

B A B I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bidang penting dan mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah maupun masyarakat, karena proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia bagi masa depan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu membangun sumber daya manusia jauh lebih penting dari pembangunan fisik. Pembangunan sumber daya manusia menyangkut penciptaan kemampuan kerja dan penciptaan sikap mental yang baik dalam bekerja. Membangun mental harus menjadi prioritas dari pada membangun sarana fisik.

Pendidikan juga merupakan salah satu pranata sosial yang penting bagi terciptanya kehidupan masyarakat yang demokratis di luar pranata hukum, pranata sosial-budaya, ekonomi dan politik. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa pranata pendidikan masih terdapat kelemahan dibandingkan dengan pranata lainnya sehingga kurang mampu membangun masyarakat belajar. Masyarakat belajar ditandai dengan besarnya perhatian dan partisipasi semua komponen masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan sebagai suatu gerakan rekonstruksi sosial. Akibatnya, persoalan-persoalan kemasyarakatan yang muncul, seperti disintegrasi sosial, konflik

antar-etnis, kekerasan, penyalahgunaan obat-obat terlarang, pola hidup konsumtif dan hedonistik tidak dapat segera ditangani secara tuntas. Oleh sebab itu, untuk pelaksanaan otonomi pendidikan saat ini dan masa yang akan datang perlu dibangun dan dikembangkan sistem pendidikan nasional atas dasar kesadaran kolektif bangsa dalam rangka ikut memecahkan berbagai masalah sosial yang dihadapi bangsa Indonesia.

Pendidikan sebagai wadah pembentukan sumber daya manusia, sehingga kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan meskipun dalam kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan. Peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara bertahap, terencana dan sistematis, terarah, dan intensif, agar mampu menyiapkan sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan.

Seiring dengan semaraknya peningkatan kualitas pendidikan, prestasi pendidikan di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara Asia lainnya, seperti Singapura, Jepang, dan Malaysia. Bahkan jika dilihat dari indeks sumber daya manusia (HDI), yang salah satu indikatornya adalah sektor pendidikan, posisi Indonesia kian menurun dari tahun ke tahun. Padahal Indonesia kini sudah menjadi bagian dari masyarakat dunia yang sudah tidak bisa dihindari. Indonesia kini menjadi bagian dari kompetisi masyarakat dunia. Jika tidak bisa menjadi pemenang, maka akan menjadi yang kalah serta tertinggal dari masyarakat lainnya, khususnya dalam meraih pasar dan peluang kesempatan kerja yang tidak dibatasi oleh garis wilayah kenegaraan, tapi bergerak kian meluas, dan kini dimulai dari wilayah Asia Tenggara yang akan terus bergerak menjadi wilayah dunia. Oleh karena itu menurut Rosyada menjelaskan bahwa penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif

serta memiliki berbagai keunggulan komparatif menjadi sebuah keharusan yang mesti menjadi perhatian dalam sektor pendidikan.¹

Lebih dari tiga dasawarsa, upaya peningkatan produktivitas sumberdaya manusia menjadi isu sentral dalam wacana pembangunan manusia Indonesia. Kendati demikian, hingga saat ini tampaknya hasil yang dicapai jauh dari harapan. Hasil riset Lembaga Penelitian Politik Internasional, Keuangan, dan Bisnis di California yang melaporkan bahwa dari 42 negara yang diteliti, produktivitas sumber daya manusia di Indonesia menduduki urutan ke-35. Lima negara yang paling tinggi produktivitas kerjanya adalah Singapura, Swiss, Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan. Untuk kawasan Asean sendiri, Philipina menduduki urutan ke-8 dan Malaysia berada pada urutan ke-14.²

Fenomena rendahnya produktivitas sumber daya manusia Indonesia juga belakangan ini diperkuat oleh informasi OECD (*Organization for Economic Co-operation and Development*) melalui program PISA (*Program for International Student Assessment*) pada tahun 2016 dalam peringkat pendidikan dunia (*world Education ranking*), dimana lembaga ini menentukan negara dengan tingkat pendidikan terbaik dari segi membaca, matematika dan ilmu pengetahuan. Versi OECD Negara Indonesia berada pada peringkat 57 dari total 65 negara yang di teliti³. Hal yang sama, hasil studi TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Studi*) 2016 menunjukkan Siswa Indonesia berada pada ranking 36 dari 49 negara

¹Dede Rosyada. 2002. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media. h. 2.

