

**BAB I****PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan suatu bangsa dan merupakan kebutuhan manusia untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas. Pada saat ini institusi pendidikan formal memiliki tugas yang cukup besar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk memajukan pendidikan nasional, seperti halnya pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi menanggung beban sejarah dalam membangun peradaban bangsa melalui relasi timbal balik dengan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil. Tanpa pendidikan tinggi yang bermutu, prestisius, dan berkelas dunia, daya saing bangsa tidak akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, universitas sebagai manufaktur pengetahuan harus senantiasa memeriksa posisi sentralnya di tengah masyarakat berbasis pengetahuan.¹ Dengan begitu perguruan tinggi haruslah mempunyai keluaran atau menghasilkan mahasiswa yang berkompeten untuk dapat bersaing dikancah nasional atau bahkan internasional. Maka dari itu untuk membentuk mahasiswa yang memiliki kompetensi tinggi perlu menghadirkan profesi dosen profesional dimana *output* yang dihasilkan pada akhirnya membuat kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing.²

¹ Serian Wijatno, *Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, Hal.1.

² Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2012, Hal.8.



Perguruan tinggi sebenarnya tidak ada bedanya dengan organisasi produksi, sebagai suatu produksi perguruan tinggi adalah merupakan perusahaan yang memandang mahasiswa baru sebagai bahan baku dan lulusan perguruan tinggi yang merupakan output produksinya.³ Untuk mengelola bahan baku tersebut perguruan tinggi harus menyediakan seseorang yang profesional dan bermutu untuk mendapatkan hasil yang bagus, yaitu disebut dosen.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa peran seorang dosen sangatlah krusial karena kualitas tenaga dosen merupakan titik sentral yang akan sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi itu sendiri.⁴ Dosen dalam perguruan tinggi memiliki amanah sebagai profesi pendidik yaitu dengan mengemban Tri Darma Perguruan Tinggi yang diamanatkan oleh pemerintah bagi institusi ini yaitu:

1. Kegiatan dalam bidang Pendidikan.
2. Kegiatan dalam bidang Penelitian.
3. Kegiatan dalam bidang Pengabdian Masyarakat.

Dari pernyataan di atas bahwa keberhasilan misi suatu perguruan tinggi tercermin pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, dimana dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga

³ Bambang Widagdo, "Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Manfaat Kehidupan Kerja dan Kepuasan Serta Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur", Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2006, Hal. 9.

⁴ Op.Cit, Arwildayanto, Hal. 22.



dituntut untuk profesional melakukan penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat.⁵

Meskipun dengan adanya hukum formal yang mengatur, diharapkan kinerja dosen dapat juga dipertanggungjawabkan. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 27 menyebutkan bahwa:

“Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat”

Pada kenyataannya kinerja dosen yang terdapat di Universitas Negeri Medan, dinilai kurang baik. Adanya fenomena bahwa masih ada dosen belum dapat berinteraksi dan komunikasi dosen dengan mahasiswa belum optimal (masih terdapat kesenjangan komunikasi). Dosen belum memaksimalkan penggunaan metode mengajar berbasis *Student Centered Learning*, dosen belum mengintegrasikan *softskill*, masih ada dosen yang belum menggunakan media pembelajaran secara optimal. Dosen kurang memberikan umpan balik hasil pembelajaran (mengembalikan tugas/lembar jawaban ujian mahasiswa). Dari segi penelitian dan penulisan karya ilmiah. Jumlah hasil penelitian dosen masih sedikit, jumlah jurnal dan artikel dosen juga masih minim, jumlah buku ber-ISBN juga masih sedikit, dosen masih menulis diktat sebagai bahan ajar mahasiswa. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat jarang dilakukan, dosen belum

⁵ Op.Cit,Arwildayanto,Hal.9.



diberdayakan untuk melakukan pengabdian masyarakat. Pelaksanaan pengabdian masyarakat masih berkisar mengawas UN, mengawas SNMPTN, dan sejenisnya.⁶

Kemudian terlihat pada hasil penelitian tentang kinerja pengajaran dosen dari persepsi mahasiswa dari ketiga politeknik negeri Semarang, Bandung dan Jakarta maka didapatkan kinerja pengajaran dosen di Indonesia sebesar 81,5% berada diantara kreteria baik dan kurang baik, tetapi lebih mendakati kurang baik.⁷

Menurut Martono dalam faktor-faktor yang mempengaruhi mutu akademik dalam mengajar ialah: pertama rendahnya mutu pendidikan dimana kondisi pengajar yang tidak sesuai dengan kualifikasi bidang keahliannya. Kedua, tingkat kehadiran dosen. Ketiga, tingkat pendidikan akademik dosen ternyata pada data yang dimiliki Litbang Depdiknas menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 diantaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1.⁸ Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% diantaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2. Diantara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan.⁹ Dimana hal ini tidak sesuai dengan kualifikasi UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46,

⁶ Anonim, Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan, Skripsi, Hal.5.

⁷ Petrus Maharsi, "Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 11 No. 2, (Agustus 2011),hal 132.

⁸ <http://www.suarapembaruan.com/News/2008/09/08/Kesra/kes01.htm> pada 30 September 2014 pukul 18.32 WIB

⁹ Nur Syam, "Standardisasi Dosen Perguruan Tinggi", dalam <http://nursyam.sunan-ampel.ac>. adap 30 September 2014 pukul 18.36 WIB



mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut:

- 1) Lulusan program magister untuk dosen program diploma atau program sarjana.
- 2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

Demikian pula oleh Erwildaynto untuk mewujudkan mutu dosen dalam profesionalisme harus memiliki motivasi, prestasi, budaya kerja, dan berkompeten dibidangnya. Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen.¹⁰ Profesionalisme dosen terlihat dari kinerja dosen, seperti halnya pada kelemahan kinerja dosen yang ditemukan Jani dalam penelitiannya menunjukkan adanya dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, dosen mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dan dosen datang tidak tepat waktu. Ternyata profesi dosen bukan merupakan pilihan utama sehingga kondisi ini kurang menunjang motivasi kerja mereka.¹¹

¹⁰ Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.7.

¹¹ Jani, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Aktivitas dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi 61 Studi pada Dosen STAIN (Tulungagung, 2009), hal.162.



Dengan data yang diperoleh Petrus di jurnal yang sama faktor-faktor yang menunjang kinerja dosen di Indonesia, yaitu:

Tabel 1.1
Faktor-Faktor Yang Menunjang Kinerja Pengajaran Dosen di Indonesia

No.	Faktor Penunjang Kinerja Pengajaran Dosen	Jumlah Jawaban	%
1.	Sistem pemberian tunjangan/insentif yang tepat	84	84
2.	Manajemen SDM (dosen) yang tepat	74	74
3.	Kerjasama yang baik antara dosen dengan pejabat struktural	68	68
4.	Penggunaan team work secara proposional	61	61
5.	Kerjasama yang baik dosen dengan pejabat staf administrasi	49	49
6.	Parameter kinerja pengajaran yang mempunyai arti penting	40	40
7.	Pejabat struktural yang solid dan efektif	33	33
8.	Pejabat struktural yang progresif	32	32
9.	Mekanisme penilaian kinerja yang baik	31	31
10.	Pelatihan lintas bidang yang berkelanjutan	27	27
11.	Pemberian otonomi yang lebih besar kepada dosen	26	26
12.	Hubungan baik dengan stakeholdernya	25	25
13.	Berfungsi teamwork/panitia/KBK	23	23
14.	Pengembangan manajemen & organisasi yang berkelanjutan	18	18
15.	Adanya transparansi bagi seluruh dosen	11	11

Sumber: Petrus Maharsi, jurnal upaya peningkatan kinerja dosen di Indonesia masih terkendala minimnya kompensasi hal 131. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 2, Agustus 2011

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghonoran/pemberian tunjangan/insentif yang tepat merupakan faktor yang paling dominan dalam menunjang kinerja pengajaran dosen di Indonesia. Baik buruknya kinerja dosen akan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dosen. Perguruan tinggi harus memperhatikan bagaimana meningkatkan motivasi intrinsik dan



ekstrinsik dosen tersebut.¹² Hal ini diperkuat oleh Arwildayanto yang mengatakan bahwa:

“Yang tidak kalah pentingnya lagi, tingkat kesejahteraan dosen juga menjadi alat (instrumen) dalam meningkatkan mutu kerja dosen. Apresiasi negara terhadap profesi dosen mesti sebanding dengan profesional kerja yang ditampilkannya.”¹³

Hal senada diungkap pengajar Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, Artaji :

“Para dosen bakal lebih bisa berkonsentrasi mendidik jika urusan kesejahteraan sudah terpenuhi.”¹⁴

Dari paparan diatas tidak dipungkiri lagi bahwa kesejahteraan seseorang akan menunjang kinerja dari dosen baik yang mengajar di PTN atau PTS. Tetapi pada kenyataannya kesejahteraan finansial yang terjadi di perguruan tinggi tersebut berbeda, terlihat pada penghargaan yang diberikan kepada dosen di PTS dan PTN.

Dapat terlihat adanya perbedaan *income* yang didapat oleh dosen yang mengajar di PTN atau PTS. Gaji rata-rata per bulan dosen perguruan tinggi di Indonesia berdasarkan tahun pengalaman kerja antara lain: dosen belum ada pengalaman Rp 2.261.292, dosen kurang dari 5 tahun pengalaman Rp 2.436.436 –

¹² Petrus Maharsi, op.cit. hal.131.

¹³ Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2012, Hal.23.

¹⁴ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t4c8b5ed950344/dosen-persyaratannya-sulit-gajinya-iseipriti> pada 30 September 2014 pukul 19.32 WIB



3.192.922, dosen yang 5 – 10 tahun pengalaman Rp 3.484.541 – 4.317.759, dan dosen lebih dari 10 tahun >Rp 4.523.728.¹⁵

Pendapatan dosen PTN mulai dari Rp 1.500.000,- hingga Rp 13.000.000,-, dosen PTS jaraknya lebih sempit, yakni Rp 500.000,- hingga Rp 3.000.000,-. Sementara itu, dosen yang berlindung dibawah institusi pendidikan partikelir telah hidup diantara jumlah satuan kredit semester (SKS) dan kebaikan yayasan. Berdasarkan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya pada Pasal 72 Ayat 2 dinyatakan, dosen wajib mengajar 12 hingga 16 SKS. Apabila satu SKS dihargai Rp 50.000,-, dosen hanya akan mendapatkan penghasilan Rp 600.000,- hingga Rp 800.000,- per bulan.¹⁶ Pendapatan yang diterima oleh dosen dapat dianalisis dengan standar UMR 2014 yang tertinggi yaitu Rp 2.441.301,- terdapat pada provinsi DKI Jakarta, dimana dosen yang tidak mempunyai pengalaman pendapatannya tidak sampai UMR pada provinsi DKI Jakarta.

Meskipun dengan penghargaan tersebut perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan pendidik masih kurang.¹⁷ Seperti yang dialami oleh Ibu Dewi Kania Sugiharti, Dosen Fakultas Hukum Universitas Padjajaran (Unpad) Bandung, hanya mendapatkan gaji per bulan Rp 6.700.000,-. Akibatnya, sebagai Doktor Hukum Pajak beliau mencari pekerjaan sampingan dengan jualan mebel di rumah untuk membiayai sekolah anak-anaknya (DetikNews, Rabu 27 Juli 2011). Hal ini terjadi karena honorarium yang didapatkan belum seimbang dengan kebutuhan

¹⁵ <http://edukasi.kompasiana.com/2011/10/20/dosen-juga-manusia-405059.html> pada 30 September 2014 pukul 20.15 WIB

¹⁶ <http://edukasi.kompas.com/read/2011/12/27/08362254/Harga.Ilmuwan.Indonesia> pada 27 September 2014 pukul 13.00 WIB

¹⁷ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t4c8b5ed950344/dosen-persyaratannya-sulit-gajinya-iseipriti> pada 27 September 2014 pukul 11.00 WIB



yang pada akhirnya mencari pekerjaan sampingan.¹⁸ Dapat terlihat tidak adanya penghargaan lebih untuk seorang dosen dipandang secara finansial.

