

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagaimana negara lain, tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia, terutama dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian mengembangkan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta mereorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh dari globalisasi tersebut (Makgiansar, 1990: 5). Dengan kata lain kunci untuk menghadapi era globalisasi tersebut adalah kualitas sumberdaya manusia yang harus terus ditingkatkan. Oleh karena itu menjadi tuntutan yang wajar apabila kualitas sumberdaya manusia dijadikan prasyarat pembangunan jangka panjang kedua (Soeharto, 1991).

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia tersebut adalah pendidikan (Sayidiman Suryohadiprodo, 1991). Senada dengan pendapat tersebut, Sanusi (1989: 45) memandang pendidikan sebagai proses

pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional. Bahkan pendidikan dapat dikatakan sebagai wahana yang paling strategis karena diharapkan dapat mempersiapkan generasi muda yang sadar iptek, kreatif dan memiliki solidaritas-etis sebagai gambaran manusia Indonesia masa depan (Oetama, 1990: 110).

Isu peningkatan kualitas manusia juga menjadi sorotan dalam SISDIKNAS, yang sesungguhnya merupakan suatu mata rantai dari upaya pemerintah untuk meningkatkan produktivitas nasional. Hal itu karena dalam memasuki dinamika pembangunan masa mendatang, menuntut perbaikan produktivitas kerja di segala bidang, yang hanya mungkin dipenuhi dengan perbaikan berbagai profesi, yang dihasilkan dari lembaga pendidikan.

Adapun makna filosofis dari peningkatan produktivitas itu adalah usaha untuk mempersiapkan sikap mental bangsa yang tercermin dalam keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan kehidupan di segala bidang (Aigners, dalam Hidayat, 1991: 5); juga sebagai sikap mental yang berpandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini (Simanjuntak, dalam Ravianto, 1985: 12). Dengan kata lain upaya peningkatan produktivitas nasional tersebut merupakan upaya untuk menumbuhkan semangat optimistik, yaitu melihat kesempatan dalam setiap kesulitan dan mengeliminir sekecil mungkin sikap melihat kesulitan dalam setiap kesempatan.

Manusia Indonesia yang berkualitas, merupakan cermin kepribadian yang baik, yang pada dasarnya manifestasi dari manusia Indonesia yang produktif. Biasanya ditandai dengan kreatifitas yang tinggi dan mempunyai kemampuan mandiri untuk menghasilkan sesuatu yang berarti bagi dirinya dan atau orang lain, juga tidak tergantung pada prasarana dan lapangan kerja yang tersedia.

Usaha untuk mewujudkan manusia produktif seperti di atas tidak dapat lepas dari peran pendidikan, terutama jenjang pendidikan tinggi. Sebab jenjang pendidikan ini berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan atau profesional (UU No. 30/1990 Bab II Pasal 2 ayat 1). Dengan demikian pendidikan tinggi menjadi sarana kunci bagi pembangunan bangsa; dan untuk itu kepedulian terhadap peningkatan kualitas jenjang pendidikan ini menjadi keharusan yang mendesak agar keluaran yang dihasilkan menjadi investasi sumberdaya manusia yang benar-benar bernilai.

Dalam proses mewujudkan keluaran pendidikan tinggi yang berkualitas, perguruan tinggi dengan berbagai unsur di dalamnya mempunyai peran yang strategis karena lembaga ini merupakan pelaksana operasional pendidikan tinggi tersebut. Tetapi pada kenyataannya, perguruan tinggi sebagaimana lembaga pendidikan lainnya menghadapi berbagai masalah yang intinya bertumpu pada produktivitas pendidikan yang masih rendah. Hal itu ditandai, antara lain, dengan: (1) kualitas pendidikan yang masih rendah,

(2) pendidikan yang belum relevan dengan kebutuhan pembangunan akan tenaga terampil, dan (3) manajemen pendidikan yang belum tertata secara efisien (Tilaar, 1991: 5).