² B. Kussriyanto.1991. *Meningkatkan Produktifitas*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo, 1991. h.4.

³ Edupost.id 2016, Portal Pendidikan Indonesia, 28 April 2016

dalam hal melakukan prosedur ilmiah⁴. UNDP dalam *Human Development Report* (HDR) pada 2011, peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*) Indonesia meliputi peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala berada di urutan 124 dari 183 negara yang ada di dunia. Kondisi ini jauh berada di bawah Singapura (26), Brunei Darussalam (33), Malaysia (61), Thailand (103), Filipina (112), dan sedikit lebih baik dibandingkan Vietnam (128) dan Myanmar (149). Begitu juga untuk Indeks Pembangunan Pendidikan (*Education Development Index*) untuk semua (*education for all*) di Indonesia menurun dari peringkat 65 pada 2010 ke peringkat 69 pada 2011. Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report (2011): The Hidden Crisis, Armed Conflict and Education* yang dikeluarkan UNESCO, Indeks Pembangunan Pendidikan Indonesia pada 2008 adalah 0,934 (rangking 69 dari 127 negara). Posisi ini jauh tertinggal dari Brunei Darussalam (peringkat 34) dan Jepang (rangking 1 dunia). Adapun Malaysia berada di peringkat 65, Filipina (85), Kamboja (102), India (107), dan Laos (109). Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari unsur produktivitas kerja yang melingkupinya dalam hal ini tingkat produktivitas kerja di Indonesia masih rendah. Data yang dirilis tahun 2007 menyebutkan Indonesia menduduki peringkat ke 59 dari 60 negara. Indonesia hanya berada satu peringkat di atas Venezuela, sedangkan Malaysia berada di peringkat 28, dan Filipina di peringkat 49. Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia karena kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing, mutu pendidikan rendah, kurikulum pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas balai latihan kerja tidak optimal, dan perhatian pemerintah daerah rendah. Rendahnya

⁴ Pikiran Rakyat 18 Juni 2016, Peringkat Pendidikan Indonesia, Edisi 122, 2016

produktivitas juga disebabkan minimnya penghargaan dan intensif bagi yang memiliki prestasi.⁵ Gejala lain yang mengindikasikan rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia belakangan ini, sebagaimana diberitakan dalam berbagai media massa adalah kecenderungan penyalagunaan jabatan, penurunan disiplin, dan berbagai penyimpangan lainnya secara normatif dianggap sebagai perilaku tidak terpuji.⁶

Gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia Indonesia sebagaimana dikemukakan di atas, secara umum terjadi baik pada instansi pemerintah, swasta, lembaga pendidikan, maupun organisasi yang sifatnya nirlaba. Pada lembaga pendidikan terkhusus di perguruan tinggi, produktivitas kerja identik dengan hasil kerja seluruh civitas akademika dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, pengelolaan program studi, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan program studi.

Amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasi, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai tenaga pendidik profesional dan sebagai seorang ilmuwan mempunyai peran yang sangat strategis dan memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan

⁵Ninin Damayanti. *Produktivitas Kerja di Indonesia Sangat Rendah.* www.tempointeraktif.com

⁶Dahlan Nasution.1990. *Politik Internasional: Konsep dan Teori.* Jakarta: Gramedia. h. 256.

