

## PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG MASALAH.

Universitas atau institut sebagai suatu lembaga pendidikan atau sekolah merupakan suatu organisme sosial. Oleh sebab itu terjadilah saling ketergantungan antara semua bagian dari universitas atau institut. Hal ini berarti bahwa salah satu bagian dari universitas atau institut dapat mempengaruhi keseluruhan organisme sosial ini. Atau mungkin juga yang terpengaruh hanya sebagian kecil saja dari universitas atau institut.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas Williard Waller mengatakan :

" The school is a social organism; .....  
As a social organism the school shows an organismic interdependence of its parts; it is not possible to affect a part of it without affecting the whole." ( Williard Waller, 1965 : 6 ).

Sejalan dengan pengertian universitas atau institut sebagai organisme sosial, dan mengingat bahwa kelompok pengajar (sering disebut sebagai dosen atau tenaga edukatif) merupakan salah satu bagian dari universitas atau institut, maka kelompok pengajar sebagai salah satu pelaku dalam proses belajar dan mengajar sangat penting peranannya dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di universitas atau institut. Suatu dampak terhadap kelompok pengajar ini niscaya akan mempengaruhi sebagian atau keseluruhan sistem penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Mengingat pentingnya peranan kelompok pengajar ini da-

lam suatu organisasi pendidikan, maka sudah sepantasnyalah bila kelompok pengajar ini memperoleh pembinaan semestinya. Dalam kaitannya dengan pentingnya pembinaan terhadap kelompok pengajar ini, J. Krishnamurti mengatakan:

"The right kind of education begins with the educator, who must understand himself and be free from established patterns of thought; for what he is, that he imparts. If he has not been rightly educated, what can he teach except the same mechanical knowledge on which he himself has been brought up? The problem, therefore, is not the child, but the parent and the teacher; the problem is to educate the educator." ( J. Krishnamurti, 1981 : 98 - 99 ).

Dari kutipan tersebut diatas terlihat bahwa seorang pendidik harus memahami dirinya sendiri. Dalam kaitannya dengan peranannya sebagai seorang pendidik, ia harus memahami dirinya yang berprofesi pendidik. Oleh karena itu pembinaan terhadap kelompok pengajar pada universitas atau institut perlu diarahkan kepada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugas.

Tugas dosen atau Tenaga Edukatif sebagai anggota kelompok pengajar adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan keahliannya/ilmunya, serta memberi bimbingan kepada para mahasiswa didalam proses pendidikannya. ( Dit. Perguruan Tinggi Swasta, Ditjen. Pendidikan Tinggi, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, 1982 : 274 ).

Dengan menyimak tugas Tenaga Edukatif pada Perguruan Tinggi dapatlah dilihat bahwa tugas tersebut relatif cukup kompleks. Kompleksitas tugas tenaga Edukatif pada Perguruan

Tinggi dan terbatasnya kemampuan sejumlah besar Tenaga Edukatif dalam mengemban tugas termaksud, menyebabkan timbulnya banyak kritik terhadap Tenaga Edukatif pada Perguruan Tinggi, sebagaimana dikemukakan oleh Norman Mc Kenzie, et. al. sebagai berikut:

" There are the common complaints (reported from many countries) by students: objections to poor teaching, routine, boring, ill-prepared and ill-delivered lectures, to the impersonality of large classes, and the lack of real contact between faculty and students." ( Norman Mac Kenzie, et. al., 1972 : 36 ).

Kritik terhadap sementara Tenaga Edukatif pada Perguruan Tinggi ini sering kali juga disanggah dengan alasan karena jumlah mahasiswa dalam satu kelas terlalu besar, Tenaga Edukatif memberi kuliah di berbagai tempat sepanjang hari, tugas-tugas yang berat dan sebagainya. Namun dalam kaitannya dengan sanggahan tersebut, Paul Klapper menekankan bahwa perkuliahan yang tak efektif disebabkan karena para Tenaga Edukatif pada Perguruan Tinggi belum siap memberi kuliah. Ia mengatakan:

" The large classes, the inexperienced teachers, the long teaching day, the heavy teaching assignments -- these are not the primary causes of ineffective teaching in our colleges and universities today; rather the secondary causes which have intensified it. The fact remains that our teacher in institution of post-high-school levels have not been prepared to teach." ( Paul Klapper, 1959 : 20 ).