Engkoswara (1992: 1-2) juga mengemukakan bahwa permasalahan pokok pendidikan di Indonesia dewasa ini dan masa mendatang berkisar pada kualitas produktivitas pendidikan nasional yang masih harus ditingkatkan, baik dari segi prestasi maupun dari segi proses atau kemampuan untuk bertumbuh yang belum mantap. Permasalahan ini sebenarnya sudah diidentifikasi oleh Ditjendikti dengan laporan hasil evaluasinya yang menyatakan bahwa salah satu masalah yang dihadapi perguruan tinggi di Indonesia adalah rendahnya produktivitas pendidikan tinggi (Amirudin, 1978: 14).

Seperti diketahui, perguruan tinggi sebagai suatu sistem terdiri dari unsur-unsur: masukan, proses, keluaran, dan balikan. Unsur masukan penting yang perlu diperhatikan dalam perguruan tinggi antara lain adalah: personil, fasilitas dan dana.

Suatu kenyataan bahwa tanpa dana yang cukup akan susah untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, apalagi untuk pendidikan tinggi yang memerlukan banyak fasilitas. Meskipun disadari bahwa dana yang cukup bukanlah suatu jaminan bagi peningkatan mutu pendidikan (Gaffar, 1991: 61). Akan tetapi suatu prinsip yang perlu dipegang, apabila bertekad untuk melancarkan kebijakan atau program-program pendidikan yang lebih bermutu, lebih profesional dan lebih produktif, maka faktor biaya dan pengelolaannya secara profesional merupakan syarat mutlak

(Sanusi, 1989). Hal ini selaras dengan studi yang dilakukan Suryadi (1990: 10), yang melaporkan bahwa guru, fasilitas/alat pelajaran dan dana merupakan indikator mutu pendidikan. Dengan kata lain untuk mencapai produktivitas keluaran pendidikan, baik kualitatif maupun kuantitatif sangat dibutuhkan antara lain: tenaga pengajar yang profesional, fasilitas yang memadai dan dana yang cukup.

Dari ketiga komponen tersebut, bagaimanapun tenaga pengajar merupakan komponen yang paling strategis dalam pengembangan pendidikan tinggi. Fasilitas yang lengkap sekalipun, dana yang banyak dan program pendidikan yang berkualitas menjadi tidak bermakna tanpa didukung oleh pengajar yang cakap dan produktif. Dalam hal ini Oteng Sutisna (1983: 109) melukiskan pentingnya tenaga pengajar dalam pendidikan seperti berikut:

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun dapat tidak berhasil.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Kubr (1986: 17-18), yang secara kritis memandang kualitas berbagai sektor dalam organisasi pada kenyataannya secara intrinsik bertumpu pada kualitas manusiawinya. Jadi perlu disadari, untuk mencapai keluaran pendidikan yang berkualitas dan produktif perlu didukung oleh pengajar yang cakap, profesional, bekerja keras, mempunyai motif berprestasi yang tinggi dan mau bekerjasama dengan orang lain.

Personil pengajar yang produktif seperti di atas bahkan menjadi syarat mutlak bagi IKIP, sebab IKIP merupakan lembaga yang berfungsi mendidik tenaga-tenaga yang berkecimpung dalam bidang pendidikan; suatu bidang yang langsung berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hal tersebut disadari benar oleh IKIP Jakarta, yang pada tanggal 1 Mei lalu genap berusia 28 tahun. Sebagai lembaga pendidikan tinggi, usia itu seperti gadis muda yang beranjak dewasa, yang berusaha bersolek dan berbenah diri untuk menghadapi tantangan kehidupan masa depan. Sehubungan dengan ini, ada dua hal yang terus diupayakan kemajuannya, yaitu : (1) pembinaan sistem dari keseluruhan unit-unit pelaksana tri dharma perguruan tinggi dan (2) pembinaan personil. Keduanya dituangkan dalam garis-garis besar Rencana Induk Pengembangan IKIP Jakarta.