mampu meningkatkan produktivitasnya dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian, sebagai salah satu tugas utama seorang dosen. Harapan ini tidak terpenuhi sebagaimana yang diharapkan, fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa Produktivitas penelitian dosen cenderung tertinggal karena aktivitas transfer pengetahuan lebih ditekankan pada pengajaran dibandingkan penelitian.⁷ Selain itu beban mengajar yang tinggi membuat dosen kurang waktu dalam melakukan penelitian sehingga dosen cenderung mengalokasikan waktu yang lama hanya untuk mempersiapkan materi mengajar dalam kelas. Rendahnya kemampuan dosen dalam meneliti juga menjadi tantangan dalam membangun budaya meneliti di Indonesia.⁸ Keterbatasan fasilitas juga menjadi hambatan pertumbuhan penelitian di Indonesia. Perpustakaan masih banyak yang tidak dilengkapi dengan database jurnal yang *up to date*, laboratorium dan peralatan yang belum otomatisasi, dan dana serta reward melakukan penelitian yang dianggap belum sepadan.⁹

Pemahaman mengenai faktor-faktor pendorong produktivitas dosen penting untuk diketahui. Hal ini terjadi karena perguruan tinggi sebagai salah satu elemen dalam Sistem Pendidikan Nasional mempunyai tanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa terutama berkaitan dengan hasil-hasil penelitian yang bermutu untuk memecahkan masalah kemanusiaan dan kebangsaan. Selain itu, perguruan tinggi adalah institusi yang didedikasikan tidak hanya untuk menyebarkan ilmu pengetahuan tapi juga untuk menciptakan pengetahuan baru melalui penelitian.

⁷ <http://unnes.ac.id/berita/publikasi-ilmiah-peneliti-di-perguruan-tinggi-indonesia-masih-rendah/> diakses pada April 2016.

⁸ Arief Furqan. *Potret Penelitian di PTAI: Harapan dan Kenyataan*. diakses pada <http://www.ditperta.net/artikel/arief01.asp> pada April 2016.

⁹ <http://edukasi.kompas.com/read/2011/10/27/05173383/Tak.Ada.Rencana.Naikkan.Gaji.Peneliti> diakses pada Mei 2016.

Produktivitas kerja dosen pada dasarnya dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap etika manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung. Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.¹⁰

Mc. Shane dan Glinow mengembangkan suatu model perilaku organisasi. Model yang mereka kembangkan dikenal dengan *Model of Individual Behavior and Results*. Model ini menunjukkan empat faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja individu yaitu motivasi, kemampuan, peran, persepsi dan faktor situasi. Menurut Shane dan Glinow jika empat faktor ini melemah maka kinerja atau produktivitas individu akan berkurang. Motivasi, kemampuan, peran, persepsi dan faktor situasi ini ditentukan oleh karakter individu berupa nilai¹¹. Pada model *Organizational Behavior* Dasar Tahap II yang dikembangkan Robbins, dijelaskan bahwa kinerja individu dapat terlihat dari produktivitas, absensi, pergantian

¹⁰ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. New Jersey New York : Mc Graw-Hill. h. 8.

¹¹ McShane, Steven L., dan Glinow, Mary Ann Von. 2007. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. h. 24.

karyawan, kepuasan. Menurutnya kinerja individu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku pada tingkat (1) individu berupa ciri biografis, kepribadian dan emosi, nilai dan sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individu dan pengambilan keputusan, (2) kelompok berupa perubahan dan stress, komunikasi, konflik, kekuasaan dan politik, tim-tim kerja, struktur kelompok, kepemimpinan dan kepercayaan dan pengambilan keputusan kelompok, dan (3) sistem organisasi berupa budaya organisasi, struktur organisasi, desain kerja dan teknologi, dan kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Semua faktor-faktor pada tiap tingkatan analisis ini saling berinteraksi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja individu¹².

