

# **“PERSEPSI TARUNA TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN DI KELAS POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR”**

Bachri<sup>1)</sup>, Mustamin Latief<sup>2)</sup>, Chrisandi Kande<sup>3)</sup>, Iswansyah<sup>4)</sup>,

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar  
Jalan Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode pos. 90172  
Telp. (0411) 3616975; Fax (0411) 3628732  
E-mail: [pipmks@pipmakassar.com](mailto:pipmks@pipmakassar.com)

## **ABSTRAK**

Tahun 2018, **“Persepsi Taruna Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Di Kelas Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui : (1) gambaran umum kinerja dosen dalam kelas pada PBM semester I di lingkungan PIP Makassar (2) Untuk mengetahui gambaran kinerja dosen di setiap program studi pada PBM semester I masing-masing prodi dilingkungan PIP Makassar (3) kriteria kinerja dosen dalam kelas pada PBM semester I yang harus ditingkatkan di lingkungan PIP Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Pada penelitian ini akan melihat sejauh mana tingkat kinerja Dosen pada Program Diploma IV semester ganjil ( I ) Prodi Nautika, Teknika dan Kalk PIP Makassar tahun akademik 2017-2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai indeks dari setiap kelas dari ketiga program studi. Sebagai contoh di pogram studi Teknika mempunyai indeks kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna yaitu bernilai 76.480 dalam kategori “Baik”, program studi Nautika mempunyai nilai indeks kinerja Akademik Dosen sebesar 74.508 dalam kategori “Baik”, sedangkan pada program studi KALK mempunyai nilai indeks kinerja Akademi Dosen sebesar 74.453 dalam kategori “Baik”.

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional). Untuk mewujudkan usaha tersebut diperlukan suatu kegiatan Proses Belajar Mengajar yang terencana dan terarah yang disertai indikator-indikator terukur sebagai alat untuk melihat efektivitas dari pelaksanaan program kerja yang telah dilakukan sesuai Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Khusus Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dalam upaya untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar terus dilakukan, hal ini ditunjukkan dengan telah disusunnya Standar Mutu Akademik PIP Makassar yang telah ditetapkan oleh Direktur PIP Makassar pada 3 Januari 2017 dan masih berkaitan dengan upaya peningkatan mutu kinerja Dosen dilingkungan PIP Makassar juga sebelumnya telah diterbitkan Keputusan Direktur PIP Makassar Nomor SM.303/SK.B.2292/PIP.Mks-2015 tertanggal 2 Nopember 2015 tentang Panduan Mutu Kinerja Dosen PIP Makassar.

Kinerja dosen dalam pembelajaran turut serta memegang kendali dalam keberhasilan PBM bahkan dikatakan dalam tulisan bahwa Dosen dengan motivasi dan prestasi belajar peserta didik, maka dosen memiliki peranan sebagai motivator para peserta didik dalam mencapai tujuan akhir sebuah pembelajaran ( Arikunto, 2003:30), dosen merupakan yang bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat

mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan ( Hamzah, 2008:23)

Peranan dosen dalam pengelolaan Proses Belajar Mengajar ( PBM ) sangat tinggi, sebagaimana diketahui salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah tentang Guru dan Dosen, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar dalam upaya mendidik peserta didik. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menjamin adanya suatu perbaikan mutu layanan yang berkelanjutan dilingkungan PIP Makassar pada khususnya dan dilingkungan Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP) pada umumnya, diperlukan evaluasi kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM) yang dilakukan oleh para dosen. Salah satu cara yang digunakan sebagai alat evaluasi kinerja dosen dalam PBM adalah dengan penyebaran kuesioner kepada taruna untuk menilai kinerja dosen dalam kelas, dalam kajian penelitian oleh tim peneliti, pengukuran tidak dilakukan secara individu dosen, tapi pengukuran dilakukan dengan memberi pernyataan persepsi secara umum yang dirasakan tanpa melihat siapa dosennya tapi melihat layanan pembelajaran yang diterima selama berada di kelas, apa yang dirasakan melalui indera taruna mengikuti PBM dalam satu periode tertentu dituangkan dalam bentuk sebuah pernyataan persepsi, untuk mendapatkan gambaran kondisi riil kinerja dosen pada PBM dalam kelas. Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen khusus dalam PBM. Penilaian yang dilakukan

