

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari lapangan dapat ditemukan sejumlah fakta, dan berdasarkan fakta tersebut dilakukan analisis data, dan pembahasan hasil sehingga diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut.

1. Model kinerja dosen yang diimplementasikan pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogen kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan variabel endogen kinerja dosen. Model kinerja dosen temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan melalui dua tahap, yaitu: melalui penguatan kecerdasan emosional, peningkatan kemampuan kognitif, peningkatan kepuasan kerja, dan penguatan komitmen organisasi yang secara langsung akan menyebabkan kinerja dosen menjadi lebih baik. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan kecerdasan emosional, peningkatan kemampuan kognitif, peningkatan kepuasan kerja yang secara langsung akan mengakibatkan penguatan komitmen organisasi yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja dosen PTS di kota Pematangsiantar menjadi semakin baik.
2. Kecerdasan emosional dosen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 14,1%. Kecerdasan emosional diwujudkan dengan indikator mengenali diri, pengelolaan diri, mengelola emosi orang lain,

memiliki empati, serta penerapan keterampilan sosial. Indikator kecerdasan emosional yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator memiliki empati. Bermakna semakin tinggi memiliki empati dosen, maka semakin baik pula komitmen organisasi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar.

3. Kemampuan kognitif dosen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 2%. Kemampuan kognitif diwujudkan dengan indikator pengumpulan informasi, kebijakan, dan kelembagaan. Indikator kemampuan kognitif yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator kebijakan. Bermakna semakin tinggi kebijakan dosen, maka semakin baik pula komitmen organisasi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar.
4. Kepuasan kerja dosen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 15,6%. Kepuasan kerja diwujudkan dengan indikator kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan pengawasan. Indikator kepuasan kerja yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator gaji, rekan kerja, dan pengawasan. Bermakna semakin baik gaji, hubungan rekan kerja dan pengawasan dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar, maka semakin baik pula komitmen organisasi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar. Hal ini menandakan bahwa apabila ingin meningkatkan variabel komitmen organisasi, maka terlebih dahulu meningkatkan variabel

kepuasan kerja, kemudian variabel kecerdasan emosional dan kemampuan kognitif.

5. Kecerdasan emosional dosen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 3,2%. Indikator kecerdasan emosional yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator memiliki empati. Bermakna semakin tinggi memiliki empati dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar, maka semakin baik pula kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar.
6. Kemampuan kognitif dosen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 5,5%. Indikator kemampuan kognitif yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator kebijakan. Bermakna semakin tinggi kebijakan dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar, maka semakin baik pula kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar.
7. Kepuasan kerja dosen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 4,2%. Indikator kepuasan kerja yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator gaji, rekan kerja, dan pengawasan. Bermakna semakin baik gaji, hubungan rekan kerja dan pengawasan dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar, maka semakin baik pula kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar.
8. Komitmen organisasi dosen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 8,5%. Komitmen organisasi diwujudkan dengan indikator keterikatan emosional dengan organisasi, loyalitas dan dedikasi pada

organisasi, kesadaran untuk tetap bekerja, keterlibatan dalam organisasi, dan perasaan wajib untuk tetap sebagai anggota organisasi. Indikator komitmen organisasi yang paling rendah pengaruhnya dalam penelitian ini adalah pada indikator kesadaran untuk tetap bekerja. Bermakna semakin tinggi kesadaran untuk tetap bekerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Pematangsiantar maka semakin baik kinerja dosen. Hal ini menandakan bahwa apabila ingin meningkatkan variabel kinerja dosen, maka terlebih dahulu meningkatkan variabel komitmen organisasi, kemudian kemampuan kognitif, setelah itu kepuasan kerja dan kecerdasan emosional.

## **5.2. Implikasi**

Berdasarkan hasil, temuan, pembahasan dan simpulan penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

### **5.2.1 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kinerja dosen dapat meningkat jika kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi ditingkatkan.

Hasil penelitian yang diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan sebab berdasarkan hasil uji model menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan fit dengan data empirik, sehingga diharapkan dapat digunakan

sebagai acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kinerja dosen.