Slocum dan Hellriegel menyebutkan kompetensi adalah faktor penentu kinerja yang harus dimiliki individu untuk menjadi efektif. Kompetensi dimaksud terdiri dari kompetensi diri, kompetensi komunikasi, kompetensi pengembangan, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya, kompetensi kelompok dan kompetensi perubahan¹³. Benardin dan Russel menjelaskan faktor penentu besar kecilnya produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi (kemampuan), sikap, dan perilaku.¹⁴ Selanjutnya Gomes juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: (1) knowledge/pengetahuan, (2) skill/keahlian, (3) ability/kemampuan, (4) attitude/sikap, dan (5) behavior/prilaku.¹⁵

Berdasarkan pandangan Colquit, Shane dan Glinow, Slocum dan Hellriegel, Benardin dan Russel maupun Gomes di atas, dapat dijelaskan bahwa kompetensi,

¹² Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks. h.34

¹³ Jhon. W. Slocum & Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. Canada : South Western Cengage Learning. h.24.

¹⁴ John H. Benardin dan Joy E. A. Russel. 1993. *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill Inc. h. 40.

¹⁵ Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Andi. h. 160.

iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja menjadi variabel penentu bagi upaya meningkatkan produktivitas kerja dosen.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Moh. Uzer Usman menjelaskan bahwa kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.¹⁶ Berdasarkan pendapat ini dijelaskan bahwa kompetensi adalah dasar dari seseorang yang memungkinkan dosen mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.¹⁷ Senada dengan Mulyana, Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁸ Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Rampersad menyatakan, kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan

¹⁶ Moh. Uzer Usman. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.4

¹⁷ Deddy Mulyana. 2008. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.h. 11.

¹⁸ Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h. 110.

yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.¹⁹

Fakta empiris yang mendukung pandangan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja di antaranya hasil penelitian yang dilakukan Tati Setiawati menyimpulkan bahwa analisis koefisien korelasi variabel kompetensi sebesar 0,89 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁰ Hasil studi yang dilakukan terhadap 217 organisasi di Amerika yang dilakukan *The American Compensation Association*, diperoleh suatu kesimpulan bahwa pemanfaatan kompetensi dalam organisasi menunjukkan: (1) 8% menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam kegiatan staffing pegawai; (2) 2% menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam penetapan suatu pendidikan dan pelatihan; (3) 90% menggunakan kompetensi sebagai acuan bagi penilaian kinerja; serta (4) 64% menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam penetapan kompensasi.²¹

Hasil survey pendahuluan terhadap beberapa lembaga perguruan tinggi swasta di propinsi Aceh menunjukkan bahwa produktivitas kerja dosen masih sangat lemah, hal ini di tunjukan oleh minimnya hasil penelitian dosen yang tersedia di lembaga penelitian, rendahnya hasil publikasi ilmiah dosen pada beberapa periode, tidak maksimalnya keikutsertaan dalam berbagai aktivitas tim di tingkat prodi dan fakultas maupun perguruan tinggi, rendahnya nilai indeks kepuasan mahasiswa, rendahnya

¹⁹ Hubert K. Rampersad. 2006. *Personal Balanced Scorecard. The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organizational Effectiveness*. Edisi Indonesia. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. Jakarta : PPM. h.188.

²⁰ Tati Setiawati. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner,. Vol.1, No.1, Oktober 2009. h.1

²¹ Birdir, et.al.. *Research Chefs'Competencies: A Delphi Approach*. International Journal of Competemporary Hospitality Quality, vol. 18. No.4. 2000. h. 205

jumlah kontrak pembiayaan individual yang didapat dosen, lamanya rata rata masa bimbingan mahasiswa KP/TA dan rendahnya jumlah lulusan yang dihasilkan. Sementara itu pada beberapa perguruan tinggi swasta, lemahnya produktivitas kerja dosen dapat dilihat pada rendahnya akreditasi prodi.

