

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Globalisasi merupakan proses dimana masyarakat dunia menjadi semakin terhubung atau *interconnected* satu sama lain dalam berbagai aspek kehidupan, dimana dalam memasuki milenium ke tiga dengan perkembangan teknologi komunikasi yang amat pesat, didorong oleh kepentingan bersama beberapa negara diberbagai kawasan dunia membentuk kawasan perdagangan bebas yang seperti pada tahun 2003 (AFTA) untuk kawasan Asia Tenggara, tahun 2010 (APEC) untuk kawasan Asia Pasific serta perjanjian Gatt yang membentuk WTO.

Kenichi Ohmae (1991) yang dikutip dari J.B Kristiadi (1999), mengingatkan bahwa saat ini kita sedang memasuki dunia tanpa batas. Secara ringkas dunia tanpa batas ditandai dengan semakin terfokusnya masalah kedalam 5 C yang strategik yakni (1) *Customer* yakni pentingnya perhatian terhadap aspirasi kepentingan pengguna jasa, (2) *Company* yakni pentingnya perhatian terhadap eksistensi perusahaan yang sehat dan berdaya saing tinggi, (3) *Competition*, (4) *Currency* yakni peristiwa gejolak nilai mata uang dibanyak negara akhir-akhir ini dan (5) *Country* merupakan unsur kelima yang menjadi perhatian Kenichi Ohmae terhadap *country* bahwa sudah saatnya setiap negara menyiapkan berbagai lingkungan dan "*institutional arrangement*" yang memungkinkan organisasi-organisasi global dapat beroperasi di setiap negara. Dengan kata lain sebenarnya aspek *country* ini tidak lain adalah manajemen publik. Sistem manajemen publik dituntut oleh birokrasi yang memiliki Semangat kewirausahaan dan pemerintah yang akuntabel.

Di Indonesia memasuki milenium ke tiga, negara kita mengalami suatu proses transisi menuju kearah terbentuknya masyarakat madani yang lebih demokratis, penerapan nilai-nilai dan norma universal yang diakui masyarakat global merupakan salah satu prasyarat untuk dapat bersaing dalam dunia persaingan global yang semakin ketat. Pergeseran struktur ekonomi yang diikuti oleh kenaikan pendapatan ini mempengaruhi pola konsumsi masyarakat dan pasar lapangan kerja. Perubahan pola pasaran kerja ini menuntut syarat keterampilan dan pengetahuan yang berbeda dari pada syarat lama.

Dalam bidang pendidikan, kebijakan desentralisasi yang kini sedang berjalan merupakan artikulasi penting dalam perubahan manajemen birokrasi yang sedang mengalami proses transformasi. Pendidikan Tinggi khususnya, sebagai kelanjutan UU No 2 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional telah diterbitkan PP 30 tahun 1990 yang telah berubah sehingga yang saat ini terbentuk PP 60 tahun 1999 tentang pengelolaan Perguruan Tinggi dan PP 61 tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum kesemuanya bermaksud untuk mendukung paradigma pengelolaan perguruan tinggi secara otonomi, kualitas, akuntabilitas, akreditasi dan evaluasi.

Pendidikan Tinggi Indonesia telah terbawa pada arus globalisasi, tuntutan mutu akibat globalisasi ekonomi dunia merupakan masalah mendesak yang pemecahannya tak dapat di tunda lagi. Sebagai akibat terbukanya secara bebas lalu lintas tenaga dan modal antar negara kerja untuk memperebutkan lapangan kerja, dengan kata lain globalisasi adalah martabat bagi bangsa Indonesia berposisi "duduk sama rendah berdiri sama tinggi" dibandingkan dengan bangsa lain sehingga lulusan perguruan tinggi Indonesia harus dapat bersaing dengan lulusan perguruan tinggi asing. Harapan bangsa pada perguruan tinggi yang ditingkatkan melalui misi perguruan tinggi yaitu membentuk manusia berbudaya,

berkemampuan, profesional, dan mampu mengembangkan keduanya melalui penelitian yang efektif.

Dalam Peraturan Pemerintah nomer 61 tahun 1999 tersebut tentang Perguruan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum, mempunyai konteks otonomi yang merupakan keinginan pemerintah untuk merevitalisasi kekuatan moral secara kelembagaan yaitu kekuatan moral yang disegani atau "*Credible*". Dengan membuktikan diri mampu menghasilkan produk yang bermutu suatu Perguruan Tinggi akan mampu berperan sebagai kekuatan moral.

✓ Dengan Peraturan Pemerintah nomer 61 tahun 1999 diberlakukan sistem "*Block Grant*", yaitu terjadi kontrak jual beli lulusan antara perguruan tinggi Badan Hukum dengan Pemerintah, Pemerintah sebagai pelanggan berhak untuk meminta pertanggungjawaban bila mutu produk perguruan tinggi yang di serahkan tidak sesuai dengan yang diinginkan atau kata lain perguruan tinggi harus **menjamin mutu lulusan** yang di keluarkan. Mutu menjadi salah satu faktor nilai yang di tentukan oleh pelanggan dan diyakini dapat menjanjikan menjamin kelangsungan hidup suatu intitusi.

Dengan demikian imbalan antara kuantitas dan mutu akan menentukan corak dan pola pengelolaan perguruan tinggi dimasa yang akan datang. Akuntabilitas perguruan tinggi memperoleh sorotan tajam dari masyarakat yang semakin kritis.

Pendidikan tidak hanya menyangkut proses belajar, tetapi juga merupakan pemahaman pengetahuan, ketrampilan atau sikap. Oleh sebab itu Peter Jarvis (1983) tersebut menyatakan bahwa pendidikan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan terencana, yang memiliki dasar humanistik dan diarahkan kepada proses belajar dan pemahaman peserta didik, yaitu metoda penyampaian pengajaran sebagai pelaksanaan suatu kurikulum.

Untuk itu salah satu perubahan yang menjadi tantangan di Perguruan Tinggi, adalah bagaimana mengelola mutu dalam batasan "Quality Control", "Quality Assurance" dan "Continues Improvement" (Edward Sallis, 1993). Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia dan agen perubahan dalam masyarakat, perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya terutama dosen. Persoalan mutu pendidikan akan banyak berkaitan dengan soal bagaimana dosen mengajar sebagai pendidik dan bagaimana mahasiswa belajar.

Dosen dalam hal ini dihadapkan pada keharusan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya. Peningkatan mutu pendidikan antara lain ditempuh melalui pengembangan mutu para pendidik yang dalam hal ini adalah dosen.

