

**KINERJA TENAGA PENDIDIK  
DALAM MENDUKUNG KESIAPAN PERGURUAN TINGGI MEMASUKI  
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)**

Oleh:

**Rusnandari Retno Cahyani<sup>1)</sup>**

E-mail: nandaretno@yahoo.com

<sup>1)</sup> Dosen Fakultas Bisnis & Komunikasi-Universitas Sahid Surakarta

**ABSTRACT**

*Asean Economic Community (AEC) will take effect on December 31, 2015, where the Asean region will become an open and unified market-based production; as well as the mobility flows of goods, services, investment, capital and labor would move freely. Research faculty performance in supporting college readiness in preparing graduates to enter the ASEAN Economic Communities for developed through Focus Group Discussion (FGD), questionnaires and documentation. Results of this study are lecturers performance needs to be improved in terms of college tingginmaupun Tridarma support activities and programs of study should clearly formulate competence of its graduates, so that the output Universities are ready to enter the World of Work in the Age of the Asean Economic Community.*

**Keywords:** *Lecturer, Performance and Asean Economic Community*

**PENDAHULUAN**

Mendorong perguruan tinggi dalam rangka menghadapi MEA, pada tahun 2015 Indonesia menghadapi implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Tantangan dan peluang di MEA akan menguji kesiapan daya saing dan produktifitas bangsa Indonesia. Pendidikan Tinggi di Indonesia perlu menyiapkan generasi muda yang professional dan berdaya saing agar dapat menjadikan bangsa Indonesia pemenang dalam persiapan persaingan ekonomi bebas didalam negeri ini. MEA dapat menjadikan malapetaka bagi bangsa Indonesia bila pemerintah dan para stakeholder seperti Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) tidak bekerjasama untuk meningkatkan daya saing dan

produktifitas bangsa Indonesia.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan diberlakukan pada tanggal 31 Desember 2015, di mana kawasan Asean akan menjadi pasar terbuka dan kesatuan yang berbasis produksi; serta mobilitas arus barang, jasa, investasi, modal, dan tenaga kerja akan bergerak bebas. terdapat empat pilar masyarakat ekonomi Asean yaitu kawasan ekonomi berdaya saing tinggi, pertumbuhan ekonomi yang merata, integrasi ke perekonomian global dan pilar terakhir adalah menjadikan Asean sebagai pasar tunggal dan kesatuan basis produksi melalui barang dan jasa, investasi, modal dan tenaga kerja terampil (Bappenas 2009).

Pemberlakuan MEA seharusnya mendorong dosen untuk mempersiapkan kemampuannya dalam hal yang

mendukung mempersiapkan persaingan global dan daya juang. Sehingga, menjadikan keberadaan Dosen dalam Perguruan Tinggi merupakan asset yang berharga. Keberhasilan Perguruan Tinggi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Kualitas dan kuantitas dosen harus mampu memberikan nilai tambah bagi instansi dengan melihat bagaimana kinerjanya. Kinerja yang dimaksud adalah hasil seseorang kepada organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, kehadiran, dan sikap kooperatif. Permenpan No 049 tahun 2014 tentang standar nasional Pendidikan Tinggi menyebutkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pada pasal 27 meliputi kegiatan pokok, kegiatan tugas tambahan dan kegiatan penunjang.

Waktu terus berjalan dan masyarakat Indonesia siap tidak siap harus siap dalam menghadapi MEA 2015. Salah satu faktor penting dalam menghadapi MEA adalah mempersiapkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan yang dapat disetarakan dengan negara lain. Mahasiswa adalah salah satu calon tenaga kerja terdidik yang harus memiliki kemampuan dan sudah pasti harus memahami diri untuk bersiap menghadapi persaingan di MEA 2015. Pemberlakuan MEA seharusnya mendorong mahasiswa untuk belajar dengan baik, mempersiapkan semua kemampuan agar tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain.

hasil keluaran dari kualitas mahasiswa tentunya berasal dari didikan yang didapatkan selama masa kuliah. Pihak perguruan tinggi khususnya pihak jurusan sudah seharusnya mempersiapkan para lulusan yang mampu bersaing di dalam tingkat nasional atau pun Asean.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Model Tujuan (Goal Model)

Suatu organisasi menurut definisinya diciptakan dan dirancang secara sengaja untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang ditentukan. Model tujuan merupakan model yang paling banyak digunakan sebagai kriteria efektifitas. Model tujuan pada dasarnya menyatakan bahwa efektivitas organisasi harus dinilai dalam bentuk pencapaian hasil akhir dan bukan cara atau prosesnya.

