



PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENULISAN BAHAN AJAR TERHADAP KINERJA DOSEN

¹Sabtarini Kusumaningsih, SE, ²Drs. Riyono , M.Si
STIE AKA Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima.....
Disetujui.....
Dipublikasikan.....

Kata Kunci:

Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja, Kualitas

Keywords: cultural factors; social factors; purchasing decisions.

Abstrak

Untuk menunjang proses pembangunan diberbagai bidang dewasa ini seiring dengan kemajuannya yang sangat pesat maka kita dituntut untuk lebih mengembangkan segala sumber daya khususnya sumber daya manusia. Di dalam GBHN telah ditetapkan bahwa pemerintah bertekad untuk meningkatkan kualitas pendidikan , mulai dari pendidikan tingkat dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Salah satu komponen penting yang menentukan kualitas pendidikan tinggi dan mendapat perhatian yang sangat besar oleh Menristekdikti adalah dosen, karena dosen adalah subjek terpenting yang menentukan mutu proses pembelajaran di perguruan tinggi, dan pada gilirannya merekalah yang dapat menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan. Di tingkat pendidikan tinggi upaya untuk meningkatkan kualitas proses dan manajemen pendidikan serta kualitas output pendidikan itu sendiri telah dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu masalah utama yang dihadapi dunia pendidikan tinggi adalah masalah peningkatan kualitas dosen perguruan tinggi swasta pada khususnya dan perguruan tinggi perguruan tinggi di Indonesia pada umumnya. Untuk meningkatkan kualitas dosen salah satunya ditentukan oleh kemampuan mereka didalam mengajar. Di perguruan tinggi, mengajar merupakan pekerjaan profesional yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan khusus. Oleh karena itu seorang dosen perlu menguasai berbagai kemampuan, baik kemampuan di bidang ilmu maupun kemampuan mengajar. Semua kemampuan tersebut perlu diintegrasikan menjadi suatu wawasan yang utuh ketika seorang dosen mengajar didepan kelas.

Abstract

To support the development process in various fields today along with its very rapid progress, we are required to further develop all resources, especially human resources. In the GBHN it has been determined that the government is determined to improve the quality of education, starting from primary level education to higher education. One important component that determines the quality of higher education and receives very high attention by Menristekdikti is lecturers, because lecturers are the most important subjects that determine the quality of the learning process in higher education, and in turn they are able to determine the quality of graduates produced. At the tertiary level, efforts to improve the quality of the process and management of education and the quality of the output of education itself have been carried out in various ways. One of the main problems facing the world of higher education is the problem of improving the quality of lecturers of private tertiary institutions in particular and tertiary tertiary institutions in Indonesia in general. To improve the quality of lecturers, one of which is determined by their ability to teach. In college, teaching is a professional job that requires special education and training. Therefore, a lecturer needs to master a variety of abilities, both abilities in the field of science and teaching ability. All of these abilities need to be integrated into a complete insight when a lecturer teaches in front of the class.

Alamat Korespondensi:

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr Cipto
Semarang- Indonesia 50125
Kampus UPGRIS
Email:

ISSN (2621-850X) E-ISSN (2621-9565)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan kemajuan yang sangat pesat dalam berbagai bidang pembangunan seperti saat ini, kita dituntut untuk lebih mengembangkan segala sumber daya, utamanya sumber daya manusia untuk menunjang proses pembangunan itu.

Dalam GBHN telah ditetapkan bahwa pemerintah telah bertekad untuk meningkatkan kualitas pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Salah satu komponen penting yang menentukan kualitas pendidikan tinggi dan mendapat perhatian yang sangat besar oleh Kemenristekdikti adalah dosen, karena dosen adalah subjek terpenting yang menentukan mutu proses pembelajaran di perguruan tinggi dan pada gilirannya merekalah yang menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan.

Di tingkat pendidikan tinggi upaya untuk meningkatkan kualitas proses dan manajemen pendidikan serta kualitas output pendidikan itu sendiri telah dilakukan dengan berbagai cara.