Ketidakefektifan dalam mengajar kadang-kadang menimbulkan keinginan atau kecenderungan untuk mengubah baik isi kurikulum maupun metoda pengajarannya. Namun sebenarnya yang diperlukan untuk meningkatkan keefektifan dalam mengajar ini bukan perubahan isi kurikulum dan metoda pengajarannya, mela-

inkan peningkatan penguasaan terhadap metoda pengajaran yang ada, terutama kecakapan untuk penampilan mengajar. Hal ini dikemukakan oleh Mac Kenzie sebagai berikut:

" Indeed, the temptation is to modify the content of the curriculum rather than the methods whereby it is taught, that is to transmit new knowledge through old channels. Even when this temptation is resisted and the methods themselves are examined, attention is often focused on means of improving existing methods, especially performance skills rather than on possible changes in method or more fundamental about teacher's role in the learning process.

That is why a common faculty and understandable line of criticism has been to complain that university faculty are poorly prepared for their professional task as teachers." ( Norman Mac Kenzie, et. al., 1972 : 36 - 37 ).

Kritik yang ditujukan kepada Tenaga Edukatif dalam tiga kutipan terakhir tersebut di atas barulah mengenai kurangnya kemampuan Tenaga Edukatif dalam mengajar. Kemampuan mereka dalam melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pemberian bimbingan kepada mahasiswa didalam proses pendidikannya kiranya juga perlu ditingkatkan, sehingga mereka dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pada Perguruan Tinggi Swasta, pembinaan Tenaga Edukatif lebih ditekankan pada Tenaga Edukatif Tetap, menginduk Tenaga Edukatif Tetap berinduk pada Perguruan Tinggi Swasta yang bersangkutan; sedangkan Tenaga Edukatif Tidak Tetap menginduk pada instansi pokoknya.

Dalam kaitannya dengan pembinaan terhadap Tenaga Edukatif Tetap ini, terdapat tiga pejabat yang menanganinya, yaitu:

- Rektor sebagai pemimpin penyelenggaraan pembinaan sivitas akademika di lingkungan universitas/institut;

- Dekan sebagai pemimpin pelaksanaan pembinaan sivitas akademika Fakultas;
- Ketua Jurusan sebagai pelaksana pembinaan sivitas akademika.

( Dit. Perguruan Tinggi Swasta, Ditjen. Pendidikan Tinggi, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, 1982 : 267 - 274 ).

Walaupun Ketua Jurusan adalah atasan langsung dari Tenaga Edukatif Tetap, namun Dekan dipandang lebih berperan dalam pembinaan Tenaga Edukatif Tetap, sebab:

1. Berdasarkan pengamatan terdapat banyak Ketua Jurusan yang berjabatan akademik di bawah lektor yang secara psikologis kurang memenuhi kualifikasi sebagai pembina profesi.
2. Berdasarkan ketentuan yang berlaku, Dekanlah yang berhak menandatangani kumpulan KUM Tenaga Edukatif Tetap yang diusulkan kepada Kopertis untuk naik jabatan akademisnya.

#### B. IDENTIFIKASI MASALAH.

Kiranya bisa dimengerti bahwa penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kurangnya jaminan kelangsungan pekerjaan, kurangnya jaminan untuk kesejahteraan di hari tua, kurangnya kebanggaan menjadi karyawan swasta, kurangnya penghargaan dari masyarakat, kurang memadainya prasarana dan sarana dalam melaksanakan tugas, kurangnya pembinaan oleh atasan yang berwenang, dan sejumlah besar faktor lainnya.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta,



salah satu diantaranya mungkin faktor pembinaan yang dilakukan oleh Dekan.

Dalam memimpin pelaksanaan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap, Dekan dipastikan dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya terbatasnya biaya, kurangnya dukungan dari Rektor, kurang jelasnya petunjuk pelaksanaannya, banyak kesibukan yang dilakukan oleh Dekan, dan sejumlah besar faktor-faktor lainnya.

Dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi Dekan dalam memimpin pelaksanaan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap tersebut kemungkinan terdapat dua faktor, yaitu: tingkat pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan tingkat pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif.

### C. BATASAN MASALAH.

Dari pengidentifikasian masalah tersebut di atas, terlihat bahwa penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap mungkin dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya kemungkinan adalah faktor pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan.

Dalam tesis ini faktor yang mempengaruhi penampilan Tenaga Edukatif Tetap dibatasi pada pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan, Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif, dan Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif.