Banyak pakar dan pimpinan serta pemerhati mutu perguruan tinggi seperti Richard I Miller (1980:76), (Edward Sallis, 1993), Higinio A. Ables (1996 Oteng Sutisna (1983:13), Abin Syamsuddin (1996), Liliek Hendrajaya (1999), Soedjana Safii serta Peraturan Pemerintah No 38 tahun 1992, intinya mengemukakan bahwa dosen merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari sistem pendidikan dan pengajaran yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perguruan tinggi.

Dosen sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan merupakan tenaga kependidikan yang profesional dituntut mempunyai kompetensi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang bermutu selanjutnya diharapkan akan bermuara pada meningkatnya mutu kinerja organisasi perguruan tinggi dan berdampak pada mutu pendidikan atau lulusan perguruan tinggi (Abin Syamsuddin, 1999).

Menyoroti upaya pengembangan tenaga kependidikan dosen yang bermutu sudah barang tentu mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya, melainkan harus diupayakan penyiapan dan pengembangannya secara berencana serta berkesinambungan mengingat tuntutan standar akan mutu serta kebutuhan juga terus menerus mengalami perubahan & perkembangan. Dalam upaya peningkatan kinerja dosen, maka diperlukan standar yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau kriteria kinerja dosen terutama dalam pengajaran dan penelitian, Abin Syamsuddin (1996) mengemukakan bahwa karena itu sebagai dosen yang profesional dituntut mempunyai kompetensi, dampak mutu kemampuan profesionalnya dan kinerjanya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut "outcomes" bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradapan dan martabat hidup masyarakat, bangsanya serta manusia pada umumnya.

Oleh karena itu peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi perlu dikembangkan yang berorientasi kepada mutu, sehingga mampu meningkatkan kontribusinya bagi kinerja perguruan tinggi yang pada gilirannya akan memberikan dampak pada mutu lulusan perguruan tinggi yang berarti bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abin Syamsuddin (1996), bahwa dosen sebagai seorang profesional harus kompeten, kompetensi ini merupakan terasnya kinerja. Hasil penelitian dari Spencer & Spencer (1993) terhadap organisasi termasuk pendidikan, dikemukakannya bahwa kompetensi individu dibagi menjadi enam kelompok yaitu: (1) *Achievement and Action*; (2) *Helping and Human Service*; (3) *The Impact and Influence Cluster*; (4) *Managerial*; (5) *Cognitive/Intellectual*; (6) *Personal Effectiveness* yang mana setiap kelompok tersebut

terdiri dari lima sampai enam kompetensi sehingga kompetensi individu kurang lebih ada tiga puluh enam kompetensi. Untuk selanjutnya kompetensi individu ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Beberapa hasil penelitian dan bahasan para pakar sebelumnya tentang kompetensi, dapat dikemukakan untuk diteliti di organisasi pendidikan seperti perguruan tinggi bahwa proses transformasi kompetensi individu termasuk dosen menjadi kinerja ini sangat dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi dan psikologi seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, Donnely, (1985:57). Kompetensi adalah suatu hal yang dituntut pada faktor individu, kompetensi menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang diharapkan (Johnson, dkk, 1974 dikutip dari Abin Syamsuddin, 1996). Sedangkan faktor organisasi seperti iklim organisasi dan dukungan sumber daya akan mempengaruhi proses transformasi kompetensi individu dosen menjadi kinerja dosen yang dapat menjamin mutu proses pendidikan.

Hal yang termasuk di atas dikuatkan oleh Edward Sallis (1993), mengemukakan agar staf dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu, memerlukan: (1) lingkungan yang pantas untuk bekerja; (2) alat untuk pekerjaannya dan suatu sistem prosedur kerja yang sederhana sebagai bantuan dalam pekerjaan mereka; (3) dorongan dan pengakuan atas kesuksesan atau prestasi yang diraihinya, mereka membutuhkan pemimpin yang memberdayakan mereka. Dengan menyimak makna kompetensi tersebut dan dipandang sebagai pilarnya kinerja dari suatu profesi berimplikasi bahwa seorang dosen profesional yang kompeten dapat menunjukkan sikap dan perilakunya.

Oleh karena itu dengan mengkaji melalui studi pengaruh kompetensi individu sebagai dosen dan faktor yang mempengaruhi kinerjanya dengan

mengetahui faktor-faktor yang akan mempengaruhi/mendorong proses transformasi kompetensi terhadap kinerja seperti iklim organisasi dan dukungan sumber daya diharapkan dengan manajemen sistem pengembangan sumberdaya dosen sebagai penjamin mutu yaitu mendapatkan profil atau ciri-ciri dosen sebagai *penjamin mutu ("quality assurer")* dalam proses pendidikan yaitu tugas-tugas akademik dalam pengajaran & penelitian yang giliran selanjutnya dapat dilakukan untuk perencanaan sumber daya dosen dan pengembangan kearah termaksud diatas serta mengetahui sampai seberapa pengaruh faktor-faktor iklim organisasi dan dukungan sumberdaya dapat mendukung tranformasi kompetensi terhadap kinerja tersebut, dengan mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut maka dapat direncanakan dan dikelola secara sinergistik.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Inti masalah mutu pendidikan tinggi berpusat pada 3 hal :

- (1) **Masukan instumental (instrumental input)** yang terdiri atas mahasiswa, dosen, dan prasarana pendidikan.
- (2) **Proses pendidikan (educational procces)** yang merupakan interaksi antara ke tiga masukan instumental di atas untuk menghasilkan keluaran (lulusan).
- (3) **Keluaran pendidikan (educational output)** sebagai muara dari proses, yang mutunya disamping ditentukan oleh proses pendidikan, juga sangat dipengaruhi dinamika tuntutan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi proses pendidikan sendiri.

Oleh karena itu, intervensi yang sistematis perlu diberikan terhadap prosesnya, sehingga dapat memberikan jaminan mutu yang meyakinkan (Depdikbud,1993; 4). **Produk pendidikan** dikatakan bermutu jika mempunyai ciri-ciri (sebagian atau seluruhnya) sebagai berikut (1)Menunjukkan penguasaan



terhadap tugas-tugas belajar "learning task" yang sesuai dengan pendidikan; (2) Hasil pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya atau dapat melakukan sesuatu yang fungsional untuk kehidupannya; (3) Relevan dengan tuntutan lingkungan atau dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan penelitian pendahuluan yang dilakukan di beberapa perguruan tinggi mengingat multi dimensional & multi kriteria mutu pendidikan tersebut, maka untuk mencapainya diperlukan adanya kesepahaman mengenai apa yang dimaksud dengan mutu selama ini dan apa kriterianya.