Selanjutnya dalam mengantisipasi dinamika dan perubahan terdapat 3 prioritas pengembangan yakni: (1) jangka pendek (1-3 tahun), yang ditujukan untuk mengantisipasi dan menampung program kerja keseluruhan unit pelaksana teknis Tri Dharma IKIP Jakarta, (2) jangka menengah (3-5 tahun), lebih menekankan pada pengembangan program akademik pada strata tertentu, penataan fakultas, jurusan dan program studi dan pembenahan kurikulum serta pengembangan kerja sama, dan (3) jangka panjang, difokuskan pada penyusunan kaidah dasar institusi dengan rumusan kebijakan Mendikbud c.q. Dirjen Dikti dengan kebutuhan pembangunan nasional dan peran yang akan diupayakan oleh LPTK.

Misi yang diemban IKIP Jakarta yaitu untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang relevan dengan tuntutan pelaksanaan fungsi sistem pendidikan nasional yang selalu berkembang, serta mengembangkan ilmu pendidikan baik sebagai hasil ilmu pengetahuan maupun sebagai landasan pendidikan dan keguruan (Pidato Rektor, 1992: 2-7).

Selanjutnya, sesuai dengan arah dan misi itu, IKIP Jakarta secara terus menerus berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, terutama melalui peningkatan kualitas pengajarnya, melalui berbagai program yang antara lain: (1) menyiapkan tenaga pendidik yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik pada semua jenis, jenjang dan jalur pendidikan, (2) melaksanakan penelitian untuk menghasilkan berbagai temuan bermakna teoritis dan praktis di bidang pendidikan, baik untuk jalur pendidikan sekolah atau luar sekolah dan (3) mengembangkan program pengabdian pada masyarakat dalam rangka mengamalkan hasil penelitian, ilmu, teknologi dan seni guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Langkah nyata untuk merealisasikan tujuan tersebut adalah melakukan program pembinaan ke dalam dan ke luar, yakni: (a) membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen untuk belajar S-2 dan S-3 di dalam atau di luar negeri, (b) program alih kepakaran yang diharapkan dapat menumbuhkan pertalian kesejawatan yang erat dalam proses trans-

formasi ilmu pengetahuan antara dosen senior atau yang kompeten dalam bidangnya dengan mereka yang masih memerlukan pembinaan, (c) program penggalangan semangat kompetensi untuk berprestasi, misal melalui sayembara ilmiah yang melibatkan mahasiswa, dosen dan masyarakat luas, (d) berbagai program penataran di dalam kampus, misalnya applied approach, penataran penelitian tingkat pemula dan lanjutan, (e) program pembinaan Bahasa Inggris agar IKIP Jakarta tetap memiliki tradisi pengembangan akademik yang maju dan konstruktif terhadap pembentukan masyarakat ilmiah, (e) program *studium generale* sebagai forum mimbar akademik terbuka yang menghadirkan para tokoh, negarawan dan ilmuwan yang dimaksudkan untuk memperluas perspektif akademik dosen dan mahasiswa dan (f) menjalin kerja sama dengan berbagai pihak.

Sedangkan tugas pokok dosen IKIP Jakarta menyangkut: (a) pendidikan dan pengajaran, (b) penelitian dan pengembangan ilmu, (c) pengabdian pada masyarakat, (d) pembinaan civitas akademika dan (e) administrasi dan manajemen. Beban tugas tersebut dinyatakan dalam *Ekivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP)* yang setara dengan 33 jam kerja per-minggu atau 12 SKS dihitung dalam tiap semester.

Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan sejauh mana produktivitas dosen IKIP Jakarta dalam melaksanakan tugas di atas, baik dilihat dari kuantitas ataupun kualitasnya dan kemungkinan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Untuk itu berbagai data yang berkaitan dengan tenaga

edukatif dan tugasnya, perlu disampaikan untuk mendapatkan gambaran faktual, seperti berikut.