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Prof. Adham Nasution, guru besar Sosiologi pada Fisipol USU Medan bahwa:

“Sifat keilmuan dosen-dosen di Sumatera Utara tidak dapat berkembang, karena pekerjaannya sebagai dosen hanya dijadikan simbol status. Sebahagian dosen menjadi pengusaha, pedagang atau mencari objek pada perguruan tinggi lainnya”¹⁹

Meskipun pernyataan tersebut hanya ditujukan di Sumatera Utara, hal ini sepertinya tidak jauh berbeda dengan keadaan dosen-dosen di berbagai daerah lainnya.²⁰ Dengan pekerjaan dosen hanya menjadi sebuah simbol status membuat kinerja dosen tidak produktif, karena tidak memiliki motivasi dan kompetensi yang baik untuk mendidik mahasiswanya. Ketidak produktifan dalam kinerja dosen, diakibatkan karena kurangnya kesetiaan dosen seperti yang dikatakan oleh Prof. Adham Nasution sebagian dosen memiliki pekerjaan sampingan di luar kampus. Hal inilah yang membuat cita-cita perguruan tinggi tidak dapat tercapai, tidak adanya dukungan penghargaan yang lebih dari pemerintah untuk dosen. Dimana dosen yang mempunyai pekerjaan sampingan ditempat lain yaitu sebesar 62,5 persen, sebagai upaya meningkatkan penghasilannya, ini tentunya berkaitan dengan persepsi gaji atau penghasilan dosen yang dirasakan masih kurang.²¹ Dengan kenyataan lain bahwa dosen akan lebih memilih pekerjaan non-akademis

¹⁸ <http://edukasi.kompasiana.com/2011/10/20/dosen-juga-manusia-405059.html> pada 30 September 2014 pukul 20.15 WIB

¹⁹ <http://adi.or.id/problem-dosen/> pada 29 September 2014 pukul 18.31 WIB

²⁰ Ibid.

²¹ Martono, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Akademik Manajemen Bumi Sebalu Bengkayang", *Jurnal*, Volume 5 nomer 1 (Februari 2013), Hal.80.



dan berdampak pada kinerja di kampus, seperti halnya saat mengajar datang terlambat dan tidak siap dengan materi ajarannya.

Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Airlangga Surabaya merupakan salah satu fakultas yang berada di Universitas Airlangga yang memiliki jumlah dosen yang lebih sedikit dibandingkan 2 fakultas lainnya seperti Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memiliki 147 dosen dan Fakultas Kedokteran Gigi yang memiliki 166 dosen, dengan rincian dosen di FISIP sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Dosen Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Airlangga

Keterangan	Jumlah
Laki-Laki	70
Perempuan	39
	109

Sumber: Data Tenaga Pengajar/Tenaga Kependidikan FISIP – Universitas Airlangga Tahun 2014

Jumlah dosen sesuai dari data tenaga pengajar berjumlah 109 dan ditambahkan 1 dosen yang masih menjadi dosen honorer. 109 dosen tersebut terbagi menjadi 7 departemen yang ada di FISIP.

Sebagai salah satu fakultas yang sudah berdiri sejak tahun 1977 dan sebagai rahim fakultas-fakultas lain seperti Fakultas Ilmu Bahasa dan Fakultas Psikologi, maka perlu untuk diketahui bagaimana kesejahteraan dosen FISIP dan implikasinya pada kinerja akademik. Dimana dosen juga sebagai manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam, yang asumsinya akan berimplikasi pada kinerja akademik dosen FISIP.



Melihat dari aspek kesejahteraannya, dosen FISIP Unair telah berada pada level yang sudah cukup sejahtera. Pertama, 90% dosen FISIP telah menggunakan kendaraan pribadi baik kendaraan roda dua atau bahkan roda empat. Kedua, pendidikan dosen FISIP Unair cukup tinggi di dukung dengan adanya data sekunder dibawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Pendidikan Dosen Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Airlangga

Jumlah Pendidikan Dosen		
S1	Dalam Negeri	1
	Luar Negeri	-
S2	Dalam Negeri	61
	Luar Negeri	24
S3	Dalam Negeri	19
	Luar Negeri	12

Sumber: Data Tenaga Pengajar/Tenaga Kependidikan FISIP –
Universitas Airlangga Tahun 2014

Jenjang pendidikan merupakan salah satu indikator kesejahteraan, maka dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa pendidikan dosen di FISIP menunjukkan persentase yang baik. Terdapat satu dosen yang baru menempuh pendidikan S1 dan sebanyak 72% pendidikan dosen sudah menempuh pendidikan S2, baik menempuh pendidikan didalam negeri atau di luar negeri. Jadi, untuk pendidikan dosen tidak perlu diragukan lagi bahwa mereka secara indikator kesejahteraan dalam pendidikan sudah baik.

Ketiga, dapat terlihat dari golongan kepegawain dosen fisip unair, golongan yang akan dijelaskan di bawah ini akan berdampak dengan kesejahteraan secara ekonomi seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:



Tabel 1.4
Jumlah Golongan Dosen
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Airlangga

Jumlah Golongan Dosen:	
III/a	4
III/b	25
III/c	26
III/d	12
IV/a	25
IV/b	5
IV/c	6
IV/d	6
IV/e	1
Jumlah	102

Sumber: Data Tenaga Pengajar/Tenaga Kependidikan
FISIP – Universitas Airlangga Tahun 2014

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa golongan dosen FISIP Unair terendah yaitu golongan 3A, dimana golongan 3A mendapatkan pendapatan sebesar Rp 2.300.000,- dengan masa abdi 0 tahun dan pendapatan yang paling tinggi sebesar Rp 3.800.000,- dengan masa abdi 32 tahun. Pendapatan dalam hal ini adalah besarnya gaji pokok sebelum ada tunjangan lainnya seperti tunjangan fungsional dosen:

Tabel 1.5
Tunjangan Fungsional Dosen

No.	Jabatan	Tunjangan/bulan (Rp)
1.	Guru Besar	1.350.000
2.	Lektor Kepala	900.000
3.	Lektor	700.000
4.	Asisten Ahli	375.000

Sumber: Peraturan Presiden Republik Indonesia no 65 tahun 2007



Dosen juga akan mendapatkan pendapatan tambahan dari sertifikasi dosen (Serdos), dosen yang mendapatkan Serdos juga memiliki standar-standar yang telah ditentukan. Jumlah yang diterima oleh dosen dari pendapatan Serdos sebanyak 1x gaji pokok dosen. Apabila diakumulasikan, pendapatan dosen dengan golongan terendah di FISIP kurang lebih sebesar Rp 4.975.000,-, pendapatan ini belum termasuk pemasukan dari mengajar dan pendapatan tambahan lainnya. Pendapatan dosen dengan golongan terendah kurang lebih sebesar Rp 4.975.000,- dibandingkan dengan UMR 2014 Provinsi Kota Surabaya pendapatan tersebut sudah cukup diatas rata-rata, dimana UMR 2014 Provinsi Kota Surabaya hanya Rp 2.200.000,-. Maka dari pada itu dengan minimal pendapatan Rp 4.975.000,- yang didapatkan dan sudah melampaui standar UMR, diharapkan kinerja dosen dapat maksimal.

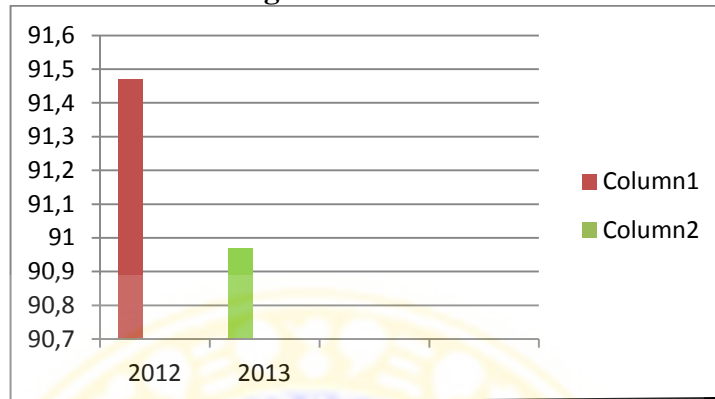
Pada realitanya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi atau sosial, dosen juga mencari pekerjaan sampingan yang terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan utamanya, dengan alasan yang berbeda-beda. Pernyataan ini sesuai dengan data penelitian terdahulu bahwa:

“Bentuk kesetiaan dosen pada profesi yang diperlihatkan oleh dosen Fisip Unair adalah sebagian besar dari mereka memiliki profesi lain selain berprofesi sebagai dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga yakni sebagai peneliti, konsultan dan juga bekerja di instansi lain.”²²

Data sekunder pada Grafik 1.1 mendukung adanya penurunan pada lingkup dosen FISIP Unair, yaitu:



Grafik 1.1
Grafik Perbandingan Penilaian Kesetiaan Dosen



Sumber: Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tahun 2012 dan 2013 pada dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga

Terlihat pada Grafik 1.1 di atas bahwa dari data Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tahun 2012 pada dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, kesetiaan dosen mencapai angka rata-rata 91,47 dengan sebutan “Amat Baik” dan pada tahun 2013 kesetiaan dosen mencapai angka rata-rata 90,97 dengan sebutan “Baik”. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan yang terjadi pada tahun 2012 dan 2013. Maka dari itu dapat diketahui bahwa tingkat kesetiaan dosen berhubungan dengan tingkat kehadiran dosen di kampus, yang didalamnya termasuk dalam kinerja akademik dosen. Tabel 1.6 menunjukkan rekapitulasi presensi kehadiran dosen staf pengajar FISIP Unair pada bulan Agustus:



Tabel 1.6
Rekapitulasi Presensi Kehadiran Staf Pengajar Fakultas Ilmu
Sosial Ilmu Politik Universitas Airlangga
Bulan: Agustus 2014

No.	Departement	Persentase
1	Sosiologi	76%
2	Antropologi	58%
3	Komunikasi	62%
4	Politik	43%
5	Hubungan internasional	62%
6	Administrasi Negara	53%
7	IIP/PSTP	95%
	Total rata-rata	55%

Sumber: Rekapitulasi Presensi Kehadiran Staf Pengajar FISIP-UNAIR

Data diatas menerangkan bahwa dari total kehadiran dosen pada bulan agustus rata-rata sebesar 55%. Berdasarkan penelitian, kehadiran dosen tersebut dipengaruhi karena adanya dosen-dosen yang melakukan dinas, sedang melanjutkan studi, dan menjadi staf khusus pada suatu lembaga. Maka dari itu dari tingkat kehadiran dosen sangat terlihat jelas bahwa dosen banyak yang tidak berada di kampus dan ketidak hadiran dosen tersebut akan berdampak pada kinerja yang kurang produktif.

Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat implikasi adanya pengaruh kesejahteraan pada kinerja dosen, kesejahteraan tidak hanya dilihat dari segi ekonomi tetapi terlebih pada sosialnya. Dan hasil kesimpulan pada penelitian ini akan memberikan jawaban mengenai perlu atau tidaknya tingkat atau keadaan kesejahteraan sosial ekonomi dosen pada kinerja akademiknya .

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Faizal Faizaturrodhiah (2011) meneliti tentang kesejahteraan dosen perspektif Maqashid syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, menjelaskan kesejahteraan dosen melalui sudut pandang maqashid syariah. Pada penelitian tersebut menyimpulkan



bahwa dari berbagai macam kebijakan yang diteliti melalui perspektif maqashid syariah, belum dikatakan meningkatkan kesejahteraan dosen dikarenakan terdapat beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti tempat aktivitas pelatihan yang menurun intensitasnya, dan perlunya kemudahan mekanisme asuransi serta perlindungan kesehatan terhadap keluarga dosen. Tetapi dilain sisi, kebijakan yang sudah baik dilakukan adalah tempat sholat dan kebersihannya serta honor dan tunjangan kesejahteraannya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada sudut pandang penelitian. Penelitian terdahulu lebih menitik beratkan pada sudut pandang syariah, namun penelitian saat ini melihat dari sudut yang lebih umum, yaitu melihat kesejahteraan secara finansial dan nonfinansial berdasarkan pendekatan sosial dan ekonomi yang akan berimplikasi pada kinerja akademik. Perbedaan lain terdapat pada lokasi penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu mengambil lokasi pada Fakultas Ekonomi Bisnis, sedangkan penelitian saat ini mengambil lokasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang telah dibahas sebelumnya maka peneliti menarik sebuah rumusan masalah, yaitu: Bagaimana tingkat kesejahteraan sosial ekonomi dosen dan implikasinya pada kinerja akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya?



