

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sering menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dukungan dan kesiapan tenaga kependidikan yang dapat menyesuaikan perubahan dengan cepat. Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada melalui Senat Fakultas telah menetapkan Rencana Strategi yang tertuang dalam Keputusan Senat nomor 34/VI/SF.FKH/2009 . Di dalam Keputusan tersebut menetapkan tujuan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada yang terkemuka ditingkat Nasional dan Internasional, mengutamakan profesionalisme dan bertata kelola baik, serta tercapainya kesejahteraan lahir batin dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya perlu dipersiapkan sistem manajemen, administrasi, keuangan dan tahapan menuju pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang mempunyai fleksibilitas tinggi dan dengan cepat menyesuaikan setiap perubahan dan dapat mengikuti perkembangan teknologi.

Menurut pengamatan peneliti selama tiga bulan pada tahun 2012 dan dilihat dari laporan kehadiran tenaga kependidikan dari bagian kepegawaian Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada, masih ditemukan

adanya tenaga kependidikan yang tidak dapat memenuhi ketentuan kehadiran minimal yang telah ditetapkan keputusan Dekan N0:23/J.0.1.1/HK.3/2012.

Rekap Kehadiran Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Tahun 2012						
NO	Bulan	91%- 100%	81%- 90%	71%- 80%	< 71%	JUMLAH
1.	Oktober 2012	68	19	10	23	89
2.	November 2012	57	25	6	32	89
3.	Desember 2012	54	14	19	33	89

Sumber: Data *print out* presensi tenaga kependidikan bulan Oktober, November, Desember 2012

Dari tabel dapat terlihat bahwa tenaga kependidikan pada bulan Oktober 2012 yang tidak memenuhi kehadiran ada 23 orang atau 25,84 %, pada bulan November 2012 yang tidak memenuhi kehadiran sebanyak 32 orang atau 35,95 % , dan pada bulan Desember 2012 ada 33 orang atau setara 37, 07% . Kebanyakan dari mereka datang setelah jam 07.15 dan banyak juga yang pulang mendahului dari jam yang telah ditetapkan. Hari Senin sampai Kamis jam kerja dimulai pukul 07.00-16.00 sedangkan pada hari Jumat pukul 07.00-15.00.

Jumlah tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada sebanyak 115 orang. Dari sejumlah tenaga kependidikan terdiri dari satu orang Pustakawan PNS golongan III d dan satu orang Tenaga Teknologi Informasi PNS dengan golongan III a. Keduanya adalah Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan di Fakultas Kedokteran Hewan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran

Hewan berjumlah 86 orang. Tenaga kerja tidak tetap dengan surat keputusan rektor ada 11 orang dan tenaga tidak tetap dengan surat keputusan dekan ada 16 orang. Jumlah tenaga kependidikan yang cukup banyak membutuhkan pengelolaan yang baik guna mendukung proses pembelajaran.

Formulasi tenaga kependidikan berdasarkan data dari bagian Urusan Kepegawaian yang ada di Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada hampir 50% sudah mempunyai masa kerja diatas 26 tahun. Diantara tenaga kependidikan yang ada juga masih terdapat tenaga kependidikan yang belum dapat mengoperasikan komputer. Sejumlah 19 tenaga kependidikan dengan status pegawai negeri sipil, seorang tenaga tidak tetap dengan surat keputusan rektor, dan delapan tenaga tetap dengan surat keputusan dekan tidak mahir mengoperasikan komputer.

Keterlambatan kehadiran tenaga kependidikan yang tidak tepat waktu dikarenakan sebagian dari mereka mempunyai kegiatan lain seperti mengantar anak ke sekolah, baru masuk kerja. Namun ada juga yang berkeyakinan bahwa, datang terlalu pagi di kantor tidak ada manfaatnya karena pelayanan kepada mahasiswa bisa dilakukan sesudah jam 08.00. Sebagian besar tenaga kependidikan masuk jam 07.00 kemudian menghidupkan komputer tapi tidak segera melaksanakan pekerjaan yang semestinya namun membuka *facebook* atau melihat berita terkini lewat media *internet*. Sehingga relatif pekerjaan baru *running* jam 08.00. Di saat jam kerja efektif, masih ditemukan juga beberapa

yang masih *online facebook*, sehingga banyak dikatakan mereka tidak dapat membedakan mana pekerjaan yang harus diselesaikan dibandingkan dengan *online* komunikasi di jejaring sosial dengan teman kerja yang lain.

Keterlambatan kehadiran tenaga kependidikan juga disebabkan adanya berita bahwa insentif kehadiran tenaga kependidikan pada tahun 2013 sudah tidak diberikan lagi karena Universitas Gadjah Mada termasuk Fakultas Kedokteran Hewan sudah melaksanakan keuangan sistem Badan Layanan Umum. Sehingga mereka tambah berkeyakinan dan tidak mempunyai semangat untuk datang pagi karena tidak akan berpengaruh dengan insentif kehadiran. Pengelolaan sistem keuangan dengan sistem Badan Layanan Umum semua dana masyarakat diperlakukan sebagai dana Penghasilan Negara Bukan Pajak yang harus dipertanggungjawabkan berdasarkan Peraturan Pemerintah dengan Standar Biaya Umum.

