

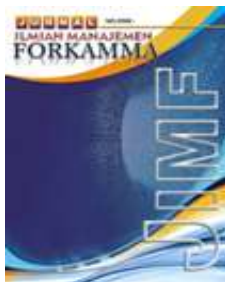
# PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN DALAM CARA MENGAJAR MELALUI PENGEMBANGAN *TRAINING NEED ANALYSIS* (STUDI KASUS DI PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PAMULANG)

Derita Qurbani <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> dosen universitas pamulang, email : [qurbani.derita@yahoo.co.id](mailto:qurbani.derita@yahoo.co.id).

## ARTICLES INFORMATION

## ABSTRACT



### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.1, No.1, November 2017  
Halaman : 112 – 133  
© LPPM & FORKAMMA  
Prodi Magister Manajemen  
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

Competence, Training Need Analysis

#### JEL. classification :

M54, I20

#### Contact Author :

PRODI  
MAGISTER MANAJEMEN &  
FORKAMMA UNPAM  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang  
Tangerang Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021)  
7412491  
Email :  
[jurnalforkamma.unpam@gmail.com](mailto:jurnalforkamma.unpam@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui fenomena dan memperoleh bukti empirik, serta kesimpulan tentang kompetensi dosen Universitas Pamulang dalam cara mengajar. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kombinasi model atau desain *concurrent embedded* (campuran tidak berimbang) yang menggabungkan metode kualitatif yang menjadi metode primer dan metode kuantitatif menjadi metode sekunder. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 307. Adapun alat analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Training Need Analysis* (TNA). Hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Didapati bahwa kompetensi dosen Universitas Pamulang hanya 8% yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi, 14% memiliki kompetensi profesional tinggi, 60% memiliki kompetensi kepribadian tinggi, dan 38% memiliki kompetensi sosial yang tinggi. (2) Setelah dilakukan analisis dengan *Training Need Analysis* (TNA) terdapat adanya GAP (kesenjangan) yang terjadi pada kompetensi sebagian dosen UNPAM dalam cara mengajar. (3) Dari adanya GAP yang terjadi di lapangan maka sebagian dosen UNPAM yang masih kurang tinggi dalam kompetensi, diperlukan sekali untuk diikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan permasalahan pada GAP (kesenjangan) yang ada.

*The purpose of this research is to find out the phenomenon and obtain empirical evidence as well as conclusions on the competence of lecturers Pamulang University in teaching methods. Research conducted by using a combination of concurrent embedded design (not balanced mixture) which combines qualitative methods are becoming the primary method and quantitative methods become a secondary method. As for the sampling technique used was purposive sampling with a sample of 307. As for the analysis tools using descriptive analysis and Training Need Analysis (TNA). Research result can be concluded as follows : (1) Found at competence lecturers Pamulang University only 8% had high pedagogical competence, 14% have high professional competence, 60% have a high personal competence, and 38% had a high social competence. (2) After analyzing by TNA contained gaps that occur in the majority of lecturers UNPAM in teaching. (3) Of the gaps in the field, the majority lecturers UNPAM are still not high enough within the competence required to follow training related to the problems in the existing gaps.*

## A. Pendahuluan

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jengang dari suatu pendidikan, meskipun mungkin telah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan local, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran pendidikan, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indicator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, tetapi sebagian lainnya masih memprihatinkan (Rivai, 2012:139).

Kualitas SDM di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan "roh" dari suatu lembaga pendidikan. *Soft property* ini menggerakkan system kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya (*hard property*) sehingga layanan pendidikan dapat terselenggarakan. Guru atau dosen dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta system pembelajaran yang kondusif.

Menurut undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 2 dan 4 menyatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan itu". Sedang dosen harus mampu membentuk opini masyarakat bahwa perguruan tinggi pada hakikatnya sangat bermanfaat bagi seluruh masyarakat. Dosen di perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dan dosen juga merupakan salah satu input pendidikan yang terdepan dalam jajaran perguruan tinggi.

Di Indonesia, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Depdiknas terus berupaya melakukan pembaharuan sistem pendidikan nasional. Salah satu upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan faktor guru atau dosen adalah lahirnya undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Regulasi tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru berfikir dan bertindak. Atau dengan kata lain, pembaruan sistem pendidikan bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Meskipun regulasi tersebut ditetapkan, namun masih ada berbagai masalah terkait guru atau dosen, yaitu :

1. Adanya keraguan kemampuan guru atau dosen dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan.
2. Belum ada alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru atau dosen.
3. Pembinaan yang dilakukan terhadap guru atau dosen belum mencerminkan kebutuhan.
4. Kesejahteraan guru atau dosen yang belum memadai.

Secara spesifik (Danim dalam Wijaya, 2009:70) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru atau dosen belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru atau dosen belum sepenuhnya ditopang oleh penguasaan kompetensi yang memadai. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi system pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan salah satunya adalah kondisi pengajar yaitu, kualitasnya tidak layak atau mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidikan mencakup tantangan pribadi, kompetensi pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain kapasitas perhatian dosen dalam mengajar ternyata dapat terganggu akibat dari tingginya dosen yang mempunyai pekerjaan sampingan di tempat lain sebagai upaya meningkatkan penghasilannya. Ini tentunya berkaitan dengan persepsi gaji atau penghasilan dosen yang dirasakan masih kurang. Fasilitas pendidikan yang dirasakan dosen tidak lengkap, yang memiliki hubungan yang nyata dengan proses belajar mengajar.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM tersebut, khususnya SDM dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa Universitas Pamulang, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui program pelatihan. Agar tujuan dan sasaran pelatihan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka penyelenggaraan pelatihan harus berkala.

#### **A. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran deskriptif kuantitatif kompetensi dosen UNPAM dalam proses belajar mengajar ?
2. Bagaimanakah hasil analisis yang didapatkan dengan menggunakan *Training Need Analysis* tentang kompetensi dosen UNPAM ?
3. Bagaimanakah peningkatan kompetensi yang seharusnya dilakukan dosen UNPAM ?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang deskriptif dan menyeluruh mengenai :

1. Gambaran deskriptif kompetensi dosen UNPAM dalam proses belajar mengajar.
2. Mendapatkan gambaran hasil analisis kompetensi melalui pengembangan TNA.
3. Peningkatan kompetensi yang seharusnya dilakukan dosen UNPAM.

#### **C. Kerangka Berpikir**

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu system pendidikan di perguruan tinggi. Peran dosen, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlaq mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan kompetensi yang mampu meningkatkan kinerjanya. Sebagai tenaga profesional, terutama karena bertugas sebagai pendidik, dan peningkatan kompetensi merupakan hal yang wajib dimiliki oleh tenaga pengajar, dalam hal ini dosen Universitas Pamulang.