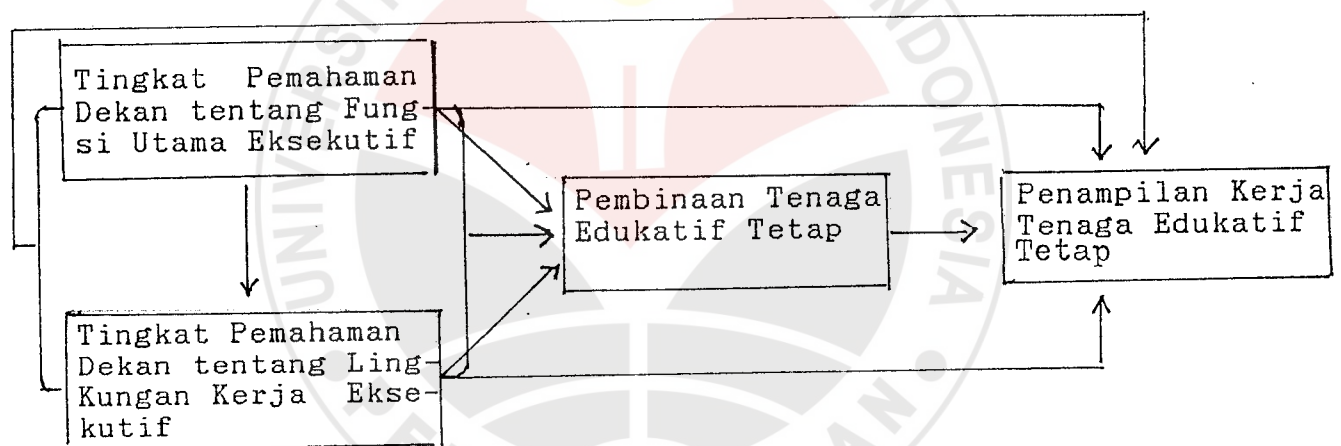
Juga terlihat pada pengidentifikasian masalah tersebut di atas bahwa banyak faktor mempengaruhi pembinaan Tenaga Edukatif Tetap. Dua diantaranya adalah Tingkat Pemahaman

Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif, dan Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif.

Berkaitan dengan batasan masalah sebagaimana disebutkan di atas, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel atau ubahan, yaitu:

1. Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif;
2. Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif;
3. Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan;
4. Penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap.

Hubungan antara keempat variabel dalam penelitian ini dan dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1 : Hubungan antara keseluruhan ubahan dalam penelitian.

#### D. RUMUSAN MASALAH.

Bertalian dengan dugaan bahwa ubahan Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan ubahan Tingkat Pe-

mahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif terhadap perubahan Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap dan berkenaan pula dengan dugaan bahwa perubahan Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan mempengaruhi perubahan Penempatan Tenaga Edukatif Tetap, maka dapatlah diajukan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan ?
2. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan ?
3. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan Lingkungan Kerja Eksekutif secara bersama-sama terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan ?
4. Adakah dampak Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan terhadap Penempatan Kerja Tenaga Edukatif Tetap ?
5. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Penempatan Kerja Tenaga Edukatif Tetap ?
6. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif terhadap Penempatan Kerja Tenaga Edukatif Tetap ?
7. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif ?
8. Adakah dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan Lingkungan Kerja Eksekutif secara bersama-



sama terhadap Penampilan Tenaga Edukatif Tetap ?

## E. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN.

### 1. Tujuan.

#### a. Tujuan Umum

Sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, universitas dan institut swasta memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa. Peranan tersebut tidak bisa diremehkan, sebab realita menunjukkan bahwa pemerintah tidak berkemampuan menyelenggarakan sejumlah besar lembaga pendidikan tinggi yang mampu memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat akan pendidikan tinggi.

Berkaitan dengan pentingnya peranan universitas dan institut swasta dalam usaha meningkatkan kecerdasan bangsa, dan mengingat pentingnya kelompok pengajar dalam proses belajar - mengajar, maka usaha meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap pada universitas dan institut swasta, merupakan langkah strategis dalam usaha meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa. Jadi secara umum penelitian ini bertujuan untuk mencari beberapa variabel yang berdampak positif terhadap penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap pada universitas dan institut swasta, dan yang pada gilirannya akan berdampak positif pula terhadap usaha meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa.