Salah satu masalah utama yang dihadapi dunia pendidikan tinggi adalah masalah peningkatan kualitas dosen perguruan tinggi swasta pada khususnya dan perguruan tinggi-perguruan tinggi di Indonesia pada umumnya. Kualitas dosen salah satunya ditentukan oleh kemampuan mereka di dalam mengajar. Di perguruan tinggi, mengajar merupakan pekerjaan profesional yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan khusus. Oleh karena itu seorang dosen perlu menguasai berbagai kemampuan baik kemampuan bidang ilmu maupun

kemampuan mengajar. Semua kemampuan tersebut perlu diintegrasikan menjadi suatu wawasan yang utuh ketika seorang dosen mengajar di depan kelas.

Untuk meningkatkan kinerja dosen di dalam proses pembelajaran, maka pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar dipandang perlu. Oleh karena itu kami menuangkan makalah ini dengan judul :” **PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENULISAN BAHAN AJAR TERHADAP KINERJA DOSEN** ”.

B. Kondisi Dosen

Dalam merancang perkuliahan dosen biasanya memahami apa yang akan dia lakukan dan bahas dalam perkuliahan apalagi bagi dosen yang telah mengajar mata kuliah yang sama dalam beberapa semester. Tetapi perlu diingat bahwa dalam hal ini apa yang direncanakan dan dipikirkan seorang dosen belum tentu dimengerti oleh mahasiswa, bahkan juga oleh dosen lain bila tidak diungkapkan secara tertulis atau lisan.

Penulisan bahan ajar sangat penting karena bahan ajar dapat membantu dosen dan mahasiswa dalam perkuliahan sehingga dosen tidak perlu terlalu banyak menyajikan materi di kelas. Kemampuan penulisan bahan ajar di kalangan dosen pada umumnya dirasakan masih sangat kurang, oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan maka dirasa perlu dilakukan suatu kegiatan terstruktur yaitu diadakannya pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar.

C. Tujuan Dan Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan Penulisan Bahan Ajar

Tujuan pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam penulisan bahan ajar yang dilengkapi dengan pedoman pengajaran dan yang sesuai dengan prinsip-prinsip instruksional.
2. Menjelaskan peran bahan ajar dalam proses perkuliahan.
3. Menjelaskan perbedaan bahan ajar dengan buku teks.

Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar bagi dosen yaitu dosen bisa menyajikan materi kuliah dengan struktur yang baik dan benar sehingga memudahkan dosen dalam menyampaikan bahan ajar yang dapat membangkitkan minat belajar mahasiswa dan terciptanya komunikasi dua arah (tidak hanya dosen saja yang berperan dalam menyajikan materi kuliah).

D. Macam-macam Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kualitas Penulisan Bahan Ajar Bagi Dosen

Dikaitkan dengan tugas dosen dalam memberikan atau menyajikan materi kuliah kepada mahasiswa, maka diharapkan dosen dapat membantu mahasiswa untuk memahami materi yang disajikan dan jika mungkin untuk menerapkan materi tersebut pada

masalah-masalah yang nyata dalam kehidupan mahasiswa.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas dosen dalam penulisan bahan ajar dapat berupa : seminar, lokakarya, penataran, workshop dan lain-lain.

LANDASAN TEORI

A. Teori Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kata yang biasa digunakan untuk menjelaskan maksud seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang dalam bahasa Inggris berasal dari kata *motion*, sedangkan dalam bahasa Latin adalah *movere* yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Chung dan Megginson (1981:136), menyatakan bahwa "*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal.....it is closely related to employee satisfaction and job performance*,(motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.....motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

Samsudin (2006:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau

dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Handoko (1987:252), motivasi (*motivation*) atau motif, dan sering juga disebut kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*) yaitu diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicky dalam Wahyuni dan Sutaryadi (2009:63), motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan-tujuannya.

B. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pelatihan berfokus pada usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya supaya efektif, maka pelatihan (*training*) harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Menurut Samsudin (2006:110), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dan dipraktikkan dan umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Menurut Gary Dessler (2004:217), program pelatihan terdiri dari 5 (lima) langkah. *Pertama*, langkah analisis kebutuhan yaitu mengetahui ketrampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis ketrampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Langkah *kedua*, merancang instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik tertentu. *Ketiga*, langkah validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang mewakili. Langkah *keempat* adalah menerapkan program yaitu melatih karyawan yang ditargetkan. *Kelima* adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut yakni manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Istilah pelatihan sering

disamakan dengan istilah pengembangan (*development*) menunjuk pada kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. (John Bernadian dalam Mangkuprawira 2002:197). Hal ini senada dengan Sondang P.Siagian (2009:183), bahwa penekanan pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa depan. Pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.