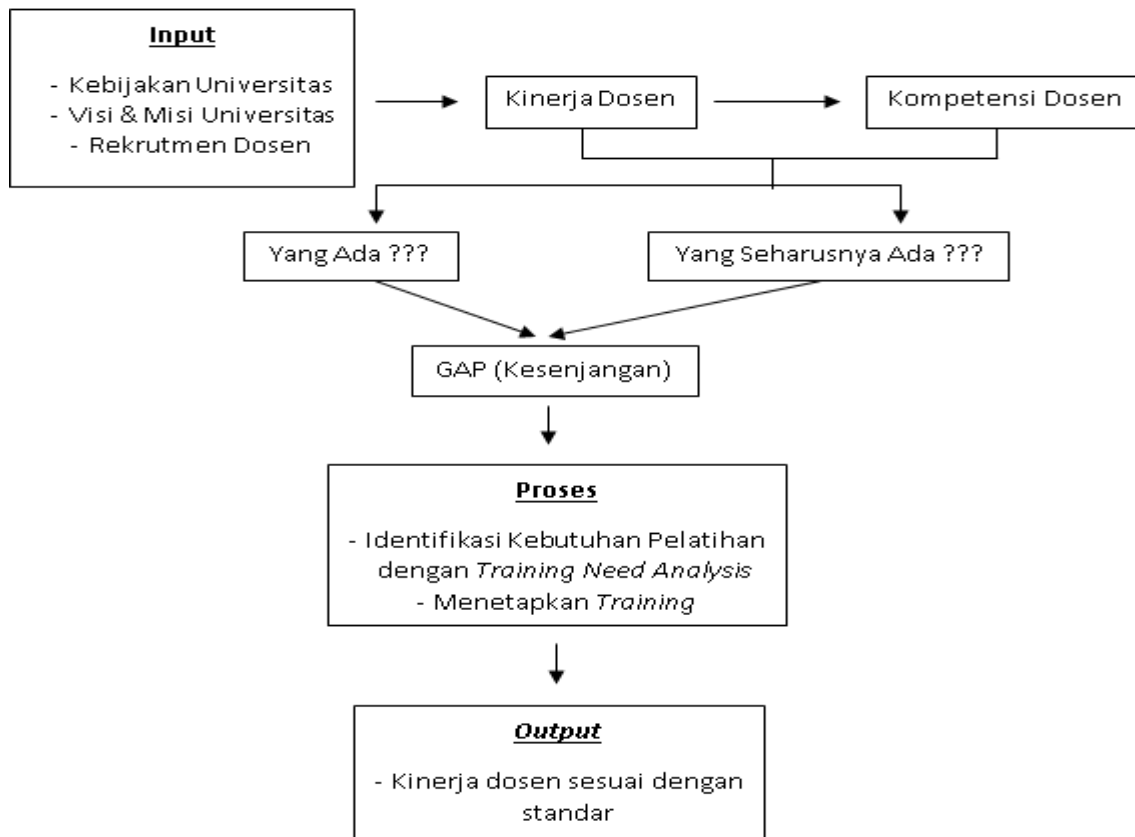
Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen, setidaknya meliputi beberapa hal seperti yang terkandung dalam undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Tenaga pengajar yang baik adalah ia yang bertanggungjawab terhadap profesinya. Salah satu bentuk tanggungjawab yang bisa ditunjukkan adalah dengan memiliki serta melaksanakan kompetensi-kompetensi yang sudah terangkum dalam undang-undang tersebut. Karena dengan demikian, secara tidak langsung tenaga pengajar tersebut sudah menunjukkan kepeduliannya terhadap perkembangan dunia pendidikan, dalam hal ini kemampuan para peserta didik mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Strata satu (1).

Dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berkaitan erat dengan perilaku atau istilahnya performansi, yang artinya, kompetensi seseorang dapat diwakili

oleh performansinya. Atau bisa juga, performansi atau perilaku adalah gambaran kompetensi yang dimiliki seseorang.

Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



#### D. Landasan Teori

##### Kompetensi guru/dosen

Guru yang professional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi, baik yang menyangkut pengetahuan, keterampilan maupun perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Kemudian berdasarkan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab IV pasal 10 ayat 91, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu :

##### 1. Kompetensi pedagogik

Adalah kemampuan seorang tenaga pengajar dalam mengelola kegiatan belajar mengajar yang berkaitan langsung dengan peserta didik.

Menurut RPP guru, untuk dapat memiliki kemampuan pedagogik ini, guru atau tenaga pengajar terlebih dahulu harus memiliki kemampuan berikut ini :

- a. Paham tentang wawasan atau landasan dunia pendidikan, termasuk mengenai teori belajar.
- b. Paham terhadap keadaan peserta didik.
- c. Bisa mengembangkan kurikulum atau silabus.
- d. Mampu merancang pola pengajaran yang baik dan tepat.
- e. Menerapkan pola pengajaran yang mendidik dan dua arah (terjadi dialog timbal balik antara peserta didik dan tenaga pengajar)
- f. Mahir menggunakan beberapa teknologi dalam proses pembelajaran.
- g. Bisa mengevaluasi hasil belajar peserta didik dengan baik.

- h. Memiliki kemampuan personal untuk membantu peserta didik menonjolkan kemampuannya.
2. Kompetensi professional  
Indikasi yang menandakan bahwa seorang tenaga pengajar memiliki kompetensi professional adalah menguasai materi pelajaran secara luas serta mendalam, juga mencakup kemampuan-kemampuan seperti penguasaan tentang materi kurikulum pelajaran, menguasai substansi keilmuan yang menaungi materi pelajaran serta menguasai metodologi dan struktur ilmiah yang akan disampaikan.  
Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi :
- Konsep, struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
  - Materi ajar yang ada dalam kurikulum.
  - Hubungan konsep antar mata pelajaran.
  - Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
  - Kompetensi secara professional adalah konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
3. Kompetensi kepribadian  
Seorang tenaga pendidik baru bisa dikatakan memiliki kompetensi kepribadian yang mencerminkan kemantapan, stabil, bijaksana, arif, memiliki akhlak yang mulia serta bisa menjadi panutan bagi peserta didiknya.  
Maka dari itu, peran pendidik sesungguhnya bukan hanya pengajar, petugas yang menyampaikan bahan ajar, melainkan juga mencontohkan hal-hal baik melalui perilakunya. Perannya kemudian bukan hanya bertanggungjawab atas kecakapan peserta, melainkan juga bertanggungjawab atas moral serta budi pekerti para peserta didik.
4. Kompetensi sosial  
Tenaga pendidik, baik guru maupun dosen kerap menjadi sorotan masyarakat, terutama berkenaan dengan segala tingkah laku yang ada pada sosok pengajar sekaligus pendidik tersebut. Jika mau disikapi dengan bijak, hal tersebut sebenarnya adalah sebuah penghargaan dari masyarakat. Bahwa tandanya pendidik memiliki kedudukan yang cukup tinggi di masyarakat, bahwa sosoknya adalah sosok ideal yang diharapkan bisa menjadi contoh yang baik bagi masyarakat luas.  
Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk (Sudarma, 2013:133):
- Berkomunikasi lisan dan tulisan.
  - Menggunakan teknologi berkomunikasi dan informasi secara fungsional.
  - Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- Adapun kompetensi Guru/Dosen dalam penelitian ini adalah mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

### **Konsep dasar *Training Need Analysis***

*Training Need Analysis* (TNA) adalah suatu analisa yang digunakan terkait dengan peningkatan mutu seseorang yang akan ditingkatkan melalui *Training Need Analysis* (Slamet Afandi, dalam DHN, *Unpublished*, 2011).

Adapun tujuan dari dilakukannya analisis kebutuhan *training* adalah untuk membuktikan perlunya peningkatan *performance* dalam suatu perusahaan.

Pengembangan pelatihan diperlukan langkah-langkah penyusunan yang harus ditempuh oleh seorang penyusun program pelatihan. Salah satu yang harus ditempuh diantara langkah tersebut adalah melakukan *Training Need Analysis* (TNA).

Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan (TNA), tidak hanya terbatas kepada penyusunan program pelatihan yang bersifat pesanan (*Trainer made*) maupun program pelatihan yang berorientasi kepada pemenuhan keterampilan untuk jabatan-jabatan tertentu di perusahaan.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dapat disadari, oleh karena manusia sebagai subyek dan obyek dalam pembangunan. Mengingat hal tersebut, maka pembangunan SDM diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, dan profesional. Disamping itu juga mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan nasional.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM tersebut, khususnya dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui program pelatihan.

Keputusan perlu adanya kebutuhan pelatihan adalah dengan mencari suatu kesenjangan yang ada dalam suatu perusahaan dengan menggunakan model *Training Need Analysis* (DHN, 2011).

## E. Metodologi Penelitian

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Pamulang, terhitung mulai tanggal 1 September 2014 sampai 1 Maret 2015.

### Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk menjawab rumusan masalah seperti yang telah dikemukakan digunakan metode kombinasi model atau desain *concurrent embedded* (campuran tidak berimbang) adalah metode penelitian yang menggabungkan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode tersebut secara tidak seimbang dalam suatu kegiatan penelitian, mungkin 70% menggunakan metode kuantitatif dan 30% metode kualitatif atau sebaliknya (Sugioyono, 2013:537).