#### b. Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah

diajukan, maka secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan.
2. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif Terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan.
3. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan Lingkungan Kerja Eksekutif secara bersama-sama terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan.
4. Mencari seberapa besar dampak Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan terhadap Penampilan Kerja Tenaga Edukatif Tetap.
5. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Penampilan Kerja Tenaga Edukatif Tetap.
6. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif terhadap Penampilan Kerja Tenaga Edukatif Tetap.
7. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif terhadap Tingkat Pemahaman Dekan tentang Lingkungan Kerja Eksekutif.
8. Mencari seberapa besar dampak Tingkat Pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama dan Lingkungan Kerja Eksekutif secara bersama-sama terhadap Penampilan Kerja Tenaga Edukatif Tetap.

## 2. Kegunaan.

### a. Dari segi praktis.

1. Bagi Senat Universitas dan institut swasta dalam lingkup Kopertis Wilayah III:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada Senat Universitas dan institut swasta yang terdiri dari Rektor, para pembantu Rektor, para Kepala Lembaga, dan para Dekan -- tentang :

- a. Penampilan Kerja Tenaga Edukatif Tetap berdasar kan pengamatan Dekan.
- b. Seberapa jauh Dekan telah melaksanakan pembinaan terhadap Tenaga Edukatif Tetap, dalam rangka meningkatkan Penampilan Kerja mereka.
- c. Tingkat pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan Lingkungan Kerja Eksekutif yang diperkirakan berdampak positif terhadap pembi- naan Tenaga Edukatif Tetap, yang pada gilirannya berdampak positif pula terhadap penampilan Tenaga Edukatif Tetap.

Dengan adanya gambaran tersebut Senat Universitas dan Institut Swasta dalam Lingkup Kopertis Wilayah III dapat menetapkan kebijakan yang konkrit dalam upaya meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap, yang pada hakekatnya merupakan salah satu usaha ikut serta meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa.

2. Bagi Tenaga Edukatif Tetap pada universitas dan

institut dalam lingkup Kopertis Wilayah III.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada para Tenaga Edukatif Tetap universitas dan institut swasta dalam lingkup Kopertis Wilayah III tentang penampilan kerja mereka dalam menjalankan tugas.

b. Dari segi teoritis.

Berdasarkan tujuan khusus penelitian sebagaimana telah dikemukakan, maka penelitian secara teoritis dapat digunakan untuk :

1. Meningkatkan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang fungsi utama eksekutif.
2. Meningkatkan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang lingkungan kerja eksekutif.
3. Meningkatkan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang fungsi utama eksekutif dan lingkungan kerja eksekutif secara bersama-sama.
4. Meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pembinaan Tenaga Edukatif Tetap.
5. Meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang fungsi utama eksekutif.
6. Meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang lingkungan kerja eksekutif.

7. Meningkatkan pemahaman Dekan tentang lingkungan kerja eksekutif dengan meningkatkan pemahaman Dekan tentang fungsi Utama eksekutif.
8. Meningkatkan penampilan kerja Tenaga Edukatif Tetap dengan cara meningkatkan tingkat pemahaman Dekan tentang Fungsi Utama Eksekutif dan Lingkungan Kerja Eksekutif secara bersama-sama.

#### F. DEFINISI OPERASIONAL JUDUL PENELITIAN.

Judul penelitian untuk penulisan tesis ini adalah DAMPAK TINGKAT PEMAHAMAN DEKAN TENTANG FUNGSI UTAMA DAN LINGKUNGAN KERJA EKSEKUTIF TERHADAP PEMBINAAN TENAGA EDUKATIF TETAP SERTA DAMPAK KELANJUTANNYA TERHADAP PENAMPILAN KERJA.

Untuk mencegah kesalahan dalam penafsiran terhadap judul tersebut di atas, kiranya perlu dijelaskan arti beberapa kata atau kumpulan kata. Dalam kaitannya dengan penjelasan arti ini maka beberapa kata atau kumpulan kata yang perlu dijelaskan artinya adalah:

##### 1. Dampak.

Kata ini belum lama masuk dalam kosakata (vocabulary) baku dalam bahasa Indonesia. Kata ini sering diartikan sebagai "pengaruh". Namun yang dimaksud dengan dampak dalam penelitian ini adalah pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

##### 2. Pemahaman.

Kata "pemahaman" berasal dari kata "paham" yang menurut Hornby et. al. merupakan sinonim dari "memahami"



dan "mengerti", dan yang dalam bahasa Inggrisnya berarti "understand" ( Hornby et. al. 1984 : 348 ). Dan kata "understand" ini oleh Henry Bosley Woolf diartikan antara lain sebagai "to have through or technical acquaintance with or expertness in the practice of". Dengan demikian maka kata paham, mengerti, atau memahami berarti sangat mengenal atau memiliki keahlian tentang.

