

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perguruan tinggi merupakan wadah untuk mendewasakan dan mengembangkan kemampuan pikir dan zikir manusia, matang dalam menghadapi hidup kemandirian, bertanggung jawab dan memiliki kreativitas yang tinggi sehingga mewujudkan manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, yang menjelaskan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Menganalisa tujuan pendidikan di atas, sangat sulit untuk mewujudkannya, jika pihak pengelola perguruan tinggi tidak memiliki kesiapan yang solid dan valid dalam manajemennya. Untuk itu pihak pengelola perguruan tinggi harus siap dan mempersiapkan berbagai sumber yang mendukung layaknya didirikannya lembaga perguruan tinggi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alamnya. Artinya pihak perguruan tinggi harus menyediakan manusia-manusia yang berkualitas sebagai ujung tombak dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan tersebut dan juga

sarana prasaranya sebagai daya dukung yang tidak dapat dikesampingkan akan fungsi dan perannya.

Di sisi lain, pemerintahpun harus punya filter yang ketat terhadap pemberian izin penyelenggaraan atau pendirian lembaga perguruan tinggi, serta pemberian kenaikan pangkat kepada para dosen dengan memberikan beberapa persyaratan yang mendukung untuk menyandang gelar dosen, karena jika konsep pemberian izin pendirian lembaga pendidikan dan kenaikan pangkat itu atas dasar koneksitas atau yang lainnya tanpa memperhatikan kelayakan suatu perguruan tinggi, maka bukan manusia yang seutuhnya, beriman dan bertaqwa yang terwujud, tetapi sebaliknya yang akan terwujud.

Keberhasilan pendidikan dan kualitas produktivitas dalam perguruan tinggi, salah satu yang sangat menentukan adalah peran dan fungsi dosen dalam mengelola kemampuan intelektualnya, emosional dan spritualnya (*Performance Management*). Semua itu akan memiliki *civil efec* kepada mahasiswa dan institusinya. Oleh karena itu keprofesionalan dosen harus benar-benar menjadi kriteria yang baku untuk tetap dijadikan sebagai persyaratan mutlak bagi dunia perguruan tinggi, bukan karena koneksitas dan alumninya, tetapi profesionalannya yang menjadi dasar pikir yang utama untuk bisa seseorang itu menyandang gelar dosen.

Efektivitas Kinerja, merupakan komponen dari nilai profesionalisme seorang dosen. Kemampuan dosen menjadi satu hal yang sangat penting dan mendasar untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan, karena pada aspek ini dosen dituntut untuk dapat melakukan perubahan-perubahan yang mendasar dalam rangka menjadikan

mahasiswa yang beriman dan bertaqwa penuh dengan akhlakulkarimah dan akuntabilitas kreativitas. Sisi lain juga dosen ibarat kunci pembuka akal pikir dan zikir, bahkan dosen sebagai pelita dikala terjadi deviasi kedewasaan mahasiswanya. Dengan demikian tugas dan tanggung jawab dosen tidaklah mudah butuh kemampuan kinerja yang maksimal.

Kinerja dosen harus terarah pada pelaksanaan pembelajaran dan pengabdian masyarakat. Artinya dosen harus mampu melakukan proses intelektual dan upaya pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, melakukan penelitian (riset) dan pengabdian masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi inilah yang seharusnya menjadi tugas setiap dosen. Oleh karena itu kinerja dosen yang berkaitan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat dilakukan melalui usaha perencanaan, pengarahan dan melaksanakan apa yang direncanakannya, sebagaimana dikemukakan oleh Ruky (2002:6) bahwa kinerja itu berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan dengan ruang lingkup kerja yang menyeluruh atau menggarap semua fungsi organisasi dari kemampuan mendayagunakan teknologi (peralatan, metode kerja), kualitas input (material) kualitas lingkungan fisik (keselamatan dan kesehatan kerja).

Inilah idealitas kinerja dosen. Artinya dosen sebagai tenaga pengajar, harus memiliki ide-ide, gagasan-gagasan baru yang cemerlang, kreativitas dan akuntabilitas yang tinggi serta disiplin kerja yang baik dalam melakukan proses

pembelajaran, riset dan pengabdian masyarakat. Semua ini dilakukan dengan perencanaan yang matang dengan analisis kebutuhan. Demikian juga hendaknya para dosen FKIP di Universitas Swasta di Kota Medan, memiliki kinerja yang baik dengan melakukan perencanaan sebelum mengajar, dengan mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan materi kuliah, tidak hanya bicara tanpa bukti empirik dan literatur-literatur yang autentik, memberikan tugas (makalah ilmiah), tetapi dosen hanya sebagai pendengar budiman, tanpa memberikan analisis banding yang tajam terhadap hasil makalah yang dibuat oleh mahasiswanya, dan juga mampu mengarahkan mahasiswa untuk memiliki kreativitas tinggi.

