

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas pengembangan tenaga kesehatan diarahkan pada peningkatan mutu dan profesionalisme sumber daya manusia kesehatan. Pengembangan tenaga kesehatan harus menunjang seluruh upaya pembangunan kesehatan dan diarahkan untuk menciptakan tenaga kesehatan yang terampil sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Dep.Kes,1999:25).

Pendidikan keperawatan Program Diploma Tiga (D3) dikenal dengan Akademi Keperawatan (Akper) adalah salah satu pendidikan kesehatan yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan pemerintah dan swasta. Di Medan, institusi pendidikan Diploma tiga keperawatan berjumlah 18 institusi, yang terdiri dari satu buah institusi negeri dan 17 institusi swasta.

Jumlah mahasiswa yang dapat ditampung oleh masing – masing institusi pendidikan keperawatan Diploma III bervariasi sesuai dengan jenjang akreditasi yang dimilikinya. Akreditasi A akan menerima 100 mahasiswa setiap tahun ajaran baru, akreditasi B akan menerima 80 mahasiswa, dan C 60 mahasiswa. Dengan jumlah institusi yang banyak ini maka setiap tahunnya dihasilkan tenaga keperawatan dengan jumlah 1040 orang (Dep.Kes. R.I. 2002:18).

Jumlah tenaga keperawatan yang banyak ini tidak selalu diikuti oleh kualitas yang baik, sehingga banyak lulusan yang menganggur tidak dapat diserap oleh pasar

kerja. Hal ini tentu tidak terlepas dari mutu pendidikan keperawatan (PT) yang rendah.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling berperan dalam Perguruan Tinggi (PT) tentunya adalah dosen. Kualifikasi tenaga dosen yang ada pada pendidikan keperawatan sangat menentukan mutu lulusan. Kualifikasi yang dianggap memenuhi syarat sebagai dosen pada Akper adalah SI keperawatan yang telah mendapat pengalaman mengajar dan pengalaman bekerja di rumah sakit. Namun pada kenyataannya tenaga pengajar yang banyak pada institusi Akper adalah D.IV perawat pendidik bahkan beberapa institusi masih dijumpai banyak staf pengajarnya adalah D.III keperawatan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktifitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002 : 2). Jadi, bila di dalam suatu organisasi tidak terbentuk SDM yang baik maka organisasi itu tidak bermutu. Kedisiplinan dosen dalam bekerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan akademi keperawatan. Kedisiplinan dosen adalah kesadaran dosen dan kesediaanya mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bekerja dengan baik dalam arti taat terhadap jam kerja, tanggung jawab atas fasilitas kantor dan memelihara barang – barang milik institusi.

Untuk mengukur tingkat kedisiplinan dosen tentu banyak faktor yang sangat menentukan antara lain : a) pandangan dosen terhadap teladan pimpinan dan kepemimpinan direktornya pada institusi Akper di mana dia bekerja, b) kompensasi

yang diterima dosen dari hasil kerjanya, c) pengawasan yang dilakukan oleh institusi Akper terhadap kinerja dosen, d) loyalitas dan rasa tanggung jawab dosen, e) ketegasan dan sanksi hukuman jika dosen melakukan kesalahan, f) konsep diri dosen dan tujuan hidup dosen.

Pada institusi Akper, MSDM masih belum berjalan dengan baik membuat dosen tidak betah dan tidak kerasan untuk bekerja pada satu institusi Akper - nya saja. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari pimpinan Akper - nya, antara lain gaji yang diterima dosen sangat minimal bahkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan primer. Masih banyak institusi Akper yang tidak mempunyai standard penggajian yang jelas, bahkan tidak ada pedoman sama sekali dan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman dan jabatan. Perhatian pimpinan (direktur) dalam hal motivasi, keakraban, keteladanan, keadilan dan komunikasi antar pribadi sangat menentukan persepsi dosen tentang kepemimpinan direktur, membuat dosen patuh dan tidak patuh terhadap peraturan yang ada di institusi Akper - nya.

