

# Manajemen Bisnis

## Jurnal Magister Manajemen

Vol. 1, No. 12

JANUARI 2012

Pemberdayaan Kelompok Dosen Bidang Kajian Ekonomi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Ekonomi di Kota Medan  
FAUZIA AGUSTINI

Analisis Potensi Usaha Berbasis Ekonomi Kreatif: Sebuah Tinjauan Teoritis  
MISRI

Modal Penganggaran Daerah Kabupaten Asahan  
LILI WARDANI

Pengaruh Harga Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Di Swalayan Indomaret Karya Jaya Medan  
DITA AMANAH

Tantangan Sistem Informasi Akuntansi dalam Rangka Mengembangkan Bisnis dan Strategi Informasi  
NUR MUHAMMAD RIDHA

Kajian Pengembangan Manajemen Strategis Pemerintah Daerah dalam Rangka Mewujudkan Birokrasi Yang Profesional  
NILAWATI NASTY

Peranan Perempuan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM)  
SONDANG AIDA SILALAH



Diterbitkan Oleh :

PUSAT PENELITIAN EKONOMI DAN MASYARAKAT (PPEM)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Kampus UISU - Jl. Karya Bakti No. 34 Pangkalan Masyhur Medan Johor

# Manajemen Bisnis

Jurnal Magister Manajemen

Vol. 1, No. 12

JANUARI 2012

**Penanggung Jawab**  
Dekan FE Universitas Islam Sumatera Utara

**Chief Editor**  
Sofyan., SE., M.Si  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Managing Editor**  
T. Ahmad Helmi., SE., M.Si  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

#### Editorial Board

**Usman SE., M.Si**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Dr. Arfan Ikhsan., SE., M.Si**  
*Universitas Negeri Medan*

**Misri., SE., M.Si**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Dr. Muhamad Yamin Noch., SE., M.SA**  
*Universitas Yapis Papua*

**Safrida., SE., M.Si**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Indra Maipita., M.Si., Ph.D**  
*Universitas Negeri Medan*

**Nur Muhammad Ridha., SE., MM**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Dr. Dede Ruslan., M.Si**  
*Universitas Negeri Medan*

**Nilawati Nasty., SE., MM**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Enny Trisna., SE., MM**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Dr. Sri Gustina Pane., SE., M.Si**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Bakhtiar., SE., M.Si**  
*Universitas Islam Sumatera Utara*

**Dr. IGAM Asri Dwija Putri., SE., M.Si**  
*Universitas Udayana Bali*

**M. Rizal Hasibuan., SE., M.Si**  
*Universitas Negeri Medan*

**Dr. Dewa Saputra., SE., M.Si**  
*Universitas Udayana Bali*

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

# Manajemen Bisnis

Jurnal Magister Manajemen

---

Vol. 1, No. 12

JANUARI 2012

## KEBIJAKAN EDITORIAL DAN PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL

### Kebijakan Editorial

JURNAL MANAJEMEN BISNIS diterbitkan oleh Pusat Penelitian Ekonomi dan Masyarakat (PPEM) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Kampus VI al-Manar Jl. Karya Bakti No. 34 Titi Kuning – Medan. Jurnal ini diterbitkan secara berkala setiap tahun dua (2) kali (Januari dan Juli). Tujuan penerbitan JURNAL MANAJEMEN BISNIS adalah untuk menyebarluaskan informasi hasil karya ilmiah kepada akademisi dan praktisi yang menaruh minat pada bidang manajemen, bisnis dan akuntansi.

JURNAL MANAJEMEN BISNIS menerima kiriman artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Penentuan artikel yang dimuat dalam JURNAL MANAJEMEN BISNIS dilakukan melalui proses *blind review* oleh tim editor dengan mempertimbangkan aspek-aspek antara lain: terpenuhinya persyaratan baku untuk publikasi jurnal ilmiah dan kontribusi artikel terhadap pengembangan profesi dan pendidikan manajemen, bisnis dan akuntansi.

Editor bertanggungjawab untuk memberikan telaah konstruktif terhadap artikel yang akan dimuat dan (jika dipandang perlu) menyampaikan hasil evaluasi artikel kepada penulis. Artikel yang diusulkan untuk dimuat pada JURNAL MANAJEMEN BISNIS disarankan untuk mengikuti pedoman penulisan artikel yang dibuat oleh editor.

Artikel dapat dikirimkan dalam bentuk: **Compact Disk (CD)** dan **cetakan (hardcopy)** dua eksemplar ke alamat editor JURNAL MANAJEMEN BISNIS:

**Pusat Penelitian Ekonomi dan Masyarakat (PPEM)**  
**Fakultas Ekonomi – Universitas Islam Sumatera Utara**  
Kampus Al-Manar Jl. Karya Bakti No. 34. Titi Kuning – Medan Johor  
Fax : 061-7868983  
Email: [admin.fe@uisu.ac.id](mailto:admin.fe@uisu.ac.id)

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## Pedoman Penulisan Artikel

Berikut ini ketentuan-ketentuan mengenai format, tabel, gambar, kutipan, referensi dan abstrak atau sinopsis sebagai pedoman minimal untuk penulisan artikel yang akan dimuat pada JURNAL MANAJEMEN BISNIS.

### FORMAT

1. Artikel sebaiknya diketik dengan spasi ganda pada kertas kuarto (8,5 x 11"), kecuali untuk kutipan langsung yang panjang (lebih dari tiga setengah ketikan) diketik spasi tunggal dengan bentuk briden (*indented style*).
2. Artikel sebaiknya terdiri tidak lebih dari 7.000 kata (dengan jenis huruf Platino Linotype ukuran 10).
3. Marjin atas, bawah, kiri dan kanan badan teks sekurang-kurangnya 1 inci.
4. Halaman muka (cover) setidaknya menyebutkan judul artikel dan identitas peneliti.
5. Semua halaman termasuk tabel, lampiran dan referensi sebaiknya diberikan nomor urut halaman.
6. Apabila artikel yang dikirimkan merupakan hasil penelitian dengan menggunakan data primer, harap disertakan angket atau instrumen atau kuisisioner.