Tabel 1.1

JUMLAH TENAGA AKADEMIK IKIP JAKARTA  
MENURUT FAKULTAS DAN PENDIDIKAN TERTINGGI  
KEADAAN MARET 1992

FAKULTAS	PENDIDIKAN TERTINGGI			JUMLAH
	S-1	S-2	S-3	
FIP	124	31	14	169
FPBS	128	24	10	162
FPMIPA	80	11	5	96
FPIPS	160	15	3	178
FPTK	123	11	9	143
FPOK	57	6	9	72
PGSD	21	-	-	-
JUMLAH	672	98	50	820

Sumber : Diolah dari Laporan Tahunan IKIP JAKARTA  
1 April 1991 sampai 21 Maret 1992

Apabila ditinjau secara keseluruhan, maka komposisi tenaga edukatif yang berpendidikan S1 masih sangat mendominasi, yakni 672 dosen atau 81,95 %. Adapun yang berpendidikan S2 berjumlah 98 dosen atau 11,95 % dan yang berpendidikan S3 hanya 50 dosen, atau 6,09 %.

Komposisi dosen tersebut apabila ditinjau dari segi kepangkatan dapat dilihat pada tabel halaman berikut ini.

Tabel 1.1

**JUMLAH TENAGA AKADEMIS IKIP JAKARTA  
MENURUT FAKULTAS DAN GOLONGAN/RUANG  
KEADAAN OKTOBER 1991**

FAKULTAS	GOLONGAN/RUANG									JUMLAH
	III				IV					
	a	b	c	d	a	b	c	d	e	
FIP	40	22	18	18	20	30	9	5	2	184
FPTK	54	18	28	6	17	7	4	2	-	136
FPIPS	24	21	23	22	55	21	11	-	2	179
FPBS	39	24	28	19	24	13	11	4	1	163
FPMIPA	26	8	13	13	15	14	6	1	-	96
FPOK	27	7	7	3	5	7	14	1	1	72
PGSD	4	13	6	3	5	-	-	-	-	31
<b>JUMLAH</b>	<b>214</b>	<b>113</b>	<b>123</b>	<b>84</b>	<b>141</b>	<b>92</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>841</b>

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan IKIP JAKARTA Tahun 1991

Data dalam tabel di atas mencerminkan bahwa sebanyak 63,50 % dosen IKIP Jakarta mempunyai golongan III, dan sebanyak 36,50 % bergolongan IV. Artinya komposisi dosen yang lebih banyak di sekitar golongan III, memerlukan pembinaan yang sungguh-sungguh dari golongan di atasnya, agar mereka dapat meningkatkan kemampuan akademisnya yang berimplikasi terhadap produktivitas kerja dosen yang semakin meningkat.

## B. Permasalahan

Isu tentang produktivitas pendidikan tinggi yang rendah menunjukkan adanya sesuatu yang kurang dalam penyelenggaraan perguruan tinggi, terutama berkaitan dengan kualitas tenaga pengajarnya. Hasil studi yang dilakukan

Helmut Weber menunjukkan kualitas dosen di Indonesia rata-rata masih rendah dan mereka belum sanggup bersaing. Hal ini disebabkan jumlah pengajar berpendidikan S2/S3 hanya 20 % dan sebagian besar belum memenuhi kebutuhan terhadap pengetahuan dan pemikiran yang bersifat ilmiah (Kompas, 1992: VI).