### 3. Fungsi.

Kata "fungsi" berasal dari kata "function" dalam bahasa Inggris, yang oleh Henry Bosley Woolf diartikan sebagai "the acts or operations expected of a person or thing". Dengan demikian maka kata "fungsi" berarti kegiatan-kegiatan yang diharapkan dilakukan oleh seseorang atau sesuatu.

### 4. Eksekutif.

Kata ini berasal dari kata "executive" dalam bahasa Inggris. Dilihat dari asal katanya "to execute" yang berarti "menyelenggarakan" atau "melaksanakan", istilah "executive" sebenarnya berarti "penyelenggara" atau "pelaksana". Tetapi "eksekutif" sebagai peng-Indonesian-an istilah "executive" diartikan oleh Sondang P. Siagian sebagai seseorang yang karena diangkat atau ditunjuk, bertindak sebagai pimpinan sekelompok tenaga-tenaga pelaksana sebagai kegiatan operasional. Dalam kaitannya dengan pendapat tersebut, Sondang P. Siagian mengatakan:

"Istilah Inggris "to execute" berarti menye-

lenggarakan atau melaksanakan. Berarti istilah "executive" sesungguhnya berarti "penyelenggara" atau "pelaksana". Akan tetapi dalam "eksekutif"-- sebagai peng-Indonesia-an istilah "executive"-- biasanya diartikan bukan para tenaga pelaksana kegiatan-kegiatan operasional, akan tetapi para tenaga penyelenggara kegiatan-kegiatan kepemimpinan. Dengan perkataan lain, interpretasi yang paling lumrah diberikan tentang seorang eksekutif adalah seseorang yang karena diangkat atau ditunjuk, bertindak selaku pemimpin sekelompok tenaga-tenaga pelaksana berbagai kegiatan operasional." ( Sondang P. Siagian, 1986 : 5 ).

#### 5. Lingkungan kerja eksekutif.

"Lingkungan" merupakan istilah Indonesia untuk "environment" yang menurut Henry Bosley Woolf diartikan sebagai "the circumstances, objects, or conditions by which one is surrounded". ( Henry Bosley Woolf, et. al., 1977 : 382 ). Dengan demikian istilah "lingkungan" berarti keadaan, sesuatu, atau kondisi yang mengelilingi seseorang. Jadi "lingkungan kerja eksekutif" berarti keadaan, sesuatu, atau kondisi yang mengelilingi gerak kegiatan seorang eksekutif.

#### 6. Pembinaan

Program pembinaan personal di dalam bidang pendidikan disebut supervisi pendidikan ( Hadari Nawawi, 1981 : 103 ).

Lebih lanjut Hadari Nawawi mengatakan :

"Supervisi pendidikan harus diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru (orang yang dipimpin agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan proses belajar-mengajar di sekolah" ( Hadari Nawawi, 1981 : 104 ).

Sejalan dengan pengertian pembinaan yang identik dengan supervisi pendidikan, maka pembinaan Tenaga Edukatif Tetap oleh Dekan di sini merupakan upaya membantu para Tenaga Edukatif Tetap untuk berkembang dan tumbuh menjadi Tenaga Edukatif yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

#### 7. Tenaga Edukatif Tetap.

"Tenaga Edukatif Tetap" lebih populer disebut dengan istilah "Dosen Tetap". Dalam kaitannya dengan perguruan Tinggi Swasta dosen tetap ini merupakan tenaga pengajar yang diangkat baik oleh Rektor ataupun Yayasan Perguruan Tinggi yang bersangkutan dengan jumlah beban tugas tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, atau merupakan Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan sebagai tenaga pengajar di Perguruan Tinggi Swasta.

#### 8. Penampilan Kerja.

"Penampilan kerja" adalah peng-Indonesia-an istilah "performance", yang oleh Henry Bosley Woolf diartikan sebagai "the execution of an action". Jadi penampilan kerja yang dikaitkan dengan Tenaga Edukatif Tetap di sini adalah pelaksanaan kegiatan atau tugas seseorang Tenaga Edukatif Tetap.

Jadi penelitian dengan judul tersebut di atas diharapkan dapat mengungkapkan seberapa besar pengaruh atau dampak pengertian Dekan tentang kegiatan utama dan keadaan serta kondisi yang melingkunginya sebagai seorang pimpinan terhadap upaya meningkatkan kemampuan Dosen

Tetap dalam menjalankan profesinya serta dampak kelanjutannya terhadap pelaksanaan tugas mereka.