### TABEL DAN GAMBAR

1. Tabel dan gambar sebaiknya diletakkan pada halaman tersendiri, umumnya di akhir teks. Penulis cukup menyebutkan pada bagian di dalam teks, tempat pencantuman tabel dan gambar.
2. Setiap tabel dan gambar diberikan nomor urut, judul yang sesuai dengan isi tabel, gambar dan sumber kutipan.

### KUTIPAN DAN REFERENSI

1. Kutipan dalam teks sebaiknya ditulis diantara kurung buka dan kurung tutup yang menyebutkan nama akhir penulis, tahun tanpa koma dan nomor halaman jika dipandang perlu.

#### Contoh:

- a. Satu sumber kutipan dengan satu penulis (Ikhsan 2011), jika disertakan nomor halaman (Ikhsan 2011:24)
- b. Satu sumber kutipan dengan dua penulis (Ikhsan dan Tedy 2009)
- c. Satu sumber kutipan dengan lebih dari dua penulis (Ikhsan dkk, 2009)
- d. Dua sumber kutipan dengan penulis yang berbeda (Ikhsan 2007; Tedy 2008)

- e. Dua sumber kutipan dengan penulis yang sama (Ikhsan 2008, 2009), jika tahun publikasi sama (Ikhsan 2008a, 2008b)
  - f. Sumber kutipan yang berasal dari pekerjaan suatu institusi sebaiknya menyebutkan akronim institusi yang bersangkutan (IAI 2005)
2. Setiap artikel harus memuat daftar referensi (hanya yang menjadi sumber kutipan), dengan ketentuan penulisan sebagai berikut:
- a. Daftar referensi disusun alfabetik dengan nama penulis atau nama institusi
  - b. Susunan setiap referensi: nama penulis, tahun publikasi, judul jurnal atau buku teks, nama jurnal atau penerbit, nomor halaman.

*Contoh:*

- Astuti, Esther Sri dan Joko Tri Haryanto, 2006. "Kemandirian Daerah: Sebuah Perspektif dengan Metode Path Analysis", Jurnal Manajemen Usahawan, Nomor 03 Th XXXV Maret 2006, Lembaga Management FE-UI, Jakarta, hal. 45.
- Kurniawan, Panca, Agus Purwanto, 2004. Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Indonesia. Cet. 1. Penerbit Bayumedia, Malang.
- Mardiasmo, 2002. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah, Andi, Yogyakarta.
- Mindasari, Novianinta, 2008. "Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terhadap APBD : Studi Kasus Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara", Skripsi Akuntansi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Saragih, Juli Panglima, 2003. Desen tralisasi Fiskal dan Keuangan Daerah dalam Otonomi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006. Metodologi penelitian untuk bisnis, Edisi 1, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

#### ABSTRAK ATAU SINOPSIS

Setiap artikel sebaiknya menyajikan Abstrak atau Sinopsis pada awal tulisan yang terdiri antara 150 s.d 400 kata (sebaiknya disajikan dalam bahasa Inggris). Abstraksi atau Sinopsis memuat ringkasan dari materi keseluruhan artikel yang tujuannya memberi penjelasan ringkas kepada pembaca sebelum membaca materi artikel secara lengkap. Abstraksi atau sinopsis sebaiknya diikuti dengan minimal empat keywords untuk memudahkan penyusunan indeks artikel.

THE  
Character Building  
UNIVERSITY

## DAFTAR ISI

**PEMBERDAYAAN KELOMPOK DOSEN BIDANG KAJIAN EKONOMI  
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**DI KOTA MEDAN**

**FAUZIA AGUSTINI**

**1 - 16**

**ANALISIS POTENSI USAHA BERBASIS  
EKONOMI KREATIF:**

**SEBUAH TINJAUAN TEORITIS**

**MISRI**

**17 - 36**

**MODAL PENGANGGARAN DAERAH**

**KABUPATEN ASAHAN**

**LILI WARDANI**

**37 - 51**

**PENGARUH HARGA DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN DI SWALAYAN INDOMARET KARYA JAYA MEDAN**

**DITA AMANAH**

**52 - 71**

**TANTANGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DALAM RANGKA MENGEMBANGKAN BISNIS DAN STRATEGI  
INFORMASI**

**NUR MUHAMMAD RIDHA**

**72 - 81**

**KAJIAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN STRATEGIS  
PEMERINTAH DAERAH DALAM RANGKA MEWUJUDKAN  
BIROKRASI YANG PROFESIONAL**

**NILAWATI NASTY**

**82 - 98**

**PERANAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN  
PEMBERDAYAAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM)**

**SONDANG AIDA SILALAH**

**99 - 109**

**PEMBERDAYAAN KELOMPOK DOSEN BIDANG KAJIAN  
EKONOMI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI  
DI KOTA MEDAN**

Oleh :

**FAUZIA AGUSTINI, MBA**  
Dosen Universitas Negeri Medan

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis produktivitas kerja dosen Fakultas Ekonomi di kota Medan yang berhubungan dengan perangkat persiapan pembelajaran, mengidentifikasi kegiatan Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK) dan juga untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pemberdayaan KDBK untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen Fakultas Ekonomi di Kota Medan.*

*Penelitian telah dilakukan dengan melakukan survei terhadap para dosen. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang berisikan pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif eksploratif.*