1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah:

Menjelaskan bagaimana kesejahteraan sosial ekonomi dosen dan implikasinya pada kinerja akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Bagi dunia ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoritis tentang tingkat kesejahteraan sosial ekonomi dosen dan implikasi kinerja akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya.

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan potret kesejahteraan sosial ekonomi dosen dan implikasi kinerja akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya.

b. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.



1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi merupakan salah satu lembaga yang menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia dibidang pendidikan. Menurut Ndraha perguruan tinggi adalah pola proses interaksi belajar mengajar sehari-hari yang terorganisasikan secara khusus sebagai bagian atau komponen sistem belajar secara keseluruhan didalam masyarakat. Dalam proses mengajar atau proses pendidikan di perguruan tinggi terdapat 3 faktor yang terkait yaitu : faktor mahasiswa baru yang diterima, faktor masukan instrumentaal dan faktor tri darma perguruan tinggi.²³ Ketiga faktor tersebut harus dalam porsi berimbang akan tetapi penggerak dari semua aktivitasnya sangatlah tergantung pada sumber daya manusia. Pendidikan perguruan tinggi diharapkan dapat memiliki lulusan yang secara akademik dan mental yang berkualitas.

Menurut PP 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, tujuan pendidikan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan /atau profesional yang dapat menerapkan , mengembangkan, dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian.

²³ Op.Cit, Bambang Widagdo, Hal.7-8.



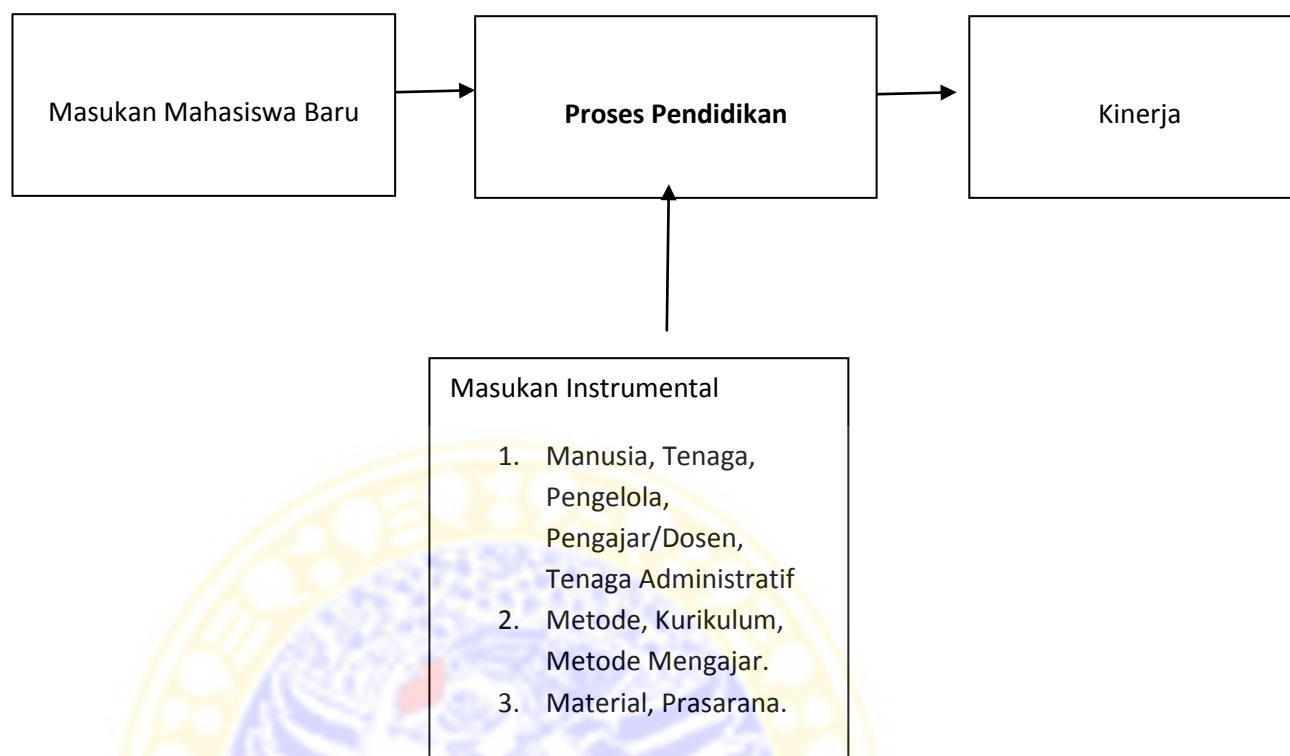
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian, serta menyupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

1.4.2 Civitas Akademik

Pada saat ini institusi pendidikan formal memiliki tugas yang cukup besar untuk menciptakan SDM-SDM yang berkualitas agar dapat bersaing dikancah dunia. Pendidikan perguruan tinggi sangatlah disorot karena Universitas ialah pendidikan terakhir yang diemban oleh pelajar dan juga sebagai gerbang pintu untuk mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi, yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka dari itu dosen yang berkompeten dan berkualitas dibutuhkan untuk membentuk atau menciptakan SDM-SDM yang berkualitas dan dapat bersaing di kancah nasional atau internasional.

Dalam Peraturan Pemerintahan No 30/1990 secara eksplisit menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sivitas akademik adalah satuan yang terdiri dari dosen dan mahasiswa pada perguruan tinggi, dimana sivitas akademik inilah yang menentukan dinamika dan kualitas perguruan tinggi.²⁴

²⁴ Ki Supriyoko, *Meningkatkan Kualitas sivitas Akademik*, Surat Kabar Harian "Kedaulatan Rakyat", Yogyakarta, Edisi: 3 Maret 1992, Hal 1.



Gambar 1.1 Proses Pendidikan Pada Perguruan Tinggi
 Sumber (ndraha, 1988 dan pp tahun 1990)

Perguruan tinggi sebenarnya tidak bedanya dengan organisasi produksi, sebagai suatu produksi perguruan tinggi adalah merupakan perusahaan yang memandang mahasiswa baru sebagai bahan baku dan lulusan perguruan tinggi merupakan output produksinya. Hasil produksi dari perguruan tinggi memiliki sifat yang kompleks karena output berupa manusia yang terdidik dan berilmu pengetahuan adalah sebuah aset jangka panjang.²⁵

1.4.3 Dosen

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

²⁵ Op.cit,Bambang Widagdo,Hal. 9.



masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi²⁶. Pendidik diperguruan tinggi disebut dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.²⁷ Tanpa dosen, tak mungkin sebuah lembaga pendidikan disebut perguruan tinggi atau universitas. Berarti dapat disimpulkan bahwa dosen merupakan pendidik yang dimiliki perguruan tinggi dan tersirat bahwa seorang dosen merupakan aset utama perguruan tinggi.

Setiap warga negara mempunyai hak, hak mendapatkan hidup layak. Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuh kebutuhan.²⁸ Hak yang dapat diterima oleh dosen sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 51. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

²⁶ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2

²⁷ Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

²⁸ Sri Hartini dan Setiajeng Kadarsih, *Hukum Pegawai di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, Hal.41.



- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Begitu juga dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, seorang dosen mempunyai kewajiban, antara lain;

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.



1.4.3 Kesejahteraan

Pada umumnya pembangunan diartikan sebagai upaya meningkatkan kapasitas produksi untuk mencapai total *output* yang lebih besar dari kesejahteraan yang lebih tinggi bagi seluruh rakyat. Pembangunan merupakan tuntutan bagi masyarakat untuk mencapai kemajuan, karena penduduk makin bertambah besar jumlahnya, maka kebutuhannya pun bertambah jumlahnya, jenisnya, dan kualitasnya. Seiring dengan perkembangan kemajuan peradaban manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembangunan yang dilakukan oleh seluruh negara di dunia merupakan kewajiban yang harus dilakukan demi menjaga eksistensinya sebagai suatu negara. Lewat pembangunan inilah negara dapat menciptakan kemakmuran warga negaranya dan juga meningkatkan kualitasnya sebagai sebuah negara. Pembangunan dianggap sebagai sebuah proses kegiatan yang direncanakan guna untuk upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi, perubahan sosial dan modernisasi bangsa untuk mencapai peningkatan kualitas hidup manusia dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.²⁹

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera. Sejahtera ini mengandung pengertian dari bahasa Sanskerta “*catera*” yang berarti payung. Dalam konteks ini, kesejahteraan yang terkandung dalam arti “*catera*” adalah orang yang sejahtera yaitu orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman tentram, baik lahir maupun batin.³⁰

²⁹ Agus Suryono, *Teori dan isu pembangunan*, Malang: UM press, 2001, Hal.16.

³⁰ Op.cit.Adi Fahrudin,Hal.8.



Secara umum dapat dikatakan bahwa kesejahteraan rakyat adalah suatu keadaan di mana segenap warga negara, tanpa terkecuali di mana pun berada, selalu dalam kondisi serba kecukupan segala kebutuhannya, baik material maupun spiritual, keamanan dan keterlibatannya terjamin, hidupnya tentram dan damai, jauh dari kejahatan dan saling curiga, seluruh aparatur negara bersatu menjujung kewibawaan bangsa dan negaranya.³¹ Dari penjelasan di atas pembangunan dan hakekat kesejahteraan menyangkut berbagai bidang kehidupan, unsur-unsurnya tidak hanya mencakup faktor ekonomis tetapi juga faktor nonekonomis atau secara batin atau materi.

Kesejahteraan manusia memang dasarnya memiliki suatu kaitan yang erat akan kebutuhan manusia tersebut, suatu kebutuhan yang dianggap penting oleh suatu kelompok manusia belum tentu menjadi suatu kebutuhan bagi kelompok lain. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu standart yang bersifat universal untuk mengetahui kebutuhan manusia.³² Alat yang seringkali digunakan untuk membantu memahami kebutuhan manusia ialah hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh A. H. Maslow.³³

³¹ Soepardjo Roestam, *Pembangunan Nasional Untuk Kesejahteraan Rakyat*. Jakarta: Mentri Koor. Bidang Kesejahteraan Rakyat RI., 1993, Hal.40.

³² James Midgle, *Pembangunan Sosial: Perspektif Pembangunan Dalam Kesejahteraan Sosial*, Jakarta Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Departemen Agama RI, 2005. Hal. 36.

³³ R. Eko indrajit & R. Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Andi offset.,Jogja, 2006 hal 44.



Gambar 1.2 Hirarki Kebutuhan
 Sumber: R. Eko indrajit & R. Djokopranoto

Berdasarkan piramid gambar 1.1 menunjukkan 5 tingkatan hirarki kebutuhan manusia, yang orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah . Dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks. Hirarki kebutuhan yang paling dasar ialah kebutuhan fisiologis, dimana kebutuhan fisiologis mencakup rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya. Pada tingkat selanjutnya ialah hirarki kebutuhan rasa aman, mencakup merasa aman dan terlindung, jauh dari mara bahaya. Kemudian kebutuhan sosial dimana setiap individu membutuhkan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki). Tingkatan selanjutnya ialah kebutuhan akan penghargaan dimana setiap individu harus berprestasi melalui kompetensi dan berhak mendapatkan dukungan serta pengakuan. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang akan dicapai seorang individu untuk mendapatkan kepuasan diri.

Seperti halnya yang di kemukan oleh David McClelland:

“ Berfokus pada tiga jenis kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Misalnya , keberhasilan dalam pendidikan, keberhasilan dalam membina rumah tangga yang bahagia dan sejahtera,



keberhasilan dalam usaha, keberhasilan dalam pekerjaan dan bidang-bidang kehidupan lainnya."³⁴

Kemudian Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (1994) menjelaskan 5 tahapan utama keluarga sejahtera serta ciri-ciri yang membedakan berdasar kanpemuhan kebutuhannya. 5 tahapan tersebut adalah :

1. Keluarga pra sejahtera, yaitu keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan.
2. Keluarga sejahtera tahap 1, yaitu keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi keseluruhan kebutuhan psikologinya, seperti kebutuhan akan pendidikan, keluarga berencana, interaksi dalam keluarga, serta interaksi dalam lingkungan tempat tinggal.
3. Keluarga sejahtera tahap II, yaitu keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan sosial psikologisnya tetapi belum dapat memenuhi keseluruhan kebutuhan perkembangan seperti kebutuhan untuk menabung dan memperoleh informasi.
4. Keluarga sejahtera tahap 3, yaitu keluarga yang telah dapat memenuhi seluruh kebutuhan dasar, sosial psikologis dan pengembangan namun belum dapat memberikan sumbangan yang maksimal terhadap masyarakat, seperti memberikan sumbangan dalam bentuk materiil serta bantuan sosial.
5. Keluarga sejahtera tahap III plus, yaitu keluarga yang telah dapat memenuhi seluruh kebutuhannya, baik bersifat dasar, sosial psikologis, pengembangan

³⁴T. Sumarnonugroho, "Sistem intervensi kesejahteraan sosial", Yogyakarta, PT. Hanindita, 1984, Hal. 168 .



serta telah dapat pula memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan bagi masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan ialah keadaan di mana seseorang dapat memenuhi semua kebutuhannya. Maka dari itu peneliti memakai indikator kesejahteraan sosial dan kesejahteraan ekonomi, dimana di jelaskan bahwa individu yang sejahtera adalah individu yang dapat memenuhi kebutuhan material dan spiritual.

