

KOMPETENSI PROFESIONAL SEBAGAI PENENTU EFEKTIVITAS KERJA DOSEN: STUDI EMPIRIS DI POLITEKNIK PARIWISATA PALEMBANG

Firmansyah¹, Suandi², Mery Fanada³, Edwar Juliartha⁴, Randa Gustiawan⁵

^{1),2),3),4),5)} Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email Correspondence: Suandi@unisti.ac.id

ABSTRACT

The quality of vocational higher education is strongly determined by how effectively its lecturers perform. Among various influencing factors, professional competence is frequently cited as a fundamental prerequisite, yet empirical evidence from Indonesian vocational tourism higher education institutions remains scarce. This article examines the effect of professional competence on lecturer work effectiveness at the Palembang Tourism Polytechnic. A quantitative correlational-regression design was employed. The population and sample comprised all 58 active lecturers (total sampling). Data were collected using a validated Likert-scale questionnaire (12 valid items; $\alpha=0.789$) and analyzed via simple linear regression. Results indicate that professional competence positively and significantly influences lecturer work effectiveness, with the regression equation $\hat{Y} = 27.096 + 0.709X$, t -value of 4.483 ($p<0.01$), and a coefficient of determination $R^2=0.265$ (26.5% contribution). This finding suggests that nearly one-third of the variation in lecturer work effectiveness can be explained solely by professional competence. Practical implications include the need for structured, needs-based competency development programs, particularly in the dimensions of scientific research and continuous professional development.

Keywords: *Lecturer Professional Competence, Work Effectiveness, Vocational Higher Education*

ABSTRAK

Mutu pendidikan tinggi vokasi sangat ditentukan oleh seberapa efektif dosennya bekerja. Di antara berbagai faktor yang diduga berpengaruh, kompetensi profesional kerap disebut sebagai prasyarat mendasar namun kajian empirisnya di konteks perguruan tinggi vokasi pariwisata Indonesia masih terbatas. Artikel ini menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen di Politeknik Pariwisata Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional-regresif. Populasi sekaligus sampel adalah seluruh 58 dosen aktif (total sampling). Data dikumpulkan melalui angket skala Likert yang telah tervalidasi (12 butir valid; $\alpha=0,789$) dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,096 + 0,709X$, nilai t hitung 4,483 ($p<0,01$), dan koefisien determinasi $R^2=0,265$ (kontribusi 26,5%). Temuan ini mengindikasikan bahwa hampir sepertiga variasi efektivitas kerja dosen dapat dijelaskan semata oleh kompetensinya. Implikasi praktis mencakup perlunya program pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan yang terstruktur, khususnya pada dimensi penelitian ilmiah dan pengembangan profesi berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kompetensi Profesional, Efektivitas Kerja, Perguruan Tinggi Vokasi*

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi vokasi mengemban misi yang berbeda dari perguruan tinggi akademik konvensional: ia tidak hanya mencetak lulusan yang tahu, tetapi lulusan yang bisa. Keunggulan vokasional ini hampir sepenuhnya bersandar pada kualitas dosennya—sebab bagaimana mahasiswa akan terampil jika pengajarnya sendiri tidak cakap secara profesional? Pertanyaan ini bukan retorika. Ia mencerminkan tantangan nyata yang dihadapi banyak institusi vokasi di Indonesia, termasuk yang bergerak di bidang pariwisata dan perhotelan.

Data nasional memberikan konteks yang mengkhawatirkan. Indeks Pembangunan Manusia Indonesia versi UNDP 2023 menempatkan negara ini di posisi ke-112 dari 193 negara. Dalam ranah pendidikan, hasil PISA 2022 menunjukkan Indonesia di peringkat ke-68 dengan skor matematika 379 dan sains 398—jauh dari rerata OECD sebesar 489 dan 493. Lebih mengkhawatirkan, dalam studi PIRLS tentang kemampuan membaca, lebih dari 95% peserta didik Indonesia hanya mencapai level menengah (Kemendikbud, 2023). Angka-angka ini bukan hanya cermin kualitas siswa; ia adalah cermin dari kualitas pengajaran.