*Hasil identifikasi terhadap perangkat persiapan pembelajaran, menemukan bahwa para dosen belum memasukkan soft skill sebagai salah satu keahlian yang penting untuk kompetensi siswa sedangkan kegiatan KDBK selama ini telah berjalan dengan baik. Sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja para dosen maka telah diadakan Lokakarya yang memuat tentang pengintegrasian soft skill dalam pengajaran. Pada saat itu, KDBK berdiskusi bersama dalam hal perbaikan kontrak perkuliahan dengan memasukkan soft skill sebagai salah satu kompetensi yang harus dimiliki para siswa.*

**Key Words :** Pemberdayaan, Kelompok Dosen, Produktivitas Kerja

**PENDAHULUAN**

Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat memiliki kemampuan akademik yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Oleh karena itu, perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun yang tak kalah penting adalah adanya dosen yang bermutu. Pada kenyataannya, pendidikan tinggi menghadapi berbagai masalah yang intinya bertumpu pada produktivitas pendidikan yang masih rendah. Produktivitas pendidikan ini tidak dapat dilepaskan dari produktivitas kerja personilnya, dalam hal ini adalah tenaga edukatif yang berperan sangat nyata dalam peningkatan kualitas output pendidikan tersebut.

Dosen adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, yang sangat berperan dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi sangat strategis yang memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar dan terutama terhadap mutu lulusan. Ini maknanya adalah bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Dosen, beda halnya dengan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan dasar dan menengah, yang memiliki kewenangan atau otoritas yang lebih dominan dalam proses "mengolah" peserta didik. Sehingga sehubungan dengan itu sering terdengar pernyataan, "demikian mutu dosen, demikian pula mutu lulusan". Walau ukuran mutu itu bersifat relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga pengajar di perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas pelaksanaan tri darma, yakni: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Pada bidang pengajaran mutu seorang dosen erat kaitannya dengan tingkat produktivitas kerjanya yang antara lain berhubungan dengan kemampuan dosen tersebut dalam mempersiapkan pengajaran dan pada akhirnya akan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Produktivitas kerja dosen akan meningkat apabila ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mempunyai kesempatan untuk berkembang.

Dalam rangka menyediakan lulusan yang bermutu, dosen harus mengetahui secara jelas apa yang menjadi kebutuhan pasar (*market oriented*) sehingga persiapan pengajaran yang dilakukan oleh dosen akan mengarah kepada kebutuhan tersebut. Pada kenyataannya, pada umumnya terdapat dosen yang tidak memperbaharui dokumen persiapan pembelajaran untuk mata kuliah yang akan disampaikan. Kebutuhan akan adanya *soft skill* merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari pada saat sekarang. Berdasarkan survei dari *National Association of College and Employee (NACE)*, USA (2002) dalam Irma (2007) terhadap 457 pemimpin, tentang 20 kualitas penting seorang juara. Hasilnya berturut-turut adalah kemampuan komunikasi, kejujuran/integritas, kemampuan bekerja sama, kemampuan interpersonal, beretika, motivasi/inisiatif, kemampuan beradaptasi, daya analitik, kemampuan komputer, kemampuan berorganisasi, berorientasi pada detail, kepemimpinan, kepercayaan diri, ramah, sopan, bijaksana, indeks prestasi (IP  $\geq$  3,00), kreatif, humoris, dan kemampuan berwirausaha. IP yang kerap dinilai

UNIVERSITY



sebagai bukti kehebatan mahasiswa, dalam indikator orang sukses tersebut ternyata menempati posisi hampir terakhir, yaitu nomor 17.

Penelitian ini menggunakan pendekatan koalisi yang tercermin dalam kerja sama antara tiap dosen terutama dosen yang mengampu bidang kajian yang sama. Hubungan interpersonal sesama tenaga pendidik dapat mempengaruhi kualitas kinerja dosen karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial di sekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung. Hasil analisis Kesit (2005) menunjukkan bahwa hubungan yang intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku dan prosedural yang otokratis berpengaruh positif terhadap moral kerja para pendidik.

Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK) merupakan wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja dosen. Dalam wadah ini para dosen dapat saling bertukar pikiran dan saling membantu memecahkan masalah yang dihadapi, bahkan bisa saling membantu memecahkan masalah yang dihadapi.

Untuk menunjang implementasi Kurikulum 2004, khususnya dalam mengembangkan kompetensi dosen dalam mengembangkan persiapan mengajar, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing, untuk mengatasi dosen yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Untuk keperluan pengembangan materi pada KDBK setiap dosen dapat menyampaikan hasil diskusi kelompok sehingga terjadi saling tukar pengalaman dan saling membantu bila terjadi kesulitan.

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Mengidentifikasi dan menganalisis produktivitas kerja dosen yang terkait dengan dokumen persiapan pembelajaran para dosen.
2. Mengidentifikasi kegiatan Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK) yang telah dilakukan selama ini.
3. Melakukan kegiatan yang terkait dalam usaha memberdayakan KDBK untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen Fakultas Ekonomi di Kota Medan.

#### **KAJIAN PUSTAKA**

##### **Produktivitas Kerja**

Pengertian produktivitas menurut Kusryanto (2006) yaitu produktivitas kerja merupakan sebuah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Umar, 2004) produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Secara umum, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan atau rasio antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Kusryanto (2006) bahwa produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu : Kualitas kemampuan karyawan, sarana pendukung (lingkungan kerja, kesejahteraan kerja), supra sarana (hubungan industrial, kemampuan dan peran karyawan, kebijaksanaan pemerintah).

Produktivitas kerja menurut Tri Dharma perguruan tinggi terkait erat dengan banyaknya peluang dalam pelaksanaan kegiatan Tri Dharma perguruan tinggi yang terkait dengan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Anhar (2007) produktivitas kerja dosen sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (tingkah laku).