Kegunaannya terbatas karena ketergantungannya pada tujuan yang dapat diukur dan terikat pada batas waktu. Karena tidak semua organisasi memiliki tujuan dengan karakteristik-karakteristik tersebut, sehingga hendaknya pimpinan memilih model ini hanya bila hasil akhir yang menjadi sasaran jelas dan kapan harus terjadi.

### 2. Model Sumber Daya Sistem (*System Resource Model*)

Model Sumber Daya Sistem menekankan pandangan tentang organisasi sebagai struktur sosial yang dapat diidentifikasi dan saling ketergantungan antara organisasi dan lingkungannya. Saling ketergantungan dalam mengambil berbagai bentuk keputusan dimana sumber daya sangat

berharga dan jarang dipertaruhkan dalam kondisi persaingan.

Sukses organisasi dalam kompetisi ini selama semester tertentu dipandang sebagai efektivitas organisasi. Model Sumber daya sistem menekankan akuisisi sumber daya yang dibutuhkan sebagai kriteria penilaian efektivitas.

### 3. Multiple Constituency models

Model-model multiple constituency mengembangkan kriteria penilaian efektivitas organisasi atas dasar berbagai preferensi stakeholders yang berbeda terhadap kinerja organisasi. Ada 4 model distributif, yaitu:

- a. Model Relativistik, memandang efektivitas bukan sebagai pernyataan tunggal tentang kinerja organisasi, tetapi sebagai seperangkat (atau barangkali banyak) pernyataan, masing-masing mencerminkan kriteria penilaian setiap pihak yang terlibat dengan derajat yang berbeda-beda dalam organisasi.
- b. Perspektif Kekuasaan, mengajukan bahwa organisasi efektif adalah yang dapat memuaskan permintaan para anggota koalisi dominan dan paling kuasa sebagai upaya untuk menjamin dukungan mereka yang berkelanjutan agar kelangsungan organisasi terjamin.
- c. Perspektif Keadilan, organisasi ini disebut efektif bila mampu meminumkan “kekecewaan” anggota terhadap konsekuensi nyata yang mereka alami akibat partisipasi mereka dalam organisasi.
- d. Evolutionary Perspective, memandang penilaian efektivitas organisasional sebagai suatu proses

seleksi dalam evolusi masyarakat. Kinerja efektif merupakan cerminan adaptasi organisasi dalam menghadapi berbagai kendala lingkungan

### 4. The Competing Values Model

Model ini didasarkan pada anggapan bahwa individu-individu menilai efektivitas organisasional dengan membuat *trade offs* antar 3 dimensi nilai umum. Ke-3 dimensi nilai tersebut adalah: fokus organisasional (tugas-orang), struktur organisasional (kendali-flexibilitas), dan hubungan prasarana dan hasil akhir organisasional (proses-pengeluaran).

### 5. Model Proses Internal

Perspektif proses Internal mendasarkan diri pada kepercayaan bahwa para individu harus memiliki kesempatan untuk mengaktualisasi diri, mempertahankan integritas dan keunikan mereka dalam tatanan organisasional. Oleh karena itu, model didasarkan pada suatu rangkaian prinsip-prinsip normatif yang mengarahkan organisasi seharusnya bergungsi untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia agar dapat mencapai potensi maksimal.