### Teknik pengumpulan data.

#### 1. Kuantitatif

Untuk memperoleh data kualitatif dilakukan dengan tahapan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Peneliti menentukan dan menyusun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu skala kompetensi dosen untuk mengukur seberapa besar kompetensi dosen berpengaruh terhadap cara mengajar.
- b. Menentukan sampel penelitian yaitu mahasiswa prodi manajemen, kemudian memberikan angket yang telah disediakan kepada subyek.
- c. Hasil skala yang telah diisi kemudian di skoring untuk dianalisis datanya.

#### 2. Kualitatif

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan secara interaktif, melalui proses : *data collection*, *data reduction*, dan *verification/conclusion*.

Untuk memperoleh data kualitatif dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

- a. Telaah dokumentasi latar belakang pendidikan dosen.
- b. Wawancara kepada mahasiswa kritis di dalam kelas.

Hal ini hanya dilakukan pada 2 kelas yang dianggap oleh peneliti, bahwa dosen yang mengajar tersebut harus ditelaah lebih lanjut.

c. Observasi situasi mengajar di kelas.

**Teknik Analisis Data.**

1. Kuantitatif

Dalam menganalisis data kuantitatif peneliti menggunakan pengolahan statistik deskriptif. Penelitian statistik deskriptif bertujuan hanya menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya, tanpa melihat hubungan-hubungan yang ada. (Bungin, 2013:187)

2. Kualitatif

Untuk menganalisis data kualitatif peneliti menggunakan metode *Training Need Analysis* yang digunakan untuk pengembangan kompetensi dosen dalam penelitian ini.

**G. Hasil Analisis**

1. Deskriptif Data

a. Uji validitas variabel kompetensi

Untuk masing-masing pernyataan pada variabel kompetensi (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) seluruh instrument dapat dikatakan valid. Karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $N=307$  yaitu 0,113.

b. Uji Reliabilitas variabel kompetensi

**Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Kompetensi Pedagogik	0,827	0,113	Reliabel
Kompetensi Profesional	0,826	0,113	Reliabel
Kompetensi Kepribadian	0,819	0,113	Reliabel
Kompetensi Sosial	0,685	0,113	Reliabel

Dari table di atas, untuk uji reliabilitas variabel kompetensi pedagogik nilai Alpha sebesar 0,827, untuk uji reliabilitas variabel kompetensi profesional nilai Alpha sebesar 0,826, uji reliabilitas variabel kompetensi kepribadian nilai Alpha sebesar 0,819, uji reliabilitas variabel kompetensi sosial nilai Alpha sebesar 0,685. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{Alpha}$  seluruhnya adalah positif dan lebih besar dari 0,113 maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kompetensi seluruhnya adalah reliabel.

2. Hasil Kuisisioner

a. Kriteria responden

**Berdasarkan jenis kelamin**

**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	N	Presentase
Laki-laki	142	46%
Perempuan	165	54%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>

Diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 142 orang (46%) dan perempuan berjumlah 165 orang (54%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 307 orang didominasi lebih banyak oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

**Berdasarkan tingkat semester**  
**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Semester**

Tingkatan semester	N	Presentase
Semester 2	146	48%
Semester 3	39	13%
Semester 4	90	29%
Semester 6	32	10%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>

Terlihat bahwa responden dalam penelitian ini, 146 orang (48%) berasal dari semester 2, 39 orang (13%) berasal dari semester 3, 90 orang (29%) berasal dari semester 4, dan 32 orang (10%) berasal dari semester 6. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah berasal dari semester dua.

b. Deskriptif statistik dimensi kompetensi

**Deskriptif Statistik Dimensi Kompetensi**

Dimensi kompetensi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi pedagogik	307	7	29	23,5179	4,57639
Kompetensi Profesional	307	0	23	18,5081	4,03770
Kompetensi Kepribadian	307	0	15	13,9511	2,01649
Kepribadian Sosial	307	2	12	10,4007	1,84508

Dapat dilihat bahwa standar deviasi dari kompetensi pedagogik sebesar 4,57639 meannya adalah 23,5179, serta nilai minimum yang di dapat adalah 7 dan nilai maximum adalah 29. Untuk kompetensi profesional standar deviasinya yang didapat adalah sebesar 4,03770 dengan mean sebesar 18,5081 serta nilai minimumnya yaitu 0, dan nilai maximumnya yaitu 23. Sedangkan untuk kompetensi kepribadian nilai standar deviasi yang diperoleh adalah 2,01649, mean yang di dapat adalah 13,9511, nilai minimum adalah 0 nilai maximum adalah 15 dan kompetensi sosial memperoleh standar deviasi sebesar 1,84508 mean yang didapat 10,4007 nilai minimum yaitu 2 dan nilai maximum yaitu 12.

c. Kategorisasi skor dimensi

**Pedagogik**

**Kategorisasi Skor Pedagogik**

Kategori	Rumus	Nilai	N	Presentase
Tinggi	$X > M + 1 SD$	$X > 28, 09429$	23	8 %
Sedang	$M - 1 SD < X < M + 1 SD$	$18, 94151 < X < 28, 09429$	240	78 %
Rendah	$X < M - 1 SD$	$X < 18, 94151$	43	14 %
<b>TOTAL</b>			<b>307</b>	<b>100 %</b>

Keterangan : \*Sulistiyono (2006:74)

X : skor total masing-masing individu

M : mean dari kompetensi pedagogik

SD : standar deviasi kompetensi pedagogik

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 23 orang (8%) responden memiliki skor kompetensi pedagogik tinggi, 240 orang (78%) responden memiliki skor kompetensi pedagogik sedang, dan sebanyak 43 orang (14%) responden memiliki skor kompetensi pedagogik rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, sebagian besar responden dinilai bahwa kompetensi pedagogik



dosen Universitas Pamulang berada pada kategori sedang, dan hanya sedikit sekali yang memiliki kategori skor kompetensi pedagogik yang tinggi.

### Professional

#### Kategorisasi Skor Profesional

Kategori	Rumus	Nilai	N	Presentase
Tinggi	$X > M + 1 SD$	$X > 22,5458$	43	14 %
Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	$14, 4704 < X < 22,5458$	217	71 %
Rendah	$X < M - 1 SD$	$X < 14, 4704$	47	15 %
<b>TOTAL</b>			<b>307</b>	<b>100 %</b>

Keterangan : \*Sulistiyono (2006:74)

X : skor total masing-masing individu

M : mean dari kompetensi profesional

SD : standar deviasi kompetensi profesional

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 43 orang (14%) responden memiliki skor kompetensi profesional tinggi, 217 orang (71%) responden memiliki skor kompetensi profesional sedang, dan sebanyak 47 orang (15%) responden memiliki skor kompetensi profesional rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, sebagian besar responden dinilai bahwa kompetensi profesional dosen Universitas Pamulang berada pada kategori sedang, dan hanya berbeda 1% selisih antara skor kompetensi profesional yang rendah dan tinggi.

### Kepribadian

#### Kategorisasi Skor Kepribadian

Kategori	Rumus	Nilai	N	Presentase
Tinggi	$X > M + 1 SD$	$X > 15, 96759$	185	60 %
Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	$11, 93461 < X < 15, 96759$	95	31 %
Rendah	$X < M - 1 SD$	$X < 11, 93461$	27	9 %
<b>TOTAL</b>			<b>307</b>	<b>100 %</b>

Keterangan : \*Sulistiyono (2006:74)

X : skor total masing-masing individu

M : mean dari kompetensi kepribadian

SD : standar deviasi kompetensi kepribadian

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 185 orang (60%) responden memiliki skor kompetensi kepribadian tinggi, 95 orang (31%) responden memiliki skor kompetensi kepribadian sedang, dan sebanyak 27 orang (9%) responden memiliki skor kompetensi kepribadian rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, sebagian besar responden dinilai bahwa kompetensi kepribadian dosen Universitas Pamulang berada pada kategori tinggi, dan hanya sedikit sekali yang memiliki kategori skor kompetensi kepribadian yang rendah.