Gejala tersebut juga terjadi dalam lingkup mikro seperti IKIP Jakarta. Dari studi pendahuluan terhadap 27 dosen menunjukkan bahwa produktivitas tenaga pengajar belum memuaskan atau belum mempunyai sikap dan laku budaya produktif yang mantap. Hal ini tampak dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang mencakup proses belajar mengajar dan pemanfaatan fasilitas; sebagian besar (57,15 %) berproduktivitas sedang sampai rendah, hanya 28,57 % yang berproduktivitas tinggi. Sementara itu dalam bidang penelitian menunjukkan sebanyak 57,14 % berproduktivitas rendah, 28,57% sedang dan hanya 14,29% yang produktif. Dalam bidang pengabdian pada masyarakat didapat skor 28,57 % berproduktivitas rendah, 57,14 % sedang dan 14,29 % tinggi. Fenomena di atas menggambarkan bahwa produktivitas tenaga edukatif IKIP Jakarta masih menemui berbagai masalah.

Adapun dari hasil wawancara dengan mahasiswa juga menunjukkan, bahwa banyak dosen yang kurang memahami isi pengetahuan yang disampaikan, sehingga pengajaran yang dilakukan cenderung tidak bervariasi. Bahkan tidak jarang dosen tidak mau menerima pendapat/pemikiran mahasiswa yang

berbeda dengan pendapat atau pemikirannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Taufik Abdullah (1978: 41) bahwa pengajaran di universitas kurang merangsang kreativitas, bergaya otoriter karena dosen lemah pada penguasaan ilmu dan tidak percaya diri. Kondisi demikian diperkuat oleh banyaknya ketidak-puasan mahasiswa terhadap kemampuan dan cara mengajar dosen.

Dalam kegiatan penelitian, berdasarkan data yang ada menunjukkan masih terdapat dosen yang kurang memiliki kemampuan konseptual maupun metodologis. Hal ini terlihat dari kurang bervariasinya teknik analisis data dan keterlambatan penyelesaian penelitian. Laporan Tengah Tahunan Lembaga Penelitian IKIP Jakarta pada September 1991 menunjukkan dari 211 penelitian SPP/DPP yang baru selesai hanya 120 penelitian (56,87 %); dan dari 60 penelitian OPF yang selesai baru 40 atau 66,66 %.

Sementara itu, menurut SK MENPAN No. 59 Tahun 1987 menyebutkan bahwa untuk naik pangkat, dosen harus mengumpulkan angka kredit (*Cummulative Credits Points*, atau *CCP* atau *kum*) minimal 25 % dari keseluruhan angka kredit yang dibutuhkan. Sehingga penelitian yang dilakukan lebih banyak ditujukan untuk mendapatkan angka kredit tersebut, atau lebih merupakan konsumsi panitia penilai angka kredit yang hanya berguna bagi kenaikan pangkat, sehingga dinilai penelitian tersebut sebagai sesuatu yang mubazir (G. Moedjanto dalam Kompas, 7 Oktober 1992: 12). Dengan demikian penelitian yang dilakukan dosen cenderung kurang memperhatikan mutu.

Pengabdian pada masyarakat sebagai salah satu unsur tri dharma perguruan tinggi boleh dikatakan paling kurang mendapat perhatian, karena sifatnya yang hanya sebagai pelengkap, dan dengan satu point saja sudah cukup untuk naik pangkat. Sehingga dosen cenderung untuk mengabaikannya; apalagi kegiatan ini lebih sering dilakukan dalam bentuk bakti sosial yang bukan merupakan aplikasi dari hasil penelitian ataupun ilmu kependidikan.

Dari hasil studi pendahuluan di atas mengisyaratkan bahwa IKIP Jakarta masih menghadapi banyak permasalahan produktivitas kerja tenaga edukatif. Berkenaan dengan itu maka permasalahan itu perlu diidentifikasi dengan merujuk pada pertanyaan pokok penelitian yang dirumuskan seperti berikut: *sejauh manakah produktivitas tenaga edukatif IKIP Jakarta ?*. Pertanyaan pokok ini menyangkut beberapa pokok persoalan yaitu:

1. Apa yang dilakukan dosen IKIP dalam melaksanakan tugasnya ?
2. Bagaimana produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi produktivitas dosen IKIP Jakarta ?