Pada tahun 2012 sejumlah 32 tenaga kependidikan mengikuti 55 macam pelatihan guna meningkatkan kemampuan dari berbagai ketrampilan. Kebijakan ini dilaksanakan guna mempercepat terwujudnya tujuan Fakultas Kedokteran Hewan yang dapat berkiprah di tingkat nasional dan bertata kelola baik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang mempunyai presensi baik, datang dan pulang tepat waktu, kalau dimungkinkan tenaga kependidikan mau dan sukarela menambah jam kerja untuk peningkatan kinerja. Tenaga kependidikan yang mempunyai fleksibilitas tinggi mudah menyesuaikan

perubahan juga sangat dibutuhkan guna mendorong terwujudnya tujuan Fakultas.

Menurut Miftah Toha (2005: 66) secara umum orang yang berusia muda cenderung memiliki sifat dinamis dan idealis. Sebaliknya semakin bertambah usia seseorang cenderung pula mengurangi kemampuan berfikir dan bekerja lebih lambat. Sedangkan menurut Robbins (2006: 40) organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa, mereka mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia yang dinamis seperti sekarang ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan oleh tim maka fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku semacam ini biasanya terjadi karyawan yang lebih muda yang mempunyai sifat dinamis dan idealis. Kemampuan kerja, komitmen afektif, dan kepuasan kerja tenaga kependidikan sangat menentukan kinerja dalam merealisasikan tujuan Fakultas Kedokteran Hewan. Diharapkan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung tujuan Fakultas Kedokteran Hewan merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Artika Bina Perdana (2012) terhadap 54 pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan tentang hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan hasil faktor yang paling berpengaruh

terhadap kinerja adalah kesesuaian kemampuan kerja diantara dua variabel lainnya yaitu komitmen afektif dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Muhadi terhadap 130 responden Pegawai Negeri Sipil Universitas Diponegoro Semarang tentang Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen afektifonal dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan analisa AMOS diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen afektif diikuti variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparman pada tahun 2007 dengan judul Analisis Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen afektif terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah) diketahui bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif.

Dari berbagai penelitian terdahulu dapat disimpulkan sementara bahwa kemampuan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja pegawai mempunyai peran penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk meneliti masalah kemampuan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja tenaga kependidikan dalam tesis berjudul: "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN AFEKTIF, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

FAKULTAS KEDOKTERAN HEWAN UNIVERSITAS GADJAH MADA
YOGYAKARTA”.

B. Lingkup Penelitian

Masalah utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kemampuan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja. Untuk menghindari keluasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen.

Variabel yang pertama, kemampuan kerja:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
2. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
3. Tingkat keinginan, kemampuan, dan minat staf terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.

Variabel independen yang kedua, komitmen afektif terdiri dari tiga variabel:

1. Kemampuan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi.
2. Keinginan yang kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.

Variabel yang ketiga, kepuasan kerja terdiri dari lima variabel:

1. Pekerjaan itu sendiri. Yaitu pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
3. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung pada kinerja tenaga kependidikan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Keberhasilan program sebuah institusi perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja (Dessler, 1997: 213). Setiap Perguruan tinggi akan selalu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan Tri Dharma Perguruan

Tinggi. Berbagai cara ditempuh guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan diantaranya dengan meningkatkan kemampuan kerja, komitmen afektif, dan kepuasan kerja.

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat menimbulkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap kemampuan, komitmen dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Peningkatan kemampuan kerja dan komitmen afektif serta kepuasan kerja akan memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena hal itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada?
2. Apakah komitmen Afektif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada?
4. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada?
5. Apakah ada perbedaan kemampuan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja serta kinerja tenaga kependidikan honorer dengan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada.
2. Untuk mengetahui komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada.
4. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh diantara kemampuan kerja, komitmen afektif, kepuasan kerja, terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada.
5. Untuk mengetahui perbedaan kemampuan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja serta kinerja tenaga kependidikan honorer dengan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah kemampuan kerja, komitmen afektif, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Menambah referensi tambahan bagi peneliti yang ingin

melakukan penelitian tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada. Sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani dan merangsang penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas Kedokteran Hewan Unniversitas Gadjah Mada

Memberikan referensi tambahan kepada objek penelitian dan masukan tambahan bagi struktural dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen afektif, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada. Dengan demikian Perguruan Tinggi dalam meluluskan sarjana dan dokter hewan dapat ditingkatkan kualitasnya.