### 5.2.2 Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen; (2) kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen; (3) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen; (4) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen; serta (5) kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen. Hal tersebut merupakan temuan penelitian yang dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi khususnya teori kinerja, kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang melandasi hubungan kausal antar variabel penelitian bahwa: (1) kinerja dosen dapat meningkat, apabila kecerdasan emosional semakin tinggi, kemampuan kognitif semakin optimal, kepuasan kerja semakin tinggi dan komitmen organisasi semakin tinggi; serta (2) komitmen organisasi dapat meningkat apabila kecerdasan emosional semakin tinggi, kemampuan kognitif semakin optimal, dan kepuasan kerja semakin tinggi.

Selanjutnya, (1) kecerdasan emosional dapat meningkat melalui peningkatan skor pada indikator memiliki empati; (2) kemampuan kognitif dapat

meningkat melalui peningkatan skor pada indikator kebijakan; (3) kepuasan kerja dapat meningkat melalui peningkatan indikator gaji, rekan kerja, dan pengawasan; serta (4) komitmen organisasi dapat meningkat melalui peningkatan indikator kesadaran untuk tetap bekerja.

Jadi, model teoretis kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang diajukan berdasarkan kajian teori yang didukung dengan hasil pengujian data empiris melalui pengujian hipotesis penelitian dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja, khususnya kinerja dosen PTS.

### **5.2.3 Implikasi Praktis**

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen PTS yang berimplikasi terhadap kinerja dosen, Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah 1.

#### **a. Implikasi Praktis bagi Dosen**

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja dosen akan meningkat, jika kecerdasan emosional semakin tinggi, kemampuan kognitif semakin optimal, kepuasan kerja semakin tinggi dan komitmen organisasi semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja maka dosen sebaiknya melakukan hal berikut:

Meningkatkan kecerdasan emosional dengan memaksimalkan indikator: mengenali diri, pengelolaan diri, mengelola emosi orang lain, memiliki empati, dan penerapan keterampilan sosial. Dalam hal ini indikator memiliki empati harus mendapatkan perhatian serius, karena indikator ini merupakan indikator terendah

dari kecerdasan emosional. Beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan dosen agar memiliki empati yaitu: meningkatkan sikap keprihatinan terhadap orang lain, terutama kepada orang yang sedang kesusahan; meningkatkan sensitivitas terhadap perasaan dan keadaan orang lain; belajar mendengar pendapat orang lain, walaupun tidak setuju dengan apa yang dikatakan; memperhatikan keadaan orang-orang di sekitar yang mungkin memiliki permasalahan hidup; menilai orang lain tidak hanya didasarkan pada tampak luar saja, jauh lebih penting mengetahui sikap dasar seseorang; menanyai diri sendiri mengapa dalam suatu situasi tertentu memberikan reaksi tertentu; mencari sebab-sebab dalam diri sendiri ketika tidak menyukai seseorang; dan mengingat selalu bahwa setiap orang dipengaruhi oleh perasaan dan selanjutnya mempengaruhi tingkah laku.

Meningkatkan kemampuan kognitif dengan memaksimalkan indikator: pengumpulan informasi, kebijakan, dan kelembagaan. Dalam hal ini indikator kebijakan harus mendapatkan perhatian serius, karena indikator ini merupakan indikator terendah dari kemampuan kognitif. Beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan dosen berkaitan dengan kebijakan adalah: mencari informasi terbaru berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai bahan referensi mengajar; mengkaitkan mata kuliah yang diajarkan dengan kemajuan jaman, sehingga akan menghasilkan pengetahuan baru bagi mahasiswa dan tidak merasa monoton dengan materi kuliah yang diajarkan; mampu mengaplikasikan teknologi baru pada proses perkuliahan; memiliki media pembelajaran yang bervariasi sehingga menghilangkan kejenuhan pada diri mahasiswa pada saat dosen mengajarkan matakuliah di dalam kelas.