terhadap dosen di PIP Makassar dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja dalam kelas, juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi dosen secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja dosen. Evaluasi kinerja dosen dalam kelas yang berbasis pengawasan ini sesuai dengan Instruksi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Republik Indonesia Nomor : IK 02/BPSDMP-2016 tertanggal 27 April 2016 tentang Evaluasi Kinerja Dosen dan Instruktur di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Dalam penelitian ini batasan kinerja dosen yang dimaksud adalah persepsi keefektifan seorang dosen dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di kelas, yaitu dengan pengukuran berdasarkan Instruksi Kepala BPSDMP tersebut (24 kriteria penilaian), hasil pengukuran dengan kriteria kinerja sesuai instruksi KaBSDM Perhubungan sampai saat ini belum pernah dilakukan secara khusus, karena itu oleh Tim peneliti mencoba mengkaji persepsi taruna terhadap kinerja dosen dalam kelas pada PBM semester I di lingkungan PIP Makassar.

## **2. KAJIAN TEORI**

Definisi tentang persepsi dapat dilihat dari definisi secara etimologis maupun definisi yang diberikan oleh beberapa orang ahli . Secara etimologis, persepsi berasal berasal dari kata perception (Inggris) berasal dari bahasa latin perception; dari percipare yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003:445).

Proses terjadinya persepsi menurut Davidoff yang dikutip Simo Walgito didahului oleh proses penginderaan oleh individu yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Namun proses itu tidak berhenti sampai disitu saja melainkan stimulus

itu diteruskan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, dan terjadilah proses psikologis, sehingga individu menyadari yang ia lihat, apa yang ia dengar dan sebagainya. Individu ini mengalami persepsi.

Seseorang yang telah memiliki persepsi melakukan suatu tindakan sesuai dengan kesadaran yang timbul dalam dirinya dan persepsi ini selalu mempunyai hubungan dengan situasi. Hubungan tersebut tidak sama pada setiap orang tergantung penerimaan perceptual dan lingkungan yang ada sehingga persepsi harus dipahami sebagai suatu proses, artinya tidak dapat dimiliki hanya dapat dialami dalam aktivitasnya yang menyebabkan persepsi selalu potensial untuk berubah-ubah. Pendapat Siameto memperkuat pendapat sebelumnya bahwa persepsi bersifat relatif dan tidak absolut, artinya persepsi merupakan tatanan yang dapat dipengaruhi oleh harapan atau keinginan seseorang atau masyarakat.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja menurut Mangkunegara AP (2000) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan pembelajaran. Agar tujuan pembelajaran dapat

tercapai secara efektif dan efisien, dosen perlu memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran dikelas secara umum sama dengan prinsip-prinsip pembelajaran yang berlaku bagi para taruna pada umumnya. Namun demikian, karena didalam kelas terdapat taruna yang memiliki daya nalar yang berbeda, maka dosen yang mengajar dikelas seyogyanya dapat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia dikelas binaan tersebut.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Pada penelitian ini akan melihat sejauh mana tingkat kinerja Dosen pada Program Diploma IV semester ganjil ( I ) Prodi Nautika, Teknika dan Kalk PIP Makassar tahun akademik 2017-2018. Penelitian ini menganalisis kinerja dosen dilingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan cara menilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh Kepala BPSDM Perhubungan. Salah satu tolak ukur penilaian kinerja dosen adalah dengan mendengarkan atau mengumpulkan persepsi dari responden atau taruna yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian. Kriteria yang digunakan sebagai penilaian mengacu pada Instruksi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Republik Indonesia Nomor : IK 02/BPSDMP-2016 tertanggal 27 April 2016 tentang Evaluasi Kinerja Dosen dan Instruktur di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

