

PEMETAAN KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI TENAGA PENDIDIK POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA

Faris Nofandi, Maulidiah Rahmawati

ABSTRAK

Perkembangan teknologi, komunikasi dan informasi yang pesat perlu diikuti oleh peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan deskripsi tentang peta kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik Politeknik Pelayaran Surabaya dan mengetahui tingkat kesenjangan kompetensi dengan standar kebutuhan. Peta kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik didapatkan melalui analisis cluster. Berdasarkan analisis cluster metode hirarki, diperoleh 4 kelompok dimana karakteristik anggota dibedakan menurut latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, tingkat sertifikasi keahlian pelaut serta jabatan fungsional dosen. Kelompok 2 merupakan cluster dengan persentase jumlah tenaga pendidik terbanyak, dimana karakteristik yang dimiliki yaitu usia 33 sampai dengan 42 tahun, masa kerja antara 5 sampai dengan 6 tahun, memiliki latar belakang pendidikan pelaut dengan tingkat sertifikat keahlian ATT-II, ANT-I dan ANT-II, serta belum memiliki jabatan fungsional dosen. Tingkat kesesuaian kompetensi tenaga pendidik yang diukur melalui analisis kesenjangan (*gap*) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional mendapatkan nilai persepsi yang termasuk dalam kategori 'cukup', sedangkan kompetensi sosial dan kepribadian mendapatkan nilai yang termasuk dalam kategori "baik".

Pendahuluan

Mengingat peran strategis tenaga pendidik, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi dan kualifikasi tersebut dapat dilakukan tentunya dengan mengetahui dan memahami potensi yang telah dimiliki oleh tenaga pendidik. Menyadari pentingnya pemahaman potensi tenaga pendidik, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui kompetensi dan kualifikasi melalui suatu pemetaan. Rumusan masalahnya antara lain untuk mengetahui peta kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik di Politeknik Pelayaran Surabaya, serta tingkat kesenjangan atau tingkat kesesuaian kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik terhadap stan-

dar kebutuhan atau persyaratan yang berlaku.

Pelaksanaan dan pengembangan organisasi semakin menyadari pentingnya keberadaan dan fungsi sumber daya manusia (Hutapea dan Thoha, 2008). Keberadaan dan fungsi sumber daya manusia tentunya dipengaruhi oleh kapasitas dan kemampuan total yang ada pada diri setiap individu. Menurut Ulrich dalam Chatab (2007), kompetensi memberikan gambaran tentang pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan, sedangkan menurut Marshal dalam Chatab (2007), kompetensi merupakan karakteristik individu sehingga dapat berkontribusi atau berkinerja maksimal dalam suatu situasi, fungsi atau peran

tertentu (Chatab, 2007). Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi memiliki peran dan pengaruh positif terhadap prestasi organisasi (Hutapea dan Thoha, 2008). Dengan kata lain, organisasi dapat mencapai prestasi dengan dukungan kontribusi maksimal yang diberikan oleh sumber daya manusianya sesuai dengan tugas dan kemampuannya pada berbagai macam situasi, baik tetap maupun berubah-ubah (Hutapea dan Thoha, 2008). Le Deist dan Winterton (2005) melakukan eksplorasi terhadap definisi dan kegunaan kompetensi, melalui perbandingan beberapa pendekatan didapatkan bahwa kerangka holistik dapat mengidentifikasi kombinasi kompetensi yang penting untuk suatu pekerjaan tertentu dan untuk mobilitas sumber daya manusianya. Le Deist dan Winterton (2005) menyimpulkan bahwa tipologi kompetensi, dalam konteks dimana suatu negara melakukan pendekatan yang secara nyata berbeda, menunjukkan adanya perbedaan faktor dominan. Faktor dominan tersebut terkait diantaranya terkait dengan pentingnya karakteristik individu, kepribadian, nilai standar yang ditetapkan serta penerapan di tempat kerja, potensi multidimensi dan kompetensi terhadap konsep analitik (Le Deist dan Winterton, 2005). Dalam Undang-Undang Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan tentang kualifikasi akademik dosen, khususnya terkait dengan jenjang pendidikan. Terkait dengan kualifikasi akademik, menurut Tiyanto (2010), tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dalam pemberian kontribusi pada organisasi dan tingkat kompetensi dosen.