1.4.3.1. Kesejahteraan Ekonomi

Pemaparan tentang kesejahteraan tidak akan lengkap apabila tidak disandingkan dengan pemaparan tentang kesejahteraan ekonomi, karena sudah dijelaskan dari awal kesejahteraan tidak hanya dilihat hanya dari kesejahteraan sosial semata. Seperti ungkapan dari menurut Pigou (1960) kesejahteraan ekonomi adalah bagian dari kesejahteraan sosial yang dapat dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan pengukuran uang.³⁵ Pada kesejahteraan ekonomi digaris bawahi kesejahteraan lebih dihitung melalui nominal yang didapatkan oleh individu-individu.

Pada Badan Pusat Statistik 2005 menyebutkan 8 indikator kesejahteraan masyarakat sebagai berikut:

1. Pendapatan
2. Konsumsi atau pengeluaran keluarga
3. Keadaan tempat tinggal
4. Fasilitas tempat tinggal

³⁵ Sasana Hadi, "Peran Desentralisasi Fiskal Terhadap Kinerja Ekonomi di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No.1,(Juni 2009), Hal.108.



5. Kesehatan anggota keluarga
6. Kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan
7. Kemudahan memasukkan anak ke jenjang pendidikan
8. Kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi.

Berdasarkan teori Pigou dan indikator yang dikeluarkan oleh BPS pada tahun 2005, maka penelitian ini memodifikasikan menyesuaikan pada kondisi dan keperluan peneliti. Indikator yang digunakan ialah tingkat pendapatan/penghargaan, tingkat pengeluaran konsumsi, tingkat kepemilikan aset dan penguasaan, tingkat kepemilikan tabungan, tingkat kepemilikan investasi, dan tingkat pekerjaan sampingan.

1.4.3.1.1 Penghargaan Ekstrinsik

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor penting yang mendorong seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah penghargaan. Penghargaan ini bisa berupa finansial maupun nonfinansial.³⁶ Penghargaan dibedakan menjadi dua yaitu penghargaan instrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik juga dibedakan menjadi dua yaitu penghargaan ekstrinsik langsung yang berupa gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja. Penghargaan ekstrinsik langsung juga penghargaan berupa uang yang merupakan imbalan yang diterima seseorang melalui jerih payahnya dalam bentuk gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya berdasarkan produktifitas yang terdiri dari insentif, bonus dan merit. Yang kedua yaitu penghargaan ekstrinsik tidak langsung seperti program proteks bayaran diluar jam kerja,

³⁶ Wina, "Penghargaan Pegawai", Makalah, 2009, Hal. 1.



fasilitas-fasilitas untuk karyawan, didefinisikan di sini sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka.³⁷

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.³⁸ Penghargaan ekstrinsik meliputi gaji dan upah, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal.³⁹ Dari pemaparan teori di atas dalam peneliti ini akan menggolongkan penghargaan ekstrinsik yang termasuk dalam kesejahteraan ekonomi ialah penghargaan dari gaji dan tunjangan pegawai.

1.4.3.1.1 Penghargaan Gaji

Gaji biasanya berupa uang yang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama, mekanisme utama untuk memberikan penghargaan dan memodifikasi perilaku dalam organisasi. Gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja, dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu⁴⁰

Statment tersebut dikuatkan dengan pernyataan oleh Ivancevich (1995) berpendapat bahwa

³⁷ Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Airlangga, 1987, Hal.90.

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, Hal.367-368.

³⁹ Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen*, Jakarta: Airlangga, 2006, Hal.228.

⁴⁰ Op.cit, Wibowo, Hal.252.



“ Manusia bekerja hanya untuk mendapatkan uang, oleh karena itu uang merupakan insentif pokok untuk produktivitas dan kepuasan pegawai ”⁴¹

Jadi, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai yang sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Bagi sebagian besar masyarakat, pendapatan dari upah/ gaji merupakan sumber pendapatan yang sangat penting untuk membiayai kebutuhan pokok mereka. Semakin tinggi tingkat pendapatan dari upah dan gaji maka akan semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan masyarakat.

1.4.3.1.1.2 Penghargaan Jaminan Sosial

Fringe benefits atau jaminan sosial terutama finansial, tetapi beberapa diantaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

Selanjutnya, Wungu dan Brotoharsojo mengemukakan sebagai berikut :

“ Sekurang-kurangnya dikenal adanya tiga jenis tunjangan atau fringe benefit. Ketiga tunjangan tersebut adalah berupa; a) tunjangan untuk keamanan dan kesehatan (security and health); b) tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja (payment for time not work); dan c) tunjangan untuk pelayanan pada pegawai (employee services) ”⁴²

⁴¹ Kadarisman . M,*Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2001, Hal.315.

⁴² Ibid, Kadarisman, Hal. 249.



Dijelaskan bahwa *fringe benefit* dalam hal ini merupakan komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya kinerja dan prestasi kerja seorang pegawai ataupun *indirect compensation*.

1.4.3.1.2 Pemenuh Kebutuhan

Salah satu indikator kesejahteraan keluarga adalah dengan mengukur besarnya pengeluaran.⁴³ Pengeluaran rata-rata perkapita adalah biaya yang dikeluarkan untuk konsumsi semua anggota selama sebulan dibagi dengan banyaknya anggota keluarga.⁴⁴ Pendapatan rumah tangga sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat konsumsi. Pada umumnya, semakin besar pendapatan rumah tangga maka tingkat konsumsi makin tinggi karena kemampuan untuk membeli berbagai kebutuhan juga semakin meningkat. Pendapatan yang diterima oleh masyarakat akan digunakan untuk memberi makanan, membayar sewa rumah, membayar biaya pendidikan anaknya, membeli kendaraan serta berbagai kebutuhan lainnya yang selanjutnya pembelanjaan inilah yang disebut sebagai konsumsi.⁴⁵ Seperti halnya pada teori konsumsi keynes telah menyatakan bahwa faktor pendapatan akan memiliki pengaruh langsung terhadap konsumsi. Berarti konsumsi dapat diasumsikan bahwa kegiatan dalam memanfaatkan atau menggunakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau untuk konsumsi rumah tangga.

⁴³ Armaini Rambe, Hartoyo, dkk, *Analisi Alokasi Pengeluaran Tingkat Kesejahteraan Keluarga*, Jurnal, Vol. 1 No. 1/Januari 2008, Hal.17.

⁴⁴ BPS, *Pengeluaran Untuk Konsumsi Penduduk Indonesia*, Jakarta: Cv. Media Gravika Prima, 2009, Hal. 12.

⁴⁵ Sukirno, *Teori Pengantar Makro Ekonomi*, Jakarta: Grafindo Persada, 2004, Hal.38.



Selanjutnya pengeluaran terbesar dalam kebutuhan jenis pada penelitian terdahulu ialah:⁴⁶

1. Belanja rumah tangga
2. Biaya pendidikan anak
3. Biaya rumah tangga rutin
4. Transportasi
5. Keperluan pribadi
6. Lain-lainnya

Dalam satu bulan individu akan menghabiskan pendapatannya untuk enam point pengeluaran yang telah diungkapkan. Hampir sama dengan penjelasan di atas Rosydi menggolongkan menjadi lima point prioritas konsumsi, yaitu;⁴⁷

1. Pengangkutan dan Rekreasi
2. Pendidikan dan Kesehatan
3. Perumahan
4. Pakaian
5. Makanan dan Minuman

Dijelaskan bahwa prioritas utama pengeluaran konsumsi terletak pada piont yang paling bawah, kemudian disusul dengan point-point selanjutnya. Lima point pengeluaran konsumsi tersebut digunakan sebagai indikator kesejahteraan ekonomi dimana pengeluaran konsumsi terlihat dari seberapa banyak finansial

⁴⁶ Rachma Ida, Yuyun Wahyu, dan Iga K. Satya Wibawa, "Potret Sosial Ekonomi Dan Mekanisme Survival Pekerja Wanita Di Sektor Media Masa". Research, Universitas Airlangga, Surabaya, 2001, Hal. 50.

⁴⁷ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006, Hal. 55.



yang dikeluarkan. Salah satu cara mengidentifikasi yaitu dengan melihat peningkatan jumlah nominal yang dikeluarkan dalam mengkonsumsi kebutuhan yang dijadikan indikator tersebut.

1.4.3.1.2.1 Pemenuhan Kebutuhan Dasar

Pada hakekatnya kebutuhan dasar manusia yang diungkapkan pada teori kebutuhan manusia oleh Maslow merupakan unsur-unsur yang dibutuhkan oleh manusia dalam mempertahankan keseimbangan fisiologis maupun psikologis, dimana bertujuan untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan. Kebutuhan dasar disebut juga kebutuhan fisiologi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar semua manusia seperti makan dan minum (nutrisi), tempat tinggal, istirahat dan tidur, oksigen, dll. Pemenuhan konsumsi akan kebutuhan dasar akan mempengaruhi kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pada level berikutnya yang lebih tinggi

1.4.3.1.2.2 Pemenuhan Kendaraan dan Rekreasi

Kegiatan yang mencerminkan kesejahteraan masyarakat ialah seperti melakukan rekreasi atau berwisata dan juga akses menikmati informasi atau hiburan. Karena pada umumnya semakin banyak seseorang memanfaatkan waktu luang untuk melakukan kegiatan yang bersifat sosial maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki tingkat kesejahteraan yang meningkat, karena waktu



yang ada tidak hanya digunakan untuk mencari nafkah.⁴⁸ Kebutuhan akan rekreasi dan kendaraan yang dimana termasuk jenis kebutuhan tersier ini meningkat.

Semua lapisan masyarakat dari kelas rendah hingga kelas menengah keatas akan selalu membutuhkan rekreasi atau wisata dan kebutuhan kendaraan. Konsep perjalanan “wisata” yang digunakan BPS dalam susenas adalah perjalanan yang dilakukan penduduk dalam wilayah geografis Indonesia secara sukarela kurang dari 9 bulan dengan jarak perjalanan pergi dan pulang (PP) sejauh minimal 100km dan tidak dalam rangka mencari nafkah.⁴⁹ Pada hakekatnya wisata adalah kegiatan diluar rumah dimana disesuaikan dengan kemampuan ekonomi individu dengan tidak ada tujuan untuk mencari nafkah, kebutuhan rekreasi bisa dalam bentuk berkunjung ke tempat wisata baik di dalam negeri atau bahkan di luar negeri, olahraga, berkunjung kesanak saudara, menonton hiburan musik dan sebagainya.

1.4.3.1.3 Kepemilikan Aset

Pengertian aset secara umum adalah barang (*thing*) atau sesuatu barang (*anything*) yang mempunyai nilai ekonomi (*economic value*), nilai komersial (*commercial value*) atau nilai tukar (*exchange value*) yang dimiliki oleh badan usaha, instansi atau individu (perorangan).⁵⁰

Berdasarkan pengertian tersebut aset terdiri dari benda tidak bergerak (tanah dan bangunan) dan benda bergerak (*tangible* dan *intangible*).

⁴⁸ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat*, Jakarta, 2006. Hal.55

⁴⁹ Loc.cit BPS

⁵⁰ Doli Siregar, *Manajemen Aset*, Jakarta: Gramedia, 2004, Hal. 178.