Di level perguruan tinggi, masalah ini mengambil wajah yang berbeda. Priansa (2014) mendokumentasikan bahwa

sebagian dosen masih mengajar tidak sesuai jumlah SKS, belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, dan jarang melakukan penelitian maupun pengabdian masyarakat. Gusman mencatat bahwa dalam periode 2010–2022 Indonesia hanya menghasilkan 43.300 karya ilmiah terindeks internasional—menempatkan Indonesia di peringkat ke-25 dunia dalam jumlah publikasi. Angka ini sangat tidak proporsional dengan jumlah dosen yang ada, yang mengindikasikan rendahnya produktivitas ilmiah secara struktural.

Politeknik Pariwisata Palembang adalah satu potret dari lanskap yang lebih luas ini. Sebagai institusi vokasi pariwisata di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, ia dituntut menghasilkan lulusan berstandar industri global. Namun pengamatan awal peneliti mengungkap sejumlah tanda tanya: ada dosen yang mengajar tanpa Satuan Acara Perkuliahan (SAP) yang memadai, keterbatasan penelitian yang diakui nasional maupun internasional, serta penguasaan teknologi informasi untuk pembelajaran yang belum merata. Akar dari berbagai persoalan ini bermuara pada satu pertanyaan kunci: seberapa tinggi kompetensi profesional para dosennya?

Kompetensi profesional—didefinisikan oleh Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 sebagai penguasaan materi

bidang studi secara luas dan mendalam, kemampuan penelitian, serta pengembangan profesi berkelanjutan—adalah fondasi dari segala-galanya. Seorang dosen yang tidak menguasai bidangnya tidak bisa mengajar dengan efektif, tidak bisa meneliti dengan produktif, dan tidak bisa menjadi teladan intelektual bagi mahasiswanya. Namun sejauh mana kompetensi profesional benar-benar menentukan efektivitas kerja dosen, dan berapa besar kontribusinya secara terukur? Inilah fokus artikel ini.

Artikel ini secara spesifik menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen di Politeknik Pariwisata Palembang. Dengan membatasi fokus pada satu variabel prediktor utama, artikel ini bertujuan memberikan bukti yang lebih tajam dan terarah sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial di level institusi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja Dosen: Konsep dan Dimensinya

Efektivitas kerja bukanlah sekadar soal 'sibuk' atau 'hadir'—ia adalah soal apakah pekerjaan menghasilkan dampak yang seharusnya. Dalam teori manajemen, Hasibuan (2013) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya

yang dimiliki, diukur dari dimensi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Mahmudi (2005) memperdalam definisi ini dengan menekankan hubungan antara output dan tujuan: semakin besar kontribusi output terhadap tujuan organisasi, semakin efektif kerja yang dilakukan.

Dalam konteks dosen, efektivitas kerja mengambil dimensi yang khas. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) menyatakan bahwa dosen wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasilnya. Ini berarti efektivitas dosen tidak bisa hanya diukur dari seberapa sering ia masuk kelas, tetapi dari kualitas keseluruhan siklus pembelajaran yang ia kelola.

Soedijarto (1993) merumuskan empat gugus kemampuan sebagai tolok ukur dosen efektif: (1) kemampuan merancang program belajar mengajar; (2) kemampuan melaksanakan dan memimpin proses pembelajaran; (3) kemampuan menilai kemajuan belajar secara berkelanjutan; serta (4) kemampuan membina hubungan yang produktif dengan peserta didik. Keempat gugus ini bukan dimensi yang berdiri sendiri—ia saling terkait membentuk siklus pengajaran yang utuh. Dosen yang lemah di salah satu gugus akan menghasilkan proses

pembelajaran yang tidak optimal secara keseluruhan.

Untuk keperluan pengukuran, penelitian ini mengoperasionalkan efektivitas kerja dosen melalui tujuh indikator yang diadaptasi dari Hasibuan (2003) dan Zuliyanti (2005): (1) kuantitas kerja yang dihasilkan; (2) kualitas dan akurasi kerja; (3) pemanfaatan waktu secara efisien; (4) kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan; (5) prestasi kerja yang diakui; (6) kepuasan terhadap hasil kerja; dan (7) kemandirian dalam penyelesaian tugas.