Produktivitas kerja dosen yang berhubungan dengan penelitian ini lebih ditujukan terhadap bidang pengajaran. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan mengajar dosen yang diartikan sebagai kemampuan yang dapat ditampilkan oleh seorang dosen selama melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimaksud menyangkut penampilan keterampilan-keterampilan tertentu yang dituntut oleh aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan dosen dalam tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, dosen harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengajar, agar kegiatan belajar dapat efektif. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan formal dengan dosen sebagai pemegang peranan utama. Dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan dosen. Dosen yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola proses belajar mengajar, sehingga hasil belajar mahasiswa akan berada pada tingkat yang optimal.

Menurut Aqib (2002), mengajar dosen dikatakan berkualitas apabila seorang dosen dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Kelakuan dosen tersebut diharapkan mencerminkan kemampuan dosen dalam mengelola proses belajar mengajar yang berkualitas, yaitu : a. kemampuan dalam mempersiapkan pengajaran, b. kemampuan dalam melaksanakan pengajaran.

Kedua kemampuan ini tidak terlepas dengan kemampuan seorang dosen dalam mempersiapkan bahan-bahan ajar. Menurut Sudjana (2006), bahan ajar merupakan suatu pendekatan yang digunakan oleh seorang guru atau pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui

tahapan-tahapan tertentu sehingga siswa dapat mengikuti proses belajar mengajar.

#### **Pemberdayaan Kelompok Dosen**

Pemberdayaan dosen merupakan suatu keharusan bagi universitas, karena merupakan kunci keberhasilan Jurusan/Fakultas/Universitas. Dalam menyukseskan implementasi Kurikulum 2004 adalah memberdayakan tenaga kependidikan. Keberhasilan pendidikan di sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinan dalam memberdayakan tenaga kependidikan yang tersedia. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan. Pemberdayaan tenaga pendidik dalam menyukseskan implementasi Kurikulum 2004 dapat dilakukan melalui kerjasama institusi dengan perusahaan dan dunia industri perlu terus dikembangkan.

Menurut Barizi (2001), pemberdayaan dosen ialah suatu kegiatan atau proses yang ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan, sikap, pengertian dan kinerja dosen dalam peranannya sebagai tenaga akademik pada masa kini dan masa yang akan datang.

Pemberdayaan dosen diperlukan untuk meningkatkan mutu kinerja jurusan dalam menghadapi berbagai tantangan yang selalu berubah dari waktu ke waktu dalam pelaksanaan misi jurusan. Pemberdayaan dosen yang berhasil akan meningkatkan daya saing jurusan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Pemberdayaan dosen juga dimaksudkan untuk mengakomodasi hasrat dosen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karirnya, karena itu kepentingan pribadi dosen sedapat-dapatnya juga diperhatikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pemberdayaannya.

Menurut Barizi (2001), terdapat beberapa cara pemberdayaan diri dosen antara lain :

1. Adanya pengalaman baru seperti : penugasan sementara di tempat lain, kunjungan ke perguruan tinggi lain, instansi lain, industri, dsb.
2. Peningkatan kemampuan akademik seperti: pendidikan S2/S3, pendidikan singkat: kursus singkat, pelatihan, magang, ikut kuliah mata ajaran tertentu (termasuk dalam bidang ilmu lain yang terkait), melakukan penelitian, menulis makalah hasil penelitian/publikasi, partisipasi dalam seminar ilmiah, komunikasi dengan ilmuwan lain, menulis buku, mengulas buku/makalah.
3. Mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya, membaca buku dan publikasi ilmiah, khususnya yang mutakhir.
4. Adanya peningkatan kemampuan dalam pengajaran
5. Mengikuti kursus singkat, pelatihan, lokakarya, magang, seminar tentang penyusunan kurikulum, penyusunan SAP, metode mengajar, proses pembelajaran, pembimbingan dan evaluasi hasil belajar.
6. Menyaksikan kuliah dari dosen-dosen lain yang pandai mengajar.
7. Penggunaan peralatan audio-visual, termasuk komputer, dalam pengajaran.

8. Membaca pustaka (buku, jurnal, video, dll) tentang masalah pengajaran di perguruan tinggi.

Pemberdayaan dosen ini bukan hanya secara individu tetapi juga dalam bentuk kelompok dosen. Hasil pemikiran dan kerja kelompok selalu lebih baik dari hasil perseorangan. Kelompok dosen harus bekerjasama menyusun suatu strategi agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Memberdayakan kelompok dosen merupakan proses perbaikan mutu kinerja para dosen.

Model yang digunakan penelitian ini adalah model efektivitas kelompok (Hackman, dalam Schwarz, 2002). Model ini menyatakan bahwa efektifnya suatu kelompok dapat ditinjau dari tiga faktor yaitu berdasarkan individu atau anggota kelompok (perkembangan dan pertumbuhan pengalaman anggota kelompok) yang disebut struktur kelompok, proses (meningkatkan kemampuan kelompok untuk bekerja sama) yang disebut proses kelompok dan kinerja (hasil sesuai dengan standart kinerja).

Kerjasama suatu kelompok kerja yang baik tercipta dengan adanya kesepakatan untuk secara sukarela bersama-sama mencapai tujuan. Kesepakatan timbul melalui kerelaan hati untuk berpartisipasi secara aktif di dalam suatu kelompok. Untuk itu rasa kebersamaan perlu dikembangkan dan dipupuk agar seluruh anggota suatu kelompok bertanggungjawab atas terlaksananya program pembelajaran yang sudah disepakati. Program pembelajaran dimaksud bukan hanya tanggungjawab dosen, melainkan juga tanggungjawab mahasiswa bahkan juga tanggungjawab staf pelaksana administrasi.