### Sosial

#### Kategorisasi Skor Sosial

Kategori	Rumus	Nilai	N	Presentase
Tinggi	$X > M + 1 SD$	$X > 12, 24578$	116	38 %
Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	$8, 55562 < X < 12, 24578$	146	47 %
Rendah	$X < M - 1 SD$	$X < 8, 55562$	45	15 %
<b>TOTAL</b>			<b>307</b>	<b>100 %</b>

Keterangan : \*Sulistiyono (2006:74)

X : skor total masing-masing individu

M : mean dari kompetensi sosial

SD : standar deviasi kompetensi sosial

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 116 orang (38%) responden memiliki skor kompetensi sosial tinggi, 146 orang (47%) responden memiliki skor kompetensi sosial sedang, dan sebanyak 45 orang (15%) responden memiliki skor kompetensi sosial rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, sebagian besar responden dinilai bahwa kompetensi sosial dosen Universitas Pamulang berada pada kategori tinggi, dan hanya sedikit sekali yang memiliki kategori skor kompetensi sosial yang rendah.

## H. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Analisis deskriptif penelitian

#### a. Gambaran deskriptif kompetensi dosen UNPAM dalam proses belajar mengajar

Pertanyaan yang sangat mengganjal bagi setiap orang ketika melihat perkembangan pendidikan di Universitas Pamulang sekarang ini adalah bagaimana kualitas lulusan Universitas Pamulang dapat bersaing dengan Universitas lainnya ?. karena mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh lembaga pendidikannya saja, melainkan juga ditentukan oleh para pendidik atau dosen yang berkualitas dalam menyelenggarakan aktifitas yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Di Universitas Pamulang dosen memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan Universitas ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang dosen dalam menjalankan tugasnya. Selain itu dosen merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di Universitas. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang dosen sangat menentukan mutu lulusan dari suatu Universitas.

Dalam hal pelaksanaan proses pembelajaran di Universitas Pamulang kemampuan dosen untuk mengembangkan model pembelajaran yang efektif masih harus dikembangkan, mengingat masih rendahnya kompetensi dosen, hal ini diperkuat dengan jumlah presentase dosen yang memiliki kompetensi tinggi sangat jauh lebih sedikit dalam hasil penelitian ini.

Banyaknya dosen yang masih menggunakan cara pengajaran yang konvensional sehingga tujuan pembelajaran tidak berjalan secara efektif dan efisien. Masih banyaknya dosen yang belum memahami metode belajar mengajar membuat mahasiswa menjadi jenuh dalam belajar dan kurang berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Bahkan diantara dosen masih ada yang belum menguasai teknologi informasi seperti komputer dan internet. Apalagi masih ada dosen yang kalah dengan mahasiswanya dalam penggunaan teknologi informasi. Padahal dengan teknologi informasi akan mempermudah tugas rutin para dosen.

Sudah selayaknya profesi sebagai seorang pendidik membutuhkan kompetensi yang terintegrasi baik secara intelektual-akademik, sosial, pedagogis, dan profesional, yang kesemuanya berlandaskan pada sebuah kepribadian yang utuh pula sehingga dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik senantiasa dapat mengembangkan model-model pembelajaran yang efektif, inovatif, dan relevan.

#### b. Gambaran hasil analisis kompetensi melalui pengembangan TNA

Hasil analisis kompetensi melalui pengembangan *Training Need Analysis* menggambarkan bahwa dosen Universitas Pamulang yang memiliki kriteria tinggi dalam kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial masih sangat minim. Fakta ini di dapat dari hasil sebaran kuisisioner yang diberikan kepada mahasiswa, observasi dan wawancara langsung kepada mahasiswa. Sehingga

indikasi terhadap dosen yang memiliki kompetensi rendah memerlukan banyak pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya.

Kesenjangan yang terjadi pada dosen di Universitas Pamulang seperti seringkali dosen datang telat ke kelas, dosen kurang memahami materi yang disampaikan, kurang menariknya cara dosen dalam mengajar, dan masih adanya dosen yang GAPTEK diperlukan adanya pelatihan berbasis kompetensi dalam cara mengajar. Program pelatihan berbasis kompetensi bisa merupakan salah satu program yang dimasukkan kedalam program karir dosen Universitas Pamulang dalam rangka pemenuhan GAP (kesenjangan) kompetensi dalam cara mengajar yang disebabkan kurangnya pengetahuan yang baik dari dosen dalam cara mengajar.

Beberapa komponen utama yang perlu disiapkan adalah peserta atau dosen yang kurang berkompoten dalam cara mengajar, *trainer/instruktur*, waktu dan tempat pelaksanaan *Training* sehingga program *Training* yang direncanakan dapat berjalan dengan baik dan memenuhi target kompetensi jabatan yang harus dipenuhi oleh calon dosen yang akan mengikuti pelatihan.

c. Gambaran peningkatan kompetensi yang seharusnya dilakukan dosen UNPAM

Peningkatan kompetensi yang seharusnya dilakukan dosen UNPAM pada dasarnya berada pada tingkat kompetensi profesional dosen yang dipengaruhi oleh faktor dalam diri dosen itu sendiri, yaitu bagaimana dosen bersikap terhadap pekerjaan yang diemban. Sedangkan faktor luar yang diduga berpengaruh terhadap kompetensi profesional seorang guru, yaitu kepemimpinan pimpinan universitas, karena pimpinan universitas merupakan pemimpin dosen di perguruan tinggi.

Sementara itu, sikap dosen terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang dosen mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada dosen tersebut untuk membuat respons atau perilaku dengan cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap dosen terhadap pekerjaan memengaruhi tindakan dosen tersebut dalam menjalankan aktifitasnya. Bilamana seorang dosen memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sudah tentu dosen akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik dengan penuh rasa tanggungjawab. Demikian pula sebaliknya seorang dosen memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka.

Kompetensi profesional dosen UNPAM seharusnya dilihat dalam tiga bidang kelompok, yaitu bidang keahlian atau keilmuan, bidang pembelajaran, dan bidang kepribadian. Secara umum profesionalitas itu terwujud dalam penguasaan bahan ajar secara benar dan tepat dalam menyampaikan bahan pelajaran kepada mahasiswa sehingga mahasiswa semakin mau belajar dan menjadi kompeten. Dosen juga bertanggungjawab, yang mengerti keadaan mahasiswa, dan dapat berkomunikasi secara baik dengan mahasiswa.

Beberapa langkah yang bisa diusahakan untuk meningkatkan profesionalitas dosen : (1) Dosen harus sungguh menguasai bahan yang nantinya akan diajarkan di kelas, sehingga tidak menyebarkan salah pengertian pada mahasiswa, (2) Dosen perlu mempunyai kompetensi dalam bidang pengayaan. Hal ini diperlukan agar dosen mempunyai gagasan yang lebih luas dan dapat menantang mahasiswa untuk menjadi lebih unggul dalam belajar. Dengan pengayaan ini, maka dosen dapat lebih punya harga diri karena menguasai pengetahuan lebih tinggi dari murid yang akan diajarkan.

Disamping itu pula dosen harus menguasai berbagai metode mengajar yang sedang *trend* zaman ini sehingga dapat membantu mahasiswa belajar dengan baik. Keunggulan dalam mengajar harus disertai dengan kepiawaian dalam

pendekatan kepada mahasiswa. Itulah sebabnya pemahaman terhadap berbagai teori pembelajaran dan teori psikologi perkembangan dan kognitif menjadi sangat perlu. Dalam konteks ini dosen juga harus memperkaya proses pembelajaran dengan pendekatan *konstruktivisme*, *multiple intelligences*, dan kontekstual dalam mempersiapkan bahan ajar dan mengajar kepada mahasiswa.

Kompetensi dosen dalam mengajar juga perlu diperhatikan. Seorang guru bisa saja menguasai banyak teori mengajar dan psikologi, tetapi bingung dalam mengajar dan menjadi gamang di depan kelas, oleh karena itu, praktik dalam penyampaian bahan ajar menjadi unsur penting dalam persiapan seorang menjadi tenaga pendidik.