Kompetensi Profesional Dosen: Landasan Normatif dan Substantif

Secara normatif, kompetensi profesional dosen diatur dalam tiga instrumen hukum utama: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Secara bersama-sama, ketiga instrumen ini mendefinisikan kompetensi profesional sebagai kemampuan penguasaan materi bidang studi secara luas dan mendalam, termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Melampaui definisi normatif, Surya (2014) membangun pemahaman yang

lebih substantif: kompetensi profesional adalah kemampuan mentransformasi penguasaan keilmuan menjadi pengalaman belajar yang bermakna bagi mahasiswa. Seorang dosen yang memiliki kompetensi profesional tinggi bukan hanya tahu banyak—ia tahu bagaimana membuat orang lain tahu dan terampil. Surya kemudian menguraikan kompetensi profesional ke dalam lima domain: (1) penguasaan bahan kajian akademik yang relevan dengan mata kuliah yang diampu; (2) kemampuan melakukan penelitian ilmiah secara mandiri; (3) kemampuan menyusun karya ilmiah yang dapat dipublikasikan; (4) pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan; dan (5) pemahaman mendalam tentang wawasan dan landasan pendidikan.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2015) menambahkan dimensi yang sering terabaikan: penguasaan pelajaran yang terkini. Dosen yang masih mengajar dengan bahan ajar usang dari satu dekade lalu, yang belum menginternalisasi perkembangan terbaru dalam bidangnya, secara definitif tidak dapat disebut kompeten secara profesional. Ini sangat relevan bagi dosen vokasi pariwisata, di mana industri berkembang sangat cepat—dari *hospitality technology* hingga *sustainable tourism*—dan dosen dituntut selalu memperbarui pengetahuannya.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengoperasionalkan kompetensi profesional ke dalam lima standar yang terukur: (1) penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan; (2) penguasaan standar dan kompetensi dasar mata pelajaran; (3) pengembangan materi pembelajaran secara kreatif dan inovatif; (4) pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan melalui tindakan reflektif; dan (5) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan profesi. Kelima standar ini yang dijadikan acuan pengembangan instrumen penelitian.

Relasi Kompetensi Profesional dan Efektivitas Kerja

Hubungan antara kompetensi profesional dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui dua jalur teoritis. Jalur pertama adalah jalur langsung: dosen yang menguasai bidang ilmunya dengan mendalam akan mampu merancang perkuliahan yang lebih kaya konten, memberikan penjelasan yang lebih akurat, menjawab pertanyaan mahasiswa dengan lebih memuaskan, dan merancang soal ujian yang lebih bermakna. Kompetensi substantif secara langsung ditranslasikan menjadi kualitas interaksi pembelajaran.

Jalur kedua adalah jalur kepercayaan diri profesional. Dosen yang merasa kompeten dalam bidangnya cenderung lebih percaya diri dalam

menghadapi mahasiswa, lebih berani bereksperimen dengan metode pembelajaran baru, dan lebih terbuka terhadap diskusi kritis. Kepercayaan diri ini pada gilirannya meningkatkan kualitas interaksi dan iklim belajar di kelas.

Secara empiris, sejumlah penelitian mengkonfirmasi relasi ini. Udiyono (2011) menemukan bahwa kompetensi profesional berkontribusi signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Widya Dharma Klaten dalam model bersama dengan iklim kerja ($R^2=0,788$). Penelitian Panggabean, Akrim, dan Irvan (2021) mengungkap pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang ($t=2,945$; $p<0,05$). Meski konteksnya berbeda, konsistensi arah pengaruhnya mengindikasikan pola yang robust lintas konteks institusi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan tinjauan empiris di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen Politeknik Pariwisata Palembang.

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen Politeknik Pariwisata Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional-regresif, yaitu desain yang bertujuan mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas (kompetensi profesional) dan variabel terikat (efektivitas kerja dosen), sekaligus mengestimasi model prediktif yang menggambarkan hubungan tersebut (Sugiyono, 2016). Penelitian dilaksanakan di Politeknik Pariwisata Palembang pada Mei–Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh dosen aktif Politeknik Pariwisata Palembang yang berjumlah 58 orang, terdiri atas 45 dosen tetap dan 13 dosen tidak tetap. Mengingat jumlah populasi di bawah 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling atau sensus (Arikunto, 2002), sehingga tingkat kesalahan pengambilan sampel (sampling error) dapat dieliminasi sepenuhnya.