Seperti diketahui, efektivitas kerjasama dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa komponen, antara lain komponen manusia (dosen, mahasiswa dan termasuk staf pelaksana administrasi), komponen peralatan, komponen prosedur atau sistem, komponen materi dan komponen lingkungan. Komponen manusia yakni dosen, mahasiswa dan staf pelaksana administrasi merupakan faktor dominan dalam keberhasilan tim kerjasama. Faktor ini membutuhkan kondisi psikologis tertentu, barulah kelompok kerjasama dapat efektif. Pemenuhan kebutuhan psikologis merupakan prakondisi dalam kelompok yang baik. Tim kerjasama sukar memberikan hasil optimal jika kondisi psikologis kurang mendapat perhatian.

Menurut Manullang (2007), adapun bentuk-bentuk kelompok kerjasama dalam pembelajaran yaitu :

a. Tim Kerjasama Sesama Dosen

Tim kerjasama ini terdiri dari kelompok dosen. Pengelompokan dapat didasarkan kepada bidang keahlian. Aktivitas tim ini dapat mendorong pertumbuhan profesionalitas dosen. Program yang dikembangkan dalam tim ini terutama menyangkut hal-hal berikut:

- Pengembangan bahan ajar
- Pengembangan kemampuan variatif dalam menerapkan pendekatan dan teknik pembelajaran.
- Mengadaptasi hasil perkembangan Iptek dalam pembelajaran
- Pengembangan kemampuan kompetitif dalam kemitraan

- Meningkatkan tim dosen yang akrab.
  - Menumbuhkan komitmen bersama untuk menumbuhkan mutu pelayanan kepada pelanggan khususnya kepada mahasiswa.
- b. Tim Kerjasama Sesama Mahasiswa
- Salah satu misi utama PT adalah untuk memberikan pelayanan bermutu kepada pelanggan terutama pelanggan primer yakni mahasiswa. Pembelajaran melalui tim kerjasama sesama antar mahasiswa adalah bagian penting karena melalui pembelajaran ini mahasiswa tidak hanya mengadopsi ilmu pengetahuan melainkan sekaligus pembentukan kepribadian secara utuh. Kesempatan belajar sesama antar mahasiswa dapat memberikan manfaat besar kepada mahasiswa, antara lain :
- Meningkatkan kreativitas, keproaktifan dan berpikir kritis.
  - Menumbuhkan sikap kemandirian dan percaya diri.
  - Meningkatkan kesadaran untuk mampu menerima perbedaan pendapat.
  - Menumbuhkan rasa bertanggung jawab.
  - Menumbuhkan sikap terbuka.
- c. Tim Kerjasama Dosen dengan Mahasiswa
- Pembelajaran sesuai dengan prinsip MMT semata-mata tidak hanya menyangkut *transfer of knowledge*. Lebih dari pada itu adalah pengembangan kepribadian secara utuh agar kelak mampu secara efektif memasuki dunia masyarakat. Oleh sebab itu di samping substansi keterampilan yang diberikan kepada mahasiswa ada sisi lain yakni kepribadian yang mengemas keterampilan yang dimilikinya. Untuk itulah tim kerjasama antara dosen dengan mahasiswa sangat efektif mencapai tujuan dimaksud. Di dalam tim kerjasama ini akan dialami,
- Suasana keterbukaan; dimana dosen dan mahasiswa saling terbuka sebagai masyarakat akademik.
  - Kesadaran akan posisi masing-masing dengan memahami peranan dosen dan peranan mahasiswa.
  - Pelayanan dosen berkembang secara inovatif.
  - Masing-masing dosen dan mahasiswa merasakan iklim keakraban

#### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode kualitatif digunakan sebagai penunjang data dari metode kuantitatif. Metode kualitatif yang digunakan yaitu melalui pendekatan deskriptif eksploratif untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas kerja kelompok dosen Fakultas Ekonomi.

##### 1. Lokasi Penelitian

- a. Penelitian ini dilakukan terhadap para dosen yang bertugas pada perguruan tinggi negeri dan swasta fakultas ekonomi jurusan manajemen dan akuntansi di kota Medan. Perguruan tinggi negeri yang terpilih pada penelitian adalah Universitas Negeri Medan,

sedangkan perguruan tinggi swasta yang terpilih adalah Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, Universitas Islam Sumatera Utara, STIE IBBI.

2. Populasi dan Sampel
  - a. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi pada perguruan tinggi negeri dan swasta di kota Medan.
  - b. Sampel pada penelitian ini berhubungan dengan Kelompok Dosen Bidang Kajian pada mata kuliah yang merupakan mata kuliah wajib (utama) dalam jurusan Manajemen dan Akuntansi. KDBK untuk jurusan Manajemen dan Akuntansi terdiri dari masing-masing 5 KDBK. Berdasarkan hal tersebut jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang dosen.
3. Teknik Pengumpulan Data  
Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah melalui:
  - a. Survei  
Dilakukan dengan menggunakan angket terhadap para dosen Fakultas Ekonomi tentang produktivitas kerja dosen Fakultas Ekonomi terkait bahan-bahan persiapan mengajar para dosen. Kemudian dilakukan juga survei dan evaluasi terhadap silabus, SAP, materi perkuliahan, bahan ajar yang ada di fakultas ekonomi.
  - b. Wawancara  
Wawancara dilakukan dengan para dosen terkait dengan permasalahan pada penelitian ini.
  - c. Studi dokumentasi, yaitu penulis mengumpulkan data yang diperlukan dari internet dan literatur-literatur yang berkenaan dengan permasalahan yang dibahas.
  - d. Angket, yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen angket yang berhubungan produktivitas kerja terkait dengan dokumen-dokumen persiapan mengajar para dosen Fakultas Ekonomi selama ini dan terkait dengan kegiatan KDBK yang telah berjalan selama ini.
4. Teknik Analisa Data  
Adapun yang menjadi teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis**