Dari segi dosen juga banyak faktor menyebabkan dosen tidak serius dan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya antara lain banyaknya dosen yang tidak bercita - cita menjadi dosen tetapi karena kesempatan yang ada hanya pada profesi dosen maka dia bekerja sebagai dosen. Akibatnya tidak mencintai pekerjaannya bahkan sering merasa mengajar adalah pekerjaan yang berat bahkan membosankan.

Mengingat dosen merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai mutu Akper, maka sangatlah penting dilaksanakan suatu MSDM yang baik dalam

meningkatkan disiplin dosen pada institusi Akper-nya. Untuk itu peneliti akan melakukan pengujian empiris dua variabel dalam MSDM tersebut, yakni persepsi tentang kepemimpinan direktur dan konsep diri dosen dengan kedisiplinan dosen di Akper swasta di kota Medan.

B. Masalah

Setelah membaca beberapa sumber rujukan tentang MSDM, maka diperoleh banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dosen dalam menjalankan tugasnya antara lain : 1) teladan pimpinan dan kepemimpinannya yang kurang baik, 2) kompensasi yang rendah, 3) pengawasan melekat yang kurang, 4) loyalitas dosen yang kurang, 5) ketegasan dan sanksi hukuman yang tidak jelas, 6) konsep diri dan kemampuan menyelesaikan tugas yang rendah. Oleh karena itu perlu pembatasan masalah perlu dilakukan agar diperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda terhadap variabel – variabel yang akan diteliti. Penelitian tentang kedisiplinan merupakan penelitian yang sangat menarik karena berkaitan dengan keberhasilan lembaga pendidikan (Akper) dalam menentukan lulusan.

Dikarenakan banyaknya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, maka tidak semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diteliti. Oleh karena itu, penelitian tentang kedisiplinan difokuskan terhadap dosen. Sedangkan yang diduga kuat mempengaruhi kedisiplinan dosen adalah persepsi tentang kepemimpinan direktur dan konsep diri dosen, karena kedua faktor ini diduga cukup

besar pengaruhnya terhadap kedisiplinan dosen dalam pengelolaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah seperti diuraikan di atas, masalah penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan – pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan yang berarti antara persepsi tentang kepemimpinan direktur dengan kedisiplinan dosen Akper swasta sekota Medan.
2. Apakah ada hubungan yang berarti antara konsep diri dengan kedisiplinan dosen Akper swasta sekota Medan.
3. Apakah ada hubungan yang berarti antara persepsi tentang kepemimpinan direktur dan konsep diri secara bersama – sama dengan kedisiplinan dosen Akper swasta sekota Medan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan persepsi tentang kepemimpinan direktur dengan kedisiplinan dosen Akper swasta sekota Medan.
2. Hubungan konsep diri dengan kedisiplinan dosen Akper swasta sekota Medan.
3. Hubungan persepsi tentang kepemimpinan direktur dan konsep diri secara bersama – sama dengan kedisiplinan dosen di Akper swasta sekota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretik (akademik) maupun secara praktis.

Secara teoretik hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya pendidikan tentang :

1. Hubungan persepsi dosen tentang kepemimpinan direktur dengan kedisiplinan dosen.
2. Hubungan konsep diri dengan kedisiplinan dosen.
3. Hubungan persepsi dosen tentang kepemimpinan direktur dan konsep diri secara bersama – sama dengan kedisiplinan dosen.

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk :

1. Ketua yayasan, dalam upaya mengambil kebijakan dalam merencanakan SDM.
2. Direktur Akper, dalam upaya merencanakan dan membina dosen.
3. Dosen, sebagai masukan dalam menjalankan tugasnya.
4. Dinas kesehatan propinsi khususnya bidang pembinaan tenaga kesehatan, dalam upaya membina akper-akper sekota Medan
5. Bagi peneliti sendiri, dapat dijadikan bahan acuan dalam rangka memperbaiki manajemen sumber daya manusia di Akper yang peneliti pimpin.
6. Kerangka acuan bagi peneliti berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.