Variabel dan Instrumen

Dua variabel dioperasionalkan dalam penelitian ini. Variabel bebas (X) adalah kompetensi profesional dosen, yang diukur melalui lima dimensi: penguasaan materi dan landasan kependidikan, penguasaan bahan kajian akademik, kemampuan penelitian dan penulisan karya ilmiah, kemampuan pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan pendidikan (Surya, 2014). Variabel terikat (Y) adalah efektivitas kerja dosen, yang diukur melalui tujuh indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kemampuan adaptasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kemandirian (Hasibuan, 2003; Zuliyanti, 2005).

Instrumen pengumpulan data adalah angket tertutup dengan skala Likert 5 titik, di mana 1 = Tidak Pernah dan 5 = Selalu. Angket variabel kompetensi profesional terdiri dari 14 butir pernyataan, sedangkan angket efektivitas kerja dosen terdiri dari 20 butir pernyataan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Butir Awal	Butir Valid	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kompetensi Profesional (X)	14 butir	12 butir	0,789	Tinggi
Efektivitas Kerja Dosen (Y)	20 butir	18 butir	0,761	Tinggi

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27.0, 2024. Butir valid: $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Interpretasi reliabilitas: $\alpha > 0,60 =$ Tinggi (Subana & Sudrajat, 2005).

Dua butir angket kompetensi profesional (x1 dan x2) dinyatakan tidak valid karena nilai corrected item-total correlation-nya di bawah 0,361. Keduanya dikeluarkan dari analisis lebih lanjut. Nilai Cronbach's Alpha kedua variabel berada pada rentang tinggi ($0,60 < \alpha \leq 0,80$), menandakan konsistensi internal instrumen yang memadai untuk penelitian sosial.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah statistik deskriptif untuk memetakan sebaran data. Tahap kedua adalah uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas residual (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas (test for linearity), dan uji heterokedastisitas (grafik Scatterplot). Tahap ketiga adalah analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis, meliputi uji-t, koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²). Seluruh analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Profil Kompetensi Profesional Dosen: Sebuah Gambaran Awal

Sebelum memasuki analisis statistik inferensial, penting untuk memahami konteks institusi yang menjadi setting penelitian. Politeknik Pariwisata Palembang memiliki 33 dosen berstatus ASN aktif dengan komposisi jabatan fungsional sebagai berikut: 3 orang (9%) Lektor Kepala, 8 orang (24%) Lektor, 12 orang (36%) Asisten Ahli, dan 10 orang (31%) Calon Asisten Ahli atau Non Jabatan Fungsional. Dari sisi pendidikan, 11 orang (33%) telah menyelesaikan program doktoral (S3), sedangkan 22 orang (67%) masih bergelar magister (S2).

Profil ini mencerminkan bahwa lebih dari separuh dosen masih dalam fase pengembangan karir akademik. Keterbatasan jabatan fungsional dan gelar akademik bukan sekadar soal administratif—ia berdampak langsung pada produktivitas penelitian, kualifikasi membimbing skripsi, dan kemampuan mengakses hibah penelitian kompetitif. Inilah konteks struktural yang menentukan seberapa besar ruang bagi kompetensi profesional untuk berkembang.

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 58)

Statistik Deskriptif	Kompetensi Profesional (X)	Efektivitas Kerja Dosen (Y)
Rata-rata (Mean)	34,48	51,42
Median	34,00	52,00
Simpangan Baku (SD)	12,329	16,789
Varians	151,450	286,346
Skor Minimum	12	20
Skor Maksimum	60	88
Rentang (Range)	48	69
Jumlah (Sum)	2.001	2.988

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27.0, 2024.

Beberapa hal menarik dapat dibaca dari Tabel 2. Pertama, rentang skor kompetensi profesional yang sangat lebar (12–60, dari skor maksimum teoritis 60) mengungkapkan disparitas yang mencolok di antara dosen: ada yang berada pada level kompetensi sangat rendah, ada pula yang sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa heterogenitas kompetensi merupakan realita yang harus diakui dan ditangani secara berbeda-beda, bukan dengan kebijakan seragam.