Sebagai dasar untuk mengidentifikasi masalah penelitian secara umum dengan memperhatikan perkembangan keadaan dan suasana reformasi di Indonesia, serta proyeksi perkembangan abad ke 21 sebagai berikut ini :

- (1) Kesempatan menyempurnakan misi perguruan tinggi.
- (2) Kesempatan mengembangkan paradigma baru yang sinergi dengan mutu, sarana, dan *Stakeholders*, serta tanggung jawab pada produk.
- (3) Perkembangan abad 21 yang sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi, perubahan pola kerja, gaya hidup, transaksi, kepemimpinan, masa depan, dan pengendali kekuasaan.

Untuk itu masalah penelitian ini dapat diidentifikasi secara umum sebagai berikut :

- (1) Belum ada kriteria untuk menjamin mutu pendidikan dari segi proses.
- (2) Belum ada kriteria kompetensi dosen sebagai penjamin mutu dalam proses belajar mengajar dan penelitian.
- (3) Kompetensi yang dimiliki individu dosen secara langsung belum dapat menggambarkan kinerja dosen yang berorientasi pada jaminan mutu.

- (4) Dosen melalui kompetensi yang dimilikinya belum sepenuhnya diberdayakan guna untuk peningkatan kinerja organisasi.
- (5) Masih terbatasnya fondasi yang merupakan nilai dan keyakinan atas visi, misi perguruan tinggi yang ada oleh para dosen sehingga belum kuatnya fondasi untuk menjamin mutu pendidikan.
- (6) Perubahan-perubahan yang terjadi seperti University Company, "Virtual Campus", globalisasi bagi alumni, dosen dan perguruan tinggi sendiri, sehingga aselerasi inovasi dan penguatan institusi perlu dipacu.

C. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana profil kompetensi dosen sebagai penjamin mutu dilihat dari hubungan antara kompetensi individu dengan kinerjanya dan faktor moderator Iklim organisasi dan dukungan sumber daya yang dapat berpengaruh terhadap transformasi kompetensi individu menjadi kinerja dosen ?
2. Bagaimana profil dosen sebagai penjamin mutu dalam pengajaran dan penelitian **dilihat dari rata-rata hasil persepsi responden** untuk Kompetensi Individu (KI) yang terdiri dari Kompetensi Intelektual (KI-I), Kompetensi Personal (KI-P) dan Kompetensi Sosial (KI-S) dan Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu, **Iklim organisasi (IO)** yang terdiri dari Kepemimpinan (IO-1), Sistem Penghargaan (IO-2), Semangat Hubungan Kerja Sama (IO-3) dan Birokrasi/kejelasan kerja (IO-4). Serta **Dukungan Sumber Daya (DS)** yang terdiri dari Sarana & Prasarana (DS-1), Kepakaran (DS-2) dan Teknologi Informasi di Perguruan Tinggi ?



3. Seberapa pengaruh Kompetensi Individu yang terdiri dari Kompetensi Intelektual (KI-I), Kompetensi Personal (KI-P) dan Kompetensi Sosial (KI-S) terhadap Kinerja dosen yang berorientasi pada mutu ?

Adapun rincian rumusan tersebut dapat diuraikan menjadi :

- a. Bagaimana hubungan fungsional antara Kompetensi Intelektual(KI-I), Personal (KI-P), Sosial (KI-S) terhadap Kompetensi Individu (KI)?
 - b. Bagaimana hubungan fungsional antara Kompetensi Individu (KI) terhadap Kinerja Dosen (KD)?
 - c. Bagaimana hubungan fungsional antara Kompetensi Intelektual, Sosial, dan Personal terhadap Kinerja Dosen?
4. Seberapa pengaruh variabel moderator: **Iklim organisasi (IO)** yang terdiri dari Kepemimpinan (IO-1), Sistem Penghargaan (IO-2), Semangat hubungan kerja sama (IO-3) dan Birokrasi/kejelasan kerja (IO-4),serta **Dukungan Sumber Daya (DS)** yang terdiri dari Sarana & Prasarana (DS-1), Kepakaran (DS-2) dan Teknologi Informasi (DS-3) terhadap transformasi Kompetensi Individu (KI) dosen yang terdiri dari Kompetensi Intelektual (KI-I), Personal (KI-P), dan Sosial(KI-S) menjadi Kinerja Dosen (KD) ?

Adapun rincian rumusan tersebut dapat diuraikan menjadi :

- a. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi dan Dukungan sumber daya terhadap transformasi Kompetensi Individu menjadi Kinerja Dosen yang berorientasi pada mutu ?
- b. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO): Kepemimpinan (IO-1), Sistem Penghargaan (IO-2), Semangat Hubungan Kerja (IO-3), Birokrasi/Kejelasan, Kerja (IO-4); dan Dukungan Sumber Daya (DS); Sarana/Prasarana (DS-1), Kepakaran (DS-2) dan Teknologi Informasi (DS-

- 3) terhadap transformasi Kompetensi Individu (KI) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu?
- c. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO), dan Dukungan Sumber Daya (DS) terhadap transformasi Kompetensi Intelektual (KI-I) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu ?
- d. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO), dan Dukungan Sumber Daya (DS) terhadap transformasi Kompetensi Personal (KI-P) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu?
- e. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO) dan Dukungan Sumber Daya (DS) terhadap transformasi Kompetensi Sosial (KI- S) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu ?
- f. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO): Kepemimpinan,(IO-1) Sistem penghargaan (IO-2), Semangat Hubungan kerja (IO-3), Birokrasi/Kejelasan Kerja (IO-4), dan Dukungan Sumber Daya (DS) : Sarana Prasarana(DS-1),Kepakaran (DS-2) dan Teknologi Informasi (DS- 3) terhadap transformasi Kompetensi Intelektual (KI-I)menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu.?
- g. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO): Kepemimpinan, (IO-1) Sistem penghargaan (IO-2), Semangat Hubungan kerjasama(IO-3), Birokrasi/Kejelasan Kerja (IO-4) dan Dukungan Sumber Daya (DS): Sarana (DS-1), Kepakaran ((DS-2) dan Teknologi Informasi (DS-3) Terhadap transformasi Kompetensi Personal (KI-P) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi pada mutu ?
- h. Seberapa pengaruh moderator Iklim Organisasi (IO): Kepemimpinan (IO-1) Sistem penghargaan (IO-1), Semangat Hubungan kerja sama (IO-3), Birokrasi/Kejelasan Kerja(IO-4); dan Dukungan Sumber Daya (DS): Sarana

/Prasarana (DS-1), Kepakaran (DS-2) dan Teknologi Informasi (DS-3) terhadap transformasi Kompetensi Sosial (KI-S) menjadi Kinerja Dosen (KD) yang berorientasi mutu.

