

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembangunan bangsa Indonesia, tiap upaya ditujukan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berarti bahwa manusia menjadi titik sentral pembangunan bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu program prioritas di Indonesia, baik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah maupun pendidikan tinggi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius terutama dalam meningkatkan produktivitasnya kinerjanya. Lembaga pendidikan tinggi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk mengadakan perubahan dan pengembangan secara terus menerus.

Pengembangan lembaga pendidikan tinggi dapat terjadi karena kemampuan manusia sebagai pengelola dan dorongan dari dalam maupun dorongan dari luar. Dorongan dari dalam dapat timbul karena perubahan tuntutan sistem nilai dan norma sedangkan dorongan dari luar terjadi adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, proses, maupun memberikan keluaran.

Perguruan tinggi diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan

pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang penuh cita – cita luhur, masyarakat pendidikan yang gemar belajar dan mengabdikan kepada masyarakat serta melaksanakan penelitian yang menghasilkan manfaat dalam meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Pada lembaga pendidikan tinggi, dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan institusi. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas secara tidak langsung sedangkan kinerja dapat mempengaruhi produktivitas secara langsung.

Koontz. Dkk (2000), melalui teori Rantai kebutuhan keinginan-kepuasan, menggambarkan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan, sedangkan keinginan mengacu pada dorongan dan upaya untuk mencapai suatu tujuan dan memuaskan keinginan seseorang. Schiffman dan Kanuk (2001), berpendapat bahwa motivasi dihasilkan karena adanya ketegangan akibat tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, sehingga secara sadar atau tidak seseorang akan mengurangi ketegangan dengan perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan.

Hersey dan Blanchard mengemukakan faktor- faktor yang dapat menimbulkan terjadinya motivasi, yaitu prestasi kerja, penghargaan terhadap hasil kerja, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang bertambah dan

pertumbuhan dan perkembangan. Sebab-sebab rendahnya motivasi kerja dapat beraneka ragam, seperti kondisi kerja yang tidak memuaskan, penghasilan yang rendah, atau dirasa kurang memadai, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja, kebijakan administrasi, dan organisasi serta faktor-faktor lainnya. (Frederick Herzberg,1982).

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan dasar dan wujud adanya perubahan dalam pengembangan pengelolaan sistem pendidikan nasional. Hal ini berdampak pada kebijakan pengelolaan Pendidikan Tinggi Kesehatan yang tadinya di bawah tanggung jawab pembinaan Departemen Kesehatan menjadi di bawah pembinaan Departemen Pendidikan Nasional. Perubahan sistem pengelolaan pendidikan tersebut menunjukkan adanya pengembangan dan kejelasan kewenangan dalam pengelolaan pendidikan tinggi kesehatan tahap akademik dan tahap pendidikan profesi. Pendidikan tahap akademik merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan keilmuan mahasiswa, sedangkan pendidikan tahap profesi diarahkan pada penerapan keilmuan tertentu.

Berkaitan dengan perubahan kebijakan tersebut di atas, dapat memberikan pemikiran yang mendasar dengan adanya tuntutan pembaruan sistem pengelolaan pendidikan nasional harus dapat memacu peningkatan kualitas institusi pendidikan kesehatan yang antara lain dosen harus memiliki motivasi dan kinerja yang berkualitas sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal.

Produktivitas kerja dalam pengertian sederhana merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan secara umum merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan (Rusli Syarif, 1991 :1). Produktivitas tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap etika manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986 : 20).

Mengelola sumber daya manusia khususnya dosen yang dapat menghasilkan produktivitas tinggi bukanlah suatu hal yang mudah, karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan antara lain yaitu motivasi kerja dan kinerja. Kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Rendahnya produktivitas dosen merupakan salah satu penyebab tidak tercapainya tujuan institusi. Kondisi tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tidak berjalannya Tridarma Perguruan Tinggi. Keadaan ini menunjukkan bagaimana rendahnya motivasi kerja dosen dan kinerja yang berpengaruh pada produktivitas.

STIKes Budi Luhur Cimahi sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi kesehatan di Propinsi Jawa Barat yang berdiri pada tanggal 12 Desember 2006 dengan ijin berdasarkan SK DIKTI Departemen Pendidikan Nasional RI No. 102/D/2006. Pada tahun akademik 2008/2009 STIKes Budi Luhur memiliki 3 Program Studi yaitu Program studi S-1 Keperawatan, D-3

Keperawatan dan Program Studi D-3 Kebidanan, dengan jumlah mahasiswa sebanyak 556 orang dan jumlah dosen tetap sebanyak 30 orang.

