

**PERFORMANCE KINERJA DOSEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU
KEPULAUAN
DITINJAU DARI ASPEK SUPERVISI DEKAN
PADA TAHUN AKADEMIK 2012-2013**

Yarsi Efendi,
Prodi Pendidikan Biologi FKIP-UNRIKA Batam

Abstract

This research is intended to find out the effectively influence of Dean's Supervision on Lecturer's Work Performance of Universitas Riau Kepulauan Batam. Academic year 2012-2013.

The population of this research were all 120 lecturers of Universitas Riau Kepulauan Batam. Academic year 2012-2013. This research used total sampling technique and all 120 members of population are taken to respondents. The collection of the data of this research used questionnaire. The data analysis technique used linier regression with level significantly is 5 %.

The result of the research showed that the effectively influence of Dean's Supervision have positive and very significant on effort to Lecturer's Work Performance of Universitas Riau Kepulauan Batam on academic year 2012-2013 . Effective contribution of dean's supervision had 22,6%. It is mean 73,4% simultaneously contributing of another factors.

Key words: *dean's supervision, work performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dosen merupakan salah satu komponen terpenting dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian yang serius dari penyelenggara pendidikan tinggi. Menurut Hasibuan, (2007:94), kinerja dosen adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dosen akan baik jika dosen yang bersangkutan telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga kampus, kepemimpinan yang menjadi panutan mahasiswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Di dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1995:503) kinerja diartikan sebagai berikut : 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Selanjutnya dalam menentukan standar kinerja perlu ditetapkan indikator yang menjadi acuan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap

perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. (Akdon, 2006:167)

Ada beberapa indikator kinerja menurut Gomes (2003 : 134) yaitu :

- 1) *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- 7) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Untuk meningkatkan *performance* kinerja tersebut diatas, maka perlu dilakukan tindakan penilaian, pembinaan, dan pengawasan. Tindakan tersebut dikatakan dengan istilah supervise. Supervisi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu “super” dan “vision” yang berarti lebih atau dari atas dan melihat atau meninjau. Jadi supervisi dapat diartikan melihat atau meninjau suatu yang dilakukan oleh atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja para staf dan bawahannya. Menurut Mulyasa (2004:156) ada beberapa istilah yang hampir sama dan sering tumpang tindih (*overlap*) dipergunakan untuk menyebut supervisi, yaitu pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan berarti melihat dan meninjau kegiatan agar sesuai dengan ketentuan.

Supervisi sering diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang dikenal dengan aspek kontrol. Sejumlah ahli mengemukakan definisi dan pengertian tentang kontrol. Prayudi (1982:223) menyatakan bahwa kontrol adalah kegiatan menyeluruh yang mengukur dan membandingkan apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria-kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut konsep tradisional, supervisi dilaksanakan dalam bentuk inspeksi atau mencari kesalahan. Sedangkan dalam pandangan modern, supervisi merupakan usaha untuk memperbaiki situasi pendidikan atau pembelajaran, yakni sebagai bantuan bagi pendidik untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sehingga peserta didik akan lebih berkualitas. Saiful Sagala, (2010:32).

Konsekuensi perilaku supervisi tradisional atau Snoop Vision (Sahertian, 1982:16) adalah para staf pengajar atau dosen akan menjadi takut dan mereka bekerja secara terpaksa serta mengurangi / mematikan kreativitas dosen dalam pengembangan profesionalisme-nya. Sebaliknya dalam konsep modern, supervisi akan memberikan motivasi bagi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Kimball Willes, (1980:1), dimana supervise lebih kepada aktivitas pelayanan untuk menolong bawahan agar dapat bekerja lebih baik.

Dari pengamatan lapangan yang penulis lakukan terhadap kinerja dosen dilingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam, didapatkan bahwa kinerja dosen belum

optimal sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor antara lain, sebagian dosen masih sering terlambat, tidak optimal dalam hal persiapan bahan pengajaran, kurang motivasi dalam mengajar, tidak aktif dalam melakukan penelitian, dan beberapa aspek lainnya.

Atas dasar latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: "Performance Kinerja dosen di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau dari Supervisi Dekan pada Tahun Akademik 2012-2013

B. Hipotesis

H0: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari supervisi dekan terhadap performance

kinerja dosen di lingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam pada tahun akademik 2012-2013

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari supervisi dekan terhadap performance kinerja

dosen di lingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam pada tahun akademik 2012-2013.

II. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2013, di Universitas Riau Kepulauan Batam Jl. Batu Aji Baru no. 99 Batam.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua dosen tetap di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam tahun akademik 2012-2013 yang berjumlah 120 orang. Jumlah tersebut terdistribusi pada 5 fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Hukum, dan Fakultas Teknik.

Semua anggota populasi dalam penelitian ini dipakai sebagai responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2006).

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang terukur dan terstruktur, mewakili variabel yang diteliti yaitu supervisi dekan (X) dan kinerja dosen (Y).

Instrumen berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model skala *Likert*. Angket ini terdiri sejumlah pernyataan dengan lima alternatif (jawaban), untuk mengukur intensitas perilaku alternatif. Jawabannya yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP). Instrumen pengukuran diberi skor masing-masingnya sebagai berikut : (1). Selalu

(SL) = 5, (2). Sering (SR)=4, (3). Kadang kadang (KD)= 3, (4). Jarang (JR)= 2, dan (5). Tidak Pernah (TP)= 1.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam hal ini data sekunder didapatkan dari Biro Admisnistrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Riau Kepulauan berupa catatan tentang profil, kondisi dan jumlah dosen.