5. Apakah terdapat perbedaan yang berarti pengaruh variabel Kompetensi Individu terhadap Kinerja Dosen dilihat dari identitas responden yaitu : Jenjang pendidikan S2 dan S3, keanggotaan profesi kepakaran dosen yang dimiliki, Sertifikasi yang berkaitan dengan kepakaran yang dimiliki, Lama mengajar, Pendidikan di luar negeri dan Kegiatan diluar kampus yaitu mengajar di Perguruan Tinggi lain, Wirausaha, dan Konsultan ?

D. TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum penelitian adalah untuk mendapatkan gambaran tentang profil ciri-ciri dosen sebagai penjamin mutu melalui studi hubungan dan pengaruh Kompetensi Individu sebagai dosen sebagai variabel independen serta faktor Iklim organisasi & dukungan sumber daya sebagai variabel moderator atau motivator pada proses transformasi kompetensi individu menjadi Kinerja Dosen yang berorientasi pada mutu sebagai variabel dependen.

Sehingga perguruan tinggi dapat mengembangkan dan merencanakan sumber daya dosen kearah tersebut serta mengelola faktor pendukung atau moderator secara sinergistik untuk meningkatkan kinerja dosen yang berorientasi pada mutu.

Tujuan Khusus Penelitian ini :

- a. Mendapatkan profil dosen sebagai penjamin mutu yaitu dalam melakukan tugas utamanya pengajaran dan penelitian melalui kajian dan pengaruh

Kompetensi Individu terhadap Kinerjanya dengan moderator iklim organisasi dan dukungan sumber daya.

- b. Untuk memperoleh gambaran tentang profil Kompetensi Intelektual, Kompetensi Personal dan Sosial yang membentuk **Kompetensi Individu** sebagai dosen.
- c. Untuk mengetahui sampai seberapa pengaruh Kompetensi Individu yang terdiri dari Kompetensi Intelektual, Personal dan Sosial dalam membentuk **Kinerja Dosen** yang berorientasi pada mutu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh moderator Iklim organisasi yang dimanifestasikan menjadi variabel Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, Semangat Kerja sama dan Birokrasi/kejelasan kerja serta Dukungan Sumber Daya yang terdiri dari Sarana & Prasarana Fisik, Kepakaran dan Teknologi Informasi terhadap proses transformasi dari kompetensi individu dosen menjadi kinerja dosen yang berorientasi pada mutu.
- e. Untuk memperoleh gambaran tentang perbedaan yang berarti tentang pengaruh variabel Kompetensi Individu terhadap Kinerja Dosen dilihat dari identifikasi responden yaitu Jenjang pendidikan Dosen S2 dan S3 Keanggotaan profesi kepakaran dosen yang dimiliki, Sertifikasi yang berkaitan dengan kepakaran yang dimiliki, Lama mengajar, Pendidikan di luar negeri dan Kegiatan di luar kampus ?
- f. Untuk memperoleh gambaran tentang implikasi dari setiap variabel dan sub variabel penelitian.
- g. Untuk mengetahui posisi dan memberdayakan dosen perguruan tinggi dalam mengantisipasi era globalisasi di millenium ketiga.

- h. Untuk memperoleh gambaran manfaat pengembangan dosen sebagai penjamin mutu di perguruan tinggi yang hal tersebut merupakan fungsi administrasi pendidikan.

2. MANFAAT PENELITIAN :

Dengan mendapat gambaran dan pengaruh antar variabel penelitian kompetensi individu, kompetensi intelektual, kompetensi personal, kompetensi sosial, iklim organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, sistem penghargaan, semangat kerjasama dan birokrasi/kejelasan kerja serta dukungan sumber daya yang terdiri dari sarana & prasarana, kepakaran dan teknologi informasi terhadap kinerja dosen dalam pengajaran & penelitian dapat memberi kontribusi pada :

- a. **Keilmuan**, bermanfaat bagi pengayaan khasanah penelitian empirik di bidang Perilaku Organisasi dan Ilmu Administrasi Pendidikan. Khususnya dalam manajemen pengembangan dosen yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan empiris.
- b. **Institusi Pendidikan & Dosen Perguruan Tinggi**

Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut ini:

- (1) Dapat dijadikan pedoman untuk "Human Resource Development." yaitu perencanaan pengembangan dosen dan pemikiran strategi bagi perguruan tinggi yang berkaitan dengan mutu sehingga menjaga dan meningkatkan "competitiveness", "growth", "survival" dan "profitability" bagi sumber daya manusia ;
- (2) Bahan pertimbangan meningkatkan produktivitas perguruan tinggi;
- (3) Dengan dosen sebagai tenaga akademik yang menjamin mutu, maka akan berdampak pada hasil lulusan yang selanjutnya berefek pada kredibilitas perguruan tinggi tersebut atau "Re-imagining University";
- (4) Sebagai daya tarik bagi konsumen/calon mahasiswa dalam maupun luar negeri,

karena adanya standar mutu yang diketahui oleh masyarakat ; (5) Mengurangi biaya operasi karena kegagalan dalam proses dicegah (prinsip "Quality Assurance "), prinsip: "Quality is free" atau mutu tidak mahal yang mahal adalah kesalahan dan prinsip "zero defect".

c. Pemerintah

Pendidikan tidak lepas dari kebijakan pemerintah, dengan adanya jaminan mutu di perguruan tinggi, kepercayaan terhadap lembaga pemerintah terutama dalam pendidikan akan lebih terpercaya sehingga masyarakat tidak segan akan membiayai pendidikan atau berdampak pada "Fund Endowment" perguruan tinggi tersebut dan lembaga pendidikan.

d. Bagi Individu atau Dosen Perguruan Tinggi :

Bagi Individu Dosen : dengan digunakan kriteria jaminan mutu dan dosen menjadi salah satu "Quality Assurer " maka dosen akan menjaga profesionalismenya dalam ilmu pengetahuan yang dimilikinya maupun keahliannya dan individu dosen mempunyai akuntabilitas terhadap mutu tersebut serta menjaga motivasinya kearah tersebut.

e. Bagi Pribadi peneliti :

(1) Menambah & meningkatkan : pengalaman sebagai peneliti, ilmu dan mutu keputusan yang lebih baik dalam bekerja; (2) Menambah " awarness " terhadap peneliti, karena peneliti juga dosen.

f. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan pengembangan penelitian dapat diteruskan oleh peneliti lain diantaranya : untuk perguruan tinggi yang akan berotonomi seperti ITB, bagaimana proses transformasi Perguruan Tinggi Pemerintah ke Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara sekaligus meningkatkan mutu terutama pemahaman dan pengaruh-pengaruh variabel-variabel lainnya dalam

penelitian ini perlu dikembangkan lagi yang berguna untuk proses transformasi Kompetensi Individu menjadi Kinerja yang berorientasi pada mutu dari sisi tenaga kependidikan.