Dimana aset benda bergerak baik berwujud (*tangible*) dan tidak bergerak (*intangible*) tersebut memiliki klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 1.7
Tangible assets dan Intangible asset

<i>Tangible Assets</i>	<i>Intangible Asset</i>
Berwujud	Tak berwujud
Diukur dengan tepat	Sulit untuk diukur
Bagian dari Neraca	Tidak terlacak dengan akunting
Investasi yang di ketahui hasilnya	Penilaian berdasarkan asumsi
Dapat dengan mudah digandakan	Tidak bisa dibeli atau di tiru
Terdepresiasi karena pemakaian	Dihargai dengan tujuan tertentu
Bisa dikendalikan melalui control	Bisa dikendalikan melalui penyetaraan
Memiliki aplikasi terbatas	Memiliki banyak aplikasi
Dapat dijumlahkan dan disimpan	Dinamis

Sumber: Hubert Saint-Onge. Presentasi Dewan Konferensi, Boston, MA. 1996, disadur dari Brian E. Becker et.al. The SDM Scorecard, Linking People, Strategy, and Performance, 2001.⁵¹

Maka dari itu dalam tingkat kesejahteraan ekonomi dari konsep aset dalam penelitian ini akan memakai instrumen tingkat kepemilikan tabungan dan tingkat kepemilikan investasi dimana berbentuk aset tangible yang lebih pada finansial.

1.4.3.1.3.1 Kepemilikan Tabungan

Penghasilan yang diterima oleh suatu keluarga tidak selalu habis dibelanjakan untuk membeli barang-barang, sebagian penghasilan yang tidak

⁵¹ Ibid, Hal.450.



habis dibelanjakan untuk konsumsi disebut tabungan.⁵² Tabungan dapat dikatakan sebagai langkah awal mengorbankan atau memperkecil konsumsi untuk mempersiapkan kebutuhan yang akan datang. Konsep tabungan menurut Keynes, bahwa tabungan yang dilakukan oleh rumah tangga tergantung besar kecilnya tingkat pendapatan rumah tangga itu. Makin besar jumlah pendapatan yang diterima makin besar pula jumlah tabungan yang dilakukan.⁵³

1.4.3.1.5 Kepemilikan Investasi

Investasi adalah kegiatan mengalokasikan atau menanamkan sumber daya (*resources*) saat ini (sekarang), dengan harapan mendapatkan manfaat dikemudian hari (masa datang).⁵⁴ Investasi yang bermanfaat untuk pribadi dan rumah tangga seperti perumahan, pendidikan, dll yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dimasa akan datang. Banyak hal yang membuat orang melakukan sebuah investasi yaitu yang pertama karena suatu keharusan atau kebutuhna, dan yang kedua karena harapan (baik investasi disengaja atau tidak disengaja)⁵⁵

Setiap orang dapat berinvestasi dengan beberapa cara baik secara langsung ataupun tidak langsung. Investasi langsung (*Direct Investment*) adalah investasi pada aset atau faktor produksi untuk melakukan usaha, contohnya seperti perkebunan, perikanan, pabrik, toko dan sejenisnya. Direct investment ini berdampak berganda yang besar pada sektor ekonomi terkait dengan

⁵² Putu Semaradana, *Pengantar Ekonomi Makro*, NitroPDF, Hal.6.

⁵³ Henry Faizal. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat", Tesis, Universitas Tanjung Pura Pontianak, Potntianak, 2013, Hal.15.

⁵⁴ Henry Faizal Noor, *Investasi, Indeks*, Jakarta:2009, Hal.4

⁵⁵ Ibid, Hal.6



kesejahteraan masyarakat secara umum.⁵⁶ Investasi tidak langsung berbeda dengan investasi langsung, investasi tidak langsung lebih pada aset keuangan seperti deposito, surat berharga (sahan dan obligasi). Investasi tidak langsung memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan manfaat masa depan.

1.4.3.1.4 Kepemilikan Pekerjaan Sampingan

Menurut Muljanto Sumardi dan Hans-Dieter Evers, kalau penghasilan rendah dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, maka sumber penghasilan lain harus digali. Penghasilan berupa uang mungkin diperoleh dari pekerjaan disektor formal atau informal, dalam banyak hal penghasilan dari pekerjaan pokok tidak mencukupi sehingga perlu mencari pekerjaan tambahan. Pekerjaan sampingan merupakan penyangga utama untuk menopang ekonomi keluarga.⁵⁷

Pekerjaan sampingan yang dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhan terkadang berbeda jauh dengan pekerjaan pokoknya, tetapi kemungkinan besar seseorang mempunyai pekerjaan sampingan dikarena tidak menerima apa yang dicari selama individu tersebut bekerja di organisai utama. Seperti halnya pendapatan yang tidak sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan, pengakuan diri yang kurang atau bahkan individu tidak merasa adanya perkembangan value untuk dirinya sendiri. Setiap individu memang berhak untuk mencari pekerjaan sampingan seperti halnya PNS atau bahkan seorang dosen. Pendapatan yang

⁵⁶ Ibid, Hal.10

⁵⁷ Anita Febriana, "Mekanisme Survuval Pekerja Borongan di Pabrik Gula Trangkil, Pati". Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2009, Hal. 16-17.



diperoleh pegawai negeri sipil dari usaha sampingan adalah pendapatan tambahan yang merupakan penerimaan lain dari luar aktivitas pokok atau pekerjaan pokok. Pendapatan sampingan yang diperoleh secara langsung dapat digunakan untuk menunjang atau menambah pendapatan pokok.⁵⁸

1.4.3.2 Kesejahteraan Sosial

Menurut Friedlander (1980) Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standar hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.⁵⁹ Tingkat kesejahteraan masyarakat tidak cukup jika hanya diukur dari aspek ekonomi yang meliputi tingkat pendapatan, konsumsi, aset dan aspek ekonomi lain, akan tetapi harus diperhatikan juga aspek kehidupan sosialnya. Seperti halnya dalam Undang- Undang Nomor 11 tahun 2009 Pasal 1 ayat 1, kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Pemaparan tentang kesejahteraan masyarakat tidak akan lengkap apabila tidak dibarengi oleh penjabaran indikator- indikator kesejahteraan masyarakat,

⁵⁸ Mahyu Danil, "Pengaruh Pendapatan Terhadap Tingkat Konsumsi Pada PNS Kantor Bupati Kabupaten Bireuen", *Jurnal Ilmiah*, vol. Iv no 7, Hal.21.

⁵⁹ Op.cit, Adi Fahrudin, Hal.30.



karena dari indikator ini dapat dilihat tingkat kesejahteraan masyarakat serta sebagai salah satu tolok ukur kinerja pembangunan. Untuk menilai, mengukur dan mengetahui tingkat kesejahteraan masyarakat tersebut, maka peneliti akan memaparkan beberapa pandangan para ahli tentang indikator penilaian kesejahteraan masyarakat. Badan Pusat Statistik (2006) menyebutkan 7 indikator kesejahteraan masyarakat yaitu ;

1. Kependudukan
2. Kesehatan dan Gizi
3. Ketenagakerjaan
4. Taraf dan Pola Konsumsi
5. Perumahan dan Lingkungan
6. Pendidikan
7. Sosial lainnya

Berdasarkan beberapa teori serta pandangan para pakar mengenai kesejahteraan masyarakat serta berbagai indikator untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat, maka penulis menggunakan indikator kesejahteraan masyarakat dari Badan Pusat Statistik (2001) untuk mengukur tingkat kesejahteraan dosen . Beberapa indikator pada penelitian ini dimodifikasi untuk menyesuaikan dengan kondisi yang di tempat penelitian. Indikator yang digunakan yaitu tingkat pendapatan atau penghargaan non-finansial, tingkat pendidikan, dan tingkat kesehatan.



1.4.3.2.1 Penghargaan Ekstrinsik

Model sistem penghargaan dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki bahwa tujuan penghargaan atau *reward* ditentukan oleh tiga macam faktor yaitu : norma penghargaan organisasional, tipe penghargaan, dan kriteria distribusi. Pada tipe penghargaan terdiri dari unsur ekstrinsik (finansial, material, dan sosial) dan unsur instrinsik (psikis).⁶⁰ Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada pada saat itu, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan kepedulian organisasi kepada pegawai. Jadi penghargaan ekstrinsik tidak hanya dalam bentuk material dan finansial tetapi juga memiliki faktor sosial. Penghargaan ekstrinsik sosial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja dengan bentuk promosi atau interpersonal.

1.4.3.2.1.1 Penghargaan Interpersonal

Interpersonal terjalin karena merupakan sifat alami yang dimiliki oleh manusia untuk membina dan mencari pengakuan diri dengan orang lain. Setiap pegawai pasti ingin untuk dianggap ada dan ingin merasakan pengakuan dari orang lain bahwa dirinya ikut berkontribusi atas kinerja organisasi. Pada intinya interpersonal terjalinnya bersifat pribadi dan dibangun atas unsur-unsur pengakuan dan penghargaan yang tinggi atas martabat manusia.

⁶⁰ Op.Cit,Wibowo, Hal.367.



Hal ini diperkuat dengan pengertian sebagai berikut, penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer berperan dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status. Penghargaan interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson)⁶¹

1.4.3.2.1.2 Penghargaan Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kreteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas. Kinerja, apabila dapat diukur secara akurat, sering memberi bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi. Promosi merupakan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya karyawan bekerja diinstansi tersebut (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson)⁶²

Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah

⁶¹ Ayu Irine, "Pengaruh Signifikansi Penghargaan Lingkungan Hidup Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan Ekowisata Mangrove Wonorejo", Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2013, Hal.24.

⁶² Loc.Cit. Ayu Irine



diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.⁶³ Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat atau kebebasan beroperasi. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Promosi dianggap sebagai kegiatan yang telah mendapatkan prioritas perencanaan sebelumnya, bukan hanya merupakan kegiatan yang spontanitas karena merupakan ganjaran atas prestasi sementara tenaga kerja yang bersangkutan.

1.4.3.2.2 Penghargaan Intrinsik

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor penting yang mendorong seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah penghargaan. Penghargaan ini bisa berupa finansial maupun nonfinansial.⁶⁴ Penghargaan dibedakan menjadi dua yaitu penghargaan instrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan-penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya penghargaan tersebut dapat berupa rasa aman dalam bekerja, simbol status, penghargaan masyarakat dan harga diri.⁶⁵ Dari pemaparan di atas penghargaan intrinsik lebih pada penghargaan psikis yang bersifat *self-granted*, yang dimana penghargaan intrinsik ini lebih sulit diukur dengan nilai finansialnya. Apabila seseorang memperoleh kesenangan dari tugas atau pengalaman merasa kompeten atau menentukan diri sendiri dikatakan memotivasi secara intrinsik, karena

⁶³ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bandung: Sinar Grafika Offset, 2002, Hal. 258.

⁶⁴ Wina, loc, cit, Hal. 1.

⁶⁵ Schuler R. S., Huber V.L., *Personal and Human Resource Management*, 1993, Hal. 98.



penghargaan baik intrinsik dan ekstrinsik dapat dipergunakan untuk memotivasi kinerja.

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly).⁶⁶ Intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini ialah nilai pengembangan pribadi, karena disesuaikan dengan kinerja dan penghargaan secara psikis yang diterima oleh dosen.

1.4.3.2.2.1 Pengembangan Pribadi

Perkembangan individu atau pribadi dari setiap orang akan dirasakan oleh individu sendiri, seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu biasanya merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilannya.⁶⁷ Jadi, seseorang akan puas dalam bekerja apabila secara pribadinya mengalami pengembangan pribadi dan adanya *value* yang berdampak pada pribadi individu dan setidaknya memunculkan rasa puas atas potensi keterampilan.

⁶⁶ Op.Cit,Wibowo,Hal.367.

⁶⁷ Op.Cit,Wibowo,Hal.370.



1.4.4.2 Tingkat Kesehatan

Kesehatan dan gizi merupakan bagian dari indikator kesejahteraan penduduk dalam hal kualitas fisik.⁶⁸ Kesehatan merupakan investasi jangka panjang yang dimiliki oleh setiap individu dengan bidang kesehatan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas penduduk, dimana pertumbuhan produktivitas penduduk tersebut adalah motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Perbaikan tingkat kesehatan pada dasarnya merupakan suatu investasi sumber daya manusia untuk mencapai masyarakat yang sejahtera (*welfare society*). Tingkat kesehatan masyarakat yang ditunjukkan oleh Angka Harapan Hidup (AHH) sebagai indikatornya akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat.⁶⁹

Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kesehatan No.9 tahun 1969 sehat adalah “keadaan yang sempurna jasmani, rohani, dan sosial. Jadi tidak hanya bebas dari penyakit dan kelemahan”. Berarti, secara umum kesehatan dapat dikatakan dimana individu dalam keadaan sehat, baik secara fisik, mental dan maupun spiritual yang akan memungkinkan manusia hidup secara aktif dan produktif.