Dalam persaingan global, yang perlu dikembangkan bagi seorang dosen UNPAM adalah penguasaan bahasa asing. Dengan menguasai bahasa asing mereka akan mudah memperluas, memperdalam, dan meningkatkan pengetahuan karena dapat lebih banyak menyerap informasi, baik dari buku-buku berbahasa asing maupun lewat internet untuk mengembangkan kompetensinya.

## 2. Analisis fakta lapangan

Hasil penelitian yang dilakukan pada Universitas Pamulang mengenai kompetensi dosen dalam cara mengajar menunjukkan bahwa untuk dosen atau pengajar universitas pamulang masih dibutuhkannya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam hal proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan, maka dibutuhkan pelatihan yang mampu menunjang dan meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan bagi dosen dalam cara mengajar sehingga bisa menghasilkan iklim mengajar yang optimal, efisien, dan efektif.

Menurut Sudarma (2013:127) kesalahan para guru atau dosen saat ini, yaitu lebih banyak menyampaikan informasi (transfer pengetahuan), dan bukan mengajarkan mengenai cara belajar. Sehingga kondisi seperti ini merupakan bentuk nyata bahwa ada kesalahan praktik pendidikan di Indonesia, yaitu lebih banyak melakukan *transfer of knowledge* dari pada melakukan pembelajaran cara belajar kepada peserta didik.

Mirip dengan sebuah pepatah bijak dari Cina. Yang berbunyi "Berikan seorang ikan, maka dia akan makan satu hari, dan berikan seseorang itu cara mencari ikan, maka dia akan makan sepanjang hayat". Falsafah ini senada dengan adanya kebutuhan dosen untuk melakukan mengajar belajar kepada peserta didik. Karena, dosen yang menyampaikan informasi, maka mahasiswa akan dapat menjawab satu soal, sedangkan dosen yang mengajarkan cara mencari informasi, maka mahasiswa akan mampu menjawab banyak soal.

Pandangan ini menarik dan perlu mendapat perhatian dari kalangan guru ataupun dosen. Kaitannya dengan inovasi pembelajaran, pemikiran ini memberikan penekanan mengenai pentingnya memberikan "pengalaman belajar" peserta didik, daripada sekedar memberikan informasi.

Kemudian dalam wacana ini, kita melihat bahwa tugas mengajar-belajar itu tidak lengkap. Khususnya bila dilihat dari sudut kepentingan peningkatan pelayanan pendidikan. Pendidikan membutuhkan pula model "belajar mengajar".

Mengapa aspek ini penting? Alasannya sederhana, yaitu masih terdapatnya cara mengajar yang tidak relevan dengan kebutuhan peserta didik. Bahkan disinyalir, masih adanya kinerja dosen yang kurang mendukung pada pencapaian visi pendidikan itu sendiri.

Seperti contoh, masih adanya dosen dengan penuh percaya diri, mereka menerangi latar belakang, teori, bentuk dan manfaat dari suatu materi pembelajaran. Dengan referensi yang aktual dan bahkan cenderung menggunakan yang lengkap, dosen tersebut menjelaskan kepada peserta didiknya. Bahkan tanya jawab pun dibuka, kemudian dosen memberikan

jawabannya sesuai dengan pemahamannya sendiri, sampai waktu yang disediakan pun habis.

Dalam proses belajar mengajar seperti ini terlihat hanya sebagian orang yang mengajukan pertanyaan, sementara kebanyakan peserta didik yang lainnya, tidak bergeming. Apa yang menjadi pokok masalah disini? Salah satu persoalannya adalah masih lemahnya kemampuan *rill* dosen dalam menerjemahkan konsep-konsep pembelajaran. Konsep pembelajaran bisa jadi sudah baik, tetapi masih banyak dosen yang tidak mampu menerapkan model cara belajar aktif. Akibatnya, yang mereka bisa lakukan, baru sebatas menceramahkan materi yang diberikan dan bukan membuat pembelajaran menjadi menarik bagi mahasiswa.

Dari konteks itulah, kebutuhan mendesak itu adalah bukan saja mengajarkan cara belajar kepada mahasiswa, tetapi dosen pun harus belajar cara mengajar. Setiap dosen perlu melakukan upaya peningkatan cara mengajarnya, sehingga memiliki kemampuan mengajar yang baik dan profesional.

Ada satu aspek penting yang memang belum banyak dibicarakan publik. Menurut Nugraha (2011) dalam Sudarma (2013:138) dalam diskusinya saat itu, memberikan rangsangan pemikiran yakni, undang-undang guru dan dosen sudah mengamanatkan bahwa setiap guru dan dosen itu diwajibkan memiliki empat kompetensi profesi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial.

Selanjutnya, keempat potensi dasar tenaga pendidik ini, harus tampak nyata dari diri seorang guru. Tanpa kecuali, keempat kompetensi itu harus muncul aktual dan faktual dalam kehidupan sehari-hari. Hal yang paling miris saat ini, yaitu tidak adanya evaluasi kritis terhadap kompetensi keguruan, selain kompetensi pedagogik. Sementara kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, tidak pernah ada instrumen khusus yang dijadikan instrumen evaluasi atau pengukurannya.

Beberapa pertanyaan kritis dapat dikemukakan disini, diantaranya (a) berapa persen dosen yang menguasai teknik teknologi informasi?, (b) berapa persen dosen yang menggunakan informasi teknologi dalam proses pembelajaran? (c) berapa persen dosen yang mampu menulis bahan ajarnya sendiri? (d) berapa persen dosen yang memiliki kemampuan komunikasi edukatif dengan para mahasiswa? Dan pertanyaan lainnya lagi.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dosen, setidaknya ada dua pekerjaan besar yang harus dilakukan oleh Universitas Pamulang saat ini.

*Pertama*, Universitas dapat bekerja sama dengan lembaga tes (tes kepribadian dan kompetensi sosial) untuk merumuskan perangkat tes kompetensi dosen dimaksud. Hal itu perlu dilakukan, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas evaluasi kritis terhadap kompetensi profesi.

Hasil dari evaluasi kompetensi ini, sudah tentu harus dinyatakan waktu keberlakuannya. Tidak boleh, hasil tes dinyatakan berlaku seumur hidup atau seumur bekerja. Karena, kepribadian dan kemampuan manusia senantiasa fluktuatif, dan bisa bertambah atau berkurang setiap saat, maka hasil uji kompetensi dosen dinyatakan untuk waktu tertentu. Misalnya, masa berlakunya selama 6 bulan.

*Kedua*, Universitas memiliki kewajiban untuk mendorong seluruh komponen pendidikan, khususnya dosen untuk senantiasa terus melakukan perbaikan, baik perbaikan budaya kerja, maupun sistem kerja dalam dunia pendidikan.

Dalam operasionalnya, perlu terus ada pemberdayaan *stakeholder* pendidikan, sehingga bisa melecut peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, dan kualitas pendidikan di Universitas Pamulang ini.

Dan hasil wawancara beberapa mahasiswa yang kritis sempat menanyakan mengenai latar belakang pendidikan dan asal perguruan tinggi dosen yang bersangkutan, dan beberapa diantaranya sudah mulai membandingkan kualitas dosen lulusan UNPAM dan yang dari luar UNPAM, tapi hal ini tidak dibahas dan dianalisa karena memerlukan data yang lebih komprehensif.

### 3. Analisis proses pelaksanaan *Training Need Analysis*

Proses pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa alternatif antara lain sebagai berikut :

#### a. Analisis Standar Kompetensi

Proses analisis terhadap standar kompetensi ini dilakukan apabila telah tersedia standar kompetensi yang cocok atau sesuai dengan pelatihan yang akan diselenggarakan.