E. KERANGKA BERPIKIR DAN ASUMSI DASAR PENELITIAN

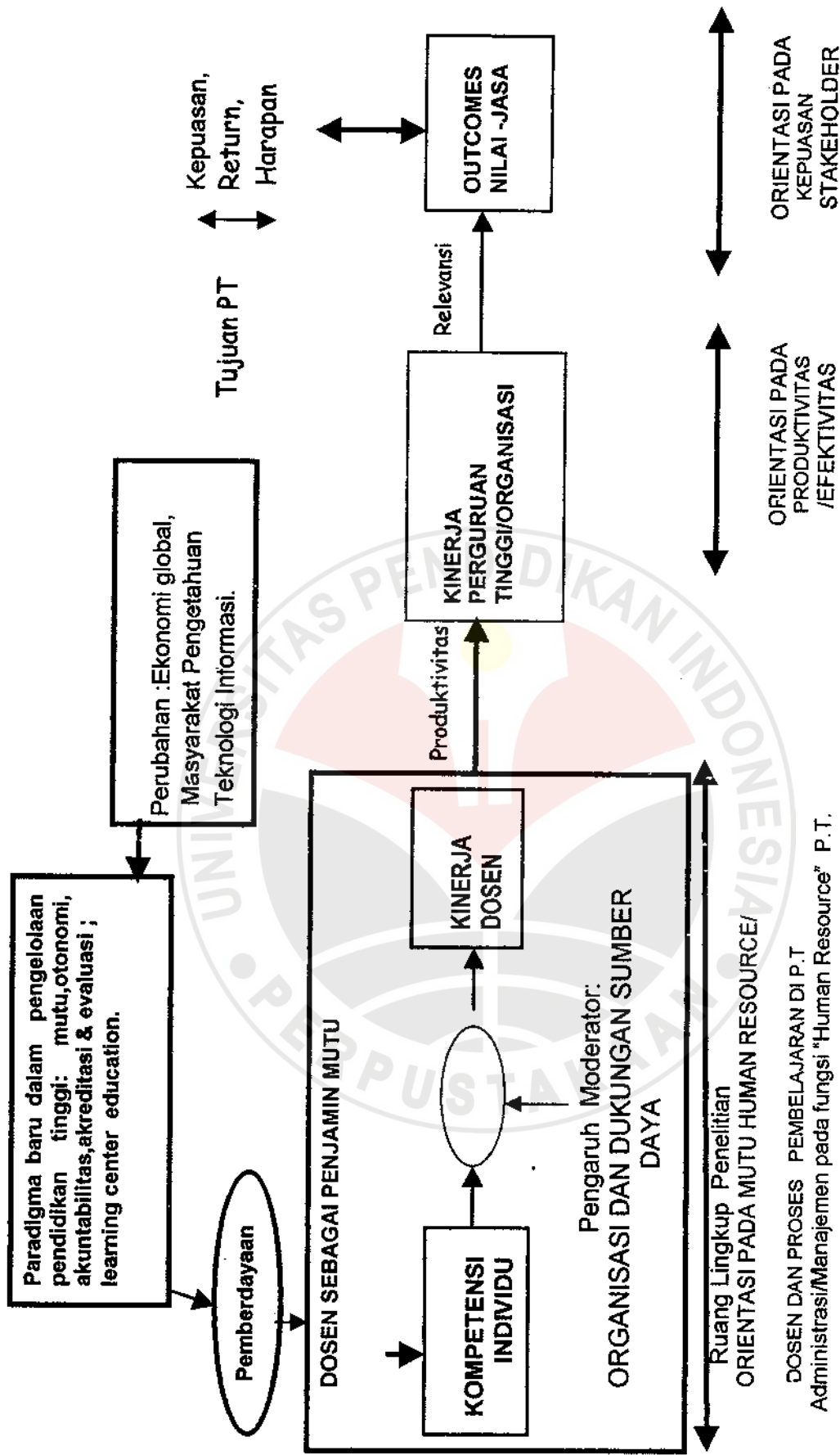
1. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir penelitian merupakan suatu model yang dijadikan acuan oleh para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya, menurut Bogdan & Biklen (1992) menyebut sebagai *paradigma yang didefinisikan sebagai asumsi-asumsi, konsep atau proposisi-proposisi yang diyakini kebenaran atau ketidak benarannya, yang dalam hal ini dapat mengarahkan cara berpikir penelitian*. Kerangka berpikir penelitian tentang manajemen sistem pengembangan sumber daya dosen sebagai penjamin mutu melalui kajian studi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja yang berorientasi dengan mutu dengan faktor moderator iklim organisasi dan dukungan sumber daya secara visual disajikan pada gambar 1.1.

Kerangka berpikir penelitian tentang manajemen sistem pengembangan sumber daya dosen sebagai penjamin mutu melalui kajian studi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja yang berorientasi dengan mutu dengan faktor moderator iklim organisasi dan dukungan sumber daya dikembangkan dari beberapa pemikiran teoritik dan identifikasi masalah sebagai berikut :

Yang menjadi pemikiran peneliti dalam mengembangkan penelitian ini adalah :

- a. Melihat persaingan global yang tidak tidak saja terjadi didunia industri dan perdagangan, tetapi berlaku bagi dunia pendidikan. Pada waktunya pendidikan menyesuaikan diri kepada masyarakat dan pada saatnya pula pendidikan menjadi perintis perubahan dalam masyarakat. Dengan perkembangan kehidupan di dalam masyarakat, dalam batas tertentu standar baru dalam masyarakat perlu diimbangi



Gambar 1.1 KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU SEBAGAI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSE YANG BERORIENTASI PADA MUTU DENGAN MODERATOR IKLIM ORGANISASI DAN DUKUNGAN SUMBER DAYA.

standar baru di dalam pendidikan. Dengan globalisasi tersebut tantangan terhadap kemampuan sumber daya makin kompleks dan lingkungan yang makin pluralistik. Persoalannya khususnya bagi pendidikan tinggi adalah bagaimana pengelolaan program pendidikan dapat menjawab berbagai tantangan yang dihadapi ?