Tidak dipungkiri lagi bahwa tingkat kesehatan masyarakat atau individu juga sebagai tolak ukur dari manusia yang sejahtera, maka manusia akan mengalami gangguan beraktivitas ketika kesehatannya terganggu yang akan berdampak pada tingkat produktivitas seseorang. Dimana kesehatan merupakan faktor fundamental dalam suatu aktivitas. Tidak heran bahwa kesehatan mahal

⁶⁸ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2006*, Jakarta, Hal.11.

⁶⁹ Op.Cit, Henry Faizal, Hal.23.



harganya, karena apabila seseorang sakit akan berdampak pada kinerja dan produktivitas.

1.4.4.2.1 Intensitas Kesakitan

Intensitas kesakitan menyangkut keluhan kesehatan, yaitu gangguan terhadap kondisi fisik maupun jiwa, termasuk karena kecelakaan, atau hal lain yang menyebabkan terganggunya kegiatan sehari-hari.⁷⁰ Pada umumnya keluhan kesakitan utama yang banyak dialami oleh penduduk adalah panas, sakit kepala, batuk, pilek, diare, asma/sesak nafas, sakit gigi. Orang yang menderita penyakit kronis dianggap mempunyai keluhan kesehatan walaupun pada waktu survei (satu bulan terakhir) yang bersangkutan tidak kambuh penyakitnya. BPS menyebutkan bahwa semakin banyak penduduk yang mengalami keluhan kesakitan berarti semakin rendah derajat kesehatan dari masyarakat bersangkutan.

1.4.3.2.3 Pendidikan

Sama halnya dengan tingkat kesehatan, tingkat pendidikan individu juga sebagai investasi SDM yang harus dimiliki oleh setiap orang. Pendidikan telah menjadi perhatian utama yang diagungkan oleh setiap negara dalam membangun masyarakat yang demokratis, cerdas, berwawasan tinggi dan bermatabat, sehingga tercapai kualitas pendidikan dan kehidupan yang maksimal. pendidikan dapat dikatakan sebagai katalisator utama pengembangan sumber daya manusia, dengan asumsi bahwa semakin terdidik seseorang, maka semakin tinggi pula kesadarannya terhadap pembentukan keluarga sejahtera.⁷¹ Pendidikan merupakan

⁷⁰ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2010*, hal.15

⁷¹ Mugaffal Muin, "Analisis tentang Pendapatan Masyarakat Sekitar Danau Tempe Kabupaten Wajo". Makalah, 2010, Universitas Hasanudin, Hal.21.



upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat yang telah dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut merupakan landasan yang kuat bagi pemerintah.

Kemudian diperjelas lagi bahwa pada umumnya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan masyarakat, makin tinggi pendidikan suatu masyarakat makin tinggi pula pendapatan serta status sosial masyarakat tersebut.⁷² Jadi, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang terkadang dijadikan sebagai cermin kepribadian seseorang dan juga sebagai penentu tingkat kehidupan sosial ekonomi seseorang, apalagi seperti zaman sekarang. Karena, pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat pendapatan.⁷³ Seperti halnya dosen, secara umum Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut:

- 1) Lulusan program magister untuk dosen program diploma atau program sarjana.
- 2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

1.4.5 Kinerja Akademik Dosen

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

⁷² Bambang Swasto Sunuharyo, "Pendapatan dan Pengeluaran Rumah Tangga Pegawai Rendah di Perumnas Klender", Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok, ed.Mulyanto Sumardi dan Hans-Dieter Evers, Jakarta, 1982, Hal.99.

⁷³ Robinson Taringan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pendapatan Perbandingan Antara Empat Hasil Penelitian", Jurnal Wawasan, Februari 2006, Volume 11, Nomor 3, Hal.21.



dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁴ Selanjutnya Faustino Cardosa Gomes Mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.⁷⁵

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.⁷⁶ Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel

⁷⁴ Mangkunegara, P. Anwar., *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006, Hal. 9.

⁷⁵ Ayu Nedialita, “Kinerja Panitia Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (e-Procurement) di Unit Layanan Pengadaan Pemerintahan Kota Surabaya”, Skripsi, Universitas Airlangga, 2014, Hal. 30.

⁷⁶ Anoki Herdian Dito, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Semarang, Universitas Diponegoro, 2010, Hal. 29.



organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Secara umum kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tidak bedanya dengan kinerja dari manajemen SDM perguruan tinggi adalah keberhasilannya dalam melakukan pengembangan potensi dosen, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja personal dosen, maupun kelompok fungsional dosen⁷⁷

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan, oleh dosen tersebut sesuai dengan perannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang yang jelas. Yang dimaksud dengan kinerja disini adalah ukuran –ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual ditempat kerja, dimana dimensi kinerja meliputi:

1. Kualitas Output
2. Kuantitas Output
3. Waktu Kerja
4. Kerja sama dengan rekan kerja⁷⁸

⁷⁷ Op.Cit,Arwildayanto,Hal.14.

⁷⁸ Herawati Nuri,"Analisis Leadership Style Pada Universitas Airlangga",Research,Universitas Airlangga,Surabaya,2009,Hal.16.



Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi atau dapat di katakan sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja dosen.⁷⁹

Pencapaian hasil ini sebenarnya dapat dinilai menurut pelaku,yaitu hasil yang diraih oleh invidu (kinerja individu), kelompok, suatu program atau kebijakan, dan oleh institusi. Pada penelitian ini yang dilihat adalah kinerja individu yaitu kinerja yang menggambarkan sampai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang tepat untuk institusi. Indikator kinerja mengacu penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat efektivitas, dan lainnya).⁸⁰

1.4.5.1 Penilaian Kinerja

Kinerja erat hubungannya dengan proses penilaian atau evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson adalah sebagai berikut :

*“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.*⁸¹

⁷⁹ Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, “Pedoman Penilaian Kinerja Dosen”, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009, Hal.3-4.

⁸⁰ Moeheriono, *Indikator Kinerja Utama (IKU)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, Hal.33.

⁸¹ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, Hal.10.



Untuk memperjelas Malayu S.P Hasibunan menyatakan

*“ Penilaian Kinerja sebuah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan ”*⁸²

Dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sebagai alat penting untuk sebuah manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja dan sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi. Peranan penting yang dipegang oleh penilaian kinerja bertujuan untuk.⁸³

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemeberian imbalan yang serasi
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kinerja dan etos kerja
5. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
6. dll

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Penilaian disini menyangkut kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan mencakup bukan hanya kemampuan dosen dalam menyampaikan materi pengajaran tapi juga terkait erat dengan berbagai aspek interaksi dosen dan mahasiswa serta suasana/atmosfir lingkungan pengajaran. Komponen yang dinilai meliputi:

1. Persiapan dosen untuk mengajar
2. Materi pengajaran
3. Penyampaian materi oleh dosen
4. Pengelolaan kelas (atmosfer akademik)
5. Evaluasi Pengajaran⁸⁴

⁸² H. M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011, Hal.118.

⁸³ Ibid Hal.120.

⁸⁴ Badan Penjamin Mutu Akademik UI, Dosen, Jakarta, 2007, Hal.20.



Komponen di atas tidak jauh berbeda dengan komponen yang diterapkan oleh pemerintah pada pelaksanaan tugas pokok dosen seperti yang tertulis di atas, diadakan penilaian pekerjaan pegawai yang disebut DP3. Yang dimaksud dengan DP3 Pegawai Negeri Sipil ialah suatu daftar yang memuat hasil penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Fungsi daripada DP3 yaitu sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan PNS, antara lain dalam mempertimbangan kenaikan pangkat penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Komponen yang sesuai tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah :

- “1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggungjawab
4. Ketaatan.
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan”

I.5.2.2.1 Kesetiaan

Loyalitas seorang pegawai merupakan sikap kesetiaan dan rela berkorban pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan, loyalitas pegawai muncul tanpa ada paksaan dari namun muncul dari individu pegawai sendiri. Loyalitas pegawai dapat di perhitungkan dengan lamanya pegawai bekerja di perusahaan atau organisasi mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu



mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.⁸⁵ Unsur lain yang menumbuhkan loyalitas seorang pegawai adalah faktor kesejahteraannya, apabila seorang merasa kurang sejahtera pada bekerja disuatu organisasi maka akan mengakibatkan terpecahnya konsentrasi pegawai dan membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal bahkan kinerja yang tidak produktif.

Yang dimaksud dengan penilaian kesetiaan dosen pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.”

Unsur kesetiaan terdiri atas sub-sub unsur penilaian sebagai berikut:

- a. Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan;
- b. Menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan;
- c. Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan Negara, politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna;
- d. Tidak menjadi simpatisan/anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia, atau Pemerintah;
- e. Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan, atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

⁸⁵ Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2011, Hal. 147.



Dengan kaitan tersebut kesetiaan dosen dalam hal ini menyangkut loyalitas dosen. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan dosen untuk mengabdikan di universitas tempat ia mengajar dengan tidak memiliki profesi lain selain sebagai pendidik di universitas tersebut dan mengutamakan kepentingan lembaga di atas kepentingan pribadi atau golongan.

I.5.2.2.2 Prestasi Kerja Dosen

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya.⁸⁶ Pencapaian Prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang.⁸⁷ Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Jadi seseorang akan mempunyai target tersendiri dalam melakukan kinerja, dimana target tersebut pada akhir harus dapat dilampui. Dalam mencapai target tersebut individu harus melakukan kinerja yang maksimal agar dari individunya sendiri merasakan kepuasan pribadi dengan cara sudah melampaui target tersebut, dari itu individu sudah merasakan prestasi yang dicatatkan sendiri tanpa ada penghargaan dari orang lain.

⁸⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, Hal.23.

⁸⁷ Op.Cit, Wibowo, Hal.369.



Seperti halnya teori Teori McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat;
- b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

Ditambahkan pula oleh Mairer, prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan pekerjaan.⁸⁸ Selanjutnya menurut Soeprianto menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.⁸⁹

Kemudian, Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan , pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.”

⁸⁸ Sunusmo, "Pengaruh Kondisi Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Prestasi Kerja Operator Forklift Pada Unit Usaha Terminal Serbaguna di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, Tesis, Universitas Airlangga, 2003, Hal.3.

⁸⁹ Ibid., Hal.5.



Unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- b. Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya;
- c. Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- d. Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya;
- e. Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik;
- f. Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna;
- g. Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

Dapat diketahui dalam penelitian ini prestasi kerja dosen pemberian tanggung jawab lebih dari pimpinan seperti pemberian jabatan tertentu dalam beberapa periode dan kemampuan dosen untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai dosen.

I.5.2.2.3 Tanggung jawab Dosen

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.⁹⁰ Maka dosen dituntut bertanggung jawab akan tugas yang dipikulnya, agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik kemudian pada hasil akhirnya mendapatkan hasil sesuai dengan rencana. Salah satu tanggung jawab

⁹⁰ Anung Pramudyo, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Koperstis Wilayah V Yogyakarta", *Jurnal*, Vol.1.,No.1,(Februari 2010),Hal.1.



dosen pada dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi pekerjaan.⁹¹ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.”

Unsur tanggung jawab terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik- baiknya dan tepat pada waktunya;
- b. Selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan;
- c. Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan;
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain;
- e. Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya;
- f. Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.”

Kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan tanggungjawab dosen adalah bentuk kesanggupan seorang dosen dalam menyelesaikan tugasnya sebagai dosen dengan sebaik-baiknya dan tindakan mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya.

Seperti halnya dari kehadiran pada kegiatan belajar mengajar di kelas dan kehadiran di kampus. Kehadiran pegawai atau dosen tepat waktu saat mengajar atau kedatangannya di kampus merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu jenis pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja

⁹¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, Hal.234.



karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya.⁹² Tingkat kehadiran atau dapat dibidang absensi merupakan suatu alat ukur proposisi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Pengukuran absensi juga dapat mengetahui moral, sikap pegawai dalam organisasi, dan dapat melihat komitmen pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1980 pasal 26 menyatakan bahwa beban kerja dosen adalah jumlah pekerjaan yang wajib dilakukan seorang dosen perguruan tinggi negeri sebagai tugas institusional dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan tinggi. Tugas utama dosen dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan tinggi adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.