Proses ini dilakukan dengan mencermati standar kompetensi, untuk memperoleh unit-unit kompetensi yang harus dikuasai calon peserta untuk suatu pekerjaan atau jabatan tertentu yang akan dilaksanakan. Masing-masing unit kompetensi tersebut diperoleh dari kelompok :

- a. Unit kompetensi umum
- b. Unit kompetensi inti atau fungsional
- c. Unit kompetensi khusus atau spesifik dan atau pilihan
- d. Unit kompetensi penunjang

#### b. Analisis Profil Kompetensi Pekerjaan/Keahlian

Sebagai tenaga profesional, terutama karena bertugas sebagai pendidik, peningkatan kompetensi, merupakan hal yang wajib dimiliki oleh tenaga pengajar, dalam hal ini dosen. Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen, setidaknya meliputi beberapa hal, seperti yang terkandung dalam Undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kemampuan profesional.

Tenaga pengajar yang baik adalah ia yang bertanggungjawab terhadap profesinya. Salah satu bentuk tanggungjawab yang bisa ditunjukkan adalah dengan memiliki serta melaksanakan kompetensi-kompetensi yang sudah terangkum dalam undang-undang tersebut. Karena dengan demikian, secara tidak langsung, tenaga pengajar tersebut sudah menunjukkan kepeduliannya terhadap perkembangan dunia pendidikan, dalam hal ini adalah kemampuan para peserta didiknya.

#### c. Hasil Analisis Jabatan/Pekerjaan

1. Nama Jabatan : Dosen / Tenaga pengajar
2. Ikhtisar Jabatan : Mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Hasil Kerja : Menjadikan mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik dan profesional sehingga dapat memajukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
4. Bahan Kerja : Buku ajar, Diktat, Modul, Petunjuk Prkatikum, Model, Alat Bantu, Audio Visual, Monograf, Buku Referensi.
5. Perangkat Kerja : LCD, Laptop, Papan tulis, spidol, penghapus, meja
6. Sifat Jabatan : 1. Asisten Ahli  
2. Lektor  
3. Lektor Kepala  
4. Guru Besar
7. Uraian Tugas :

**Uraian Tugas Dosen**

No.	Rincian Tugas
1.	Dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.
2.	Dosen di Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah hanya dapat dijabat oleh seseorang yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil dan berkemampuan melaksanakan pendidikan dan pengajaran di perguruan Tinggi.
3.	<p>Tugas pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di Perguruan Tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat berdasarkan Kep.Menko WASPAN Nomor : 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Melaksanakan pendidikan adalah pengembangan kemampuan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi.</p> <p>b. Melaksanakan pengajaran adalah pengembangan peserta didik untuk mendalami kaidah-kaidah keilmuan sebagai pelaksana tugas fungsional dosen yang terdiri dari pemilihan dan pengorganisasian materi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian proses serta hasil pembelajaran sesuai kurikulum yang telah ditentukan. Pelaksanaan pendidikan dan pengajaran bagi dosen meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.</li> <li>2. Membimbing seminar mahasiswa.</li> <li>3. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktik Pendalaman Kependidikan Lapangan (PPLK)</li> <li>4. Membimbing tugas akhir mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan</li> <li>5. Menguji ujian akhir</li> <li>6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan</li> <li>7. Mengembangkan program perkuliahan</li> <li>8. Mengembangkan bahan pengajaran</li> <li>9. Menyampaikan orasi ilmiah</li> <li>10. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya</li> <li>11. Melaksanakan kegiatan data.</li> </ol> <p>c. Melaksanakan penelitian adalah melaksanakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi / kesenian. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah. Karya teknologi, karya seni monumental, seni pertunjukkan dan karya sastra meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghasilkan karya penelitian</li> <li>2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah</li> <li>3. Membuat rancangan dan karya teknologi</li> <li>4. Membuat rancangan dan karya seni</li> </ol> <p>d. Melaksanakan pengabdian pada masyarakat adalah berpartisipasi aktif dalam kegiatan bermasyarakat meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat</li> <li>2. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat</li> <li>3. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan</li> <li>4. Membuat karya tulis tentang pengabdian pada masyarakat.</li> </ol>

8. Tanggung Jawab :
- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
  - b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
  - c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
  - d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
  - e. Menjunjung tinggi peraturan undang-undang, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
  - f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.
9. Wewenang : Asisten Ahli
- a. Melaksanakan (M) kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan sarjana/diploma. Kegiatan pendidikan dan pengajaran pada pasca sarjana serta bimbingan tugas akhir penelitian mahasiswa untuk pembuatan kripsi, tesis, dan disertasi sebagai berikut :
    1. Asisten ahli yang berijazah sarjana/diploma IV membantu (B) kegiatan bimbingan pembuatan skripsi.
    2. Asisten ahli yang berijazah Magister/Spesialis I melaksanakan (M) bimbingan pembuatan skripsi dan membantu (B) kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister.
    3. Asisten ahli yang berijazah Doktor/Spesialis II melaksanakan (M) bimbingan pembuatan skripsi dan tesis dan membantu (B) kegiatan bimbingan pembuatan disertasi, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister serta membantu (B) kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
  - b. Melaksanakan (M) kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma bagi yang berlatar belakang pendidikan sarjana/diploma IV.
  - c. Melaksanakan (M) kegiatan penelitian pada program sarjana/diploma magister bagi yang berlatar belakang pendidikan magister/spesialis I.
  - d. Melaksanakan (M) kegiatan penelitian pada program sarjana/diploma, magister dan doktor bagi yang berlatar belakang pendidikan doktor/spesialis II.

**d. Analisis Informasi Pasar Kerja**

Proses analisis informasi pasar kerja dilakukan dengan mencermati jenis-jenis pekerjaan yang ada dalam informasi pasar kerja, yang meliputi :

- a. Jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan
- b. Sektor atau lapangan usaha yang membutuhkan calon tenaga kerja
- c. Tugas pokok calon tenaga kerja
- d. Persyaratan jabatan/pekerjaan yang diperlukan

**e. Analisis Calon peserta Pelatihan (Analisis Target Populasi/Skill Audit)**

Proses analisis calon peserta pelatihan ini dilakukan terhadap calon peserta pelatihan yang direncanakan sebagai peserta pelatihan, dalam hal ini adalah dosen Universitas Pamulang. Untuk memperoleh gambaran unit-unit kompetensi yang telah dimiliki baik diperoleh melalui pelatihan-pelatihan sebelumnya atau pengalaman-pengalaman kerja yang dialami.

Proses ini dilakukan melalui pemberian kuisioner kepada mahasiswa yang diajarkan oleh beberapa dosen di Universitas Pamulang, tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh dosen Universitas Pamulang menurut mahasiswa yang langsung dapat merasakan kinerja dari dosen yang mengajar mereka dalam suatu mata kuliah.



**f. Penetapan Kebutuhan Pelatihan**

Metode yang digunakan dalam melakukan *Training Need Analysis* adalah merupakan gabungan dari ketiga metode *Task Analysis*, *Person Analysis*, dan *Organizational Analysis*. Artinya ketiga metode tersebut digunakan untuk mencari dan menentukan kesesuaian tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dilingkungan UNPAM agar sesuai dengan tupokasi yang dibebankan pada lembaga.

**g. Program Pelatihan**

Rangkaian hasil analisa terhadap penetapan kebutuhan pelatihan, maka program pelatihan yang dapat dilakukan terhadap peningkatan kompetensi dosen UNPAM adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI)

Pelatihan ini bertujuan agar setelah mengikuti seluruh komponen pelatihan peserta akan lebih memahami dasar-dasar Proses Belajar Mengajar (PBM) dan mengelolanya secara dinamis dan terstruktur berdasarkan sistem dan kaidah yang benar.

Manfaat yang diharapkan dari kegiatan ini adalah peningkatan jumlah dosen yang mempunyai kompetensi dalam bidang proses belajar mengajar di dalam kelas dan di luar kelas, sehingga pembelajaran akan berjalan dengan baik yang berdampak pada efisiensi pembelajaran ke arah ketercapaian sasaran pendidikan.