Kedua, rata-rata skor kompetensi profesional sebesar 34,48 dari maksimum

60 (setara 57,5% dari skor ideal) menandakan bahwa secara kolektif, kompetensi profesional dosen masih berada pada zona moderat—belum mencapai potensi optimalnya. Kondisi serupa tercermin pada variabel efektivitas kerja dengan rata-rata 51,42 dari maksimum 88 (58,4% dari skor ideal). Keduanya bergerak dalam proporsi yang relatif sebanding, mengisyaratkan adanya korelasi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Statistik / Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,784	> 0,05	Normal ✓
Linearitas	Sig. Linearity	0,000	≤ 0,05	Linear ✓
Heterokedastisitas	Pola Scatterplot	Acak / tak berpola	Tidak berpola	Homoskedastis ✓

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27.0, 2024.

Ketiga uji asumsi klasik terpenuhi. Distribusi residual bersifat normal (Asymp. Sig. 0,784 > 0,05), hubungan antarvariabel bersifat linear (Sig. Linearity 0,000 < 0,05), dan tidak ditemukan gejala heterokedastisitas pada grafik Scatterplot.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi, analisis regresi linier sederhana dapat dilanjutkan dan hasilnya dapat dipercaya untuk inferensi statistik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Koefisien Tidak Terstandar (B)	Koefisien Terstandar (β)	t hitung	Sig.
(Konstanta)	27,096	—	0,469	0,000
Kompetensi Profesional (X)	0,709	0,514	4,483	0,000

Dependent variable: Efektivitas Kerja Dosen (Y). $R = 0,514$; $R^2 = 0,265$; $Adjusted R^2 = 0,251$; Std. Error of Estimate = 14,693. t tabel ($\alpha=0,05$; $df=56$) = 2,003.

Berdasarkan Tabel 4, model regresi yang terbentuk adalah:

$$\hat{Y} = 27,096 + 0,709X$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) nilai konstanta 27,096 merupakan estimasi skor efektivitas kerja dosen apabila nilai kompetensi profesional dianggap nol—ini adalah baseline efektivitas yang tidak bisa sepenuhnya diatribusikan pada kompetensi profesional saja; (2) koefisien regresi 0,709

berarti setiap kenaikan satu satuan skor kompetensi profesional akan diikuti kenaikan skor efektivitas kerja sebesar 0,709 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien yang positif mengkonfirmasi arah pengaruh yang searah: semakin tinggi kompetensi profesional, semakin tinggi efektivitas kerja.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Parameter	Nilai	Kriteria Keputusan	Keputusan
t hitung	4,483	t hitung (4,483) > t tabel (2,003)	H_0 Ditolak
Signifikansi	0,000	Sig. (0,000) < α (0,05)	H_1 Diterima
Koefisien Korelasi (R)	0,514	Korelasi sedang–kuat	Hubungan Positif
Koefisien Determinasi (R^2)	0,265	26,5% varians Y dijelaskan X	Kontribusi Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27.0, 2024.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,483 melampaui t tabel 2,003 dengan tingkat signifikansi 0,000 (jauh di bawah $\alpha=0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Disimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Politeknik Pariwisata Palembang.

Koefisien determinasi $R^2=0,265$ mengindikasikan bahwa kompetensi profesional secara mandiri mampu menjelaskan 26,5% variasi efektivitas kerja dosen. Sisanya sebesar 73,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini—seperti motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas pembelajaran.

2. Pembahasan

Menafsirkan Angka 26,5%: Signifikan namun Tidak Sendirian

Temuan bahwa kompetensi profesional berkontribusi 26,5% terhadap efektivitas kerja dosen adalah temuan yang kaya makna—bukan sekadar angka statistik. Dari satu sisi, angka ini mengonfirmasi hipotesis dasar penelitian: kompetensi profesional memang berpengaruh nyata dan signifikan. Ini bukan kebetulan; ada mekanisme kausal yang bekerja. Dosen yang menguasai

bidangnya secara mendalam, yang aktif meneliti dan mempublikasikan karya ilmiah, yang terus mengembangkan diri—mereka mengajar dengan lebih baik. Fakta ini tidak perlu diragukan.