Produktivitas kerja dosen akan maksimal jika kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaannya terasa nyaman. Situasi kerja yang kondusif akan tercipta dengan adanya hubungan kerja sama yang baik di antara personilnya dan keadaan ini juga disebut dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif dapat menimbulkan semangat kerja bagi dosen dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Artinya, dosen di dalam satu lembaga akan melaksanakan tugas dengan seoptimal mungkin yang pada akhirnya akan meningkatnya produktivitas kerjanya. Senada dengan hal ini Suprihanto dalam Darma menyebutkan bahwa faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja di antaranya menyangkut baiknya lingkungan dan fasilitas yang dimiliki organisasi. Iklim kerja yang kondusif dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama. Iklim kerja yang menyenangkan senantiasa dapat mendukung tercapainya tujuan lembaga.²² Dalam hal ini, Sutisna menyatakan bahwa iklim kerja dalam lembaga akan berpengaruh terhadap produktivitas individu dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat meningkatkan kinerja dosen, perlu diciptakannya iklim kerja atau iklim organisasi yang harmonis.²³ Hasil penelitian yang senada dengan pandangan di atas dilakukan

²² Agus Dharma. 2005. *Manajemen Prestasi kerja*. Jogjakarta : Rajawali. h. 78

²³ Oteng Sutisna. 1983. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa. h. 23.

Yehezkiel yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 74%.²⁴

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi produktivitas kerja dosen adalah sikap kerja yang dimiliki terkait dengan kesediaan untuk bekerja bersama, dapat menerima tambahan tugas, dan bekerja dalam suatu tim. Sedarmayanti menyebutkan bahwa dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor di antaranya: 1) sikap kerja, 2) tingkat keterampilan, 3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, 4) manajemen produktivitas, 5) efisiensi tenaga kerja, dan 6) kewiraswastaan.²⁵ Adanya sikap kerja yang baik di kalangan dosen pada sebuah perguruan tinggi seperti: bekerja secara *team work* akan mendorong untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepada dosen untuk menyelesaikannya dengan baik di samping itu, sikap kerja yang positif diharapkan akan memunculkan sikap kekompakan dan tentunya dengan munculnya hal ini keberhasilan organisasi akan mudah tercapai yaitu output produksi (produktivitas). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukirman²⁶, Nasrun dan Tri Bodro Astuti²⁷ menyimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

²⁴ Yehezkiel. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, No. 1. Vol. (3). 2013. h. 680-693.

²⁵ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. h.57.

²⁶ Sukirman. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Penguasaan Ketrampilan Pembelajaran Terhadap Produktifitas Guru Mata Pelajaran Akuntansi*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No. 2 Juli, Tahun 2007. h.234.

²⁷ Nasrun dan Tri Bodro Astuti. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Mazuvo Indonesia*. Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.h.21.

Hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Motivasi juga mempengaruhi produktivitas kerja dosen. Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi mula-mula muncul karena kebutuhan yang belum terpenuhi (*unsatisfied need*) kemudian menimbulkan ketegangan (*tension*), ketegangan tersebut sebagai dorongan (*drives*) yang mengantar pada pemilihan tindakan (*search behavior*), sehingga kebutuhan terpenuhi secara memuaskan, dan pada akhirnya bisa mengurangi ketegangan²⁸.

Motivasi merupakan *the will to do*, yakni kemampuan atau dorongan pada diri manusia yang menyebabkan ia bertindak, berfikir dan berbicara dengan cara tertentu untuk sasaran tertentu²⁹. Motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam konteks organisasi, motivasi diartikan sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan individual. Hoy & Miskel menyebutkan bahwa pada dasarnya kinerja atau produktivitas kerja itu sendiri merupakan hasil penggabungan antara kemampuan dan motivasi. Hasil penelitian Mc.Clelland menjelaskan bahwa terdapat korelasi antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja. Demikian juga Mahateru menjelaskan bahwa kunci utama *performance* terletak pada motivasi untuk bekerja³⁰. Chalpin juga

²⁸ Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. hlm. 662

²⁹ Steers, Richard M & Lyman W Porter. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill. hlm.352

³⁰ Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory, Research, And Practice* 6th ed., International Edition, Singapore: McGraw-Hill Co.hlm.72.

menyebutkan bahwa motivasi berprestasi merupakan (1) keinginan seseorang untuk meraih kesuksesan, (2) keinginan seseorang untuk melibatkan diri dalam tugas, (3) keinginan untuk berhasil melaksanakan tugas yang sulit. Demikian juga dengan hasil penelitian Glover & Bruning menjelaskan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu bekerja keras supaya berhasil tanpa mengharapkan imbalan atau pujian.