Di samping kualifikasi akademik, dosen juga harus memiliki kompetensi yang meliputi; kompetensi pedagogik, kompe-

tensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional melalui implementasi dalam kegiatan penelitian, pembelajaran, pengabdian pada masyarakat serta pelestarian nilai moral. Jenis kompetensi tersebut meliputi beberapa kemampuan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berdasarkan pandangan holistik Suci dan Mata (2011), didapatkan dua cakupan kategori kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi pedagogik umum dan kompetensi pedagogik khusus. Berdasarkan pendapat Suci dan Mata (2011) serta Apelgren dan Giertz (2010), pengertian tentang kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik yang meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik; kurikulum/silabus pengembangan, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan salah unsur yang perlu dimiliki tenaga pendidik yang melandasi kinerjanya terkait dengan kematangan, kemandirian, kehidupan religi, kehidupan keluarga, kreativitas dll. (Surya, 2004). Kompetensi kepribadian berdasarkan definisi yang telah disebutkan Surya (2004) dan Surakhmad (2009), merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan pengetahuan, metodo-

logi manajemen dan segala hal terkait dengan kinerja di lingkungan pendidikan (Surya, 2004). Kompetensi profesional terkait dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran atau bidang studi secara luas dan mendalam, kemampuan membimbing peserta didik serta meyelaraskan pokok bahasan sesuai dengan bahan ajar (Soedijarto, 2008).

Menurut Purnawanto (2010), pemetaan SDM bertujuan untuk membagi sumber daya manusia ke dalam kelompok-kelompok yang lebih kecil berdasarkan kriteria tertentu, sehingga tanpa adanya pemetaan yang baik, maka pengembangan SDM dan manajemen talent tidak akan berjalan efektif. Investasi untuk pengembangan SDM bagi individu yang berada pada suatu kelompok tentu berbeda dengan investasi untuk pengembangan SDM bagi individu yang berada di kelompok lain. Pemetaan kompetensi menurut Maribu (2000) adalah membuat hubungan antara apa yang dibutuhkan lembaga dan apa yang dapat ditunjukkan oleh karyawan melalui kinerjanya sehingga dapat mende-*teksi* adanya gap (*kesenjangan*). Salah satu asumsi yang harus ada untuk mengungkap kesenjangan ini adalah bahwa status kompetensi dapat didokumentasikan. Lembaga juga harus menentukan apa yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan. Dengan pengetahuan tersebut, maka dapat diungkap kesenjangan kompetensi dan hal yang harus dilakukan selanjutnya.

Tujuan penelitian antara lain mendapatkan deskripsi peta kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik Politeknik Pelayaran Surabaya serta mengetahui tingkat kesenjangan atau tingkat kesesuaian kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik dengan

standar kebutuhan atau persyaratan yang berlaku.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi lembaga Politeknik Pelayaran Surabaya dalam melakukan peningkatan kualitas pendidikan dengan cara menerapkan strategi yang tepat melalui pemberdayaan tenaga pendidiknya. Melalui pemberdayaan tenaga pendidik dengan cara meningkatkan kompetensi dan kualifikasi, diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kelangsungan dan peningkatan performa organisasi serta pengembangan diri masing-masing.

Metode

Penelitian dilakukan di Politeknik Pelayaran Surabaya dengan pertimbangan untuk mengetahui gambaran karakteristik kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik setelah nomenklatur lembaga berubah dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berupa survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen sebagai data primer serta data dari informasi kepegawaian sebagai data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari lokasi dan subyek yang diteliti. Data primer memuat variabel yang terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Sedangkan data sekunder didapatkan dari dokumentasi data kepegawaian Politeknik Pelayaran Surabaya. Data sekunder terkait dengan variabel usia, masa kerja, masa kerja dalam jabatan, tingkat pendidikan, serta jenis diklat yang diikuti.

Kuesioner yang berperan sebagai instrumen merupakan alat yang digunakan untuk merekam keadaan dan variabel-variabel secara kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data kompetensi tenaga pendidik menurut persepsi peserta didik. Kompetensi tenaga pendidik akan diukur melalui analisis kesenjangan (*gap*). Dalam melakukan pengukuran terhadap variabel, maka digunakan skala penilaian dari tingkat paling rendah sampai dengan paling tinggi, dengan nilai skala 1 sampai dengan 5.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam analisis kesenjangan adalah *Cluster Sampling*. *Cluster sampling* digunakan dimana kuesioner ditujukan kepada taruna-taruna program pendidikan Diploma III, yang terbagi menjadi tiga bidang keahlian yaitu Nautika, Teknika dan Elektro Pelayaran.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis cluster dan analisis *gap*. Analisis Cluster menggunakan metode hirarki dengan bantuan software pengolah data SPSS. Analisis lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *gap*. Analisis *gap* merupakan teknik analisis untuk mengetahui ketimpangan antara kenyataan dan harapan dalam kaitan dengan potensi dan kompetensi sumber daya manusia. Analisis kesenjangan (*gap*) dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel.

Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini merupakan data sekunder, berupa sampel tenaga pengajar pada Program Pembentukan yaitu Program Studi Pendidikan Diploma III Bidang Keahlian Nautika, Tekni-

ka dan Elektro Pelayaran yang mengajar pada periode September 2014 sampai dengan Februari 2015. Kualifikasi dan kompetensi tenaga pengajar tersebut meliputi usia, masa kerja, latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan umum serta tingkat pendidikan pelaut, dimana skala pengukuran yang digunakan yaitu nominal dan ordinal.

Karakteristik tenaga pengajar menurut jenis kelaminnya menunjukkan bahwa persentase pengajar laki-laki sebesar 72 % dan pengajar perempuan sebesar 28 %.

2. Pemetaan Tenaga Pendidik

Pengujian asumsi sebelum dilakukan analisis *cluster* yaitu Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan uji korelasi. Berdasarkan uji KMO yang bernilai 0,5 berarti bahwa sampel yang diambil sudah mewakili populasinya. Uji korelasi sebagai alat menguji multikolinearitas menunjukkan terdapat beberapa variabel yang berkorelasi, sehingga diatasi dengan cara menghilangkan variabel tersebut dalam penelitian. Setelah kedua asumsi diuji, maka analisis *cluster* dapat dilakukan.

Berdasarkan analisis *cluster hirarki* menggunakan Metode *Ward*, diperoleh 4 *cluster* atau 4 kelompok. Profil atau karakteristik anggota setiap kelompok dengan variabel usia, masa kerja, tingkat sertifikat keahlian pelaut, tingkat pendidikan dan jabatan fungsional dosen ditunjukkan oleh Tabel 1.

Kelompok pertama memiliki karakteristik tenaga pendidik dengan kualifikasi pendidikan pasca sarjana (S-

2), sudah memiliki jabatan fungsional dosen yaitu lektor dan sebagian besar asisten ahli, sebagian besar memiliki tingkat sertifikat keahlian pelaut ANT-II atau ATT-II sebagian yang lain sudah mencapai ANT-I, berusia antara 37 sampai dengan 48 tahun, serta masa kerja antara 9 sampai dengan 18 tahun. Profil untuk kelompok dua, antara lain berusia antara 33 sampai dengan 42 tahun, sebagian besar masa kerjanya 5 sampai dengan 6 tahun, tingkat keahlian sertifikat pelaut sebagian besar ATT-II, sebagian lain ANT-I dan ANT-II, memiliki tingkat pendidikan D-IV Pelayaran baik dari Jurusan Nautika atau Teknika, serta semuanya belum memiliki jabatan fungsional dosen. Kelompok 3, dengan persentase terkecil, memiliki karakteristik usia antara 52 sampai dengan 54 tahun, masa kerja antara 28 sampai dengan 32 tahun, tidak memiliki latar belakang pendidikan pelaut, tingkat pendidikan sarjana S-1 dan pasca sarjana S-2, sebagian tidak memiliki jabatan fungsional dosen dan lainnya memiliki jabatan fungsional dosen sebagai Asisten Ahli. Pada kelompok 4, profil anggotanya memiliki karakteristik usia 29 sampai dengan 38 tahun, dengan masa kerja 6 sampai dengan 12 tahun, tidak memiliki latar belakang pendidikan pelaut, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana S-1, sebagian besar belum memiliki jabatan fungsional dosen.

Tabel 1 Karakteristik Kelompok Hasil Analisis Cluster Hirarki

Variabel	Cluster			
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	Kelompok 4
Usia	37 s.d. 48 tahun	33 s.d. 42 tahun	52 s.d. 54 tahun	29 s.d. 38 tahun
Masa Kerja	9 s.d. 18 tahun	sebagian besar 5 s.d. 6 tahun	28 s.d. 32 tahun	6 s.d. 12 tahun
Tingkat Sertifikat Keahlian Pelaut	ANT-II, ATT-II, sebagian ANT-I	ATT-II, ANT-I, ANT-II	tidak ada	tidak ada
Tingkat Pendidikan	Pasca Sarjana (S-2)	D-IV Nautika dan Teknika	Sarjana (S-1)	Sarjana (S-1)
Jabatan Fungsional Dosen	Lektor, sebagian besar Asisten Ahli	belum	sebagian kecil Asisten Ahli	belum
Persentase (%)	27,5	50	7,5	15

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, kelompok 1 merupakan tenaga pendidik dengan kualifikasi dan kompetensi lebih tinggi dibandingkan kelompok lain, dimana semua tenaga pendidik pada kelompok ini telah memiliki jabatan fungsional dosen sebagai Lektor dan Asisten Ahli serta memiliki tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S-2). Namun, persentase tenaga pendidik pada kelompok 1 tersebut masih rendah, yaitu sebesar 27 %. Persentase terbesar terdapat pada kelompok 2, yaitu sebesar 50 %, dimana kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik termasuk dalam kategori menengah. Kelompok 2 ini merupakan potensi yang perlu dikembangkan kualifikasi dan kompetensinya, mengingat Politeknik Pelayaran Surabaya merupakan lembaga pendidikan vokasi di bidang pelayaran. Usia tenaga pendidik dalam kelompok tersebut masih produktif, yaitu antara 33 sampai dengan 42 tahun. Dengan bekal latar belakang pendidikan pelayaran, nautika dan teknik, tenaga pendidik dalam kelompok 2 berpotensi untuk dapat ditingkatkan sertifikasinya pada bidang keahlian pelaut. Sama halnya dengan kelompok 2, kelom-

pok 4 juga berpotensi untuk ditingkatkan kualifikasi dan kompetensinya. Namun, berbeda dengan kelompok 2 yang berlatar belakang pendidikan pelayaran, kelompok 4 berlatar belakang pendidikan umum seperti Bahasa Inggris, Komputer, dll. Persentase terkecil pada kelompok 3 menunjukkan tenaga pendidik dengan masa kerja yang relatif lebih lama daripada kelompok lain, yaitu antara 28 sampai dengan 32 tahun, dengan usia 52 sampai dengan 54 tahun.

3. Analisis Kesenjangan Kompetensi Tenaga Pendidik

Analisis kesenjangan (*gap*) dilakukan berdasarkan data kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan, sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam kuesioner. Uji reliabilitas, berdasarkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,967 maka dapat dinyatakan bahwa semua butir/aspek reliabel karena bernilai lebih dari 0,6. Oleh karena itu, semua butir/aspek dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis kesenjangan (*gap*) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesenjangan kompetensi dari tenaga pendidik Politeknik Pelayaran. Kesenjangan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kompetensi tenaga pendidik saat ini dibandingkan dengan kompetensi yang diharapkan. Kompetensi yang disyaratkan untuk tenaga pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Tabel 2 menunjukkan status kesenjangan antara kompetensi tenaga pendidik saat ini dengan kondisi yang diharapkan, yang dinyatakan berupa kategori baik, cukup dan kurang.

Tabel 2 Analisis Gap Kompetensi Tenaga Pendidik Polteknik Surabaya

No.	Tugas & Fungsi	Status Gap		
		Rata-rata	%	Kategori
A. Kompetensi Pedagogik				
1	Kejelasan dalam menyampaikan materi yang akan diajarkan dalam satu semester pada awal perkuliahan;	3,11	77,78	cukup
2	Kemampuan mengembangkan bahan/materi pengajaran;	3,19	79,74	cukup
3	Penerapan variasi dalam metode pembelajaran (ceramah, diskusi, tugas kelompok, tugas mandiri);	3,15	78,76	cukup
4	Penerapan variasi dalam penggunaan sumber belajar (referensi, contoh kasus, atau pengalaman pribadi);	3,18	79,58	cukup
5	Penggunaan dan pengembangan berbagai alat dan media dalam mengajar (presentasi dalam bentuk slide, video dll.);	3,16	78,92	cukup
6	Membangkitkan minat dan motivasi peserta didik pada bidang yang diajar;	3,16	78,92	cukup
7	Kejelasan dalam menyampaikan tujuan pembelajaran, materi serta menjawab pertanyaan pesertadidik;	3,43	85,78	baik
8	Pelaksanaan pembelajaran bersifat dialogis;	3,08	77,12	cukup
9	Pemberian arahan diskusi sesuai dengan sasaran;	3,13	79,41	cukup
10	Pengaturan dan kesesuaian materi kuliah dengan rencana	3,09	77,30	cukup
11	Lama perkuliahan sesuai dengan SKS yang ditentukan	3,15	78,76	cukup
12	Pengembangan potensi peserta didik;	3,10	77,45	cukup
13	Pengembalian atau pembahasan tugas;	3,07	76,80	cukup
14	Cara pengukuran hasil belajar (evaluasi);	3,08	77,12	cukup
15	Kesesuaian nilai evaluasi dengan hasil belajar.	3,08	76,96	cukup
Rata-Rata		3,15	78,69	cukup
B. Kompetensi Profesional				
1	Penguasaan pada materi yang diajarkan secara luas dan mendalam	3,14	78,43	cukup
2	Pembahasan dan penjelasan atas contoh kasus atau kejadian yang relevan/terkait dengan materi yang diajarkan	3,16	78,92	cukup
3	Penguasaan atas isu atau peristiwa mutakhir terkait dengan bidang yang diajarkan	3,07	76,80	cukup
4	Kemampuan mengaitkan bidang ilmu yang diajarkan dengan masalah/topik bidang lain	3,19	79,74	cukup
5	Penggunaan hasil penelitian dalam kegiatan belajar mengajar	3,07	76,80	cukup
6	Penelitian dosen pengajar dipublikasikan dalam jurnal terakreditasi	3,05	76,14	cukup
7	Keterlibatan dalam memberikan alternatif solusi atas permasalahan yang terjadi di	3,05	76,14	cukup

Sumber: data primer diolah

Empat jenis kompetensi yang diukur melalui menjadi analisis kesenjangan (*gap*) untuk mengetahui kesesuaian antara kondisi saat ini dan harapan, menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional berada dalam kategori cukup, sedangkan kompetensi sosial dan kepribadian termasuk dalam kategori baik. Rata-rata persepsi kondisi saat ini sebesar 3,15 dari skala 1-5 serta persentase kompetensi pedagogik menunjukkan bahwa kondisi saat ini telah terpenuhi sebesar 78,69 % dari kondisi yang diharapkan. Kompetensi pedagogik terdiri dari beberapa butir aspek yang terkait dengan proses belajar mengajar. Dari 15 aspek dalam kompetensi pedagogik, aspek tentang kejelasan penyampaian tujuan dan materi pembelajaran, serta menjawab pertanyaan mendapatkan persepsi baik dari peserta didik, yaitu sebesar 85,78 %. Pada butir lain menunjukkan rata-rata persepsi saat ini berada dalam kisaran di bawah 4 serta persentase di bawah 80 %, sehingga termasuk dalam kriteria nilai cukup. Di antara 15 aspek kompetensi pedagogik, terdapat satu aspek yang mendapat nilai rata-rata dan persentase *gap* paling rendah dibandingkan aspek yang lain. Pengembangan atau pembahasan tugas merupakan aspek yang dinilai paling rendah, dimana rata-rata sebesar 3,07 serta persentase 76,80 %. Aspek selanjutnya yang bernilai rata-rata dan persentase lebih rendah diantaranya pelaksanaan pembelajaran bersifat dialogis serta cara pengukuran hasil belajar. Sesuai dengan persepsi peserta didik, maka pembahasan tugas, metode pembelajaran yang bersifat

dialogis serta pengukuran hasil belajar perlu mendapat perhatian. Kegiatan belajar mengajar juga perlu mendapat perhatian, khususnya dalam hal frekuensi kehadiran tenaga pendidik.

Secara umum, berdasarkan hasil analisis *gap*, kompetensi profesional memiliki nilai rata-rata persepsi sebesar 3,10 dengan persentase 77,57 % memenuhi harapan peserta didik. Dalam penelitian ini, kompetensi profesional terdiri dari 7 butir/aspek, dimana terkait dengan penguasaan dan aplikasi dari materi bidang ilmu yang diajarkan. Seluruh aspek kompetensi tersebut mendapat persepsi cukup dari peserta didik. Dari ketujuh aspek tersebut, terdapat 2 aspek yang memiliki nilai rata-rata dan persentase yang paling rendah. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,05 dengan persentase 76,14 % terdapat pada aspek publikasi atas penelitian dosen pengajar pada jurnal terakreditasi serta keterlibatan dalam memberikan alternatif solusi atas permasalahan di masyarakat.

Hasil pengukuran kesenjangan antara persepsi dan harapan atas kompetensi sosial menunjukkan bahwa semua aspek termasuk dalam kategori penilaian baik, dimana persentasenya sebagian besar melebihi 80 %. Namun, diantara 4 aspek yang diukur, terdapat satu aspek yang nilai rata-rata dan persentasenya paling rendah. Meskipun mendapat persepsi baik, aspek menciptakan suasana menyenangkan dan kreatif dalam kegiatan belajar mengajar dengan rata-rata 3,19 dan persentase 79,74 merupakan aspek dengan nilai paling rendah.

Aspek yang mendapat persepsi dengan nilai rata-rata dan persentase paling tinggi yaitu penerimaan terhadap masukan atau pendapat peserta didik. Sikap ini menunjukkan adanya keterbukaan pikiran, toleransi serta menghargai orang lain yang tetap perlu dipertahankan sebagai tenaga yang berkecimpung dalam dunia akademis yang selalu berkembang.

Sama halnya dengan kompetensi sosial, kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa semua aspek mendapat persepsi baik dari peserta didik. Kompetensi kepribadian memiliki nilai rata-rata 3,43 dengan persentase sebesar 85,83 % menunjukkan kecilnya kesenjangan antara persepsi yang dirasakan saat ini dan kondisi harapan. Sikap kesesuaian antara ucapan dan tindakan dengan norma hukum dan agama, memberikan pengaruh positif pada peserta didik, keterbukaan dalam berpikir dan bertindak, serta dapat menjadi teladan menunjukkan adanya kesesuaian antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Berdasarkan nilai rata-rata dan persentase dari empat kompetensi, didapatkan urutan kompetensi dengan nilai tertinggi terletak pada kompetensi kepribadian, selanjutnya kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan yang terakhir kompetensi profesional. Urutan tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebagai prioritas dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik Politeknik Pelayaran Surabaya, sehingga pada masa mendatang diharapkan kesenjangan antara persepsi dan harapan semakin kecil.

Pada akhirnya semua akan bermuara pada persepsi baik dalam semua aspek untuk seluruh kompetensi yang menjadi syarat bagi tenaga pendidik Politeknik Pelayaran Surabaya.

Penutup

1. Simpulan

Simpulan dari analisis cluster yang menunjukkan pemetaan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu karakteristik tenaga pendidik dapat dikelompokkan menjadi 4. Kelompok dengan anggota terbanyak terdiri dari tenaga pendidik dengan kualifikasi antara lain usia antara 33 sampai dengan 42 tahun, sebagian besar masa kerjanya 5 sampai dengan 6 tahun dengan kompetensi tingkat keahlian sertifikat pelaut sebagian besar ATT-II, sebagian lain ANT-I dan ANT-II, memiliki tingkat pendidikan D-IV Pelayaran baik dari Jurusan Nautika atau Teknik, serta semuanya belum memiliki jabatan fungsional dosen.

Analisis gap atau analisis kesenjangan menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian mendapatkan persepsi paling baik dengan persentase kesesuaian sebesar 85,83 %, dimana sudah dapat mendekati harapan. Namun, kompetensi profesional mendapat persepsi paling rendah, dengan persentase 77,57 % yang sudah dapat memenuhi harapan. Urutan kompetensi berdasarkan nilai terendah sampai tertinggi yaitu kompetensi profesional, kompetensi, pedagogik, kompetensi sosial dan selanjutnya kompetensi kepribadian.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain terkait dengan

potensi sumber daya manusia yang perlu dikembangkan serta untuk penelitian selanjutnya. Adanya kelompok-kelompok yang teridentifikasi dalam analisis cluster perlu ditindaklanjuti melalui peningkatan kompetensi serta

kualifikasi. Adanya indikasi penilaian yang “cukup” dalam analisis kesenjangan (gap) perlu disikapi melalui peningkatan pelayanan kepada peserta diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- , Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- , Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- , Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen;
- Apelgren, K. And Giertz, B. (2010) “Pedagogical Competences – A Key To Pedagogical Development And Quality In Higher Education” In Åsa Ryegård, Thomas Olsson and Karin Apelgren (Ed). A Swedish Perspective on Pedagogical Competence, 25-40. Uppsala University;
- Chatab, N. (2007) Diagnostic Management, PT Serambi Ilmu Semesta, Jakarta;
- Hutapea, P. dan Thoha, N. (2008) Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta;
- Le Deist, F.D. and Winterton, J. (2005) “What is Competence?”. Human Resource Development International. Vol. 8, No. 1, March 2005. pp 27 – 46;
- Maribu, G. (2000) Guidelines for Determining The Competence Gap. Euro competence, Socrates Project no 56544-CP-2-1999-1-NO-ODL-OD. <http://www2.tisip.no/engelsk/ec/FinalProducts/wp3-CompetenceGap.doc> (diakses tanggal 2 Februari 2015);
- Purnawanto, B. (2010) Manajemen SDM Berbasis Proses. Grasindo.
- Soedijarto, (2008) Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta;
- Suciu, A.I. and Mata, L. (2001) “Pedagogical Competences – The Key to Efficient Education”, International Journal of Educational Sciences, Vol. 3, No. 2., pp. 411-423;
- Surakhmad, W. (2009) Pendidikan Nasional – Strategi dan Tragedi, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta;
- Surya, M. (2009) Bunga Rampai Guru dan Pendidikan. Balai Pustaka, Jakarta;
- Tiyanto, P. (2010) Kompetensi Dosen Hubungannya dengan Praktek Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5 No. 9, April 2010;