2. Pelatihan *Applied Approach* (AA)

Pelatihan *Applied Approach* menjadi sangat strategis untuk dilaksanakan di lingkungan Universitas Pamulang, karena tujuan utamanya adalah mempersiapkan dosen untuk memahami manajemen kependidikan perguruan tinggi. Salah satu manfaat yang dapat diidentifikasi adalah kemampuan dosen untuk memimpin lembaga atau unit dari lembaga perguruan tinggi yang memerlukan kemampuan manajerial termasuk di dalamnya adalah pengembangan kurikulum.

**Tujuan Pelatihan AA**

- a. Meningkatkan kualitas kemampuan mendesain kurikulum, dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan yang dinamis seiring dengan *issue* Universitas Pamulang sebagai Universitas yang memiliki mahasiswa yang meningkat pesat, oleh karena itu perlu adanya perhatian lebih yang tidak hanya didasarkan pada kuantitas melainkan kualitas.
- b. Meningkatkan penguasaan dosen dan keterampilan dalam merancang , merekonstruksi sistem pembelajaran Universitas Pamulang.
- c. Meningkatkan kemampuan dosen dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dengan mengacu pada paradigma "*Teaching How to Learn*".
- d. Mensosialisasikan berbagai konsep kurikulum desain, antara lain konsep kurikulum berbasis kompetensi kepada para dosen di lingkungan Universitas Pamulang.

**Output**

- Jumlah dosen yang mempunyai kompetensi administrasi kependidikan di Universitas Pamulang meningkat, sehingga berdampak pada pengembangan pembelajaran dan penyelenggaraan lembaga secara khusus di Universitas Pamulang

3. Pelatihan Multi Media Tingkat Dasar

Pelatihan sumber daya dosen dalam menyiapkan materi instruksional berbasis multimedia sebagai salah satu perangkat pembelajaran yang berorientasi aktivitas mahasiswa, perlu dilakukan. Diawali dengan penyiapan dosen dalam mengemas materi perkuliahan dengan segala komponen kegiatan dan tugas-tugas. Standar penyusunan atau perencanaan material instruksional agar dapat

dikemas dalam bentuk multimedia seringkali belum dikuasai oleh para dosen. Demikian pula tingkat kemampuan dosen dalam menyiapkan dan menyampaikan materi pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi pada umumnya belum merata. Fenomena ini terjadi karena sebagian besar pemanfaatan teknologi informasi hanyalah berdasar dari kemampuan dasar mengoperasikan teknik komputer.

#### **Tujuan Kegiatan**

1. Memberikan wawasan tentang keutamaan penggunaan pembelajaran berbasis multimedia terhadap efektivitas pembelajaran di perguruan Tinggi, khususnya Universitas Pamulang.
2. Melatih proses pembelajaran berbasis multimedia yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sifat mata kuliah.
3. Melatih kemampuan dasar keterampilan merancang dan menyusun pembelajaran berbasis multimedia sebagai pembelajaran interaktif.
4. Memotivasi staf pengajar untuk merancang materi kuliah sebagai bahan dasar penyusunan multimedia pembelajaran.

#### **Output**

1. Keterampilan dasar operasional komputer sebagai penunjang pembelajaran
2. Kemampuan dosen dalam pengembangan bahan ajar berbasis multimedia
3. Rancangan bahan kuliah dalam bentuk kemasan digital elektronik

#### **Outcomes**

1. Peningkatan jumlah digitalisasi bahan ajar
  2. Kesadaran dan motivasi dosen terhadap perlunya kemampuan merancang bahan ajar berbasis multimedia dengan benar
  3. Meningkatkan jumlah dosen yang memberikan mata kuliah dengan bantuan multimedia
  4. Peningkatan kualitas lulusan yang kompetitif dan mandiri
  5. Pembelajaran yang terintegrasi oleh berbagai fakultas atau jurusan yang berbeda, sehingga dapat dimanfaatkan lebih efisien.
4. Pelatihan Pelayanan Prima

Manajemen pelayanan prima merupakan suatu kajian yang tidak hanya bermuatan konseptual, tetapi juga sekaligus bermuatan praktis atau terapan. Hal ini dapat dipahami karena betapapun baiknya konsep pelayanan apabila tidak dapat diterapkan maka tidak akan menghasilkan pelayanan yang berkualitas, sebaliknya pelayanan yang berkualitas dalam suatu organisasi hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh konsep yang jelas.

Kedua muatan kajian tersebut juga menjadi penting artinya mengingat saat ini masih seringkali muncul fenomena rendahnya kualitas pelayanan baik di bidang pemerintahan atau di bidang bisnis. Menurut istilah Gaster (1995), masih banyak pelayanan yang cenderung boros (*wasteful*), membengkak (*bloated*), terlalu birokratis (*over bureaucratic*), dan berpenampilan jelek (*under performing*).

#### **Tujuan Umum**

Pelatihan pelayanan prima ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan sikap peserta melalui bertambahnya wawasan mereka tentang apa, mengapa, dan bagaimana pelayanan prima yang seharusnya dilakukan oleh tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi. Selanjutnya diharapkan mereka mau menerapkan layanan prima dalam melaksanakan tugasnya.

#### **Tujuan Khusus**

Setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan akan :

1. Memahami konsep dasar pelayanan prima.
2. Memahami berbagai permasalahan dalam pelayanan prima oleh tenaga kependidikan. Memahami sikap-perilaku yang merupakan cerminan dari pelayanan prima yang dapat segera dilakukan oleh tenaga kependidikan.
3. Makin meningkatkan kemampuan dan kemauannya untuk memberikan pelayanan prima dalam tugas-tugasnya.
5. Pelatihan Pendidikan Karakter Bagi Mahasiswa

Pendidikan karakter ditempatkan sebagai landasan untuk mewujudkan visi pembangunan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretik, berbudaya, dan beradab berdasarkan falsafah Pancasila. Hal ini sekaligus menjadi upaya untuk mendukung perwujudan cita-cita sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Pembukaan UUD 1945. Di samping itu, berbagai persoalan yang dihadapi oleh bangsa kita dewasa ini makin mendorong semangat dan upaya pemerintah untuk memprioritaskan pendidikan karakter sebagai dasar pembangunan pendidikan.

Program kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014, yang dituangkan dalam Rencana Aksi Nasional Pendidikan Karakter (2010) menyebutkan bahwa pendidikan karakter sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan moral, pendidikan watak yang bertujuan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk memberikan keputusan baik – buruk, memelihara apa yang baik dan mewujudkan kebaikan itu dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati. Atas dasar itu, pendidikan karakter bukan sekedar mengajarkan mana yang benar dan mana yang salah, lebih dari itu, pendidikan karakter menanamkan kebiasaan (*habituation*) tentang hal mana yang baik sehingga peserta didik menjadi paham (kognitif) tentang mana yang benar dan salah, mampu merasakan (afektif) nilai yang baik dan biasa melakukannya (psikomotor). Dengan kata lain, pendidikan karakter yang baik harus melibatkan bukan saja aspek pengetahuan yang baik (*moral knowing*), akan tetapi juga merasakan dengan baik atau *loving good (moral feeling)*, dan perilaku yang baik (*moral action*). Pendidikan karakter menekankan pada habit atau kebiasaan yang terus menerus dipraktekkan dan dilakukan.

#### **Tujuan**

Tujuan pelatihan ini adalah :

1. Mahasiswa mampu memahami pentingnya pendidikan karakter
2. Mengembangkan potensi dasar mahasiswa agar berhati, berpikiran, dan berperilaku baik.
3. Memperkuat dan membangun perilaku mahasiswa yang multikultur.
4. Meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan sosial.

#### **Output**

Kegiatan ini diharapkan menghasilkan :

1. Terlaksananya pelatihan-pelatihan pendidikan karakter bagi mahasiswa.
2. Dokumen pendukung pengembangan dan pengkajian pendidikan Universitas Pamulang.