Meningkatkan kepuasan kerja dengan memaksimalkan indikator: kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan pengawasan. Dalam hal ini indikator gaji, rekan kerja, dan pengawasan harus mendapatkan perhatian serius karena indikator ini merupakan indikator terendah dari kemampuan kognitif. Sebagai upaya untuk peningkatan gaji maka seorang dosen harus melakukan perbaikan terhadap kemampuan kognitifnya seperti meningkatkan kemampuan mengajar dan menggunakan media pembelajaran yang kreatif, meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi di kampus. Dengan demikian akan menimbulkan respon dari pihak yayasan di kampus untuk peningkatan gaji terhadap dosen tersebut. Selanjutnya dalam upaya peningkatan rekan kerja, maka dosen perlu melakukan beberapa hal berikut: menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan dosen lainnya; melakukan kegiatan Tridharma secara berkelompok (team); menanamkan pada diri masing-masing dosen bahwasanya setiap dosen memiliki kepentingan dan tujuan yang sama untuk kemajuan kampus, sehingga akan terbentuk rasa saling membutuhkan; rutin berdiskusi dengan dosen lain yang mengampuh mata kuliah yang sama, sehingga akan menghasilkan ide-ide baru untuk perkembangan matakuliah yang diajarkan; menumbuhkan rasa kekeluargaan dengan dosen lain, sehingga akan memperkuat rasa solidaritas dalam diri masing-masing dosen. Pengawasan merupakan hal juga sangat penting bagi peningkatan kemampuan kognitif dosen, dalam hal ini seorang dosen harus mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di kampus dan melaksanakan kegiatan perkuliahan sesuai dengan SOP yang berlaku.



Meningkatkan komitmen organisasi dengan memaksimalkan indikator: keterikatan emosional dengan organisasi, loyalitas dan dedikasi pada organisasi, kesadaran untuk tetap bekerja, keterlibatan dalam organisasi, dan perasaan wajib untuk tetap sebagai anggota organisasi. Dalam hal ini, indikator kesadaran untuk tetap bergabung harus mendapatkan perhatian serius karena merupakan indikator terendah dari komitmen organisasi. Beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan dosen guna meningkatkan kesadaran untuk tetap bekerja, yaitu: memberikan kontribusi kepada perguruan tinggi dalam mencapai tujuan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan bersama dalam organisasi kampus; mendukung visi, misi perguruan tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi; menanamkan prinsip dalam diri, bahwa keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuannya tidak terjadi begitu saja, tetapi harus ada kerja keras dan penerapan potensi terbaik dari masing-masing dosen.

#### b. Implikasi Praktis bagi PTS

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja dosen akan meningkat, jika kecerdasan emosional semakin tinggi, kemampuan kognitif semakin optimal, kepuasan kerja semakin tinggi dan komitmen organisasi semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja dosen maka PTS sebaiknya perlu melakukan hal berikut:

Meningkatkan kecerdasan emosional dosen, perguruan tinggi harus memberikan dukungan kepada dosen berupa program dan kegiatan berikut: membangun keterampilan emosional dan sosial dalam diri dosen, dengan program berbasis bakti sosial yang dilaksanakan secara rutin; menyelenggarakan program

bimbingan konseling untuk mengembangkan keterampilan sosial dan etika bagi dosen; menyelenggarakan program pelatihan empati dengan mengundang pakarnya; menyediakan konselor profesional untuk mengarahkan dosen agar dapat menumbuhkan empati terhadap sesama; menyelenggarakan kegiatan *Peer Counseling* yang dipadukan dengan pelatihan di alam terbuka (*Outbond Training*), berupa simulasi kehidupan yang kompleks dibuat menjadi sederhana sehingga dapat membangun pemahaman terhadap konsep empati bagi dosen; mengadakan program nonton bareng bersama dosen, dengan menayangkan film dokumenter yang isi ceritanya dapat membangkitkan empati.

Meningkatkan kemampuan kognitif dosen, perguruan tinggi sebaiknya giat melakukan pelatihan dan pengembangan karier, seminar, workshop, pelatihan ICT, dan pendidikan Informasi Teknologi (IT) agar dosen memiliki kemampuan untuk mengaplikasikannya dalam pekerjaan sebagai pendidik, sehingga memudahkan dosen untuk mendapatkan informasi bagi kelancaran pelaksanaan Tridharma di kampus dan memberikan kesempatan studi lanjut kepada dosen.

Meningkatkan kepuasan kerja dosen, perguruan tinggi sebaiknya melakukan upaya berikut: memberikan gaji secara adil dan berdasarkan peraturan yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perguruan tinggi tersebut; penggajian harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama antara dosen dengan yayasan PTS; membayar honor kelebihan SKS bagi dosen; memberikan tunjangan yang mungkin diterima oleh dosen, seperti: tunjangan kepangkatan, tunjangan kesehatan, Tunjangan hari besar berupa THR/THN; memberikan perhatian kepada

kesejahteraan dosen; memberikan motivasi secara positif bagi pengembangan potensi dan karier dosen; melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja dosen secara transparan.

