

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dewasa ini menjadi sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pembangunan nasional Bangsa Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Pendidikan tinggi merupakan salah satu jenjang pendidikan yang ada di Indonesia. Pasal 19 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan

perguruan tinggi. Perguruan tinggi ini dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Kewajiban dari perguruan tinggi adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Persaingan yang ketat dengan bangsa lain khususnya dalam bidang pendidikan tidak dapat dihindari lagi. Hal ini merupakan efek dari globalisasi dunia pendidikan yang sampai juga ke Indonesia. Perguruan tinggi di Indonesia dituntut untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat tersebut.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh *The THES - QS World University Rankings* yang merupakan publikasi tahunan peringkat universitas di seluruh dunia yang dipublikasikan oleh *The Times Higher Education Supplement* (THES) and *Quacquarelli Symonds* (QS), pada tahun 2009, dari 2800 perguruan tinggi di Indonesia, belum ada yang mampu menembus peringkat 200 besar dunia. Tujuh perguruan tinggi baru berada pada 500 besar dunia. Perguruan tinggi tersebut adalah Universitas Gadjah Mada (UGM) pada peringkat 360, Institut Teknologi Bandung (ITB) pada peringkat 369, dan Universitas Indonesia (UI) pada peringkat 395, sedangkan Universitas Diponegoro (UNDIP), Universitas Airlangga (UNAIR), dan Institut Pertanian Bogor (IPB) berada pada peringkat 400-an dunia (Kedaulatan Rakyat, 28 Juli 2009). Survei internasional lainnya, yaitu versi Shanghai Jiao Tong, tidak menunjukkan hasil yang lebih baik. Hingga akhir 2007 belum ada satu pun perguruan tinggi di Indonesia yang menembus peringkat 500 besar dunia

Data di atas menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang besar dan mempunyai reputasi yang baik di Indonesia ternyata masih belum mampu berbicara banyak di tingkat internasional. Perguruan tinggi yang lain baik negeri maupun swasta tentunya lebih rendah lagi peringkatnya. Dari data terlihat juga bahwa perguruan tinggi swasta yang berada pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta belum ada yang mampu masuk dalam jajaran elit perguruan tinggi di dunia.

Hasil survey tentang peringkat perguruan tinggi unggulan di dunia tersebut tentunya perlu diperhatikan. Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan tinggi di Indonesia pada umumnya dan perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah V Yogyakarta pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil

Dosen yang profesional diperlukan untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Peranan dosen sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemerintah perlu untuk memperhatikan hal ini, memberikan penghargaan, dan mengakui eksistensi dosen dengan peningkatan kesejahteraan dosen. Hal ini diperlukan agar dosen dapat lebih baik dalam bekerja atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja dosen.

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan hidup dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya adalah melalui program sertifikasi dosen. Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi. Sertifikat pendidik ini

... yang ditasima dosen dari

Sertifikat pendidik yang akan diperoleh dosen setelah melalui proses sertifikasi tentunya menuntut dosen untuk terlebih dahulu dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dosen tidak dapat dipisahkan dari motivasi dosen untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik. Stoner et al. (1996) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja di samping faktor kemampuan, sumberdaya, dan kondisi tempat melakukan pekerjaan (lingkungan kerja).

Motivasi penting karena memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodo dan Handoko, 1992). Motivasi dosen akan berpengaruh positif bagi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan akan dapat tercapai.

Penguasaan kompetensi juga menentukan kinerja dosen, karena akan menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma pendidikan. Kompetensi dosen diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Dosen dalam pelaksanaan tugasnya juga tidak terlepas dari kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja tempat atau instansi mereka bekerja. Pemimpin yang baik tentu mempunyai nilai positif bagi seorang dosen. Dia akan dapat membimbing, memotivasi dan mempengaruhi dosen agar dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dosen tentu juga akan mempengaruhi bagaimana dosen melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Dosen akan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan karya-karya yang bermanfaat apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Pada tahun 2006, terdapat 56.176 dosen yang tersebar pada 82 perguruan tinggi negeri di Indonesia. Dari jumlah tersebut yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-3 sejumlah 13,6 %, S-2 sejumlah 48,9 %, sedangkan S-1 37 %, dan berkualifikasi diploma (S0) sejumlah 0,37 %. Dari jumlah tersebut yang mempunyai jabatan fungsional Guru Besar sejumlah 3,7 %, Lektor Kepala 24,8 %, Lektor 31,0 %, dan Asisten Ahli 22,9 %. Secara keseluruhan, jumlah dosen yang tersebar di 2.869 Perguruan Tinggi (termasuk perguruan tinggi negeri dan swasta) berjumlah 156.474 orang. Sebagian besar dosen-dosen PTS adalah dosen PTN juga, sehingga kondisi dosen PTS tidak jauh berbeda, bahkan juga tidak lebih baik. Gambaran kualifikasi akademik dosen perguruan tinggi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan pengembangan kompetensi dosen dalam rangka mencapai mutu pendidikan tinggi dalam upaya meningkatkan daya saing bangsa (Dirjen Dikti Depdiknas, 2008).

Data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Kopertis Wilayah V Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 773 dosen negeri dipekerjakan saat ini masih bervariasi dalam jenjang pendidikannya, yaitu terdiri dari 260 orang bergelar S1, 461 orang bergelar S2, dan 52 orang bergelar S3. Variasi tersebut terlihat juga dari jabatan fungsional yang mereka miliki yaitu Guru Besar 12 orang, Lektor Kepala 202 orang, Lektor 332 orang, dan Asisten Ahli 199. Dari 773 orang dosen tersebut bahkan ada yang belum mempunyai jabatan fungsional yaitu sebanyak 28 orang.

Data diatas menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang masih belum dapat memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 46 ayat 2 dalam undang-undang tersebut menyebutkan bahwa seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum S2 (magister).

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 juga mensyaratkan bahwa dosen harus mempunyai jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ternyata masih terdapat 28 orang dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang dosen sebagai penentu kewenangan mengajar. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ?
2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ?
3. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta
2. Untuk mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta
3. Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta
4. Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Menambah wawasan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.
2. Memberikan masukan-masukan dan pemikiran-pemikiran yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.
3. Menambah referensi berupa hasil penelitian bagi lingkungan akademik khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.