Dalam penilaian dilakukan dengan penilaian persepsi secara umum dalam kegiatan proses belajar mengajar dalam satu semester, jadi persepsi diberikan secara umum tingkat kinerja dosen dalam satu periode tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah para taruna Diploma IV berjumlah 453 orang taruna yang telah melakukan kegiatan perkuliahan pada Semester Ganjil (1) Tahun Akademik 2017-2018

khusus pada Prodi Nautika, Teknik, dan Ketatalaksanaan Angkutan Laut & Kepelabuhanan di Kampus I Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan Tabel Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%, tingkat kepercayaannya 95%, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 308 Orang taruna

Evaluasi kinerja dosen berbasis pengawasan berdasarkan Instruksi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Nomor: IK 02/BPSDMP-2016 tertanggal 27 April 2016 tentang Evaluasi kinerja dosen dan instruktur di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Untuk melakukan evaluasi digunakan kriteria yang sekaligus berfungsi sebagai instrument yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja dosen.

Dalam kegiatan pengambilan data kepada para obyek penelitian (responden) dilakukan dengan cara menyampaikan daftar isian (angket), untuk meminta informasi kepada para Taruna berdasarkan kreteria yang ada, khususnya mengenai pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar pada semester tersebut sesuai dengan posisi sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti

Dalam penelitian ini, pengolahan data dengan metode deskriptif kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif yaitu suatu interprestasi data berdasarkan perolehan informasi dari hasil survey tentang beberapa hal yang bersifat khusus. Selanjutnya dalam penelitian ini akan menggunakan analisis yaitu untuk mengetahui gambaran sejauhmana tingkat kinerja dosen dalam kelas pada PBM semester 1 dilingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### INDEKS KINERJA AKADEMIK DOSEN BERDASARKAN PERSEPSI TARUNA SEMESTER I PROGRAM STUDI NAUTIKA, TEKNIKA DAN KALK

NAUTIKA	TEKNIKA	KALK
74.508	76.480	74.453

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Indeks Kinerja Akademik Dosen di Program Studi Nautika, Teknik, dan KALK dalam kategori “Baik”.

Hal ini ditunjukkan dari nilai indeks dari setiap kelas dari ketiga program studi. Sebagai contoh di program studi Teknik mempunyai indeks kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna yaitu bernilai 76.480 dalam kategori “Baik”, program studi Nautika mempunyai nilai indeks kinerja Akademik Dosen sebesar 74.508 dalam kategori “Baik”, sedangkan pada program studi KALK mempunyai nilai indeks kinerja Akademik Dosen sebesar 74.453 dalam kategori “Baik”.

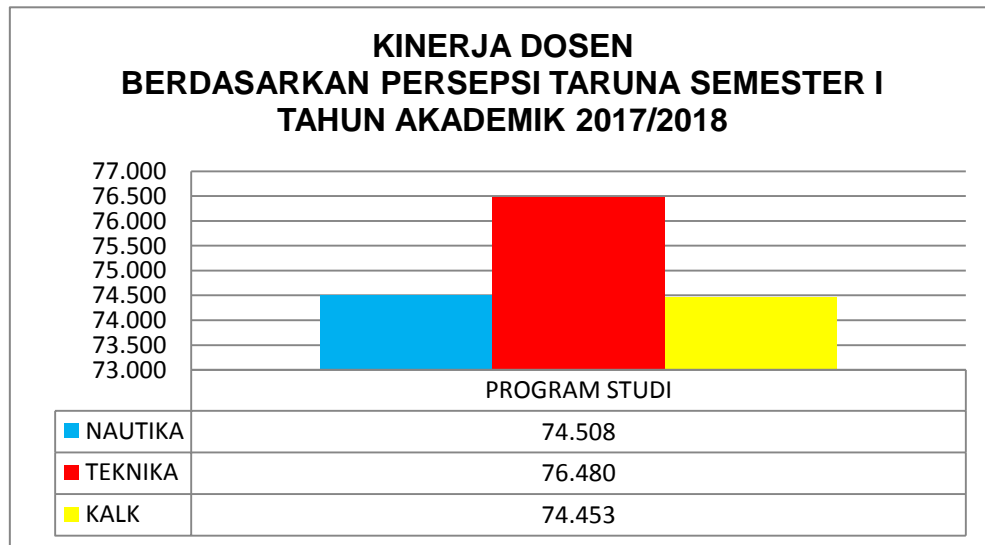
##### INDEKS KINERJA AKADEMIK DOSEN (IKAD) BERDASARKAN PERSEPSI TARUNA SEMESTER I TAHUN AKADEMIK 2017/2018