Wibowo menyebutkan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuknya³¹. Dalam model *A Job Performance Model of Motivation* yang dikembangkan oleh Robert Kraitner dan Angelo Kinichi diperlihatkan bagaimana perilaku individu yang termotivasi (*motivated behavior*) mempengaruhi kinerja. Model tersebut menyebutkan bahwa pekerja akan lebih termotivasi secara langsung apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai³².

Hasil studi yang dilakukan Wiley pada berbagai organisasi secara umum mengacu kepada urutan dari faktor-faktor yang mampu memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya, didasarkan pada berbagai data hasil survei selama 40 tahun menunjukkan bahwa gaji merupakan motivator terbaik dari sisi pegawai untuk menghargai suatu kompetensi.³³

Berdasarkan analisis latar belakang masalah yang menjadi alasan mendasar secara teoritik adalah : (a) faktor penting yang berkaitan dengan produktivitas kerja di perguruan tinggi adalah faktor tenaga pengajar (dosen) dalam hal ini adalah

³¹ Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. hlm. 32.

³² Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2012). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies Inc. hlm. 310

³³ Carolyn Wiley.1997. *Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys* International Journal of Manpower, Vol. 18, No.3. h. 272

kompetensi dosen. Dosen memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pembimbing. Sebagai pengajar dosen bertugas menuangkan sejumlah materi ajar kepada mahasiswa, sedangkan sebagai pembimbing, dosen bertugas membimbing mahasiswa agar individu kreatif, dan mandiri. Baik mengajar maupun membimbing merupakan tugas dan tanggung jawab dosen sebagai tenaga profesional, (b) sikap kerja dosen merupakan faktor yang penting dikaji sehubungan dengan produktivitas kerja dosen. Sikap terhadap pekerjaan merupakan keyakinan mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada dosen tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan dosen tersebut. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang dosen memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab, (c) faktor iklim kerja juga merupakan faktor memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja dosen. Iklim kerja yang terjadi pada perguruan tinggi yang kondusif berperan penting dalam membangun kesadaran dosen untuk menciptakan proses pembelajaran yang maksimal, (d) motivasi kerja pada diri dosen sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi perguruan akan sukar dicapai bila tidak ada motivasi kerja. Komponen perguruan tinggi yang tidak memiliki motivasi kerja, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas tidak tercapai bahkan secara otomatis keefektifan kerja akan menurun bahkan berakibat kemungkinannya tutupnya perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh

berikut faktor yang mempengaruhinya yakni kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil analisis terhadap model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson yang menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi produktivitas kerja terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan atau kompetensi. Berdasarkan model ini diperlihatkan bahwa kompetensi dosen, iklim kerja dan sikap kerja sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, sedangkan terhadap produktivitas kerja merupakan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pandangan Colquit ini, dapat dijelaskan bahwa kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja menjadi variabel penentu bagi upaya meningkatkan produktivitas kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Bertolak dari beberapa identifikasi masalah di atas diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun penelitian ini menjadikan model Colquit, Shane dan Glinow, Slocum dan Hellriegel, Benardin dan

Russel maupun Gomes sebagai teori pembentuk produktivitas kerja atau kinerja. Pada penelitian ini produktivitas kerja dilihat sebagai suatu variabel yang terbentuk dari pengaruh beberapa variabel yaitu kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Teori kompetensi dosen dibatasi dengan mengacu kepada Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2015, dimana berdasarkan teori ini kompetensi dosen dapat diukur melalui kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Variabel iklim kerja dibatasi oleh teori Prather dan Burhanuddin, dimana berdasarkan teori ini iklim kerja dapat diukur melalui fasilitas kerja, hubungan atasan bawahan, hubungan rekan sejawat, kejelasan tugas, dorongan kerja, dan tantangan kerja.