Dosen sebagai sumber daya manusia profesional mempunyai kewajiban melakukan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dari hasil wawancara dengan Ketua STIKes Budi Luhur didapatkan bahwa motivasi dan kinerja dosen masih belum optimal bahkan banyak dosen yang hanya melakukan pendidikan, dan baru beberapa orang yang melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pernyataan ini didukung dengan data berupa dokumen laporan hasil kegiatan dosen yang ada pada bidang akademik masing kurang lengkap dan masih banyak dosen tidak menyerahkan laporan hasil kerjanya. Demikian pula dokumen hasil penelitian dan dokumen laporan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen pada bagian LPPM masih kurang. Banyak faktor yang mempengaruhi dosen tidak melakukan Tridharma Perguruan Tinggi, antara lain faktor motivasi dan kinerja. Gibson menyatakan bahwa kualitas dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud yaitu kemampuan dosen dalam bekerja atau istilah lain adalah kinerja dosen. Dosen tidak akan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan baik dan benar jika tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dari hasil wawancara terhadap 10 orang dosen hanya terdapat 3 orang yang mengatakan sudah melakukan penelitian dan 5 orang sudah melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. STIKes Budi Luhur memiliki

keinginan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia dalam bidang kesehatan berupa lulusan yang berkualitas. Kualitas lulusan tersebut dapat dicapai melalui proses pendidikan yang baik dan dikelola oleh tenaga kependidikan yang kompeten. Dosen sebagai salah satu tenaga kependidikan sangat diharapkan dapat melaksanakan peran dan fungsinya dalam menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Untuk mencapai harapan tersebut di atas, STIKes Budi Luhur tidak akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan jika belum mampu keluar dari persoalan yang masih melilit dosen diseperti motivasi dan kinerjanya yang berpengaruh pada produktivitas.

Masalah motivasi dan kinerja dosen merupakan masalah yang sangat penting untuk diteliti, karena kedua variabel tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dosen. Dalam penelitian ini peneliti akan memfokuskan pada masalah produktivitas, sehingga peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi”. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan paradigma baru terutama dalam pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya tenaga dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu melaksanakan kinerja yang relevan dengan tugas dan perannya sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal di STIKes Budi Luhur Cimahi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi?
2. Bagaimana pengaruh kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran motivasi dosen STIKes Budi Luhur Cimahi.
- b. Mengetahui gambaran kinerja dosen STIKes Budi Luhur Cimahi.
- c. Mengetahui gambaran produktivitas dosen STIKes dosen STIKes Budi Luhur Cimahi.
- d. Mengetahui pengaruh motivasi dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.
- e. Mengetahui pengaruh kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.

- f. Mengetahui pengaruh motivasi dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber dalam penelaahan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan motivasi, kinerja dan produktivitas dosen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi STIKes Budi Luhur Cimahi

- 1) Standar penilaian kinerja dosen yang dibuat menjadi bahan masukan untuk penilaian kinerja dosen pada STIKes Budi Luhur Cimahi.
- 2) Hasil penelitian dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pimpinan STIKes Budi Luhur Cimahi dalam upaya peningkatan produktivitas dosen.

b. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman langsung di STIKes Budi Luhur Cimahi khususnya dalam mempelajari mengenai masalah motivasi dosen, kinerja dosen dan produktivitasnya dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi.

E. Anggapan Dasar

Agar penelitian ini dapat mencapai sasaran, maka diperlukan anggapan dasar sebagai dasar atau titik tolak penelitian . Asumsi atau Anggapan dasar sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi (1992 : 55) ”Anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh penyelidik”. Anggapan dasar diperlukan untuk memperkuat permasalahan dan membantu peneliti dalam memperjelas penetapan objek penelitian.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti ini dilandasi dengan beberapa anggapan dasar sebagai berikut :

1. Motivasi dosen dapat meningkat dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, peluang/promosi karir yang dapat memenuhi harapan dosen, finansial yang tinggi dan memuaskan, pengawasan yang baik dan kelompok kerja yang kondusif. (John M Ivancevich, dkk , 2006 : 151).
2. Kualitas kinerja dosen dapat diukur dari kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas Tridarma Perguruan Tinggi yang sesuai dengan standar kinerja (Fortunanto dan Waddle, 1981 : 99 dan 211)
3. Salah satu ukuran keberhasilan lembaga pendidikan tinggi terletak pada produktivitas. Apabila produktivitas tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil dan apabila produktivitas rendah dari standar atau menurun dinyatakan tidak berhasil. (Blecher yang dikutip oleh Wibowo, 2008 : 14).

F. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas dan konstruksi konstruksi masing-masing variabel untuk selanjutnya dilakukan analisis mengenai hubungan variabel bebas dan variabel terikat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas dosen di STIKes Budi Luhur Cimahi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja terhadap produktivitas dosen di STIKes Budi Luhur Cimahi
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja dosen terhadap produktivitas di STIKes Budi Luhur Cimahi.