I.5.2.2.4 Ketaatan Dosen Pada Peraturan Kedinasan

Pengertian ketaatan pada kamus besar bahasa Indonesia ialah keadaan dimana individu senantiasa tunduk pada yang dihormati, seperti contohnya Tuhan, pemerintahan, atau yang lainnya. Kemudian dijelaskan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.”

Unsur ketaatan terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku

⁹² Wilson Bangun, Loc.cit.



- b. Menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya;
- c. Memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya;
- d. Bersikap sopan santun

Dalam penelitian ini bentuk kesanggupan seorang dosen untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku atau standart yang diberikan , menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ketataan seorang dosen pada organisasi seperti halnya ketentuan administrasi minimum pendidikan dan usia sebagai dosen.

I.5.2.2.5 Kejujuran Dosen pada Pelaksanaan Tugas

Menurut (Vetri, 2013) kejujuran merupakan bagian dari sifat positif manusia yang harus dijaga karena bernilai tinggi. Jadi yang disebut dengan jujur adalah sebuah sikap yang selalu berupaya menyesuaikan atau mencocokkan antara Informasi dengan fenomena atau realitas. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Unsur kejujuran terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas dengan ikhlas;
- b. Tidak menyalahgunakan wewenangnya;
- c. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya”

Kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kejujuran adalah bentuk ketulusan hati seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan kemampuan



untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya yakni dilihat dari hasil penilaian evaluasi belajar mahasiswa. Ketulusan hati merupakan sebuah keiklasan individu dalam berkinerja, maka perlu diketahui dengan sebuah motivasi. Motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam melaksanakan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting, dimana pegawai dapat menyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa pegawai berusaha semaksimal mungkin didalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut. Implikasi dari pengukuran indikator ini merupakan refleksi tingkat pencapaian kepuasan pegawai, karena pegawai tidak akan berkomitmen dan termotivasi jika tidak puas.⁹³

I.5.2.2.6 Kerjasama Dosen dalam Pelaksanaan Tugas

Pada hakikatnya, manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial. Sebagai makhluk individu manusia ingin diperhatikan, dihormati dan didahulukan kepentingannya. Sebagai makhluk sosial, manusia selalu ingin berkumpul dengan manusia yang lain. Aristoteles menamakan hal ini sebagai *zoon politicon* artinya makhluk yang selalu ingin hidup berkelompok dan sesamanya. Berdasarkan konsep tersebut, lahirlah hubungan dan kerja sama manusia satu dengan lainnya.⁹⁴ Yang dimaksud dengan kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut

⁹³ Loc.Cit,Dermawan Wibisono,Hal.146.

⁹⁴ <http://fixguy.wordpress.com/makalah-kerja-sama/> diakses pada tanggal 1 Desember pukul 20.33 WIB



menjadi lebih ringan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.”

Unsur kerjasama terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya;
- b. Menghargai pendapat orang lain;
- c. Dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain, apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar;
- d. Bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain;
- e. Selalu mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan;
- f. Selalu bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat.”

Kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kerjasama adalah bentuk kemampuan seseorang dosen untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya yakni dilihat dari diskusi yang dilakukan seorang dosen dengan mahasiswa dan atau diskusi antara rekan dosen. Karena, dengan menerapkan konsep kerjasama maka kita akan mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat atau membutuhkan kekuatan kelompok. Juga, supaya kerja sama yang terjalin tetap pada jalur yang sudah disepakati dan tidak menimbulkan konflik dalam kerjasama tersebut.



I.5.2.2.7 Prakarsa Dosen

Prakarsa menurut Kamus Bahasa Indonesia merupakan upaya, tindakan mula-mula yg dimunculkan oleh seseorang, atau dapat disebutkan dengan inisiatif. Inisiatif datang daripada individunya sendiri kemudian tanpa ada dorongan atau suruhan dari pihak luar, seperti pimpinan atau yang lainnya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.”

Unsur prakarsa terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan
- b. Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar besarnya;
- c. Berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.”

Kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan prakarsa adalah bentuk kemampuan seorang dosen untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

I.5.2.2.8Kepemimpinan Dosen

Kepemimpinan menurut beberapa ahli, pertama Terry mendefinisikan ialah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Kedua, Jacon dan Jacques ialah proses memberi



arti terhadap usaha kolektif yang mengakibatkan kesedian melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Yang terakhir menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, bahwa:

“Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.”

Unsur kepemimpinan terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Menguasai bidang tugasnya;
- b. Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat;
- c. Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain;
- d. Mampu menentukan prioritas dengan tepat
- e. Bertindak tegas dan tidak memihak;
- f. Memberikan teladan baik;
- g. Berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama; Mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan;
- h. Berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas;
- i. Memperhatikan dan mendorong kemajuan bawahan;
- j. Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan.

Kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah bentuk kemampuan seorang dosen untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok atau dapat dikatakan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut memiliki kemauan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

1.4.6 Implikasi Kesejahteraan Dosen Pada Kinerja Akademik

Untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien, salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memastikan bahwa terdapat semangat kerja, komitmen serta kepuasan pada karyawan itu sendiri (Tella, Ayeni & Popoola, 2007). Karyawan akan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada



organisasi, dan sebaliknya mereka juga akan menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat individu tersebut menjadi sumber daya bagi organisasi.⁹⁵ Maka dibutuhkanlah sebuah reward yang setimbang atas kinerjanya. Tidak bedanya dengan seorang dosen yang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi untuk pribadinya atau keluarganya untuk mencapai kesejahteraan.

Kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan banyak memberi manfaat baik untuk karyawan maupun perusahaan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Memperbaiki semangat kerja, prestasi kerja, dan kesejahteraan karyawan.
2. Mengoptimalkan kerja dan minimalis tingkat absensi.⁹⁶

Seperti halnya universitas dan pemerintah harus menyadari setiap dosen memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi, maka dari itu pemerintah atau universitas harus memperhatikan kesejahteraan pada dosen baik secara material atau nonmaterial. Maka dari itu faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja dosen didalam meningkatkan kualitasnya, apabila adanya peningkatan dalam kinerja akademik maka akan berdampak dengan kualitas keluaran dari universitas tersebut. Upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong kinerja akademik dengan memberikan kesejahteraan yang cukup memadai. Hal ini diperkuat perkataan dari Mulyasa (2002) menegaskan bahwa

⁹⁵ Annisa dan Zulkarnain Komitmen, Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *INSAN* Vol. 15 No.01, April 2013, Hal.2

⁹⁶ Ayu Mega, "Analisi pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2011, Hal.27.



terpenuhi berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.⁹⁷

Sama halnya dengan Hasibunan (2007) mengatakan bahwa:

“Pemberian dan keadaan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan sebingga labour turn over relatif rendah.”

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan lebih fokus pada pekerjaan utama. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para dosen akan lebih berdisiplin melakukan tugas mengajar, diharapkan dosen dapat lebih produktivitas dalam lingkup universitas seperti halnya dapat memaksimalkan kinerja yang didasari oleh tri dharma perguruan tinggi. Jika adanya keseimbangan antara harapan dan kenyataan, akan membuat karyawan terpuaskan dan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya komitmen (Aktami, 2008).⁹⁸

Sebaliknya juga bahwa kinerja akan meningkatkan kesejahteraan individu. Dengan merancang sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena disatu sisi imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja dosen sesuai dengan keinginan organisasi agar dosen dapat meningkatkan kinerjanya. Hubungan kinerja meningkat maka pegawai tersebut otomatis

⁹⁷ <http://blog.tp.ac.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-kesejahteraan> diakses pada 2 Desember 2014 pukul 12.00 WIB

⁹⁸ Annisa dan Zulkarnain, Loc.cit, Hal.2



mendapatkan kedudukan atau jabatan yang tinggi selanjutnya akan meningkat pula kesejahteraannya karena mereka akan mendapatkan tunjangan jabatan.⁹⁹

Menurut Hasibuan (2001) adalah:

*“Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat”.*¹⁰⁰

Kesejahteraan tidak melihat dari segi ekonomi saja tetapi kesejahteraan akan berdampak pada psikologinya. Selanjutnya Harter, Schmid, dan Keyes (2003) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan.¹⁰¹ Berdasarkan beberapa pemaparan pada bagian sebelumnya dapat diketahui bahwa dalam penelitian implikasi kesejahteraan sosial ekonomi akan berdampak pada kinerja akademis, secara tersirat pilar kinerja dosen tertulis pada Tridharma Perguruan tinggi merupakan dasar pola pikir dan menajadi kewajiban yang menuntun seorang dosen untuk selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara berkelanjutan. Misi perguruan tinggi tercermin dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi-nya, sesuai dengan filsafah yang diamanatkan oleh pemerintah bagi institusi ini yaitu:

1. Kegiatan dalam bidang Pendidikan.
2. Kegiatan dalam bidang Penelitian.
3. Kegiatan dalam bidang Pengabdian Masyarakat.

¹⁰⁰ Pengaruh Motivasi kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada inpektoral kabupaten kediri

¹⁰¹ Annisa dan Zulkarnain, Op.cit, Hal.4



Pada dasarnya seorang dosen tidak hanya mengajar dalam hal materi perkuliahan, namun juga dituntut untuk melakukan penelitian ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat.

I.4.6.1 Pendidikan

Tri Darma Perguruan tinggi yang pertama yaitu pendidikan dan pengajaran, dimana seorang dosen sebagai pendidik di kampus haruslah mengajar dengan sungguh-sungguh karena hanya dengan kesungguhanlah suatu tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Pada proses pengajaran atau perkuliahan, dosen dituntut untuk membagi dan mentransfer ilmu. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, tugas dosen diantaranya sebagai berikut (sumber):

1. melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran;
2. membimbing seminar Mahasiswa;
3. membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
4. membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
5. pengujian pada ujian akhir;
6. membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan;
7. mengembangkan program perkuliahan;



8. mengembangkan bahan pengajaran;
9. menyampaikan orasi ilmiah;
10. membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan;
11. membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya;
12. melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

Dalam pedoman tridharma, seorang dosen harus selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara terus menerus, merujuk pada hal tersebut dosen mempunyai kriteria dan indikator dalam amalan terbaik tridharma bidang pengajaran sebagai berikut:¹⁰²

Tabel 1.8
Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Amalan Terbaik Dosen Dalam Pengajaran

Kriteria	Indikator
a. Membangkitkan minat dan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk berargumentasi secara ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengajaran memungkinkan komunikasi dua arah • Memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran. • Materi pengajaran merangsang mahasiswa untuk aktif bertanya dan berdiskusi • Materi pengajaran mendorong mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih jauh
b. Mempunyai tujuan pengajaran yang jelas	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedia rancangan pengajaran yang sesuai dengan kaidah yang berlaku.

¹⁰² Ibid.,Hal.10



	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pengajaran disusun sesuai dengan kompetensi utama, penunjang dan pendukungnya
c. Menyukai tantangan intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pengajaran mengacu pada referensi mutakhir. • Memberikan respon positif terhadap pertanyaan mahasiswa
d. Peduli dan menghargai mahasiswa dan pembelajarannya	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kelas membuat maha-siswa aktif dan membangkitkan motivasi. • Mahasiswa dimungkinkan memilih cara pembelajaran yang sesuai untuk dirinya dalam jadwal yang telah ditetapkan tetapi dengan menerapkan kaidah ilmiah
e. Melakukan penilaian yang tepat (appropriate assessment) dan pemberian umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen penilaian dapat mengukur kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya sesuai dengan kapabilitasnya.
f. Mandiri, mampu mengontrol diri dan memungkinkan keterlibatan aktif mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> • Mentaati kode etik dosen yang berlaku. • Tersedia Satuan Acara Pengajaran yang disusun oleh dosen sesuai dengan sasaran pembelajaran yang membuat mahasiswa aktif • Adanya mahasiswa aktif
g. Belajar dari peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi rancangan pengajaran berdasarkan umpan balik dari mahasiswa

Sumber: Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.10-11

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui karya dosen sebagai pengajar dengan kriteria di atas yang harus dilakukan oleh staf pendidik untuk mewujudkan tujuan dari universitas, dimana akan berdampak pada pemberian kesejahteraan baik berupa materi maupun non-materi yang diterima oleh dosen.