Menurut UU nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dari masyarakat, bangsa dan Negara. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

C. Teori Penulisan Bahan Ajar

Pada dasarnya yang dimaksud dengan bahan ajar adalah bahan-bahan atau materi perkuliahan yang disusun secara sistematis yang digunakan dosen

dan mahasiswa dalam proses perkuliahan.

Bahan ajar mempunyai struktur dan urutan sistematis, menjelaskan tujuan instruksional yang akan dicapai, memotivasi mahasiswa untuk belajar mengantisipasi kesulitan belajar mahasiswa sehingga menyediakan bimbingan bagi mahasiswa untuk mempelajari bahan tersebut, memberikan latihan yang banyak bagi mahasiswa, menyediakan rangkuman, dan secara umum berorientasi pada mahasiswa secara individual (*learner oriented*). Biasanya bahan ajar bersifat "mandiri", artinya dapat dipelajari oleh mahasiswa secara mandiri karena sistematis dan lengkap.

Bahan ajar berbeda dengan buku teks, bahan ajar yang baik ditulis dan dirancang sesuai dengan prinsip-prinsip instruksional. Dosen dapat menulis sendiri bahan ajar yang ingin digunakan dalam proses instruksional perkuliahan. Namun dosen juga dapat memanfaatkan buku teks atau bahan dan informasi lain yang sudah ada untuk dikemas kembali atau ditata sedemikian rupa sehingga dapat menjadi bahan ajar. Bahan ajar biasanya dilengkapi dengan pedoman untuk mahasiswa dan pedoman untuk pengajar yang gunanya untuk mempermudah mahasiswa maupun dosen lain dalam mempergunakan bahan ajar yang telah disusun.

Komponen utama yang ada dalam dalam setiap bahan ajar adalah tinjauan mata kuliah, pendahuluan setiap bab, penyajian dalam setiap bab, penutup setiap bab, daftar pustaka, dan daftar kata-kata asing. Setiap komponen

mempunyai sub-sub komponen sendiri yang saling berintegrasi satu sama lain. Selain itu bahan ajar biasanya dilengkapi dengan berbagai macam ilustrasi.

Di samping komponen-komponen bahan ajar dan ilustrasi, bahan ajar yang baik dan menarik mempersyaratkan penulisan yang menggunakan ekspresi tulis yang efektif. Ekspresi tulis yang baik akan dapat mengkomunikasikan pesan, gagasan, ide atau konsep yang disampaikan dalam bahan ajar kepada pembaca atau pemakai dengan baik dan benar, sehingga dapat menghindarkan kesalahpahaman atau salah tafsir.

D. Teori Kinerja Sumber Daya Manusia

Seringkali orang berkata bahwa kinerja pegawai atau karyawan baik atau buruk. Mereka dapat berkata demikian dengan melihat seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Definisi kinerja sendiri belum dicantumkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, sehingga menyulitkan masyarakat yang ingin mengetahui arti kinerja. Namun media massa Indonesia telah memberikan padanan kata untuk kinerja, yaitu *performance* yang berarti melakukan, menjalankan, atau melaksanakan.

Yang dimaksud dengan *performance* atau kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika”. (Suyadi Prawirosentono 1991). Pendapat yang lainnya menurut A.P Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (dalam Sri Wahyuni dan Sutaryadi,2009:71).

Agus Dharma (1997:105), kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai dan kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Simamora (2004:500), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan penting. Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian, penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian

tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian regular mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personil untuk memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Randall (1999:11-12), ada tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Kriteria berdasarkan hasil makin populer.

Dalam makalah ini cenderung menggunakan kriteria perilaku, karena sangat bermanfaat bagi pengembangan dosen. Dengan perilaku yang teridentifikasi secara jelas seorang dosen lebih dimungkinkan akan menunjukkan kinerjanya.