Meningkatkan komitmen dosen melalui program dan kegiatan berikut: pemilihan dosen terbaik dan berprestasi; memberikan penghargaan (*reward*) bagi dosen yang berhasil melakukan Tridharma secara konsisten; hukuman (*punishment*) kepada dosen yang malas dan tidak disiplin dalam mengajar; memberikan beasiswa untuk studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, bagi dosen yang telah melakukan tugas dengan baik. Dengan adanya beberapa program tersebut, diharapkan dapat menumbuhkan komitmen dalam diri dosen, sehingga memiliki kesadaran untuk bekerja lebih baik.

#### c. Implikasi Praktis bagi L2Dikti

Meningkatkan kecerdasan emosional dosen dengan melakukan program dan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kecerdasan emosional dosen, seperti: IHT (*In House Training*), Pelatihan dan Pendidikan Karakter, menyelenggarakan kegiatan *Peer Counseling*.

Meningkatkan kemampuan kognitif dosen dengan memberikan pelatihan dan simulasi bagi dosen untuk penyelesaian masalah (*problem solving*), memberikan pembekalan dan pelatihan bagi dosen untuk membuat: Silabus, RPS, Modul/Bahan Ajar, memberikan pelatihan menulis buku dan pelatihan menulis jurnal nasional maupun internasional.

Meningkatkan kepuasan kerja dosen dengan program: memberikan sertifikasi dosen untuk meningkatkan kesejahteraan dosen, memberikan

kemudahan dalam layanan pengurusan kepangkatan, memberikan kesempatan untuk mendapatkan beasiswa studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan promosi jabatan.

Meningkatkan komitmen dosen dengan melakukan kompetisi pemilihan dosen terbaik dan berprestasi antar Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Wilayah 1, Memberikan penghargaan (*Reward*) kepada dosen yang konsisten dalam melakukan kegiatan Tridharma.

### **5.3. Saran-Saran**

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) diajukan beberapa saran.

#### **5.3.1 Bagi Dosen**

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) diajukan beberapa saran, yaitu:

- 1) Meningkatkan kecerdasan emosional dengan menumbuhkan rasa empati dalam diri dosen, dengan cara: meningkatkan sikap keprihatinan terhadap orang lain atau organisasi/lembaga, terutama pada saat mengalami kesulitan; meningkatkan sensitivitas terhadap perasaan atau keadaan orang lain, organisasi/lembaga; belajar mendengar pendapat orang lain, meskipun tidak setuju dengan apa yang dikatakan; memperhatikan keadaan orang-orang di sekitar tempat tinggal dan lingkungan kampus yang berkaitan dengan

pelaksanaan Tridharma; menghormati pendapat pimpinan, mahasiswa dan rekan sejawat, serta mampu mengelola dan memotivasi mahasiswa untuk terus tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik.

- 2) Meningkatkan kemampuan kognitif khususnya dalam menerapkan kebijakan pelaksanaan Tridharma sebagai tugas utama dosen, melalui cara: mencari informasi terbaru berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bahan referensi mengajar; mengkaitkan matakuliah yang diajarkan dengan perkembangan jaman, sehingga menghasilkan pengetahuan baru bagi mahasiswa; mampu mengaplikasikan teknologi baru pada proses perkuliahan; menggunakan media pembelajaran yang bervariasi; serta kreativitas lain dosen dalam menerapkan kebijakan Tridharma.
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya diawali dengan giat melakukan Tridharma dan perbaikan kemampuan mengajar, meneliti dan mengabdikan sehingga mendapatkan respon dari pihak yayasan PTS untuk peningkatan gaji; menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan dosen sehingga dapat menjadi team yang baik dan saling mendukung dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi; rutin berdiskusi dengan rekan dosen lainnya dalam pelaksanaan Tridharma dan peningkatan mutu perguruan tinggi; patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di kampus; serta memanfaatkan pengawasan yang dilakukan pimpinan sebagai bahan koreksi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma.
- 4) Meningkatkan komitmen organisasi sebaiknya dilakukan dengan cara: menanamkan dalam diri bahwa pekerjaan sebagai dosen adalah melayani, oleh

karena itu jangan menjadi beban dan terfokus pada nilai materil ketika mengajarkan jumlah SKS yang berlebih kepada mahasiswa; memberikan kontribusi kepada kampus untuk mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan bersama dalam kampus; serta menyadari bahwa keterlibatan dan loyalitas yang tinggi terhadap kampus merupakan sikap yang menunjukkan tanggung jawab bagi keberhasilan dan peningkatan mutu perguruan tinggi.