I.4.6.2 Penelitian

Tri Darma Perguruan tinggi yang kedua adalah bidang penelitian atau riset ilmiah yang mana diharapkan akan menghasilkan temuan-temuan ilmiah untuk memperbarui khasanah keilmuan. Ilmu yang mereka kuasai melalui proses pendidikan di perguruan tinggi harus diimplementasikan dan diterapkan. Salah satunya dengan langkah ilmiah, seperti melalui penelitian. Seorang dosen dapat melakukan penelitian dan pengembangan karya ilmiah berupa:

1. menghasilkan karya penelitian;
2. menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
3. mengedit/menyunting karya ilmiah;
4. membuat rancangan dan karya teknologi;
5. membuat rancangan karya seni.

Pada pedoman tridharma, seorang dosen harus selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara terus menerus, merujuk pada hal tersebut dosen mempunyai kriteria dan indikator dalam mengamalkan amalan terbaik tridharma di bidang penelitian sebagai berikut¹⁰³:

¹⁰³ Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.11.



Tabel 1.9
Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Amalan Terbaik Dosen Dalam Penelitian

Kriteria	Indikator
a. Memacu keunggulan penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya publikasi ilmiah di jurnal internasional/nasional • Adanya sistasi karya ilmiah staf akademik • Memperoleh dana penelitian melalui kompetisi • Sebagai anggota komunitas ilmiah internasional
b. Keikutsertaan mahasiswa dalam penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya mahasiswa yang dilibatkan dalam penelitian • Meningkatnya mutu penelitian mahasiswa
c. Penerapan etika penilaian	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaianb berlangsung sesuai etika yang berlaku
d. Menciptakan peluang/jaringan kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> • Terlibat dalam kerjasama dengan penelitian internasional/nasional
e. Memacu terbentuknya kelompok penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Terbentuknya kelompok penelitian yang tangguh dan mampu bersaing

Sumber: Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.11.

Pada penelitian ini, peneliti akan melihat karya dosen sebagai peneliti dengan kriteria di atas yang harus dilakukan oleh staf pendidik untuk mewujudkan tujuan dari universitas dan seberapa besar produktifitas dosen untuk menghasilkan penelitian-penelitian yang bermutu, dimana hasilnya akan bermanfaat untuk halayak. Adapun peneliti ingin mengetahui bagaimana dampak pemberian kesejahteraan baik berupa materi atau non-materi yang diterima oleh dosen pada saat menjadi anggota peneliti. Maka dari itu dari kesejahteraan dosen akan melihat dampak pada kinerja akademik dai bidang penelitian, hal ini akan melihat dari segi produktifitasnya dan peningkatan mutu mahasiswa.



I.4.6.3 Pengabdian Masyarakat

Tri Darma Perguruan tinggi yang ketiga yaitu bidang Tugas dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat berupa:

1. menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya;
2. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
3. memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat;
4. memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat;

Sesuai dengan pedoman tridharma, seorang dosen harus selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara terus menerus, merujuk pada hal tersebut dosen mempunyai kriteria dan indikator dalam amalan terbaik tridharma di bidang pengabdian masyarakat sebagai berikut¹⁰⁴ :

¹⁰⁴ Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.11-12.



Tabel 1.10
Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Amalan Terbaik Dosen Dalam
Pengabdian dan Pelayanan Pada Masyarakat

Kriteria	Indikator
a. Kepuasan pelanggan	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan permintaan jasa pelayanan sosial atas kepakarannya
b. Bermanfaat untuk kepentingan masyarakat dan industri	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkannya jumlah dana yang bersumber dari kegiatan pelayanan
c. Profesional dalam memberikan pelayanan kepakaran	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan penghargaan dalam pelayanan sosial dan kepakaran

Sumber: Pedoman Penjamin Mutu Akademik UI Hal.11-12

Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat karya dosen sebagai pengabdian dan pelayanan masyarakat dengan kriteria di atas yang harus dilakukan oleh staf pendidik untuk mewujudkan tujuan dari universitas dan bagaimana staf pendidik dapat mengaplikasikan keilmuan untuk membangun masyarakat. Adapun peneliti ingin mengetahui bagaimana dampak pemberian kesejahteraan baik berupa materi atau non-materi yang diterima oleh dosen.

1.5 Definisi Konsep

Berdasarkan Pembahasan yang telah di paparkan pada sub bab – sub bab sebelumnya, penelitian memiliki beberapa konsep yang perlu didefinisikan yaitu sebagai berikut:

1. Dosen adalah salah satu individu terpenting pada organisasi perguruan tinggi yang memiliki tanggung jawab mendidik, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.



2. Kesejahteraan adalah keadaan atau kondisi dimana seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, tidak hanya kebutuhan ekonomi tetapi juga kebutuhan sosial.
3. Kesejahteraan sosial adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan yang tidak dapat dilihat dari finansial tetapi terlihat secara nonfinansial. Dapat terlihat pada terpenuhinya tingkat penghargaan (ekstrinsik dan intrinsik), tingkat kesehatan, dan tingkat pendidikan.
4. Kesejahteraan ekonomi adalah keadaan dimana terpenuhinya kebutuhan individu secara finansial, terlihat dari terpenuhinya penghargaan atau reward (gaji dan tunjangan) dari pekerjaan pokok atau pekerjaan sampingan (pekerjaan tambahan), pengeluaran konsumsi, dan tingkat kepemilikan aset.
5. Kinerja Akademik adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pendidik menurut komponen-komponen tertentu atau berdasarkan standart yang telah di tetapkan dan disesuaikan dengan tugas dan peran yang dilakukan untuk universitas atau lembaga organisasi
6. Implikasi Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi Dosen Pada Kinerja Akademik adalah keadaan terpenuhi kebutuhan dosen atau staff pengajar secara materi dan non-materi yang berdampak untuk memaksimalkan kinerja yang didasari oleh Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1.6 Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif dimana metode ini didasarkan atas pemahaman terhadap permasalahan sosial yang ada. Hadri dan



Martini Nawawai memahami metodologi kualitatif merupakan kerangka kegiatan menyaring informasi dari kondisi sewajarnya dalam kehidupan suatu objek, dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang praktis atau teoritis. Informasi yang diperoleh tersebut akan dipelajari dan ditafsirkan dengan usaha memahami maknanya sesuai dengan sudut pandang sumber data.¹⁰⁵

Penelitian kualitatif pada dasarnya menganggap fenomena sosial yang menjadi pusat perhatian ilmu-ilmu sosial sangatlah berbeda dengan fenomena alami yang menjadi fokus perhatian ilmu-ilmu kealaman karena fenomena sosial yang melibatkan manusia sebagai pelaku praktis/aktivitas sosial, senantiasa sarat dengan dunia makna yang melekat pada subjek (manusia) pelakunya. Ia senantiasa melibatkan interpretasi, kesadaran, dan makna subjektif ditingkat individu sang manusia sebagai tindakan sosial. Dalam pandangan ini untuk memahami suatu fenomena sosial haruslah dari hasil “membaca” bagaimana sang pelaku itu memahami dunianya.¹⁰⁶

1.6.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatif. Tipe penelitian eksplanatif ini dapat dipahami sebagai tujuan menggambarkan suatu generalisasi atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Hadari Nawawi dan M. Martini Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1992, hal 209

¹⁰⁶ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 13-14

¹⁰⁷ Ir. I made Wirartha, M.Si. *Metodologi penelitian sosial ekonomi*. Andi Yogyakarta. 2006. Hal.161.



Penelitian eksplanatif memberikan penjelasan dan alasan dalam bentuk hubungan sebab akibat.

Tipe penelitian eksplanatif ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kesejahteraan sosial ekonomi dengan kinerja akademik dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.

1.6.2 Lokasi Penelitian

Cara terbaik yang dapat ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian adalah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif, pergilah dan jajaki lapangan guna melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang ada. Kemudian keterbatasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya dan tenaga juga perlu pula dijadikan sebuah pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian.¹⁰⁸

Pada penelitian kali ini lokasi yang dipilih adalah Universitas Airlangga pada khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Penelitian lokasi tersebut didasarkan pada pertimbangan, yaitu :

- a) Banyaknya staff pengajar yang memiliki proyek diluar pekerjaan sebagai dosen
- b) Dosen FISIP tidak memiliki jabatan fungsional tetap di lembaga publik atau privat.
- c) Adanya dosen yang mempunyai jabatan struktural di fakultas.
- d) Penelitian terdahulu sudah pernah di lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

1.6.3 Teknik Penentuan Informan

¹⁰⁸ Lexy Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung,2000,hal 86.



Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas sosial atau fenomena sosial yang bersifat unik dan kompleks maka pada penelitian kualitatif prosedur sampling yang terpenting adalah bagaimana menentukan informan kunci (key informan). Objek pada penelitian ini adalah dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya.

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*, dimana informan yang dipilih merupakan pihak yang dianggap paling mengetahui dan memahami tentang permasalahan dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan informan yaitu :

1. 8 dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga dengan rincian :
 - Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya dan sebagai dosen Departemen Hubungan Internasional
 - 2 dosen Departemen Ilmu Administrasi Negara
 - 1 dosen Departemen Ilmu Politik
 - 1 dosen Departemen Antropologi
 - 1 dosen Departemen Ilmu Perpustakaan
 - 1 dosen Departemen Ilmu Sosiologi
 - 1 dosen yang tidak mau disebutkan nama dan departemennya (X1)
2. Bagian Keuangan
3. Bagian Sumber Daya Manusia
4. 4 mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.



1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghasilkan suatu penelitian yang akurat dan valid diperlukan data yang representatif. Menurut Lofland (1984) sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan yang selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainya.¹⁰⁹

Guna mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan :

a. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka adengan pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.¹¹⁰ Lincoln dan Guba (1985:266) menegaskan bahwa maksud wawancara antara lain mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan,organisasais, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lainnya. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan dari informan.

b. Pengamatan/Observasi

Secara metodologis penggunaan pengamatan bermanfaat bagi penelitian, yaitu pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi

¹⁰⁹ Burhan Bungin, Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, hal 112.

¹¹⁰ Burhan Bungin, Penelitian Kualitatif. Jakarta,Kencana,2010, hal 108



motif,kepercayaan, perhatian,perilaku tak sadar,kebiasaan dan sebagainya. Pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana yang dilihat oleh subjek penelitian, kemudian pengamatan juga memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subjek. Pengamatan juga memungkinkan pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama baik dari pihaknya maupun dari pihak subjek

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang bisa digunakan dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi merupakan pengumpulan-pengumpulan data yang berupa gambar-gambar atau artikel yang hasilnya dapat dijadikan bahan lampiran maupun data tambahan riset yang dibutuhkan.

1.6.5 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Penarikan keabsahan data diperlukan agar hasil atau penelitian dapat dipertanggungjawabkan baik secara teoritis dan praktis. Uji keabsahan dapat dilakukan dengan triangulasi. Teknis triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Denzin (1978) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan ini akan memanfaatkan; Peneliti, sumber, metode, dan teori. Triangulasi kejujuran peneliti dilakukan untuk menguji kejujuran, subjektivitas, dan kemampuan merekam data oleh penelitian di lapangan, hal ini



adalah sama dengan proses verifikasi terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh seorang peneliti. Triangulasi dengan sumber data berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Sedangkan triangulasi dengan metode mengacu pendapat Patton (1987: 329) terdapat dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Dan yang terakhir triangulasi dengan teori, menurut Lincoln dan Guba (1981) cara ini berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih sebuah teori.¹¹¹

1.6.6 Teknik Pengeolahan dan Analisis Data

Menurut B.Miles dan Michel A Huberman, analisis data terdiri dari alur kegiatan sesuai yang saling menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data. Alur kegiatan tersebut terdiri:¹¹²

1. Reduksi data yaitu sebagai pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data ‘kasar’ yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan dan berlangsung secara terus menerus, sehingga dapat ditarik kesimpulan akhirnya dan diverifikasi.

¹¹¹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*. Jakarta, Kencana, 2010, hal 256-258

¹¹² Mathew J.Miles, dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Baru*, UI Press, Jakarta, 1992, hal 15-20



2. Penyajian data Merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, yang memberi kemungkinan adanya kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini bisa berupa matrik, grafik, bagan/jaring.
3. Penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan kegiatan untuk menyimpulkan catatan-catatan lapangan dimana kesimpulan akhir tidak akan muncul sampai data berakhir, verifikasi merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan. Dimana makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya.