Permasalahan pokok tersebut merupakan acuan penelitian yang perlu dibahas secara rinci, sehingga dapat memberikan gambaran tentang produktivitas dosen secara keseluruhan.

### C. Pertanyaan Penelitian

Dari pertanyaan pokok di atas dapat diuraikan pertanyaan-pertanyaan selanjutnya, seperti dibawah ini:

#### 1. Produktivitas Kerja Tenaga Edukatif IKIP Jakarta

1.1. *Apakah tenaga edukatif IKIP Jakarta produktif dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran ?*

- a. Apa yang dilakukan tenaga edukatif IKIP Jakarta berkenaan dengan tugas pendidikan dan pengajaran ?
- b. Bagaimanakah produktivitas kerja tenaga edukatif dalam pendidikan dan pengajaran ?

1.2. *Apakah tenaga edukatif IKIP Jakarta produktif dalam melaksanakan tugas karya ilmiah ?*

- a. Karya ilmiah apakah yang dihasilkan tenaga edukatif IKIP Jakarta ?
- b. Bagaimanakah cara tenaga edukatif IKIP Jakarta menghasilkan karya ilmiah tersebut ?

1.3. *Apakah tenaga edukatif IKIP Jakarta produktif dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat ?*

- a. Kegiatan apakah yang dilakukan tenaga edukatif IKIP Jakarta untuk membantu masyarakat ?
- b. Bagaimanakah cara kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan tenaga edukatif IKIP Jakarta?

#### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

2.1. *Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta ?*

- a. Keadaan pribadi (internal) apa saja yang mendorong atau menghambat produktivitas tenaga edukatif IKIP Jakarta ?
- b. Hal-hal apa saja yang secara eksternal dapat mendorong atau menghambat produktivitas tenaga edukatif IKIP Jakarta ?

Rincian pertanyaan penelitian tersebut dijadikan arah yang diharapkan dapat memberikan kejelasan ruang lingkup penelitian yang mencakup:

### ***1. Produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta***

Untuk melihat produktivitas kerja tenaga edukatif tidak bisa dilepaskan dari pemahaman tentang karakteristik produktivitas kerja dosen itu sendiri. Untuk itu perlu dijelaskan dimensi, unsur, indikator dan kriteria produktivitas tenaga edukatif dalam keseluruhan bidang tugasnya, yakni: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

*Dimensi* produktivitas mencakup aspek *input*, *proses*, dan *produk*. *Input* merujuk kepada aktor/pelaku produktivitas, yakni tenaga pengajar; *proses* merujuk kepada bagaimana pencapaian produktivitas (cara); sedangkan *produk* berkaitan dengan hasil yang dicapai dosen dalam menjalankan tugasnya.

*Indikator* yang menyatakan apakah pekerjaan tenaga edukatif produktif atau tidak, dikembangkan dan dimodifikasi dari individu yang produktif, yaitu: (a) tindakannya konstruktif, (b) percaya pada diri sendiri, (c) bertang-

gung jawab, (d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, (e) mempunyai pandangan ke depan, (f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri, (f) mempunyai kontribusi positif pada lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif), (g) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya (Gilmore : 1974, Erich From: 1975, Fakry Gaffar: 1987 dan Sanusi: 1992).

Indikator di atas dijadikan pegangan dalam mengukur tingkat produktivitas kerja dosen, yang secara eksplisit ditinjau dari *unsur* produktivitas, yakni: kuantitas dan kualitas pelayanan dosen dalam menjalankan tugasnya. yang meliputi, (a) pendidikan dan pengajaran, (b) penelitian, (c) pengabdian pada masyarakat, (d) kualifikasi akademik dan dan (e) pengembangan profesional. Sedangkan kriteria pengukurannya dikembangkan dari masing-masing bidang tugas dosen, yang diuraikan berikut ini.