#### **Produktivitas Kerja Dosen**

Pada penelitian ini yang menjadi sampel atau responden terdiri dari 46 orang dosen dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, selebihnya para dosen yang berasal dari berbagai perguruan tinggi swasta seperti Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, STIE IBBI, STIE Harapan dan Universitas Islam Sumatera Utara. Identifikasi responden dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Identifikasi Responden (Dosen)**

Subjek		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	69.6
	Perempuan	14	30.4
Umur	Bawah 40 tahun	25	54.3
	Atas 40 tahun	21	45.7
Status	Belum kawin	2	4.3
	Kawin	44	95.7
Lamanya bekerja	Kurang dari 1 tahun	0	0
	1 sampai 5 tahun	12	26.1
	5 sampai 10 tahun	9	19.6
	Lebih dari 10 tahun	25	54.3
Pendidikan akhir	S1	20	43.5
	S2	26	56.5
	S3	0	0
Golongan	IIIa	4	8.7
	IIIb	7	15.2
	IIIc	14	30.4
	IIId	8	17.4
	IVa	7	15.2
	IVb	6	13
	IVc	0	0
Jabatan Fungsional	Asisten	2	4.3
	Asisten Ahli	13	28.3
	Lektor	14	30.4
	Lektor Kepala	16	34.8
	Lainnya	1	2.2

Peneliti sudah melakukan survei dan evaluasi terhadap dokumen-dokumen atau perangkat persiapan pembelajaran yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dokumen-dokumen tersebut masih kurang menunjukkan kesesuaian dengan kebutuhan pasar saat ini seperti perlunya atribut *soft skill* sebagai salah satu keahlian yang harus dimiliki oleh para siswa.

Berdasarkan jawaban para responden dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa produktivitas kerja dosen terkait dengan perangkat persiapan pembelajaran sudah baik. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa sebanyak 91.3% menyatakan membuat kontrak perkuliahan untuk setiap mata kuliah yang diajarkan. Selanjutnya, sebesar 89.2% menyatakan membuat RPP untuk setiap mata kuliah yang mereka ajar. Sebagian besar responden (69.6%) membuat Silabus untuk setiap mata kuliah yang diajar. Para responden juga mengetahui dengan jelas kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh mahasiswa (89.1%). Selanjutnya sebesar 84.8 responden memberikan penjelasan tentang kontrak perkuliahan kepada mahasiswa.

Mayoritas responden (91.3%) memberikan penjelasan tentang rencana perkuliahan kepada mahasiswa sebelum memulai perkuliahan. Sebagian besar responden (71.8%) juga sudah menyiapkan modul pengajaran untuk mata kuliah yang diajar. Para dosen memperbaharui bahan ajar mereka sebelum memulai perkuliahan tahun ajar yang baru (84.8%). Selanjutnya sebesar 89.1% responden menyatakan mengetahui dengan jelas tentang tujuan pembelajaran dalam tiap mata kuliah yang mereka ajar. Mereka juga menyatakan membuat bahan ajar yang disesuaikan dengan keadaan sekarang (93.5%).

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Dosen**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		STS		TS		TP		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya membuat kontrak perkuliahan untuk setiap mata kuliah yang saya ajar	2	4.3	1	2.2	1	2.2	10	21.7	32	69.6
2	Saya membuat rencana perkuliahan (SAP) untuk setiap mata kuliah yang saya ajar	1	2.2	1	2.2	3	6.5	20	43.5	21	45.7
3	Saya membuat GBPP (Garis Besar Program Pengajaran) untuk setiap mata kuliah yang saya ajar	1	2.2	2	4.3	11	23.9	15	32.6	17	37
4	Saya mengetahui dengan jelas tentang kompetensi dasar yang dimiliki oleh mahasiswa pada mata kuliah yang saya ajar	1	2.2	0	0	4	8.7	25	54.3	16	34.8
5	Saya memberikan penjelasan tentang kontrak perkuliahan kepada mahasiswa	1	2.2	0	0	6	13	16	34.8	23	50
6	Saya memberikan penjelasan tentang rencana perkuliahan kepada mahasiswa	1	2.2	0	0	3	6.5	20	43.5	22	47.8
7	Saya membuat modul pengajaran untuk setiap	0	0	3	6.5	10	21.7	21	45.7	12	26.1



	mata kuliah yang saya ajar										
8	Saya memperbaharui bahan ajar sebelum memulai perkuliahan T.A yang baru	0	0	0	0	7	15.2	23	50	16	34.8
9	Saya mengetahui dengan jelas tentang tujuan pembelajaran dalam mata kuliah yang saya ajar	0	0	0	0	5	10.9	22	47.8	19	41.3
10	Saya membuat bahan ajar yang disesuaikan dengan keadaan sekarang	0	0	0	0	3	6.5	28	60.9	15	32.6

#### Pemberdayaan Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa pemberdayaan Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK) ini sudah menunjukkan hasil yang baik. Pada tabel 3 ditemukan sebesar 93.5% responden menyatakan mengetahui dengan jelas tentang KDBK. Mayoritas responden (91.3%) menyatakan pernah berdiskusi dengan para dosen dalam bidang kajian yang sama. Sebagian besar responden (78.3%) pula menyatakan bahwa pimpinan lembaga pernah mengajak para responden untuk membuat bahan ajar secara bersama-sama. Selanjutnya, sebesar 91.3% menganggap penting untuk berdiskusi dengan para dosen lainnya. Para responden menyatakan bahwa mereka pernah membuat bahan ajar bersama-sama dengan para dosen dalam bidang kajian yang sama. Mayoritas para dosen (93%) menyatakan bahwa selama ini tidak pernah mempunyai permasalahan dengan dosen lainnya. Sebagian besar responden (89.1%) mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan para dosen lainnya. Para dosen juga mengenal dengan baik rekan sesama dosen di jurusan tempat mereka mengajar (95.6%). Sebesar 76.1% responden menyatakan bahwa mereka pernah membuat penelitian bersama dengan dosen lain. Para responden juga menyatakan bahwa mereka pernah melakukan kegiatan pengabdian bersama-sama dengan rekan sesama dosen.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Pemberdayaan KDBK**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		STS		TS		TP		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya mengetahui dengan jelas tentang KDBK	0	0	0	0	3	6.5	21	45.7	22	47.8