Untuk mendapatkan kinerja dosen efektif, tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya ada faktor yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri yang disebut dengan faktor internal, seperti pengetahuan manajemen yang dimiliki dosen, motivasi kerja, kepribadian, sikap akuntabilitas dosen dan lain sebagainya. Ada juga faktor yang berasal dari luar diri dosen itu sendiri yang disebut dengan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, perilaku komunikasi pimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, tindakan disiplin, tindakan kompensasi, pengawasan pimpinan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengamatan pada bulan Januari Oktober 2005 di FKIP Kota Medan, penulis menemukan fenomena-fenomena kinerja dosen yang masih menunjukkan indikasi rendah, hal ini terlihat dari, proses pembelajaran yang dilaksanakan kurang inovatif dengan indikasi adanya dosen yang melaksanakan tugasnya (menyajikan materi kuliah) tanpa membuat perencanaan/program pertemuan.

(SAP), adanya dosen yang tidak memberikan silabi kepada mahasiswa, ada juga dosen yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh fakultas, artinya merubah-ubah waktu mengajar, karena kebutuhan yang lain, adanya pula dosen yang memberikan tugas, namun tidak ada umpan balik dari tugas tersebut. Dosen melakukan kegiatan secara rutinitas, hal ini terlihat dari kurangnya kemaun dosen untuk melakukan penelitian. Pada hal ini penting untuk melakukan pengembangan keilmuan.

Selain hal di atas masih ada faktor penyebab rendahnya kinerja dosen FKIP di kota Medan antara lain para dosen sibuk mencari hasil tambahan seperti melakukan urusan bisnis dan mencari obyek lain yang tidak berhubungan dengan tugas dosen tersebut atau yang acapkali dilakukan dosen adalah mengajar di beberapa tempat, yang kemungkinan kondisi itu membuat dosen tidak mampu memfokuskan pada satu sasaran pendidikan, karena waktunya terbagi-bagi untuk mengajar di tempat-tempat yang berbeda. Kondisi ini yang menyebabkan kurangnya aktivitas dosen dalam melakukan tugasnya dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini terjadi karena disibukkan oleh aktivitas dosen yang mengajar di berbagai tempat.

Permasalahan ini sebaiknya menjadi analisis yang perlu untuk diperhatikan secara serius dan memberikan solusi pemecahan masalah kinerja dosen tersebut. Adapun usaha untuk mengatasi masalah kinerja dosen, sudah dilakukan usaha oleh pihak perguruan tinggi melalui *in-service education*, seperti diadakannya rapat-rapat atau pertemuan dengan memberikan pengarahan-pengarahan, mengadakan sambung

rasa, membicarakan tentang keinginan-keinginan dan kebutuhan dosen serta sangsi terhadap dosen yang tidak memenuhi peraturan perkuliahan, dan juga mengikut sertakan para dosen dalam seminar-seminar, loka karya bahkan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar maupun pihak dalam sendiri. Namun dalam realita di lapangan dari hasil pengamatan, masih ada dosen yang memiliki kinerja yang rendah. Padahal usaha pihak perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja itu sudah cukup.

Mungkin banyak faktor yang membuat semua itu terjadi. Untuk itu perlu dianalisa kenapa dosen kurang membuat program pertemuan, kurang tepat waktu, dan kurang memberikan umpan balik. Salah satu faktor yang sangat mendasar dimungkinkan oleh kebutuhan yang belum terpenuhi secara layak, di antaranya tindakan kompensasi (honorarium dosen) dan tindakan disiplin yang tidak tegas.