Teori sikap kerja dibangun dari pendapat para ahli di antaranya Walgito, dimana berdasarkan teori ini sikap kerja diukur melalui persiapan kerja, pelaksanaan kerja, organisasi profesi, dan pengembangan diri. Sikap (*attitude*) juga didefinisikan oleh Robbins (2007) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sementara Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu³⁴. Gibson (2003), menjelaskan sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek

³⁴ Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2012). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies Inc. hlm. 310

ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Sikap dapat berubah dan dapat dipengaruhi, dapat dibina dalam berbagai bidang kehidupan. Sikap negatif dapat dipengaruhi sehingga menjadi positif, yang tadinya tidak senang menjadi senang, yang semula antipati menjadi bersimpati, dan sebagainya. Beberapa sikap kerja yang lain dikemukakan oleh Robbins (2007)³⁵ adalah dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support*) yaitu tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Teori motivasi kerja dibangun dari pendapat para ahli di antaranya Peterson dan Plowman, dimana berdasarkan teori ini motivasi kerja diukur melalui keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan. Teori produktivitas kerja dibangun dari pendapat para ahli di antaranya L. Greenberg bahwa produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Pendapat yang demikian menunjukkan bahwa

³⁵ Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. hlm. 662

produktivitas mencakup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknis operasional. Pendapat Rusli Syarif, dimana berdasarkan teori ini produktivitas kerja diukur melalui hasil pelaksanaan pendidikan dan pengajaran; hasil pelaksanaan penelitian, dan hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat.

Batasan masalah penelitian ini bukan berarti mengabaikan faktor lain yang dipastikan dapat mempengaruhi keefektifan kerja pegawai, sebagaimana yang telah diuraikan pada identifikasi masalah di atas.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dosen berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
4. Apakah kompetensi dosen berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
5. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
6. Apakah Sikap kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?
7. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh?

8. Apakah kompetensi dosen berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di perguruan tinggi swasta Aceh?
9. Apakah iklim kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta Aceh?
10. Apakah sikap kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja dosen melalui motivasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta Aceh?
11. Bagaimanakah model peningkatan produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh yang dibangun melalui variabel kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung kompetensi dosen terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.
2. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.
3. Pengaruh langsung sikap kerja terhadap motivasi kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.
4. Pengaruh langsung kompetensi dosen terhadap produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.
5. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.

6. Pengaruh langsung sikap kerja terhadap produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.
7. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh
8. Pengaruh tidak langsung kompetensi dosen terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di perguruan tinggi swasta Aceh
9. Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta Aceh?
10. Pengaruh tidak langsung sikap kerja terhadap produktivitas kerja dosen melalui motivasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta Aceh
11. Model peningkatan produktivitas kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh yang dibangun melalui variabel kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk kepentingan teoretis maupun untuk kepentingan praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh suatu konsep yang teruji untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dosen dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu komunitas akademisi dalam pengembangan teori-teori kemampuan dosen, sikap, motivasi kerja dosen dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen. Apakah semua variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen, atau

cukup dengan satu atau dua variabel independen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara konseptual tentang kontribusi variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan bahkan diuji kembali oleh peneliti-peneliti bidang ilmu pendidikan dan kemampuan sumber daya manusia.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada berbagai pihak baik penyelenggara maupun pelaksana lembaga-lembaga pendidikan tinggi sebagai berikut:

1. Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah XIII Aceh sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pembinaan terhadap dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh
2. Rektor perguruan tinggi swasta di Aceh sebagai bahan pertimbangan pengambil keputusan di universitas yang dipimpinnya khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja dosen.
3. Peneliti lain sebagai informasi awal yang dapat digunakan sebagai dasar berpijak dalam melakukan kajian ulang dan mengembangkan penelitian tentang produktivitas kerja secara lebih rinci dengan variabel-variabel yang lebih kompleks.
4. Pemerintah propinsi Aceh dan 23 pemerintah kabupaten kota di Aceh sebagai pengguna (*user*) lulusan perguruan tinggi swasta di Aceh, khususnya yang berkenaan dengan lulusan tenaga di bidang kependidikan.