Dari sisi lain, angka 26,5% juga berbicara tentang apa yang tidak dijelaskan. Tiga perempat lebih dari variasi efektivitas kerja dosen ditentukan oleh faktor-faktor di luar kompetensi profesional. Ini adalah pesan penting bagi pengelola institusi: meningkatkan kompetensi dosen adalah perlu, tetapi tidak cukup. Seorang dosen bisa sangat kompeten secara akademik namun tidak efektif dalam bekerja jika motivasinya rendah, iklim kerjanya tidak kondusif, atau sistem penghargaan institusinya tidak adil.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu memperkuat interpretasi ini. Udiyono (2011) menemukan kontribusi gabungan kompetensi profesional dan iklim kerja sebesar 78,8% terhadap kinerja dosen—angka yang jauh lebih besar ketika variabel iklim kerja ditambahkan. Panggabean, Akrim, dan Irvan (2021) juga mengkonfirmasi pengaruh signifikan kompetensi profesional, meski dengan efek size yang berbeda karena perbedaan konteks institusi dan instrumen pengukuran. Konsistensi arah pengaruh di berbagai studi ini memperkuat validitas temuan penelitian ini.

Mana Dimensi Kompetensi yang Paling Lemah?

Nilai rata-rata skor kompetensi profesional sebesar 34,48 dari skor maksimum teoritis 60 (57,5%) mengisyaratkan adanya ruang perbaikan yang signifikan. Bila ditelaah lebih dalam berdasarkan distribusi skor pada instrumen, terdapat pola menarik: butir-butir yang berkaitan dengan penguasaan materi perkuliahan dan pembuatan RPS (Rencana Pembelajaran Semester) cenderung mendapat skor lebih tinggi, sedangkan butir-butir tentang penelitian ilmiah terindeks dan pengembangan profesi melalui pertemuan ilmiah internasional mendapat skor lebih rendah.

Pola ini konsisten dengan permasalahan struktural yang lebih luas. Data nasional menunjukkan bahwa dalam periode 2010–2022 Indonesia hanya menghasilkan 43.300 karya ilmiah terindeks internasional. Di Politeknik Pariwisata Palembang sendiri, catatan awal penelitian menunjukkan minimnya angka kredit penelitian dan pengabdian masyarakat di antara para dosennya. Artinya, dimensi penelitian dalam kompetensi profesional adalah titik lemah yang paling membutuhkan intervensi.

Mengapa penelitian menjadi dimensi yang paling lemah? Beberapa penjelasan dapat dikemukakan. Pertama,

beban mengajar yang tinggi menyisakan sedikit waktu dan energi untuk penelitian. Kedua, tidak adanya standar minimum publikasi per dosen per tahun membuat banyak dosen merasa bahwa penelitian bukan prioritas utama. Ketiga, keterbatasan jaringan akademik dan akses terhadap literatur terkini menghambat dosen dalam mengidentifikasi dan mengeksekusi topik penelitian yang relevan. Ketiga faktor ini adalah target intervensi yang konkret.

Implikasi bagi Manajemen SDM Dosen di Perguruan Tinggi Vokasi

Dari perspektif administrasi publik pendidikan, temuan ini memiliki implikasi kebijakan yang jelas. Pertama, pengembangan kompetensi profesional harus bersifat berbasis kebutuhan (need-based), bukan seragam. Dosen muda yang baru bergabung membutuhkan program orientasi akademik yang intensif—cara merancang RPS, memilih metode pengajaran, dan menulis artikel ilmiah pertama mereka. Dosen senior yang sudah Lektor membutuhkan program yang berbeda—kolaborasi penelitian lintas institusi, mentoring penulisan di jurnal terindeks Scopus, dan kesempatan mengikuti konferensi internasional.

Kedua, institusi perlu menetapkan standar kompetensi minimum yang terukur dan dipantau secara berkala—bukan

sebagai alat penekan, melainkan sebagai peta jalan bagi setiap dosen dalam menavigasi pengembangan karirnya. Alat Penilaian Kemampuan Dosen (APKG) yang telah dikembangkan Depdiknas dapat dijadikan basis, dengan penyesuaian pada konteks vokasi pariwisata.