#### **h. Hasil Training Need Analysis**

Dosen memiliki peran yang kompleks dan dinamis, maka pekerjaan itu hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang memang secara tulus, sadar dan sungguh-sungguh memilih pekerjaan dosen dengan segala konsekuensinya. Upaya dalam mengantisipasi peranan dosen yang semakin luas tersebut, guru harus memiliki kompetensi mengajar dan memiliki kreativitas dalam menciptakan iklim pembelajaran lebih efektif dan kondusif.

Oleh karena itu dosen sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional seperti yang dinyatakan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3), yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik, kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai dosen.

Kemampuan dosen di Universitas Pamulang memiliki peran penting terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik dan peningkatan kualitas pembelajaran. Pandangan ini selaras dengan yang dikemukakan *The Finance Project* (2006) dalam jurnal "Model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological curriculum*" yang menyatakan bahwa kualitas dosen merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan peserta didik. Pendidikan dosen, kemampuan dosen dan pengalaman dosen berhubungan erat dengan pencapaian yang diperoleh peserta didik. Dari hasil penelitian yang dilakukan *The Finance Project*, 40% - 90% pencapaian hasil belajar peserta didik disebabkan oleh kualitas dosen. Bagaimana dosen memahami pelajaran, bagaimana memahami peserta didik belajar dan mempraktekkan metode-metode pembelajaran yang erat hubungannya dengan perolehan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu penting sekali bagi Universitas Pamulang untuk menyiapkan guru sebelum terjun sebagai tenaga pengajar dan secara terus menerus melakukan perbaikan terhadap pengetahuan dan kecakapan dosen-dosennya disepanjang karirnya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dosen Universitas Pamulang sebagai tahap awal adalah melakukan evaluasi cara mengajar dengan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (*Training Needs Analysis*) dengan mengukur kesenjangan kemampuan yang secara nyata ada di Universitas Pamulang. Hasil dari analisis itu selanjutnya menjadi bahan acuan dalam penyusunan pelatihan yang diperlukan. Dengan demikian pelatihan diharapkan merupakan proses transformasi untuk mengembangkan kualitas cara mengajar dosen Universitas Pamulang.

#### I. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap pemasalahan, maka dapat diambil kesimpulan berikut ini :

1. Didapati bahwa kompetensi dosen UNPAM hanya 8% yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi, 14% memiliki kompetensi profesional tinggi, 60% memiliki kompetensi kepribadian tinggi, dan 38% memiliki kompetensi sosial yang tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa hal yang perlu diperhatikan oleh Universitas Pamulang adalah kompetensi dosen secara pedagogik dan profesional dalam cara mengajar.
2. Setelah dilakukan analisis dengan TNA terdapatnya GAP (kesenjangan) yang terjadi pada kompetensi sebagian dosen UNPAM dalam cara mengajar antara lain :
  - a. Adanya mahasiswa yang sudah mulai membandingkan kualitas pengajaran dari dosen lulusan dari luar UNPAM lebih bagus daripada dosen lulusan UNPAM.
  - b. Masih banyak dosen yang sering datang terlambat di kelas.
  - c. Adanya dosen yang GAPTEK (gagap teknologi)
  - d. Dosen kurang kreatif terhadap metode proses belajar mengajar yang menarik.
  - e. Pengetahuan dosen akan materi yang diberikan masih minim.
  - f. Tidak adanya modul pembelajaran yang diberikan dosen kepada mahasiswa.
  - g. Kurangnya niata atau motivasi belajar mahasiswa, untuk menjadi lulusan yang berkualitas secara teoritik dan praktik.
3. Dari adanya GAP yang terjadi di lapangan maka sebagian dosen UNPAM yang masih kurang tinggi dalam kompetensi diperlukan sekali untuk diikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan permasalahan pada GAP yang ada. Adapapun pelatihan yang dapat diikuti oleh dosen tersebut adalah :

- a. Pelatihan keterampilan dasar teknik instruksional
- b. Pelatihan *Applied Approach*
- c. Pelatihan multi media tingkat dasar
- d. Pelatihan pelayanan prima
- e. Pelatihan pendidikan karakter bagi Mahasiswa.

## **J. Daftar Pustaka**

- Afandi, Slamet, *DHN Unpublished*, (2011).
- Ahidin, Udin, "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Dosen dan Sumber Belajar Terhadap Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Abad XXI (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Universitas Pamulang)*", Tesis, (2012).
- Al Mawardi, "*Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen di Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Lhokseumawe*".
- Alamsdi, Jusuf Suit, *Aspek Sikap mental dalam manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Syair Media, 2012).
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013).
- Edison, Emron, *Human Resources Development*, (Bandung : Alfabeta).
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2010).
- Hariandja, Mariatua Efendi, *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2007).
- Hishamudin & Roland, "*Organizational-Level Training Needs Analysis is Malaysia*", *Faculty of Management and Human Resource Development, University Teknologi Malaysia*.
- Inner East Primary Care Patnership, "*Designing and Conducting a Training Nedds Analysis-a guide for Primary Care Partnerships*", literatur review, Friday 23<sup>rd</sup> December 2011, Australia.
- Laporan Analisa Kebutuhan Pelatihan (TNA) Th. 2012. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Pendidikan (LP3) Universitas Brawijaya, (2012), 2 September 2014, 21:20.
- Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta : Rajaawali Pers, 2012).
- Moehariono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, ed. Revisi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012).
- Moehariono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) bisnis dan publik*, (Jakarta : Rajaawali Pers, 2012).
- Pedoman Pelaksanaan *Training Needs Analysis (TNA)*, 2 September 2014, 21:18.
- Probosemi, Khoris, "*Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Bogor*", Tesis, (Bogor : 2011).
- Purwanto, Ngilim, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2007).
- Puspitasari, Indah, "*Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri di Jakarta dan Serang Banten)*", Skripsi, (Jakarta : 2013).
- Ridwan & Engkos Ahmad Kuncoro, *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (Parth Analysis)*, (Bandung : Alfabeta, 2007).
- Rivai, Veithzal & Eka Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2010).
- Rivai, Veithzal & Sylviana Murni, *Education Manajemen analisis teori dan Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012).
- Rivai, Veithzal.et. al, *Performance Appraisal, ed.2.*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008).

- Rohaeni Neni & Yayah Jubaedah, "*Model Desain Kurikulum Pelatihan Profesi Guru Vokasional Berbasis Technological Curriculum*", Dosen Jurusan PKK FPTK UPI.
- Rojai & Risa Maulana Romadon, *Panduan Sertifikasi guru berdasarkan Undang-undang guru dan Dosen*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2013).
- Santoso, Singgih, *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014).
- Solihin, Ismail, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 2009).
- SPSS Versi 17 For Windows Input.
- Sudarma, Momon, *Profesi Guru dipuji, dikritisi dan dicari*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013).
- Suginono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2013).
- Sukanti, Sumarsih, Siswanto, Ani Widayanti, "*Persepsi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi FISE UNY Terhadap Profesionalitas Guru Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*", *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, No. 2, Vol. VI, (Yogyakarta, 2008) 70-81.
- Sulaeman, Eman, "*Analisis kompetensi profesioanl dan kompetensi kepribadian Dosen dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran Mahasiswa*" (Study kasus : di Fakultas ABC Universitas XXX), *Jurnal Manajemen*, No. 1, Vol.7, (September, 2008), 342-361.
- Sulistiyono, S, *Buku Ajar Statistika Psikologi I*, Fak. Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2006.
- Suntoyo, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Buku Seru, 2013).
- Supriadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009).
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan baru*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008).
- Triyono PH, Prihatin, "*Kompetensi Dosen hubungannya dengan praktik organisasi perguruan tinggi swasta di kopertis wilayah VI Jawa Tengah*", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 9, Vol. 5, (Semarang, April 2010), 36-52.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2003).
- Widjono, *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pembangunan Kepribadian di Perguruan Tinggi*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2007).
- Wijaya, David, "*Manajemen Sumbur Daya Manusia Pendidikan berbasis kompetensi Guru dalam rangka membangun keunggulan Bersaing Sekolah*", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 12, (Jakarta, Juni, 2009), 69-86.