### 5.3.2 Bagi Perguruan Tinggi Swasta (PTS)

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) untuk meningkatkan kinerja dosen, yaitu:

- 1) Mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan dosen serta permasalahan yang mungkin dialami pada saat melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian (Tridharma) sehingga dapat dicari penyelesaiannya.
- 2) Melakukan kegiatan bagi peningkatan kecerdasan emosional dosen seperti: pendidikan karakter, *outbond/gathering*; Peningkatan kemampuan kognitif dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan karir, seminar, *workshop*, pemberian beasiswa untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi; Peningkatan kepuasan kerja dosen dengan upaya memberikan gaji secara adil dan merata berdasarkan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku secara umum, menyediakan tunjangan kesejahteraan dan keselamatan kerja, tunjangan hari besar, dan promosi jabatan; serta Peningkatan komitmen organisasi dosen melalui cara: pemberian *award* bagi dosen berprestasi, pemilihan dosen

terbaik, hukuman (*punishment*) kepada dosen yang tidak disiplin, malas dan tidak aktif dalam pelaksanaan Tridharma.

- 3) Menjalin komunikasi dengan struktural, dosen, dan civitas akademika mengenai kebijakan yang perlu dilakukan agar terjadi peningkatan kinerja dosen pada PTS di kota Pematangsiantar.
- 4) Menyusun program literasi sumber daya manusia, data dan teknologi secara berkesinambungan agar memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.
- 5) Membantu melakukan pengawasan untuk menghindari terjadinya masalah atau gangguan yang dapat menghambat kinerja dosen dalam kampus.
- 6) Melakukan evaluasi kinerja dosen secara bertahap, sehingga dapat melakukan perbaikan bagi peningkatan kinerja dosen.
- 7) Melakukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan baik mengenai fasilitas pembelajaran, kebutuhan informasi yang terbaru serta hal-hal yang mendukung pengembangan Akreditasi kampus.

### **5.3.3 Bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah 1**

- 1) Melakukan kegiatan bagi Peningkatan kecerdasan emosional dosen dengan cara: menyelenggarakan program kegiatan IHT (*In House Training*), pelatihan dan pendidikan karakter, *Peer Counseling*; Peningkatan kemampuan kognitif dengan cara menyelenggarakan kegiatan dan pelatihan pembuatan Silabus, RPS, Model/ Bahan Ajar, buku, penulisan jurnal nasional dan internasional; Peningkatan kepuasan kerja melalui upaya pemberian sertifikasi dosen bagi peningkatan kemampuan dan kesejahteraan dosen, informasi dan kemudahan

layanan dalam pengurusan pangkat, memberikan kesempatan beasiswa untuk studi lanjut; serta Peningkatan komitmen organisasi dosen dengan cara: melakukan kompetensi pemilihan dosen PTS terbaik wilayah I, memberikan penghargaan (*reward*) terhadap dosen yang setia dengan masa kerja 30 tahun ke atas.

- 2) Memberikan motivasi kepada dosen untuk mencintai profesi dan lebih giat lagi mengembangkan potensi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja, melalui pelatihan dan *workshop* pengembangan diri.
- 3) Menjalin kerjasama dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Wilayah 1, untuk menentukan kebijakan dalam hal penetapan gaji pokok, tunjangan, honor kelebihan mengajar serta insentif lainnya yang harus diterima oleh dosen PTS, sehingga nantinya memberikan dampak positif bagi kesejahteraan dosen dan peningkatan kinerja dosen PTS.
- 4) Membantu melakukan pengawasan terhadap status dan *home base* dosen pada PTS tempatnya bekerja, sehingga Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tidak bertindak sewenang dalam melakukan pemecatan terhadap dosen serta melindungi hak-hak dosen dan mendukung kewajiban dosen melalui kebijakan-kebijakan yang relevan dan berguna bagi peningkatan kinerja dosen.
- 5) Turut terlibat dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam melakukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan baik mengenai fasilitas pembelajaran, kebutuhan informasi yang terbaru serta hal-hal yang mendukung peningkatan kinerja dosen PTS dan Akreditasi kampus.