PEMBAHASAN MASALAH

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Dalam Penulisan Bahan Ajar

Bahan ajar bagi mahasiswa perlu dirancang berdasarkan asumsi bahwa mahasiswa mempunyai tingkat heterogenitas yang tinggi antara satu

sama lain. Dengan demikian setiap mahasiswa berbeda dari mahasiswa lainnya dalam hal kemampuan belajar, keinginan belajar, tujuan belajar, dan gaya belajar. Hal tersebut merupakan masukan yang berguna bagi dosen dalam proses penyusunan bahan ajar bagi mahasiswa.

Mengingat akan pentingnya bahan ajar dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi, maka pemberian motivasi kepada dosen dalam hal penulisan bahan ajar dipandang sangat perlu karena hal ini dapat berpengaruh dalam hal penyampaian materi perkuliahan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkatan yang paling mendasar yaitu kebutuhan fisiologis dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Kesediaan atau motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasikan tujuan. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*need*), tujuan (*goal*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau

gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Merujuk pendapat Liang Gie dalam Sadili Samsudin (2006:281), bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu, maka motivasi memiliki pengaruh yang sangat baik bagi dosen terutama dalam penulisan bahan ajar.

Dari pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong kinerja dosen agar mereka termotivasi sehingga dapat meningkatkan potensi diri dalam penulisan bahan ajar.

B. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen dalam Penulisan Bahan Ajar

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan (*Assessing Training Needs*) adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi. Jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan seperti apa, kecakapan jenis apa dan sebagainya yang harus diberikan kepada peserta selama latihan. Semua informasi tersebut dapat diperoleh melalui:

1. Analisis Kebutuhan Organisasi, merupakan langkah pertama dalam penilaian kebutuhan yang efektif.

Hal ini dimulai dengan pemeriksaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi serta kecenderungan yang mempengaruhi tujuan tersebut. Analisis ini meliputi analisis Sumber Daya Manusia, analisis indeks efisiensi (biaya tenaga kerja, kualitas output dan sebagainya) dan penilaian iklim organisasi.

2. Analisis Kebutuhan Pribadi, analisis ini mengidentifikasi antara kemampuan pegawai saat ini dengan kemampuan yang dibutuhkan. Analisis ini mempunyai ruang yang cukup lebar atau sempit. Pendekatan lebar dengan cara membandingkan kinerja aktual dengan kinerja minimum yang layak, pendekatan yang sempit dengan cara membandingkan evaluasi kecakapan pegawai pada masing-masing defisi ketrampilan yang dituntut dengan tingkat kecakapan masing-masing.

Jika pelatihan merupakan solusi yang terbaik maka para manajer harus mendesain program pelatihan (*designing a training program*) dengan program pelatihan yang tepat. Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan yaitu :

1. *Knowledge-Centered*, berkaitan dengan penambahan pengetahuan atau perubahan sikap.
2. *Performance-Centered Objectives*, berkaitan dengan syarat-syarat khusus yang berkaitan pada metode

atau teknik, syarat-syarat penilaian perbaikan dan lain-lain. Penting untuk diperhatikan bahwa penyelenggaraan kegiatan ini harus terpenuhi dua kepentingan, yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Sedangkan metode yang digunakan dalam program pelatihan tergantung pada tujuan diadakannya pelatihan. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode yang berbeda pula. Menurut Bernandin dan Russell yang diacu oleh Gomes (2001:207) mengelompokkan metode pelatihan atas 2 kategori, yaitu:

1. *Informational Methods*, biasanya menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi-informasi disampaikan pada para peserta oleh pelatih. Para peserta tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau melibatkan diri dari hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai berupa kuliah, presentasi audiovisual dan *self directed*.
2. *Experiential Methods*, yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, sesama peserta dan langsung menggunakan alat yang tersedia. Pelatihan ini dianggap sebagai pelatihan yang bersifat dan berorientasi pada peserta (*trainee-centered*), misalnya diskusi kelompok, studi kasus, permainan peran, pelatihan dalam jabatan, dan lain-lain.

Terlepas dari metode yang ada dan apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip yang umum seperti : memotivasi peserta pelatihan untuk belajar ketrampilan yang baru, harus konsisten, memungkinkan partisipasi aktif, memberikan *feedback* mengenai performansi selama pelatihan, dan lain-lain. Pelatihan yang dianggap berhasil adalah pelatihan yang dapat memberikan tambahan pengetahuan, ketrampilan, dan diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja.

C. Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen dalam Penulisan Bahan Ajar

Motivasi adalah kata yang biasa digunakan untuk menjelaskan maksud seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan proses-proses psikologis memberikan energi, mendorong dan mengarahkan perilaku kerja untuk mencapai tujuan. Seseorang dapat termotivasi karena ada sesuatu yang mendasari, sehingga menimbulkan keinginan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan tersebut yang dapat berupa uang, keselamatan, *prestise*, dan aktualisasi diri.

Andrew E. Sikula dalam Sadili (2006:110), mendefinisikan pendidikan sebagai berikut, "*Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge*

for general purpose". Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Tetapi pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (H. John Bernandin dan Joyce E.A Russell. 1993:297). Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian, sehingga pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi.

Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab guna mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat menilai kinerja seseorang apakah baik atau buruk perlu dilakukan pengukuran kinerja terlebih dahulu. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat

efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Penyusunan bahan ajar adalah karakteristik dari sistem instruksional dimanapun proses instruksional terjadi, baik dalam sistem belajar jarak jauh maupun dalam sistem perkuliahan tatap muka. Bahan ajar disusun berdasarkan pada tujuan instruksional yang hendak dicapai, kebutuhan mahasiswa, Rancangan Kegiatan Belajar Mengajar, dan kontrak perkuliahan.

Penyusunan bahan ajar dapat dilakukan dosen melalui beragam cara, dari yang termurah sampai yang termahal, dari yang paling sederhana sampai yang tercanggih. Secara umum ada 3 cara yang dapat ditempuh oleh dosen dalam menyusun bahan ajar, yaitu :

1. Menulis sendiri (*starting from scratch*). Dosen dapat menulis bahan ajar sendiri yang akan digunakan dalam proses instruksional. Asumsi yang mendasari cara ini adalah bahwa dosen adalah pakar yang dapat dipercaya dalam bidang ilmu, dosen mempunyai kemampuan menulis, dan dosen mengerti kebutuhan mahasiswa dalam bidang ilmu tersebut. Dosen sebagai pakar bidang ilmu dapat menulis sendiri bahan ajar yang akan digunakan dalam proses instruksional, atau bergabung dengan beberapa pakar lain dalam bidang ilmu yang sama (secara kelompok atau kolektif).

2. Pengemasan kembali informasi (*information repackaging* atau *text transformation*), dalam pengemasan kembali informasi dosen tidak menulis bahan ajar sendiri dari awal (*from nothing* atau *from scratch*), tetapi dosen memanfaatkan buku-buku teks dan informasi yang sudah ada dipasaran untuk dikemas kembali sehingga berbentuk bahan ajar yang memenuhi karakteristik bahan ajar yang baik dan dapat dipergunakan oleh dosen dan mahasiswa dalam proses instruksional.
3. Penataan Informasi (*Compilation* atau *Wrap Around Text*). Selain menulis sendiri, pengembangan bahan ajar juga dapat dilakukan melalui cara lain, yaitu dengan mengkompilasi seluruh bahan atau materi perkuliahan yang diambil dari buku teks, jurnal ilmiah, artikel, dan lain-lain. Proses ini dikenal sebagai proses pengembangan bahan ajar melalui penataan informasi (kompilasi). Proses ini hampir mirip dengan proses pengemasan kembali informasi namun dalam proses penataan informasi tidak ada perubahan yang dilakukan terhadap bahan kuliah yang diambil dari buku teks, materi audiovisual, dan informasi lain yang sudah ada dipasar.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dosen di perguruan tinggi, ada dua prinsip fundamental yang dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja dosen

didalam penulisan bahan ajar, diantaranya dengan memberikan penghargaan yang menguntungkan sehingga bisa merangsang dosen untuk meningkatkan kreativitas dalam menulis bahan ajar, serta merangsang dosen-dosen lain untuk dapat menuangkan idenya dalam penulisan bahan ajar.

Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian (Simamora,1995:500). Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Disamping itu juga diperlukan ukuran, apakah personil telah mencapai tujuan yang diharapkan untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan penting. Selanjutnya diperlukan penilaian yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Dengan demikian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran, dan penilaian mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personil. Dikaitkan dengan kinerja dosen, tiga komponen dalam deskripsi kinerja tersebut perlu dilakukan mengingat dosen yang memiliki pengetahuan didalam penulisan bahan ajar sangat sedikit, sehingga untuk meningkatkan kinerja dosen perlu adanya motivasi, pendidikan dan pelatihan. Menurut Randall (1999:64), strategi untuk meningkatkan kinerja bisa dilakukan dengan memberikan dorongan atau motivasi yang positif (*positif reinforcement*). Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental,yaitu:

1. Orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka.

2. Dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya.

Merunut pada beberapa teori tersebut diatas, dengan adanya motivasi, pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pemberian motivasi yang berkaitan langsung dengan usaha dosen dalam meningkatkan mutu materi kuliah tersirat dari pandangan mereka untuk dapat menunjukkan aktualisasi diri dalam berkarya. Disamping itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang spesifik tentang penulisan bahan ajar akan dapat memacu para dosen dalam merancang bahan ajar tersebut sedemikian rupa sehingga bahan ajar dapat dengan mudah dipahami oleh mahasiswa dan dapat mendorong mereka untuk mempelajarinya.

Motivasi, pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja dosen didalam menyampaikan materi kuliah. Dengan adanya motivasi, pendidikan dan pelatihan ini menjadikan dosen mempunyai nilai lebih sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu dan merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha secara bersungguh-sungguh dalam

mencapai tujuan, jika seseorang melakukan kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan berarti orang tersebut telah termotivasi.

2. Pendidikan dan pelatihan penulisan bahan ajar sangat diperlukan dosen mengingat bahan ajar tersebut sangat penting dalam proses pembelajaran. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut akan mendorong dosen untuk mengembangkan kreativitasnya dalam penulisan bahan ajar.
3. Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan motivasi dengan memberikan masukan yang positif sehingga bisa membangkitkan ide dan kreativitas yang positif yang dapat menghasilkan bahan ajar yang menarik dan berkualitas.

B. Tindak Lanjut

Bahan ajar yang disusun oleh dosen dan dirancang sedemikian rupa lengkap dengan pedoman mahasiswa dan pedoman pengajarnya bertujuan untuk memudahkan tugas dosen dalam mengajar dan juga memudahkan mahasiswa untuk belajar. Oleh karenanya ,terlepas dari cara penyusunan dan rancangannya,bahan ajar perlu diberi babakan sehingga tidak terlampau berat untuk dipelajari oleh mahasiswa pada saat tertentu.

Setelah mengembangkan bahan ajar yang baik dengan menulis sendiri maupun dengan cara mengemas kembali informasi maupun kompilasi, maka dosen juga masih harus mengembangkan dua macam pedoman, yaitu pedoman mahasiswa dan pedoman pengajar. Pedoman ini

sangat penting karena merupakan acuan bagi terlaksananya proses pelatihan yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk hasil penulisan bahan ajar yang baik dan berkualitas agar mudah dipahami baik oleh mahasiswa maupun dosen lain maka perlu dikembangkan dengan cara : penggunaan ilustrasi yang tepat dan baik, penggunaan keterangan (*caption*) dalam ilustrasi, penggunaan bahasa yang baik dan benar, kejujuran ilmiah dan lain-lain.

Dengan menggunakan bahan ajar yang baik dan benar diharapkan dosen dapat mengurangi bebannya dalam menyampaikan materi dan lebih banyak memanfaatkan lebih banyak waktu perkuliahan untuk membimbing dan membantu mahasiswa dalam proses belajar mereka dan dapat mempergunakan bahan ajar tersebut untuk belajar mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus, 1997 : *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Jakarta : PT.Gramedia.
- Simamora, Henry, Ir, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Bernandin, H John dan Joyce E.A Russel, 1993. *Human Resource*

Management. Singapore : Mac Graw-Hill, Inc.

Mangkuprawira, dkk, 2002.

Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

S. Schuler, Randal dan Susan E. Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Jilid 1 & 2*. Jakarta : Erlangga.

Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sutaryadi & Sri Wahyuni, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo: UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).