### 6. Model Legitimasi

Model legitimasi menyatakan bahwa kelangsungan hidup organisasi merupakan tujuan utama. Perspektif ini beranggapan bahwa melakukan kerja yang benar (*doing the right things*) jauh lebih penting dibanding melakukan kerja secara benar (*doing thing right*), model legitimasi cocok untuk analisis efektivitas ditingkat makro, yaitu dalam

penentuan organisasi mana yang “selamat” menurun atau mati.

strategi-strategi pengembangan organisasi.

### 7. Model Ketidak-efektifan

Model ketidak-efektifan memusatkan pada faktor-faktor yang menghambat sukses kerja organisasi, bukan faktor-faktor yang menyumbang pada keberhasilan. Menurut pendekatan ini, efektifitas dipandang sebagai suatu kontinum berkisar dari tidak efektif sampai tingkat efektifitas tinggi.

Model ketidak-efektifan paling cocok bila kriteria efektifitas tidak dapat diidentifikasi atau tidak dapat disetujui bersama, dan bila ada kebutuhan untuk mengembangkan secara sistematis

### PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan *Interview*. Sedangkan kajian isi dokumentasi, peneliti melihat kembali data-data dari dokumentasi berupa segala macam bentuk informasi yang berhubungan dengan penelitian indikator dalam kriteria persiapan dosen memasuki MEA berdasarkan Permenpan No 049 Tahun 2014 mengenai standar nasional pendidikan Tinggi.

#### 1. Analisis Kriteria Persiapan Dosen dalam mendukung MEA

No	Jenis Kriteria	Kinerja	Perguruan Tinggi untuk MEA
1.	Tingkat Pendidikan	Dosen program diploma satu dan program diploma dua harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan instruktur yang berkualifikasi akademik paling rendah lulusan diploma tiga yang memiliki pengalaman relevan dengan program studi dan paling rendah setara dengan jenjang 6 (enam) KKNI) .	Dosen belum seluruhnya berpendidikan sesuai batas Minimal, masa studi dosen yang tugas belajar ada yang melebihi batas maksimal studi.
2.	Penbelajaran	Proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar	Kualitas yang diharapkan belum sesuai.
3.	Penelitian	Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang pengetahuan dan teknologi	Produk dan hasil penelitian yang dihasilkan belum maksimal, karena adanya dosen yang belum aktif melaksanakan penelitian

No	Jenis Kriteria	Kinerja	Perguruan Tinggi untuk MEA
4.	Pengabdian	kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.	Belum semua Dosen rutin melakukan pengabdian kepada masyarakat
5.	Kegiatan Penunjang Dosen	Seminar, workshop, aktif organisasi profesi, kepanitiaan, kegiatan ilmiah	Keikutsertaan dosen dalam kegiatan penunjang ada yang masih dominan, atau monoton dalam keaktifannya.
6.	Laboratorium	Untuk meningkatkan skill mahasiswa dengan baik	Labratorium sebagai tempat dan wadah untuk mencetak skill mahasiswa belum dimaksimalkan dengan baik
7.	Penjaminan mutu	Kemampuan organisasi mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas dan menjaga mutu perguruan tinggi.	Penjaminan mutu belum dilaksanakan seutuhnya..
8.	Kompetensi Dosen	Sertifikat pendidik/ sertifikat profesi	Dosen yang memiliki Sertifikasi belum sesuai dengan harapan. Belum ada 1/3 dari keseluruhan total dosen
9.	Metode pembelajaran	Diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, pembelajaran kolaboratif, pembelajaran kooperatif, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, atau metode pembelajaran lain, yang dapat secara efektif memfasilitasi pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.	Dosen sudah melaksanakan variasi pembelajaran atau cenderung tidak monoton
10.	Standar sarana dan prasarana pembelajaran	Lahan. Ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, tempat olahraga, ruang dosen, ruang tata usaha, fasilitas umum(jalan, air, listrik, jaringan komunikais dan data).	Perguruan tinggi melengkapai standar sarana dan prasarana npembelajaran.
11.	Standar sarana dan prasarana pembelajaran	Perabot, peralatan pendidikan, media penddikan, buku, buku elektronik, sarana teknologi informasi dan komunikasi, bahan habis pakai	Fasilitas media pendidikan dan buku, buku elektronik dalam tahap dilengkapi
12.	Penilaian Pihak Luar	Reputasi yang diberikan public terhadap organisasi. Publik ialah pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.	Akreditasi prodi sudah mulai mendapatkanB, rangking Tesca dan Webomatric meningkat .