b. Mutu merupakan faktor yang sedang disorot didunia pendidikan di Indonesia, dengan perubahan ini perlunya pergeseran paradigma dalam pendidikan dari "**Instruction Paradigm**" ke "**Learning paradigm**" (Robert B. Barr dan John Tagg "From Teaching to Learning, majalah Change Edisi Nov. Desember 1995).

c. Prof. Wind dan Reibstein sepakat bahwa "*Knowledge is the new source of competitive advantage*". Para penulis ini mengusulkan agar sistem pendidikan dapat membuat partisipan aktif dalam proses pendidikan atau disebut "**co-producers**". Peran lembaga pendidikan dan para pengajar adalah mengembangkan suatu lingkungan yang memfasilitasi para mahasiswa dalam proses belajar sehingga tercipta "**learning enviroment**" yang membuat proses belajar menjadi optimal. Orientasi mutu yang dikemukakan oleh Edward Sallis (1993), ahwa mahasiswa termasuk "Pelanggan Primer". Upaya peningkatan mutu, dengan manajemen mutu "*Quality Assurance*" mencegah lebih baik dari pada memperbaiki seperti yang dikemukakan oleh Demming, Juran, Phillip Crosby. Prinsip jaminan mutu (*quality assurance*) adalah pencegahan kesalahan dengan mengendalikan proses agar tidak terjadi kesalahan dan selanjutnya mutu produk akan lebih terjamin.

d. Faktor ketenagakerjaan merupakan unsur lingkungan yang determinan terhadap citra sistem pendidikan, Jumlah pengangguran "**Educated unemployment**" (Tilaar, 1996) atas kenyataan ini, sistem pendidikan cenderung untuk diposisikan sebagai salah satu pihak yang bertanggung jawab. Hal ini harus menjadi

pemahaman oleh pengelola pendidikan agar lebih mampu menyelenggarakan posisi sistemnya untuk menyongsong masyarakat industri mendatang.

2. Asumsi Dasar

Organisasi pendidikan tinggi, diasumsikan sebagai organisasi sistem terbuka dan dipandang sebagai industri jasa, perguruan tinggi dikatakan bermutu dengan cara bagaimana jasa perguruan tinggi tersebut melayani jasanya kepada pelanggan. Organisasi perguruan tinggi terikat pada nilai-nilai masyarakat yang sedang tumbuh belajar sehingga organisasi perguruan tinggi harus dapat menganalisa, membaca/memprediksi situasi, beradaptasi, dan bertindak serta berhubungan dengan lingkungan (Mantz Yorke, 1999).

Beberapa asumsi yang dikembangkan untuk penelitian ini adalah :

a. Pengelolaan mutu diasumsikan sebagai : jaminan mutu atau "*Quality Assurance*", dengan definisi mutu adalah "*fitness for purpose*", *Quality is free*, mencegah lebih baik dari pada memperbaiki.

Menurut J.S Arcaro (1995), ciri-ciri perguruan tinggi bermutu memiliki 5 pilar yaitu : komitmen mutu, peningkatan berkelanjutan, orientasi kepada pelanggan, pengukuran, kepemimpinan mutu. Mutu adalah standar yang mana institusi dapat mengukur sendiri. Pengelolaan jaminan mutu merupakan mengelola semua tindakan yang terencana & sistematis yang diimplementasikan dan didemonstrasikan guna memberikan kepercayaan yang cukup bahwa produk akan memenuhi kebutuhan tertentu.

Pemberdayaan staf yang dikemukakan oleh Deming dalam *Total Quality in Higher Education* by Diana G. Oblinger, 1995 bahwa 85% problem berada pada proses itu sendiri, 15 % pada orang.

Secara matematik, mutu dapat dituliskan :

$$Q_i \neq \sum_{i=1}^n q_i \quad (1)$$

tetapi :

$$Q_i = \prod_{i=1}^n q_i \quad (2)$$

Sumber : Nirwan Idrus, 98.

Dimana :

Q_i = mutu dan q_i = komponen mutu.

Persamaan tersebut secara naratif dapat dijelaskan bahwa mutu bukanlah merupakan penjumlahan komponen-komponen mutu (kurikulum, sarana dan sebagainya) seperti digambarkan pada persamaan (1) tetapi merupakan perkalian dari komponen mutu atau merupakan berfungsinya komponen-komponen mutu tersebut yang saling berkaitan termasuk kesadaran atau awarness seperti pada persamaan (2).

b. Berpijak pada masalah mutu, mahasiswa di pandang disatu sisi adalah **"customer"** maka mereka harus mendapat pelayanan dan disisi lain adalah **"Co producer"** yang berarti harus menjadi partisipan aktif.

c. Pendidikan yang efektif adalah figur dosen/pengajar yang profesional sehingga dosen harus selalu meningkatkan kompetensinya, karena dosen merupakan personil yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan ilmu, mengembangkan intelektual mahasiswa, sebagai pembentuk opini dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dalam penelitian ini, sesuai dengan PP 60/1999, diasumsikan tugas utama dosen adalah dalam pengajaran serta penelitian.



d. Kompetensi akan berdampak pada kinerja atau prestasi dosen, yang mana kinerja ini akan memberikan kontribusi pada kinerja perguruan tinggi yang pada gilirannya akan mempengaruhi mutu lulusan.

e. Pekerjaan staf atau dosen yang bermutu tergantung oleh lingkungan yang kondusif, dukungan alat untuk pekerjaannya, sistem prosedur yang sederhana dan kepemimpinan yang dapat memberdayakan dan menghargai prestasi kerja yang diraihinya (Edward Sallis, 1993)

f. Penelitian difokuskan pada :

- (1) Upaya mendeskripsikan ciri-ciri Kompetensi Individu dan Kinerja Dosen agar dapat sebagai penjamin mutu dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu tugas akademik dibidang pengajaran dan penelitian.
- (2) Menemukan faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi transformasi Kompetensi Individu menjadi kinerja dosen yang berorientasi pada mutu dengan melibatkan variabel-variabel moderator Iklim Organisasi yang terdiri dari Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, Semangat Kerjasama, Birokrasi/Kejelasan kerja dan Dukungan Sumber Daya yang terdiri dari Sarana/Prasarana Fisik, Kepakaran, Teknologi Informasi

F. Premis Penelitian

Sesuai dengan kerangka berpikir dan asumsi dasar tersebut, dapat dikemukakan premis dalam penelitian sebagai berikut :

1. Pendidikan Tinggi :

Pendidikan Tinggi sesuai Peraturan Pemerintah Nomer 60 tahun 1999, bertujuan untuk : (a). Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan,

mengembangkan dan atau membuka khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

- (b) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya budaya nasional.