#### *b. Produktivitas dalam Pendidikan dan Pengajaran*

*Kriteria* yang dijadikan tolok ukur produktivitas dalam bidang ini meliputi:

- (1) Perencanaan/persiapan pengajaran mencakup: pembuatan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) dan persiapan tertulis lainnya, tujuan pengajaran, referensi yang relevan, metoda yang digunakan, dan evaluasi hasil belajar.
- (2) Pelaksanaan proses belajar mengajar meliputi: jumlah kehadiran, penguasaan materi, metodologi, media pendidikan, pengelolaan dan dinamika kelas.

- (3) Pelaksanaan evaluasi hasil belajar meliputi: pemberian tugas, penilaian kemampuan sehari-hari, ujian tengah semester dan ujian akhir semester.
- (4) Pelaksanaan tugas bimbingan, yakni bimbingan akademis dan bimbingan pembuatan karya ilmiah.
- (5) Pelaksanaan administrasi akademik, tanggung jawab administratif dosen dalam pengajaran, karya ilmiah, pengabdian pada masyarakat dan bimbingan.

Melalui kriteria di atas dan didasarkan data yang ditemukan di lapangan, terungkap profil yang menggambarkan produktivitas tenaga edukatif dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

#### *c. Produktivitas dalam Penelitian*

*Kriteria* yang dijadikan tolok ukur produktivitas pembuatan penelitian secara kuantitatif dilihat dari berbagai kegiatan yang dilaksanakan tenaga edukatif selama tiga tahun terakhir, yakni: jumlah penelitian, buku, makalah dan artikel yang dipublikasikan atau dibuat untuk kalangan sendiri, intensitas mengikuti berbagai pertemuan ilmiah di dalam dan di luar negeri, baik sebagai pemrasaran maupun sebagai peserta.

Adapun untuk melihat kualitas produktivitas penelitian adalah ditinjau dari karakteristik penulisan ilmiah yang baik dan benar, yang didalam penyusunannya terkandung adanya: 1) perumusan masalah, kejelasan tema, tujuan dan kegunaan penelitian; 2) metodologi penelitian sesuai

dengan permasalahan; dan 3) pembahasan hasil penelitian.

*d. Produktivitas dalam Pengabdian Pada Masyarakat*

Kriteria yang dijadikan tolok ukur produktivitas kegiatan pengabdian pada masyarakat tenaga edukatif selama tiga tahun terakhir ini secara kuantitatif meliputi: berbagai kegiatan dalam bentuk menatar, latihan ketrampilan, penyuluhan, undangan ceramah atau bentuk kegiatan pengabdian yang lain. Adapun tolok ukur kegiatan yang bersifat kualitatif adalah: relevansi bentuk kegiatan, sikap dan tanggung jawab dan kebermaknaan kegiatan untuk kebutuhan masyarakat.

*d. Kualifikasi akademik*

Kualifikasi akademik dijadikan kriteria pengukuran produktivitas kerja dosen dengan asumsi semakin tinggi kualifikasi akademik, maka makin produktif tenaga edukatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan: makin tingginya penguasaan ilmu, wawasan dan pengalaman akademik.

*e. Pengembangan Profesional*

Produktivitas kerja tenaga edukatif tidak dapat dilepaskan dari pengembangan profesional dosen, baik yang dilakukan secara lembaga maupun individual. Dilihat dari sudut lembaga, pengembangan profesional meliputi kegiatan: 1) studi lanjut pada program Pasca Sarjana untuk tingkat Magister dan Doktor; 2) studi lanjut non-gelar yang me-

liputi berbagai penataran, kursus, training, program alih kepakaran dan pengiriman ke berbagai pertemuan ilmiah yang bersifat nasional maupun internasional, dan 3) pengembangan pribadi meliputi: disiplin, obyektif, menumbuhkan sikap positif mahasiswa dan memiliki komitmen moral yang tinggi.