## 2. Desain Model Efektifitas Kerja Untuk meningkatkan Kinerja.

Desain awal model efektifitas kerja yang peneliti sajikan yaitu Model Tujuan (Goal Model) yakni Suatu organisasi menurut definisinya diciptakan dan dirancang secara sengaja untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang ditentukan (Cahyani, 2014). Model tujuan merupakan model yang paling banyak digunakan sebagai kriteria efektifitas. Model tujuan pada dasarnya menyatakan bahwa efektifitas organisasi harus dinilai dalam bentuk pencapaian hasil akhir dan bukan cara atau prosesnya. Kegunaannya terbatas karena ketergantungannya pada tujuan yang dapat diukur dan terikat pada batas waktu. Karena tidak semua organisasi memiliki tujuan dengan karakteristik-karakteristik tersebut sehingga pimpinan hendaknya memilih model ini hanya bila hasil akhir yang menjadi sasaran jelas dan kapan harus terjadi.

Selama ini perguruan tinggi belum memiliki model efektifitas yang diterapkan, sehingga dalam penelitian ini peneliti menganalisis dari wawancara untuk dikembangkan menjadi desain awal model efektifitas kerja dosen.

Tujuan Organisasi penting bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kemajuan dan keberlangsungan instansi pendidikan dalam memasuki persaingan MEA Desember 2015.

- a. Kinerja Dosen perlu ditingkatkan dalam hal pembelajaran dan metode pembelajaran, karena adanya monoton dalam penyampainnya hasil wawancara menunjukkan bahwa “Saya melihat adanya kegiatan belajar mengajar ada yang

masih bertumpu pada dosen, metode penyampaiannya ada yang hanya ceramah saja dan mengandalkan kehadiran penilaiannya, meskipun itu hanya beberapa dosen yang seperti itu. Selain itu metode pembelajarannya membuat mahasiswa menjadi takut”.

- b. Keaktifan dosen dalam kegiatan penunjang, hasil wawancara tersebut adalah “dosen masih ada yang merasa tidak tau informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung, selain itu adanya keikutsertaan dalam kegiatan penunjang hanya yang bersifat kepaniatian saja, yang berhubungan dengan kajian ilmiah belum semua dosen bersedia mengikuti”

## KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut yakni Pertama, Kinerja dosen harus ditingkatkan dalam 2 tridarma perguruan tinggi (penelitian dan pengabdian), penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sahid Surakarta sehingga disarankan, penelitian selanjutnya meneliti dengan ruang lingkup yang lebih luas dan jumlah responden perlu diperbanyak. Kedua, temuan penelitian menunjukkan

Berdasarkan temuan-temuan di lapangan mengenai kinerja dosen dalam menunjang perguruan tinggi memasuki MEA.

1. Tenaga pendidik/ dosen profesional masih ada yang belum melaksanakan tugas dan kewajiban seperti yang diharapkan pimpinan.

2. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya menimbulkan pekerjaan yang tidak sesuai target.
3. Jenjang karir dosen yang belum dimaksimalkan kesempatannya dan keefektifannya
4. Proses pembelajaran dari beberapa dosen yang masih monoton
5. Standar sarana dan prasarana pembelajaran yang terus ditingkatkan dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bappenas. *Persiapan daerah Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*. 2009. Kementrian BPN/Bappenas.
- Cahyani, 2014. *Pengembangan Model Efektifitas Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Menunjang Karir*.
- Sekaran, U. 2003. *Research for Business: a Skill Building Approach*, 3<sup>rd</sup> ed. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi  
<http://www.ristek.go.id/index.php/module/News+News/id/15207>  
(www.ristek.go.id).

■ <http://jp.feb.unsoed.ac.id>