2	Saya pernah berdiskusi dengan para dosen dalam bidang kajian yang sama	1	2.2	0	0	3	6.5	25	54.3	17	37
3	Pimpinan lembaga pernah mengajak para dosen untuk membuat bahan ajar secara bersama-sama	1	2.2	0	0	9	19.6	21	45.7	15	32.6
4	Saya menganggap penting untuk berdiskusi dengan para dosen lainnya	1	2.2	1	2.2	2	4.3	24	52.2	18	39.1
5	Saya pernah membuat bahan ajar bersama-sama dengan para dosen dalam bidang kajian yang sama	0	0	3	6.5	8	17.4	20	43.5	15	32.6
6	Saya selanjutnya ini tidak pernah mempunyai permasalahan dengan dosen lainnya	1	2.2	0	0	2	4.3	22	47.8	21	45.7
7	Saya mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan para dosen lainnya	1	2.2	0	0	4	8.7	26	56.5	15	32.6
8	Saya mengenal dengan baik rekan sesama dosen di jurusan tempat saya mengajar	0	0	0	0	2	4.3	29	63	15	32.6
9	Saya pernah membuat penelitian bersama dengan dosen lain	0	0	4	8.7	7	15.2	18	39.1	17	37
10	Saya pernah melakukan kegiatan pengabdian bersama-sama dengan rekan sesama dosen			3	6.5	4	8.7	26	56.5	13	28.3

**Pembahasan  
 Produktivitas Kerja Dosen**

Hasil penelitian tentang produktivitas kerja dosen fakultas ekonomi terkait dengan perangkat persiapan pembelajaran sudah baik. Para dosen sebelum

proses belajar mengajar dilaksanakan sudah menyiapkan bahan ajar yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Kelengkapan bahan ajar tersebut sangatlah membantu dalam kegiatan mengajar, dan membantu mahasiswa dalam proses belajar. Bahan ajar ikut menentukan pencapaian tujuan pembelajaran.

Para dosen juga menyatakan mengetahui dengan jelas kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh mahasiswa. Pembelajaran berbasis kompetensi didasarkan atas pokok-pokok pikiran bahwa apa yang ingin dicapai oleh siswa melalui kegiatan pembelajaran harus dirumuskan dengan jelas. Perumusan dimaksud diwujudkan dalam bentuk standar kompetensi yang diharapkan dikuasai oleh siswa. Standar kompetensi meliputi standar materi atau standar isi (*content standard*) dan standar pencapaian (*performance standard*). Standar materi berisikan jenis, kedalaman, dan ruang lingkup materi pembelajaran yang harus dikuasai mahasiswa, sedangkan standar penampilan berisikan tingkat penguasaan yang harus ditampilkan mahasiswa. Tingkat penguasaan itu misalnya harus 100% dikuasai atau boleh kurang dari 100%. Sesuai dengan pokok-pokok pikiran tersebut, masalah materi pembelajaran memegang peranan penting dalam rangka membantu mahasiswa mencapai standar kompetensi.

#### **Pemberdayaan Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK)**

Hasil penelitian tentang pemberdayaan KDBK di Fakultas Ekonomi sudah sangat baik. Para dosen sudah menunjukkan kerjasama yang baik. Pemberdayaan dosen ialah suatu kegiatan atau proses yang ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan, sikap, pengertian, dan kinerja dosen dalam peranannya sebagai tenaga akademik pada masa kini dan masa yang akan datang. Dosen merupakan kelompok yang paling penting di Jurusan, karena dosenlah yang melaksanakan fungsi utama jurusan: pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan manajemen. Kekuatan jurusan sangat ditentukan oleh kekuatan dosen-dosenya, dan kekuatan Jurusan akan menentukan kekuatan Fakultas/Universitas. Pemberdayaan dosen merupakan suatu keharusan bagi universitas, karena merupakan kunci keberhasilan Jurusan/Fakultas/Universitas. Makin maju peradaban, makin keras persaingan dalam berbagai bidang, termasuk dalam bidang iptek, apalagi dengan adanya globalisasi. Perguruan tinggi menjadi tumpuan masyarakat untuk menghasilkan SDM yang bermutu tinggi.

Pemberdayaan dosen diperlukan untuk meningkatkan mutu kinerja jurusan dalam menghadapi berbagai tantangan yang selalu berubah dari waktu ke waktu dalam pelaksanaan misi jurusan. Pemberdayaan dosen yang berhasil akan meningkatkan daya saing jurusan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Pemberdayaan dosen juga dimaksudkan untuk mengakomodasi hasrat dosen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karirnya, karena itu kepentingan pribadi dosen sedapat-dapatnya juga diperhatikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pemberdayaannya.

Perlunya pemberdayaan dosen ini sebenarnya sesuai dengan Pendekatan Humanistik dari Mayo (dalam Manullang, 2009) yang pernah melakukan studi tentang konsep sistem sosial dalam organisasi dikaitkan dengan prestasi kelompok. Hasil riset ini menunjukkan bahwa sebuah tim sebagai sistem sosial memiliki aneka ragam tingkatan kehidupan ekonomis dan non ekonomis seperti perasaan dan kemanusiaan. Dalam keadaan seperti ini, pemimpin berkewajiban memenuhi kepuasan anggota kelompok terutama kebutuhan sosial dan psikologis. Loomba (1978) dalam Manullang (2009) memperlihatkan bahwa pembinaan hubungan manusiawi dalam kelompok dapat meningkatkan kinerja dan prestasi yang lebih mantap dibandingkan dengan pembinaan yang kurang manusiawi. Ford dan Heaton (1980) dalam Manullang (2009) mengatakan : "...the Hawthorn studies provide empirical data that good human relation are important to productivity...." Konsep yang ingin diungkapkan melalui uraian ini ialah bahwa hubungan manusiawi dalam sebuah tim dapat meningkatkan kinerja yang semakin meningkat sehingga tercapai prestasi atau produktivitas yang optimal.