NO	PROGRAM STUDI	NILAI IKAD
1	NAUTIKA	74.508
2	TEKNIKA	76.480
3	KALK	74.453
<b>TOTAL RATA-RATA</b>		<b>75.147</b>

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa Indeks Kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna semester I untuk ketiga Program Studi dalam kategori “Baik”, hal ini ditunjukkan dengan nilai total rata-rata dari Indeks Kinerja Akademik Dosen bernilai 75.147.

Data di atas juga dapat ditampilkan melalui Grafik :





Dari grafik di atas menunjukkan bahwa nilai dan kategori indeks Kinerja Akademik Dosen untuk setiap program studi berbeda. Diperoleh Indeks Kinerja Akademik Dosen pada Program Studi Nautika bernilai rata-rata 74.508 kategori “Baik”, Program Studi Teknik bernilai rata-rata 76.480 kategori “Baik” dan Program Studi KALK bernilai rata-rata 74.453 kategori “Baik”.

Selain Nilai Indeks Kinerja Akademik Dosen dan Kategorinya terdapat juga hasil rekapitulasi Nilai Indikator/Kriteria Indeks Kinerja Dosen berdasarkan persepsi taruna semester I tahun Akademik 2017/2018. Pada Umumnya Nilai IKAD berdasarkan persepsi taruna semester I Program Studi (Prodi) Nautika yaitu 74.508 kategori “Baik”. Hal ini disebabkan karena nilai dari 24 indikator/kriteria IKAD mempunyai rata-rata 2.980. Selain itu dari setiap indikator/kriteria IKAD Prodi Nautika memberikan penilaian IKAD dari tertinggi sampai terendah yaitu : nilai tertinggi pada indikator “18.Memotivasi dan menginspirasi taruna” sebesar 3.424, kemudian nilai terendah pada indikator “6.Jumlah kehadiran dosen” sebesar 2.417.

Pada Umumnya Nilai Indikator/Kategori dari IKAD atas persepsi taruna semester I Tahun Akademik 2017/2018 bernilai rata-rata 3.006 yang menyebabkan Nilai IKAD juga mempunyai kategori “Baik”, Namun

terdapat nilai indikator bernilai rata-rata rendah dari pada kategori yang lain seperti pada kategori nomor 6 yaitu “Jumlah kehadiran dosen” dengan nilai sebesar 2.372, hal ini disebabkan karena terdapat nilai indikator tersebut terendah pada Program Studi Nautika, Teknika serta KALK (terendah kedua). Sedangkan untuk nilai rata-rata tertinggi pada kategori nomor 18 yaitu “Memotivasi dan menginspirasi taruna” dengan nilai sebesar 3.352 karena nilai indikator tersebut tertinggi pada Program Studi Nautika dan Program Studi Teknika (tertinggi kedua) serta KALK (tertinggi ketiga).