D. Statistik Penelitian dan Analisis Data

1. Uji Pendahuluan validitas dan reliabilitas instrumen

Secara mendasar, validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. *loc.cit*

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, validitas konstruk didasarkan oleh teori yang telah disusun, kemudian dibuat indikatornya untuk mengukur instrumen tersebut. Selanjutnya untuk memenuhi syarat validitas instrumen hasil uji coba digunakan teknik analisis butir. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Kedua uji dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

E. Teknik Analisa data

1. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan tehnik uji regresi, menggunakan program SPSS 20, dengan patokan nilai Variance Inflation factor (VIF).

b. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas pada penelitian ini digunakan rumus Kolmogorof Smirnov, menggunakan program SPSS 20.

c. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan test of linearity, menggunakan program SPSS20, yang menunjukkan koefisien linieritas. Pada uji ini digunakan hipotesis sebagai berikut :

Jika $p < 0,05$ berarti korelasi tidak linier

Jika $p > 0,05$ berarti korelasi linier

3. Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier, menggunakan program SPSS 20. Dimana prediktor akan di regresikan dengan variabel respons. Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi atau besaran pengaruh dari variabel supervisi terhadap kinerja dilakukan uji signifikansi.

BAB III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Multikolinieritas

Data penelitian setelah diuji coba, selanjutnya dianalisis tapi berhubung data yang ada berupa data ordinal maka dikonversikan atau di uji dengan asumsi. Dari analisis uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 20. Didapatkan nilai VIF variabel supervise dekan = 1,0. Ini berarti data sudah terbebas dari multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Hasil untuk uji normalitas pada variabel kinerja dosen menggunakan program SPSS 20. Didapatkan nilai asymptotic Sig. 0,101 > dari 0,05 Artinya data terdistribusi dengan normal.

3. Uji Linieritas

Hasil anova untuk uji linearitas pada variabel supervise dekan dengan kinerja dosen menggunakan program SPSS 20. Nilai Sig. linearity 0.029 < 0.05 dan nilai deviation from linearity > dari 0,05, Atau 0.29 > 0.05, maka dapat diputuskan bahwa hubungan linier signifikan.

4. Uji Hipotesis dan Sumbangan Efektif.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, oleh karena itu harus diuji kebenarannya secara empiris. Pada penelitian ini terdapat dua macam hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis Untuk pengujian hipotesis peneliti alternatif (H_a). Hipotesis nihil (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Hasil uji dapat dilihat pada *print out* SPSS berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	42.16	3.565		11.812	.000			
Supervisi	.457	.059	.582	7.766	.000	.582	.582	.582

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel. Diatas terlihat bahwa nilai sig. 0.000 < dari 0,05. Berarti tolak H0 dan terima hipotesis alternatif (Ha), yang berbunyi supervisi dekan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam tahun akademik 2013-2014. Adapun besar pengaruhnya adalah perkalian nilai zero order dengan nilai beta dikali 100% = 26,6%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik yang telah dilakukan, didapatkan bahwa supervisi dekan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Riau Kepulauan pada tahun akademik 2012-2013. Artinya semakin baik penerapan supervise oleh pimpinan dalam hal ini adalah dekan di masing-masing fakultas yang ada di lingkungan Universitas Riau Kepulauan akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja dosen.

Pada penelitian ini didapatkan kontribusi pengaruh supervisi dekan terhadap kinerja dosen adalah sebesar **26,6%**. Artinya memberikan kontribusi yang cukup besar, karena kontribusi faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, sebesar $100\% - 26,6\% = 73,4\%$. Hal ini berarti kinerja akan menunjukkan *performance* yang baik jika dilakukan supervisi. Hal ini sesuai dengan tuntutan dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, dimana dinyatakan bahwa kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pimpinan di lembaga pendidikan tinggi, selaku manager harus melakukan penilaian dan supervise yang sesuai terhadap kinerja mengajar dosen. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada dosen maupun dosen itu sendiri. Sehingga pada akhirnya kompetensi dosen (pedagogik, kepribadian, sosial dan professional) dapat berjalan seimbang, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif bagi perguruan tinggi di tempat mereka melakukan pengabdian.

BAB. V. KESIMPULAN

Supervisi dekan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Riau kepulauan Batam pada tahun akademik 2012-2013, dan memberikan kontribusi sumbangan efektif sebesar **26,6%**.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2006. *Strategy Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta
Alex S Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
Bejo Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
Cochran, Wiliam G. 1977. *Sampling Technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
Hasibuan, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta. CV. Mas Agung

- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta
- Herry, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Kesehatan Aceh*.
<http://www.poltekkesaceh.ac.id/download/JURNAL%20ke%20Poltekkes%20BARU.pdf>
 diunduh 31 Oktober 2013
- Kusnan, 2007. *Urgensi Supervisi Akademik bagi Dosen di Institusi Perguruan Tinggi*
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Oliva, Peter F. *Supervision For Today's Schools*. London : Harper and Row, Publisher, Inc., 1976.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Prowirosentono Suyadi, 1999. *Kinerja Kerja*. Penerbit Cipta Media Jakarta
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, Piet. A. 1994. *Profesi Pendidikan Profesional*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1994. *Managing Organizational Behavior*; John Welley and Sons Inc., U.S.A
- Sahertian, Piet A. 1982. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Suharsimi Arikunto, 2000. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservis*. PT Rineka Cipta.
- Suharsimi. Arikunto. *Dasar-Dasar Supervisi : Buku Pegangan Kuliah*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, (2001), *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tampubolon, D.P., *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 2001.
- Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis*. Jakarta. Media Elek Komputindo
- Tuckman, B.W. 1978. *Conducting Educational Research*. Harcourt Brace. Javanonic. Inc: New York.
- Undang-undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta: Eka Jaya.
- Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya.
- Willes, Kimball. *Supervision For Better Schools*. Terjemahan oleh Tahalele, IKIP Malang, 1980.
- Winardi. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta