



The Improvement of Performance of Research and Community Service Universitas Negeri Makassar

Nurabidah Idrus, Nursiah

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar

Email: nurbidahidrus@gmail.com

Abstrak. Perguruan tinggi dituntut mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimilikinya untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Setiap perguruan tinggi harus dapat memenuhi Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat, yaitu kriteria minimal tentang sistem pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Untuk melihat seberapa baik implementasi pemenuhan standar nasional pengabdian kepada masyarakat pada setiap perguruan tinggi, perlu dilakukan pengukuran kinerja pengabdian kepada masyarakat baik dari aspek sumberdaya yang dimiliki, aspek manajemen baik yang terkait proses, pelaksanaan maupun penilaian pengabdian kepada masyarakat, aspek luaran yang dihasilkan, bahkan sampai pada revenue yang dapat dihasilkan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan penilaian dimaksud telah dilaksanakan untuk periode kinerja Tahun 2019. Periode penilaian berikutnya meliputi kinerja Tahun 2019 yang akan menjadi dasar dalam pengelompokan perguruan tinggi berbasis kinerja pengabdian kepada masyarakat pada tahun 2019. Pengumpulan data dilakukan secara elektronik melalui Simlitabmas sehingga memudahkan perguruan tinggi dalam proses pelaporannya. Pada Panduan ini terdapat perbaikan proses pengisian, yaitu setiap kinerja pengabdian yang dilaporkan baik terkait sumberdaya maupun luarannya harus mengacu pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Bagi perguruan tinggi, data yang dientrikan ke sistem dapat digunakan untuk berbagai kepentingan utamanya untuk proses evaluasi dan pelaporan internal maupun eksternal. Secara nasional, data yang terkumpul di Simlitabmas dapat digunakan untuk memetakan kelompok perguruan tinggi yang sudah unggul dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, kelompok yang sudah sangat baik, kelompok yang relatif sudah baik maupun kelompok perguruan tinggi yang masih perlu mendapatkan pembinaan lebih banyak. Hasil pengelompokan kinerja pengabdian kepada masyarakat akan menjadi dasar pertimbangan untuk menentukan tingkat kewenangan perguruan tinggi dalam mengelola kegiatan maupun alokasi pendanaan pengabdian kepada masyarakat yang bersumber dari Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat. Akhirnya kepada Tim Penyusun Panduan dan Tim Pengembang Aplikasi Penilaian Kinerja Pengabdian kepada Masyarakat kami sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas kerja keras yang telah dilakukan.

Kata kunci: Makanan Khas Tradisional, Pelatihan, Pengemasan, Pelabelan, Nilai Ekonomis

PENDAHULUAN

Di era sekarang, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja Pegawai. Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari Pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidapahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja. Penyediaan sistem berbasis TIK ini merupakan salah satu upaya agar dapat mengelola dan melakukan perekaman seluruh data penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, proses monev atau pemantauan, serta analisis pelaksanaan dan luaran yang telah dihasilkan oleh peneliti/pelaksana di tingkat perguruan tinggi atau nasional. Sistem ini juga dilengkapi dengan analisis berdasarkan indikator-indikator atau borang isian pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang merefleksikan informasi kinerja penelitian dan pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi di Indonesia.

KINERJA PEGAWAI

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

(Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Data kelembagaan dan fasilitas penunjang pengabdian mencakup dua kelompok, yaitu lembaga yang menangani pengelolaan pengabdian kepada masyarakat dan unit-unit yang melaksanakan pengabdian tersebut. Lembaga yang menangani pengelolaan pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi dapat berbentuk Lembaga Pengabdian (LPM), Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), atau sejenisnya. Data yang harus disampaikan meliputi bukti Surat Keputusan (SK) penetapan pendirian dan kelayakan ruang kantor. Fasilitas penunjang pengabdian meliputi pusat studi/kajian, laboratorium, studio, lahan atau kebun percobaan, sentra HKI, dan inkubator hasil riset. Keberadaan fasilitas penunjang tersebut dibuktikan dengan Surat Keputusan Penetapan atau Pendirian unit bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan Menurut Sugiyono (2013:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Selanjutnya Sugiyono (2013:147) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerjadan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,

2013:55).Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis.Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja Pegawai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54). Selaras dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dalam Pasal 45 telah ditegaskan bahwa penelitian di perguruan tinggi diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa. Pasal tersebut juga menyatakan dengan tegas bahwa pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang wajib dijalani oleh seluruh lini kampus sebagai bagian dari sivitas akademika dalam pelaksanaan/penerapan hilirisasi, mengamalkan, dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.Oleh karena itu usaha-usaha dalam menyeragamkan dan usaha-usaha meningkatkan kinerja pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi perlu adanya perhatian khusus yang dilakukan oleh pemangku kebijakan yaitu Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.

Salah satu usaha yang perlu dilakukan adalah melakukan evaluasi melalui penilaian kinerja pengabdian kepada masyarakat yang meliputi empat aspek, yaitu a) Aspek Sumber Daya, b) Aspek Manajemen Pengabdian kepada Masyarakat, c) Aspek Luaran Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, dan d) Aspek *Revenue Generating*. Data sumber pendanaan meliputi semua hibah pengabdian kepada masyarakat yang diperoleh perguruan tinggi, baik yang bersumber dari DRPM, dan non-DRPM yang meliputi dana internal perguruan tinggi, pemerintah, swasta/industri, lembaga multilateral, lembaga nirlaba, atau sumber-sumber dana lainnya. Pendanaan yang bersumber dari DRPM meliputi semua skema pendanaan pengabdian kepada masyarakat baik program mono tahun maupun multi tahun yaitu IbM, KKN-PPM, IbK, IbKIK, IbPE, IbPUD, IbDM, IbW, IbW-CSR, dan Hi-Link yang tercantum pada Panduan Edisi X sebagaimana telah mengalami perubahan nama skema yang tercantum pada Panduan Edisi XI atau Edisi XII . Data yang diperlukan meliputi nama pelaksana (ketua dan anggota), skema pengabdian, judul kegiatan pengabdian, tujuan sosial ekonomi, dan jumlah dana kegiatan. Data pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bersumber dari DRPM secara otomatis diambil dari Simlitabmas. Pada setiap judul kegiatan harus dilengkapi dengan luaran dan fasilitas penunjang kegiatan. Apabila sumber dana pengabdian kepada masyarakat bersumber dari dana non-DRPM, maka diperlukan data nama pelaksana pengabdian, NIDN, judul kegiatan pengabdian, tahun pelaksanaan, tujuan sosial ekonomi, sumber dana (dalam/luar negeri), institusi sumber dana, dan jumlah

dana. Setiap judul kegiatan pengabdian juga harus dilengkapi dengan identitas ketua dan anggota pelaksana pengabdian kepada masyarakat. Pada setiap judul kegiatan juga harus dilengkapi dengan luaran dan fasilitas penunjang kegiatan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa kegiatan insidental (kurang dari 1 bulan) atau non insidental (1-6 bulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, analisis kinerja pengabdian kepada masyarakat didasarkan pada data yang telah disampaikan sesuai dengan isian kinerja pengabdian kepada masyarakat. Data setiap perguruan tinggi diperoleh setelah operator perguruan tinggi melakukan pelaporan data kinerja pengabdian kepada masyarakat dan mengunggah dokumen pendukung secara *online* melalui Simlitabmas. Sebelum dianalisis, terlebih dahulu dilakukan validasi dengan cara memeriksa dokumen yang diunggah dan/atau mengunjungi perguruan tinggi untuk mengkonfirmasi data dari setiap komponen yang telah dimasukkan seperti *standard operating procedures* (SOP), bukti publikasi, dan bukti-bukti pendukung lainnya. Penilaian kinerja pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi didasarkan pada empat aspek penilaian dengan bobot yang berbeda. Keempat aspek beserta bobotnya adalah Aspek Sumberdaya sebesar 25%, Aspek Manajemen sebesar 20%, Aspek Luaran sebesar 40%, dan Aspek *Revenue Generating* sebesar 10%. Setiap aspek penilaian terdiri atas beberapa komponen penilaian yang masing-masing mempunyai nilai dalam bentuk persentase dan memberikan kontribusi terhadap kinerja pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi sesuai dengan bobotnya. Nilai dimaksud merupakan perkalian antara skor dan bobot. Detail pembobotan untuk setiap aspek beserta komponennya dapat dilihat pada hasil yang diperoleh dari penilaian terhadap 4 (empat) aspek penilaian kinerja pengabdian diakumulasikan untuk memperoleh nilai kinerja pengabdian kepada masyarakat dari setiap perguruan tinggi. Selanjutnya, hasil penilaian kinerja pengabdian kepada masyarakat ini menjadidasar dalam pengelompokan perguruan tinggi berdasarkan kinerja pengabdian kepada masyarakat. Setelah melakukan analisis menyeluruh dan objektif melalui sistem yang sudah disiapkan oleh DRPM, selanjutnya dilakukan pengelompokan perguruan tinggi dalam kelompok unggul (*excellent*), sangat bagus (*very good*), memuaskan (*satisfactory*), dan kurang memuaskan (*marginal*).