## ***2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta.***

Produktivitas kerja seseorang tidaklah berdiri sendiri, ia akan terkait pada keadaan dan kemampuan dirinya dalam bekerja dan juga diwarnai oleh lingkungan di sekitarnya. Dua hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen. Dengan demikian kriterianya diturunkan sebagai berikut:

### ***a. Faktor Internal***

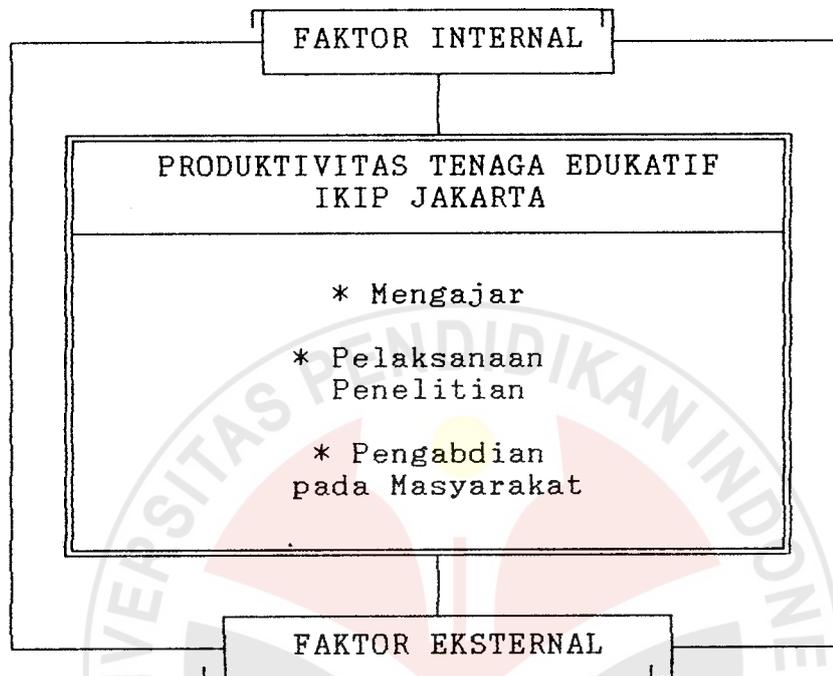
Indikator dari faktor ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan etos kerja.

### ***b. Faktor Eksternal***

Faktor ini ditinjau dari tingkat penghasilan, keluarga, fasilitas, iklim kerja, hubungan antar manusia dan kepemimpinan.

#### D. Fokus Penelitian

Dari latar belakang, permasalahan dan pertanyaan penelitian di atas maka fokus penelitian ini dapat diambarkan dalam bentuk bagan seperti berikut ini.



Gambar 1

RUANG LINGKUP PENELITIAN  
PRODUKTIVITAS TENAGA EDUKATIF IKIP JAKARTA

#### E. Tujuan Penelitian

##### 1. Tujuan Umum

Studi ini bertujuan untuk mengetahui secara deskriptif dan analitis produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

##### 2. Tujuan Khusus

## **2. Tujuan Khusus**

Untuk mendapat gambaran yang lebih rinci maka tujuan di atas dijabarkan lebih lanjut menjadi tujuan khusus berikut ini:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis bentuk produktivitas kerja tenaga edukatif di lingkungan IKIP Jakarta.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis proses atau cara produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dosen IKIP Jakarta.
- d. Memberikan sumbangan praktis bagi perbaikan produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini secara teoritis ditujukan untuk memperkaya kajian tentang Administrasi Pendidikan pada umumnya, dan produktivitas kerja khususnya. Hasilnya secara praktis dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tenaga edukatif IKIP Jakarta. Hal ini selaras dengan misi dan tujuan IKIP Jakarta, yaitu peningkatan mutu pendidikan melalui tenaga pengajarnya.