Sesuai perkembangan, pendidikan tinggi berfungsi :

- (c) Sebagai penghasil agen-agen perubahan yang mampu mendorong dan memelopori perubahan dalam berbagai aspek menuju masyarakat modern.
- (d) Pendidikan tinggi mempunyai peran untuk menghasilkan sumber daya yang dapat beradaptasi dalam lingkungan yang turbulen. (Mantz Yorke, 1999)
- (e) Dengan masalah tuntutan mutu, globalisasi ekonomi akan menentukan corak dan pola pengelolaan perguruan tinggi serta akuntabilitas perguruan tinggi memperoleh sorotan tajam sehingga perlunya mengelola perguruan tinggi yang memberi jaminan mutu atau "Quality Assurance".

2. Dosen atau tenaga kependidikan :

Menurut Peraturan Pemerintah nomer 60 tahun 1999, dosen adalah tenaga pendidik atau kependidikan pada perguruan tinggi khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Dosen merupakan "*front line provider and determine the quality of service delivery system*", kunci mutu pendidikan tinggi ditentukan oleh mutu dosennya. Mengingat fungsi dosen di perguruan tinggi demikian strategis maka dosen dengan segala kepribadiannya merupakan instrumental "*input*" guna menuju tercapainya tujuan perguruan tinggi.

Dosen sebagai penjamin mutu, merupakan dosen yang berupaya memastikan untuk melaksanakan tugas-tugas akademik secara bermutu sesuai atau memenuhi tujuan pendidikan yang telah direncanakan

Untuk itu dosen sebagai penjamin mutu dalam melakukan tugas akademik yaitu pengajaran mempunyai ciri-ciri: (1) Dosen yang profesional; yang mana diantaranya seorang profesional harus kompeten pada bidang ilmu yang digelutinya; (2) Memastikan untuk melaksanakan tugas-tugas akademik terutama pengajaran termasuk penelitian memenuhi tujuan yang ditetapkan dengan "*Orientasi fitness for purpose*"; (3) Komitmen terhadap mutu; (4) Peningkatan atau perbaikan berkelanjutan yang akhirnya terjadi peningkatan mutu; (5) Kepemimpinan mutu yaitu dapat memimpin proses belajar mengajar; (6) Mempunyai sikap dan tanggung jawab sebagai dosen yang profesional; (7) Pengembangan dosen dalam perguruan tinggi merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan terencana, yang mana pengembangan dosen menjadi tanggung jawab dosen itu sendiri serta organisasi dimana dosen berada.

2. Kompetensi Individu sebagai dosen

Konsep kompetensi Individu Dosen dikembangkan dari :Spencer & Spencer(1993), Rochmun Natawidjaya dan Achmad Sanusi (1991), Abin Syamsuddin (1996), hasil studi pendahuluan di ITB.

Kompetensi individu terbentuk dari sinergi watak, perilaku, konsep diri, motif, pengetahuan serta ketrampilan yang berpengaruh terhadap karakter, sikap, perilaku serta kemampuan dan kemauan dalam menghadapi pekerjaan yang akhirnya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Kompetensi ditinjau dari kompetensi intelektual/kognitif, kompetensi sosial, dan kompetensi personal akan mempengaruhi prestasi kerja/kinerja dosen. Dalam mentransformasikan kompetensi menjadi prestasi kerja ini dibutuhkan pendorong atau motivator yaitu dari faktor organisasi dan dukungan sumber daya.

3. Kinerja dosen

Kinerja staf dalam suatu lembaga termasuk dosen, sesuai teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor baik dari dalam dirinya maupun luar dirinya atau secara umum dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja akademik dosen adalah kompetensinya, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen adalah diantaranya faktor organisasi yaitu perilaku organisasi yang berasal dari yang berasal dari organisasi dan faktor internal yaitu berasal dari individu dosen sendiri.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah kompetensi, menurut Edward Sallis (1993) mutu prestasi staf dipengaruhi iklim yang kerja yang kondusif dan adanya sistem atau prosedur yang sederhana dan alat untuk bekerja serta kepemimpinan yang memberdayakan, dengan demikian sesuai teori perilaku organisasi antara lain dari Stephen Robbin (1989), Gibson, Ivancevich & Donnely (1985), Dubrin (1990) dan identifikasi masalah dalam penelitian ini faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dosen yang diyakini adalah iklim organisasi yang persepsikan sebagai situasi dan kondisi kepemimpinan, sistem penghargaan, Semangat kerjasama dan birokrasi /kejelasan kerja sedangkan dukungan sumberdaya yang akan dapat mendorong dan mempengaruhi mutu kinerja yang diyakini adalah dukungan sumber daya sarana, kepakaran dan teknologi informasi.

Mutu hasil pendidikan tergantung dari mutu kinerja dosen. Mutu kinerja dosen dicirikan dengan sifat tanggung jawab serta mempunyai sikap dan kepribadian dalam melaksanakan tugas akademiknya serta penguasaan keahlian teknis dan menguasai konsep, proses dan dasar IPTEK modern mampu membelajarkan mahasiswa dan tetap menjaga keprofesiannya sebagai dosen.

Konsep kinerja yang bermutu ditetapkan oleh atau bersumber dari :Edward Sallis (1993), WB Castteter (1996), Tridharma Perguruan Tinggi, Bill Creech

(1995), Fortunato Ray, G Waddel (1981), Sanusi (1992), Arif Rachman (1997) serta oleh peneliti.

4. Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber daya

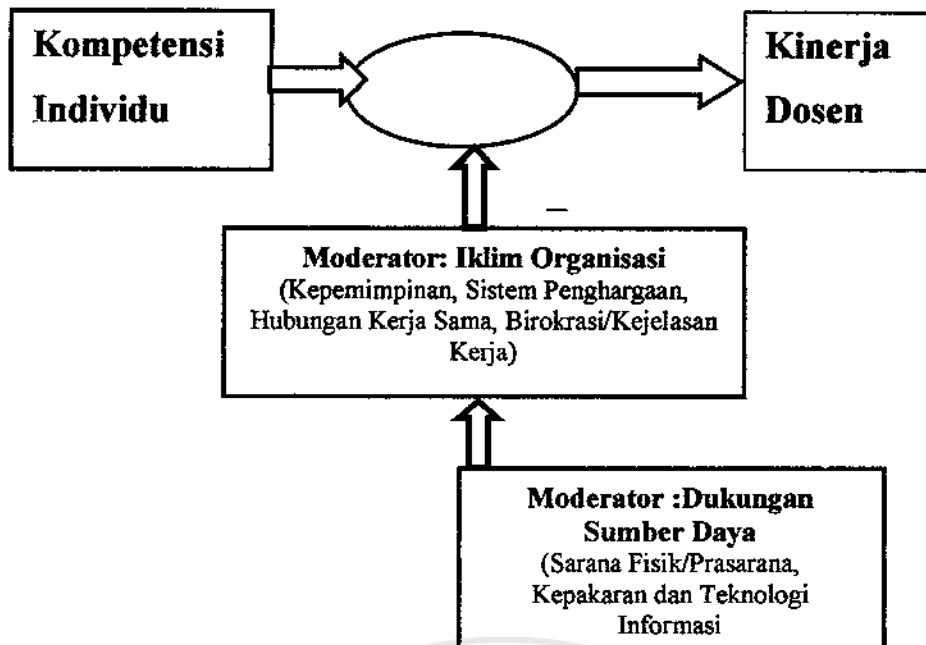
Kolb. David A. Irwin M, Rubin dan James M. Mc Intyre (1971), mengukur iklim menurut persepsi para anggota organisasi melalui perbedaan antara iklim yang ada dan yang diharapkan dengan menggunakan 7 dimensi diantaranya yang digunakan dalam penelitian ini: Imbalan/penghargaan, Semangat kelompok /hubungan kerja, Kejelasan kerja dan kepemimpinan.

Variabel moderator dikembangkan berdasarkan faktor-faktor yang mendorong pada usaha usaha pemastian mutu yaitu dari organisasi: Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya (Gibson & Ivancevich, 1985), WB. Castteter (1996), Edward Sallis (1993) dan peneliti berdasarkan studi pendahuluan.

G. KONSEP UMUM MODEL PENELITIAN

Penelitian Manajemen Sistem Pengembangan Sumber daya dosen ini berupaya menemukan ciri-ciri dosen sebagai penjamin mutu melalui pengaruh kompetensi individu yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi personal, kompetensi sosial terhadap kinerja dosen yang berorientasi pada mutu dengan faktor moderator iklim organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, sistem penghargaan, hubungan kerja dan birokrasi dan dukungan sumber daya yang terdiri dari dukungan sarana/prasarana, dukungan kepakaran dan dukungan teknologi informasi.

Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2 Konsep umum model transformasi Kompetensi Individu menjadi Kinerja dosen yang berorientasi pada mutu dengan moderator Iklim Organisasi & Dukungan sumber daya.

H. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah, asumsi dasar dan premis dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan awal atau sementara terhadap masalah yang diteliti yang selanjutnya akan diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data.

Dalam penelitian ini, untuk memperjelas hubungan diantara variabel penelitian dirumuskan hipotesis secara umum sebagai berikut :

Kinerja dosen (KD) akan dipengaruhi secara positif oleh Kompetensi Individu sebagai dosen (KI), dan akan semakin meningkat dengan adanya dukungan dari faktor moderator iklim organisasi (IO) dan Dukungan sumberdaya (DS)
Pernyataan hipotesis secara rumusan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$: KD = f(KI, KI \cdot IO, IO \cdot DS)$$

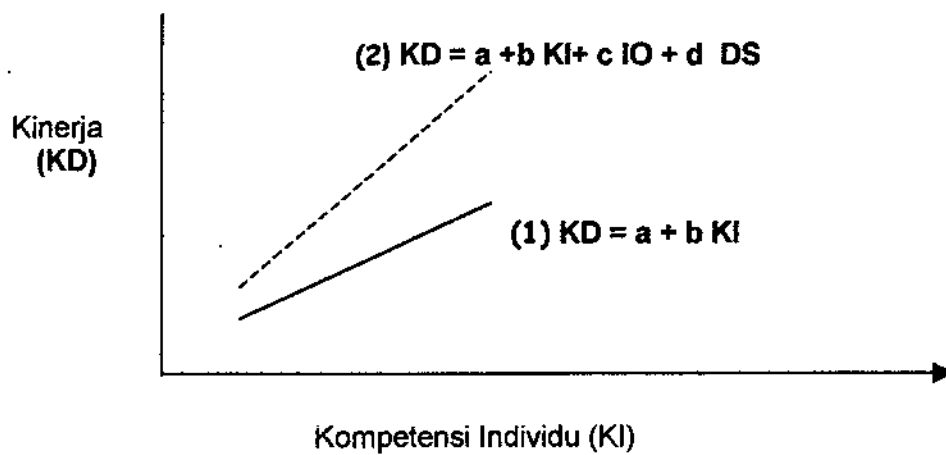
Dalam persamaan regresi linier dapat dirumuskan :

$$KD = a + b KI + c IO + d DS + e$$

Dimana :

- (1) Kompetensi Individu terdiri dari Kompetensi Intelektual (KI-I), Personal (KI-P) dan Sosial (KI-S).
- (2) Iklim Organisasi (IO) termanifestasikan menjadi variabel Kepemimpinan (IO-1), Sistem Penghargaan (IO-2), Semangat Hubungan Kerjasama (IO-3) dan Birokrasi/Kejelasan kerja (IO-4).
- (3) Dukungan Sumber daya (DS) termanifestasikan menjadi variabel Sarana Fisik (DS- 1), Kepakaran (DS-2), Teknologi Informasi (DS-3).
- (4) Kinerja dosen (KD) dilihat dari tugas utama dosen yaitu tugas akademik yang diaktualisasi menjadi tugas pengajaran (KD-1) dan penelitian (KD-2).
- (5) Kesalahan atau error, ditulis dengan e; a = konstanta; b = nilai pengaruh Kompetensi Individu (KI); c = nilai pengaruh terhadap Iklim Organisasi (IO); d= nilai pengaruh terhadap Dukungan Sumber Daya (DS)

Selanjutnya hipotesis umum ini pada bab III akan dirinci lagi sesuai tujuan penelitian yang dilakukan menjadi 34 hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya berdasarkan pengolahan data. Untuk memperjelas hubungan hipotetik yang terjadi, pernyataan hipotesis ini secara umum dapat ditunjukkan pada gambar 1.3.



Gambar 1. 3 Hubungan Hipotetik antara Kompetensi Individu Dosen (KI), Kinerja Dosen (KD) dengan moderator Iklim Organisasi (IO) dan Dukungan Sumber Daya (DS).

Dimana :

a = konstanta

b, c, d = signifikan

- (1) = Kinerja dosen akan dipengaruhi secara positif oleh Kompetensi Individu
 (2) = Kinerja dosen akan dipengaruhi secara positif oleh Kompetensi Individu dan akan semakin meningkat dengan adanya dukungan iklim Organisasi dan Sumber Daya.