Optimalisasi pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja yang juga sangat didukung oleh tindakan kompensasi, karena tindakan kompensasi itu membuat seseorang akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, ia akan lebih serius bekerja, ketika ia mendapatkan kebutuhan yang ia inginkan atau menurut pandangan para dosen terpenuhinya kelayakan honorarium. Bahkan dengan tindakan kompensasi itu usaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja terus diusahakan. Hal ini dilakukan supaya jangan sampai ia tereliminasi oleh orang lain atau dimutasikan bahkan dikeluarkan dari tempat tugasnya. Pemikiran-pemikiran inilah yang muncul kepermukaan. Oleh karena itu pihak pengelola perguruan tinggi,

harus menyadari akan arti pentingnya tindakan kompensasi jika mengharapkan kinerja dosen itu lebih baik.

Dalam konteks ini juga masih adanya tindakan kompensasi yang diterima dosen belum mencapai tarap kelayakan. artinya masih ada dosen yang menerima tindakan kompensasi di bawah rata-rata upah minimum regional (UMR) sebesar Rp. 18.500,- (Sulaiman, Mingguan Sumatera, edisi 30 juli 2004 hal 5), jika dipersamakan dengan upah buruh, sebab perjamnya honor dosen rata-rata hanya Rp. 11.000,-. Sampai dengan Rp. 14.500,-. Jika dianalisis, bagaimana dosen dapat melakukan kinerja yang optimal, bila yang ia dapatkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini akan berakibat fatal pada institusi perguruan tinggi tersebut. Dosen akan melaksanakan tugasnya dengan apa adanya dan bersifat rutinitas belaka, tanpa pengembangan kualitas pendidikan.

Disamping itu juga tindakan disiplin yang belum menunjukkan ketegasan kepada para dosen. Walaupun sudah diketahui dan disadari akan rendahnya tindakan kompensasi, namun sebaiknya pihak perguruan tinggi, tetap melakukan tindakan disiplin yang tegas, tanpa melihat koneksitas, familisme dan lain sebagainya, sehingga kinerja dosen itu akan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh tindakan tindakan kompensasi dan tindakan disiplin terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Telah dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa dalam kaitannya dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan, cukup banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, di antaranya adalah faktor internal, yaitu yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri, seperti 1) pengetahuan tentang manajemen,(inteligensi) (2) Bagaimana persepsi dosen terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi ? 3) Motivasi, dan 4) Kreativitas dosen.

Adapun faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri dosen itu sendiri, di antaranya adalah : 1) kepemimpinan, 2) komunikasi, 3) iklim kerja, 4) hubungan kerja, dan (5) penghargaan, 6) pengawasan, 7) imbal jasa, 8) perilaku komunikasi.

Selain faktor-faktor tersebut, beberapa faktor lain yang diperkirakan berhubungan dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan yang dapat diidentifikasi (1) Bagaimana kinerja dan tindakan kompensasi dapat mempengaruhi unjuk kerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan? (2) Apakah tindakan kompensasi dan tindakan disiplin dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen? (3) Bagaimana upaya untuk meningkatkan tindakan kompensasi agar kinerja dosen FIKP di Universitas Swasta Kota Medan lebih baik? (4) Bagaimana upaya melaksanakan tindakan disiplini untuk dapat meningkatkan kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti secara survey pendapat dan dibatasi hanya pada dua variabel bebas, karena menurut peneliti kedua variabel bebas ini diyakini sebagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja dosen. Variabel bebas tersebut adalah tindakan tindakan kompensasi sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan tindakan disiplin sebagai variabel bebas kedua (X_2) dan kinerja dosen sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan variabel penelitian, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tindakan tindakan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan?
2. Apakah tindakan disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan?
3. Apakah tindakan kompensasi dan tindakan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menginvestigasi :

1. Seberapa jauh pengaruh tindakan tindakan kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan.

2. Seberapa jauh pengaruh tindakan disiplin terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan.
3. Seberapa jauh pengaruh tindakan disiplin dan tindakan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Swasta Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan kinerja dosen dan dapat memperkaya khasanah jenis penelitian yang sama dan memperkuat teori-teori yang telah dikembangkan sebelumnya.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan berkenaan dengan kinerja dosen yang berhubungan dengan tindakan tindakan kompensasi dan tindakan disiplin. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kembali tindakan kompensasi yang diberikan kepada para dosen, sekaligus berupaya untuk mewujudkan tindakan kompensasi yang layak dan juga perlu melakukan tindakan disiplin berupa sanksi pengeluaran jika terlalu fatal kesalahan yang dilakukannya, namun sebelumnya diawali dengan teguran-teguran yang arif dan bijaksana.