## **5. KESIMPULAN**

(1) Hasil penilaian Indeks Kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna semester I di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar tahun akademik 2017/2018 sebesar 75.147 dengan kategori “Baik”. (2) Hasil penilaian Indeks Kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna semester I Program Studi Nautika, Teknika dan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) dapat diperoleh gambaran taruna memberikan kontribusi penilaian yang beragam seperti pada Prodi Nautika sebesar 74.508 dengan kategori “Baik”, Prodi Teknika sebesar 76.480 dengan kategori “Baik” dan Prodi KALK sebesar 74.453 dengan kategori “Baik”. (3) Pada Nilai Indikator/Kriteria Indeks Kinerja Akademik Dosen berdasarkan persepsi taruna semester I tahun Akademik 2017/2018 diperoleh indikator yang terendah pada kriteria nomor 6 yaitu “Jumlah kehadiran dosen” dan hal ini terlihat pada Prodi Nautika, Teknika dan KALK dengan nilai untuk Prodi Nautika sebesar 2.417, Prodi Teknika sebesar 2.495 dan Prodi KALK sebesar 2.203. Gambaran di atas menunjukkan bahwa sektor Jumlah kehadiran dosen memberikan kuliah dalam satu semester masih kurang. Untuk nilai Indikator/Kriteria tertinggi pada kategori nomor 18 yaitu “Memotivasi dan menginspirasi taruna” di Program Studi Nautika sebesar 3.424 dan Program Studi Teknika sebesar 3.295

pada kategori nomor 2 yaitu “Memberikan umpan balik yang membangun terhadap hasil belajar Taruna ( Tugas, kuis, ujian)”, serta pada Program Studi KALK nilai Indikator/kategori tinggi sebesar 3.576 berada pada kategori nomor 24 yaitu “Sikap dan perilaku dosen pada saat perkuliahan”.

## **6. SARAN**

Berdasarkan penilaian Indeks Kinerja Akademik Dosen atas persepsi taruna semester I Program Studi Nautika, Teknika dan KALK, dalam upaya peningkatan Kinerja Akademik Dosen khususnya Kegiatan Proses Belajar Mengajar Taruna, disarankan ada upaya peningkatan dari Dosen dalam hal Jumlah kehadiran dosen sehingga semakin meningkatkan minat dan prestasi belajar dari taruna. Diharapkan juga dalam hal ini Program Studi untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pemutahiran Bahan Ajar seperti Buku dan Modul dari setiap mata kuliah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdurachman, Arifin, Kerangka Pokok-Pokok Manajemen Umum, Jakarta: PT Ictiar Baru Van Hoeve, 1979
- [2] Efendi, Onong U, Kepemimpinan dan Komunikasi, Bandung : 1977
- [3] Gibsons, J.L.et.al, Organization : Bahavior, Structure, Processes. Piano: Business Publication, 1988
- [4] Gondokusumo A,A, Komunikasi Penugasan, Jakarta: PT Gunung Agung, 1979

- [5] Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah, Cetakan ke 10, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan, Edisi Revisi Cetakan ke-1, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000
- [7] Komaruddin, Ensiklopedia Manajemen, Bandung: Penerbit Alumni, 1979
- [8] Mangkunegara Anwar Prabu, Kinerja ( Prestasi Kerja) Pegawai, Jakarta, 2000
- [9] Robbin, S.P. 1988. Essentials of Organization Behavior. New Jersey : Prentice Hall
- [10] Supangat. Andi & Najib. A “ Manfaat Kegiatan mengajar Statistika Dalam menunjang Kelulusan Mata Kuliah Statistika”, STIEB, Bandung 1994
- [11] Supangat. Andi & Sari Diana, “ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai mutu Kelulusan Mahasiswa praktika akuntansi di STIEB, Bandung, 1997
- [12] Siagian, S.P. 1986. Organisasi, Kepemimpinan, dan Prilaku Administrasi, Jakarta Gunung Agung
- [13] Siagian, Sondang P, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta: Bina Aksara, 1989
- [14] Suganda, Dann, Kepemimpinan didalam Organisasi dan Manajemen, Bandung: CV Sinar Bandung, 1981
- [15] Syafaruddin Alwi, Penilaian Kinerja bagi Organisasi, Jakarta, 2001
- [16] Steer, R.M. 1984, introduction to Organizational Behavior. Glenview : Scott, Foresman and Company