Berdasarkan konsep tersebut, lokakarya yang telah dilaksanakan merupakan perwujudan dari salah satu cara memberdayakan para dosen yang tergabung dalam KDBK yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dosen.

Dosen harus menguasai bidang ilmu serta mengikuti perkembangannya agar dapat menyampaikannya dengan baik, benar dan mutakhir kepada mahasiswa, oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan pengetahuan dosen dalam bidang ilmunya dan bidang ilmu terkait secara terus menerus.

Dosen harus mampu mengajarkan ilmu/teknologi dalam bidangnya dengan menarik kepada mahasiswa serta membangkitkan motivasi mereka untuk belajar penguasaan dosen dalam teknik-teknik pembelajaran, termasuk pemantauan dan evaluasi hasil pembelajaran. Peningkatan kemampuan dosen dalam manajemen pendidikan seperti: perencanaan program, pemantauan, dan evaluasinya. Perluasan wawasan dosen dalam penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam bidang ilmunya, antara lain melalui komunikasi/kunjungan ke perguruan tinggi lain.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian terhadap tingkat produktivitas kerja para dosen Fakultas Ekonomi Universitas di Kota Medan yang terkait dengan perangkat persiapan mengajar sudah baik. Para dosen sudah mempersiapkan perangkat/dokumen-dokumen tersebut sebelum memulai perkuliahan pertama seperti RPP, Silabus, dan Kontrak Perkuliahan serta bahan ajar seperti modul pengajaran.
2. Hasil identifikasi terhadap perangkat persiapan pembelajaran ditemukan bahwa masih banyak para dosen yang belum memasukkan *soft skill* sebagai kompetensi yang penting bagi siswa.

3. Hasil penelitian tentang pemberdayaan para dosen yang tergabung dalam KDBK (Kelompok Dosen Bidang Kajian) menunjukkan bahwa selama ini kerjasama dalam KDBK tersebut sudah berjalan dengan baik.
4. Lokakarya yang telah dilaksanakan berlangsung dengan baik dimana KDBK sudah berdiskusi bersama untuk perbaikan kontrak perkuliahan yang sudah ada. Lokakarya yang telah dilaksanakan berhubungan dengan pengintegrasian *soft skill* dalam pengajaran.

#### Saran

1. Hendaknya kegiatan pemberdayaan dosen dapat menjadi kegiatan yang berkelanjutan yang dilakukan oleh pimpinan jurusan/fakultas maupun universitas. Perlu adanya suatu langkah untuk merintis, mencari dan memanfaatkan berbagai peluang untuk memberdayakan para dosen. Suatu program pemberdayaan dosen yang terencana dengan baik akan menumbuhkan budaya ingin maju di kalangan para dosen yang akhirnya akan menjadi landasan untuk keberhasilan dan reputasi jurusan.
2. Perencanaan pemberdayaan dosen harus disesuaikan dengan proyeksi kebutuhan tenaga dosen, khususnya dalam hal macam-macam kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan misi jurusan.
3. Ketidakseimbangan pendidikan di ruang kuliah yang lebih bertumpu pada *hard skill*, harus perlu segera diubah yaitu antara lain dengan memberikan bobot lebih kepada pengembangan *soft skill*. Implementasi *soft skill* tersebut dapat dilakukan baik melalui kurikulum pengajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler.
4. Kerjasama dalam Kelompok Dosen Bidang Kajian harus ditingkatkan terutama dalam mempersiapkan perangkat persiapan pembelajaran. Para dosen juga harus selalu memperbaharui bahan ajar sesuai dengan kebutuhan pasar. Oleh karena itu hendaknya hubungan dengan pihak pengguna lulusan tetap terjalin dengan mengadakan jaringan kerjasama antara pihak fakultas dengan pihak perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal H. (2002). *Profesional Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya : Insan Cendekia.
- Anhar, Deli. (2007). *Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS DPK) Pada Universitas Islam Kalimantan— Banjarmasin*. [http: www.uniska-bjm.ac.id](http://www.uniska-bjm.ac.id). Diakses tanggal 25 Maret 2008.
- Barizi. (2001). *Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Dosen*. Insitut Pertanian Bogor. [http : www. iirc.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17267/1/image0001.pdf](http://www.iirc.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17267/1/image0001.pdf). Diakses tanggal 02 Maret 2008.

- Irma, Dewi. (2007). *Lulusan PT Butuh Soft Skill*. <http://fe.elcom.ums.ac.id/mod/resource/view.php?id=1178>. Diakses tanggal 01 April 2008.
- Kusriyanto, Bambang. (2006). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Kesit, Bambang. (2005). *Manajemen SDM – Dosen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi*. <http://www.bambangkesit.staff.uin.ac.id/2009/03/15>. Diakses tanggal 20 Maret 2008.
- Manullang, Belferik. (2007). *Tim Kerjasama Dalam Pembelajaran*. <http://www.ebookbrowse.com/modul-15-kerjasama-dalam-berusaha>. Diakses tanggal 30 Maret 2008.
- Sudjana, Nana. (2006). *Teknologi Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru dan Lembaga Penelitian IKIP Bandung.
- Schwarz, S.H. (2002). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550 – 562.
- Umar, Husein. (2004). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.

