekomendasi

Setelah merumuskan kesimpulan dan implikasi di atas penulis menyampaikan sejumlah rekomendasi yang sekiranya dapat dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan Pimpinan Politeknik Negeri Ujung Pandang dalam mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan pengembangan dosen pada masa yang akan datang. Selain itu, rekomendasi ini juga ditujukan kepada peneliti yang lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini. Kesimpulan di atas mengatakan bahwa implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen tidak berpengaruh signifikan baik secara terpisah maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Diduga bahwa yang lebih berpengaruh adalah rumusan kebijakannya sebagai variabel anteseden yang memang sudah baik serta faktor individu, organisasi, psikologi,

ability, dan motivasi. Tidak berarti bahwa implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen tidak perlu dilakukan dengan baik, justru perlu meningkatkan manajemen implementasi kebijakan karena dari hasil penelitian ditemukan bahwa kualitas implementasi baru mencapai 64,47%.

Implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen tetap penting dilakukan karena tidak tertutup kemungkinan berpengaruh kuat pada faktor individu, organisasi, psikologi, ability (kemampuan), dan motivasi yang dalam kasus ini dapat berperan sebagai *intervening variable* (variabel antara), yang selanjutnya berpengaruh pada kinerja dosen. Indikator kinerja dosen diukur dari sejauhmana dosen melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar yang mengacu pada standar kinerja dosen yang telah diungkapkan dalam bab II. Karena itu dibutuhkan langkah-langkah dalam implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan dosen sebagai berikut:

- 1 Sebelum implementasi kebijakan pengembangan dosen dilakukan diperlukan sosialisasi kepada para dosen agar mereka dapat mengantisipasi kemungkinan negatif yang dapat timbul atau memberikan alternatif kebijakan lain yang sejalan dengan kebijakan yang telah dirumuskan melalui pendekatan yang berbeda;
- 2 Memberdayakan para Pimpinan Jurusan, Program Studi, dan Unit lain yaitu dengan memberikan kewenangan yang lebih luas. Kewenangan lebih luas berupa pemberian anggaran pada setiap jurusan, program studi atau unit untuk dikelola sendiri, merencanakan pengembangan staf, merumuskan kerja sama dengan pihak luar, dan mengimplementasikan kebijakan sepanjang memiliki kemampuan dan komitmen yang tidak diragukan dalam memajukan institusi. Kemampuan dan

komitmen dalam hal ini adalah melaksanakan tugas yang diemban sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan;

- 3 Dalam mengimplementasi dan mengevaluasi kebijakan perlu dilakukan dengan baik sehingga tidak terjadi tumpang tindih serta adanya penjadwalan agenda kebijakan yang terpadu sehingga tidak mengganggu kegiatan akademik;
- 4 Pengelolaan anggaran implementasi kebijakan harus dilakukan secara efektif dan efisien serta transparan;
- 5 Pimpinan Politeknik perlu menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai dalam mengimplementasikan kebijakan pengembangan dosen maupun dalam proses pembelajaran serta menciptakan lingkungan yang lebih kondusif. Kualitas sarana dan prasarana sangat dipengaruhi oleh besarnya pendapatan (revenue) dan kesesuaian alokasi anggaran pada setiap sektor;
- 6 Para pimpinan Politeknik perlu memahami bahwa evaluasi adalah suatu hal yang penting dilakukan karena evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen. Pentingnya evaluasi dilakukan dengan baik agar dapat mengetahui sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, apakah sudah efektif dan efisien pelaksanaannya dengan mengacu pada kriteria keberhasilan. Pimpinan dan para pelaksana kebijakan juga perlu mengetahui bahwa evaluasi tidak saja dilakukan pada akhir program tetapi juga perlu dilakukan pada saat program berlangsung agar dapat dilakukan penyesuaian jika ada penyimpangan dari tujuan kebijakan;
- 7 Para Pimpinan Politeknik dan pelaksana kebijakan sebelum melaksanakannya sebaiknya melakukan analisis kebutuhan agar jenis pengembangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya,

- 8 Para pimpinan dan pelaksana kebijakan di Politeknik diharapkan senantiasa melakukan evaluasi dengan metode dan teknik analisis data yang tepat sehingga diperoleh informasi yang tepat bahwa telah terjadi perubahan ke arah tujuan yang diharapkan.
- 9 Bagi para peneliti lain atau mahasiswa direkomendasikan untuk meneliti faktor apa saja yang berpengaruh bagi kinerja dosen di Politeknik serta apakah benar bahwa faktor individu, organisasi, psikologi, kemampuan dosen, dan motivasi yang paling berpengaruh sebagaimana peneliti duga.