Perguruan tinggi dengan Predikat **Unggul (*Excellent*)** merupakan perguruan tinggi yang mempunyai sumber daya pengabdian kepada masyarakat yang sangat baik, telah menerapkan sistem penjaminan mutu dalam pengelolaan pengabdian kepada masyarakat, produktivitas luaran pengabdian kepada masyarakat yang sangat tinggi dengan reputasi nasional dan internasional dan telah dimanfaatkan oleh *stakeholders*. Perguruan tinggi dengan predikat ini seharusnya mampu menghasilkan unit bisnis dari produk intelektual perguruan tingginya sehingga dapat menghasilkan *revenue generating* secara mandiri untuk meningkatkan kualitas kinerja perguruan tingginya.

Perguruan tinggi dengan Predikat **Sangat Bagus (Very Good)** merupakan perguruan tinggi dengan sistem pengelolaan pengabdian kepada masyarakat yang sudah baik, namun belum banyak menghasilkan luaran pengabdian kepada masyarakat yang bereputasi nasional dan internasional dan belum banyak dimanfaatkan oleh *stakeholders*. Perguruan tinggi dengan predikat ini harus berupaya untuk meningkatkan pemanfaatan luaran pengabdian kepada masyarakat dan mengembangkan unit bisnis yang berbasis produk intelektual. Perguruan tinggi dengan Predikat **Memuaskan (Satisfactory)** merupakan perguruan tinggi dengan sistem pengelolaan pengabdian kepada masyarakat yang cukup baik dengan luaran pengabdian kepada masyarakat yang belum banyak. Perguruan tinggi dengan predikat ini perlu meningkatkan kapasitasnya baik dari sisi sumber daya, pengelolaan, maupun luaran pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dengan Predikat **Kurang Memuaskan (Marginal)** merupakan perguruan tinggi yang baru merintis pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi ini baru menata program-program pengabdian kepada masyarakat dengan mempertimbangkan sumber daya pengabdian kepada masyarakat yang dimiliki. Perguruan tinggi dengan predikat ini harus berupaya mengembangkan kapasitas kegiatan agar mampu mengelola program pengabdian kepada masyarakat sehingga menghasilkan luaran pengabdian kepada masyarakat yang baik.

KESIMPULAN

Pengisian data kinerja pengabdian kepada masyarakat akan menjadi *database* kegiatan pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi yang lengkap dan dapat dimanfaatkan oleh perguruan tinggi sebagai bahan evaluasi diri terkait dengan posisinya dalam kluster kinerja kegiatan pengabdian kepada masyarakat nasional. Dengan database tersebut perguruan tinggi dapat menentukan skala prioritas pengembangan pengabdian kepada masyarakat pada tahun-tahun berikutnya. *Database* pengabdian kepada masyarakat ini dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pemetaan sumber daya pengabdian kepada masyarakat, manajemen pengabdian kepada masyarakat, luaran pengabdian kepada masyarakat, *revenue generating* perguruan tinggi, dan akreditasi institusi. Perguruan tinggi yang tergolong dalam kelompok memuaskan (*satisfactory*), kurang memuaskan (*marginal*), dan sangat bagus (*very good*), diharapkan dapat memacu kinerja pengabdian untuk dapat meningkatkan predikatnya ke tingkat yang lebih tinggi. Bagi perguruan tinggi yang tergolong dalam kelompok unggul (*excellent*), diharapkan dapat mempertahankan predikatnya dengan terus menjaga dan meningkatkan kinerja pengabdian kepada masyarakatnya. Sebagai konsekuensi dari penetapan kluster ini, DRPM akan mengalokasikan dana pengabdian kepada masyarakat berbasis kinerja pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan predikat yang diperoleh setiap perguruan tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

1. *The Measurement of Scientific And Technological Activities*, 1995. Manual On The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. "Canberra Manual, Paris1995.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan VarietasTanaman.
3. Undang-Undang RepublikIndonesiaNomor30Tahun2000tentangHakRahasiaDagang.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2000 tentang Desain Tata Letak SirkuitTerpadu.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2001 tentangMerk.
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 tentang HakCipta.
7. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
8. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru danDosen.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang PendidikanTinggi.
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentangPatent.
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional PendidikanTinggi.
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional PendidikanTinggi.
13. PanduanpelaksanaanPengabdiankepadaMasyarakatdanPengabdiankepadaMasyarakat di Perguruan Tinggi, Edisi X Tahun 2016. Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan PendidikanTinggi.
14. PanduanpelaksanaanPengabdiankepadaMasyarakatdanPengabdiankepadaMasyarakat di Perguruan Tinggi, Edisi XI Tahun 2017. Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan PendidikanTinggi.
15. PanduanPenelitiandanPengabdianKepadaMasyarakatEdisiXIITahun2018.Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan PendidikanTinggi