Ketiga, dan ini mungkin yang paling krusial: institusi perlu menciptakan infrastruktur yang memungkinkan kompetensi profesional bertransformasi menjadi efektivitas kerja. Seorang dosen yang kompeten namun tidak didukung oleh koneksi internet yang memadai di ruang kuliah, tidak memiliki akses ke database jurnal ilmiah, dan tidak mendapat dukungan finansial untuk penelitian, tidak akan bisa menerjemahkan kompetensinya menjadi kinerja yang optimal. Kompetensi profesional membutuhkan ekosistem yang kondusif agar dapat berkembang.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui secara terbuka. Pertama, fokus pada satu variabel prediktor memberikan gambaran yang parsial. Nilai $R^2=0,265$ secara eksplisit mengatakan bahwa 73,5% varians efektivitas kerja tidak terjawab dalam model ini. Penelitian lanjutan perlu memasukkan variabel motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan program studi,

dan faktor demografis sebagai variabel kontrol.

Kedua, penggunaan total sampling di satu institusi membatasi generalisasi temuan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif tentang kompetensi profesional dosen vokasi pariwisata di Indonesia, studi perbandingan lintas institusi—misalnya membandingkan semua Politeknik Pariwisata di bawah Kemenparekraf—akan sangat bernilai.

Ketiga, desain penelitian cross-sectional tidak memungkinkan klaim kausalitas yang kuat. Pertanyaan apakah kompetensi profesional yang tinggi menyebabkan efektivitas kerja yang tinggi, ataukah dosen yang efektif cenderung terus mengembangkan kompetensinya (kausalitas terbalik), hanya bisa dijawab melalui studi longitudinal atau desain eksperimental kuasi.

E. KESIMPULAN

Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Politeknik Pariwisata Palembang. Setiap kenaikan satu satuan skor kompetensi profesional meningkatkan skor efektivitas kerja sebesar 0,709 satuan. Secara keseluruhan, kompetensi profesional menjelaskan

26,5% variasi efektivitas kerja dosen dalam sampel ini.

Angka 26,5% adalah kontribusi yang bermakna—cukup besar untuk menjustifikasi investasi serius dalam pengembangan kompetensi profesional dosen, namun juga cukup kecil untuk mengingatkan kita bahwa kompetensi profesional bukanlah satu-satunya variabel yang perlu diperhatikan. Dimensi penelitian ilmiah dan pengembangan profesi berkelanjutan teridentifikasi sebagai titik lemah yang paling membutuhkan intervensi segera.

Bagi pengelola perguruan tinggi vokasi, pesan utama artikel ini adalah: bangunlah sistem pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan, terstruktur, dan didukung oleh ekosistem institusi yang kondusif. Kompetensi profesional bukan bawaan lahir—ia adalah hasil dari investasi berkelanjutan yang dilakukan oleh individu dosen dan institusi tempatnya bernaung, secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2015). *Penilaian Autentik: Pengertian, Relevansi, dan Penerapannya dalam Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru Pemula Program Studi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Gusman, H. (2022). *Evaluasi Produktivitas Ilmiah Dosen Indonesia: Potret Publikasi Internasional 2010–2022*. Jakarta: Dikti Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johnson, B., sebagaimana dikutip dalam Anwar, S. (2015). *Kompetensi Profesional Guru dalam Perspektif Pendidikan Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kemendikbud. (2023). *Laporan Hasil PISA 2022: Ringkasan Eksekutif untuk Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Panggabean, N., Akrim, & Irvan. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 23(2), 104–112.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta:

Sekretariat Negara Republik
Indonesia.

Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Soedijarto. (1993). *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Subana, M., & Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surya, M. (2014). *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi dari Guru untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.

Udiyono. (2011). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Widya Dharma Klaten. *Magistra*, 75, 38–47.

UNDP. (2024). *Human Development Report 2023/2024: Breaking the Gridlock*. New York: United Nations Development Programme.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Zuliyanti, S. (2005). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*. Semarang: UNNES Press.