

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah merupakan salah satu tantangan di era modernisasi seperti sekarang. Dilihat dari hasil laporan *Human Development Index* (HDI) untuk Indonesia, dilaporkan oleh UNDP pada tahun 2010 kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia berada pada urutan 108 dari 169 negara. Adapun indikator penilaian dari HDI adalah masalah kesehatan, pendidikan, dan kependudukan (sumber: statistical annex, 2010).

Sumber daya manusia merupakan pendukung dalam kemajuan dan perkembangan suatu Negara, oleh karena itu perlu adanya pengembangan SDM oleh instansi pendidikan disetiap negara. Salah satunya melalui Perguruan Tinggi (PT) yang merupakan subsistem dari sistem pendidikan nasional dan sebagai lembaga formal pengelola SDM. Perguruan Tinggi berkewajiban memberikan kontribusi untuk menghasilkan SDM yang diharapkan sesuai dengan tuntutan zaman. Selain itu, pendidikan tinggi merupakan wahana dan cara untuk membangun manusia baik sebagai insan maupun sumber daya pembangunan.

Kehidupan kampus yang kental akan intelektualitas dan profesionalisme merupakan keseluruhan dari persepsi yang melekat pada setiap akademika, tidak hanya pada pengembangan keilmuan melainkan juga pada institusi yang

menaunginya. Profesionalisme ini tidak hanya menjadi kewajiban para pendidik atau dosen saja, tetapi harus keseluruhan dari elemen-elemen yang ada didalamnya. Salah satu lembaga pendidikan tinggi yang masih kental akan budaya tersebut yaitu: Universitas Negeri Surabaya (Unesa). Unesa sekarang sedang melaksanakan penataan ulang alur birokrasi yang ada didalamnya, serta peningkatan mutu pendidikan yang merupakan faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan dibidang moral, bidang ideologi dan bidang intelektual serta IPTEK.

Peran Universitas Negeri Surabaya dalam ikut serta pengembangan dan mencetak SDM yang berkualitas masih dipengaruhi faktor dari akademika diantaranya: mahasiswa, dosen, karyawan dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu dengan yang lain terutama peran dari dosen, karena dosen dituntut menciptakan proses belajar mengajar yang baik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan seseorang yang berdasar pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Bab 1 Pasal 1:2).

Sementara itu profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang

memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen minimal dengan 12 Satuan Kredit Semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 Satuan Kredit Semester (SKS) dalam satu periode semester (Sumber: SIAKAD FIS Unesa, 2010).

Setiap individu dalam hal ini dosen akan memiliki karakteristik yang berbeda dalam setiap hal, sehingga institusi atau organisasi harus dapat menyamakan persepsi atau nilai-nilai yang dianut oleh organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dosen serta tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini universitas. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Senada yang disampaikan Gibson (1994 : 38) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi untuk bekerja dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, dimana keduanya saling mempengaruhi dan menentukan hasil karya. Mohammad As'ad (1995 : 105) menyatakan kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan seorang dosen dapat pula dikatakan sebagai hasil interaksi antara motivasi dan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, hanya menfokuskan pada kinerja tenaga pendidik atau dosen yang tugas utamanya adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, pelaksanaan tugas utama ini dievaluasi sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen dan dalam penelitian ini dibatasi pada dosen tetap (PNS) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya. Dari hasil pengamatan dan studi lapangan menunjukkan bahwa rekapitulasi rata-rata kehadiran mengajar dosen yang merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai kurang baiknya unsur pengajaran di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya selama dua tahun yaitu dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2010, sebagai berikut :

Tabel.I.1
Rekapitulasi Rata-Rata Kehadiran Mengajar
Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya
2008/2009 dan 2009/2010

NO	JURUSAN	RATA-RATA KEHADIRAN MENGAJAR DOSEN			
		Tahun 2008/2009		Tahun 2009/2010	
		Semester Gasal (%)	Semester Genap (%)	Semester Gasal (%)	Semester Genap (%)
1.	PMP-KN	72	80	84	78
2.	Pendidikan Geografi	74	73	70	76
3.	Pendidikan Sejarah	70	71	74	74
	Rata-rata	72	74.6	76	76

Sumber: kepegawaian FIS Universitas Negeri Surabaya

Berdasarkan Tabel I.1 absensi tingkat kehadiran dosen masih berada pada tingkat minimal yang diharapkan (75%). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa dosen memperlihatkan pencapaian kinerja yang

tidak memuaskan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa ada beberapa dosen yang datang mengajar tidak mengacu pada jadwal mengajar yang sudah ada, Jadwal pertemuan mengajar dirapel menjadi satu dalam satu minggu, sehingga jam mengajar menjadi lebih lama bahkan dari pagi sampai sore. Bahkan ada beberapa dosen yang datang hanya untuk keperluan administrasi saja. Hal ini juga dibuktikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa saat evaluasi yang diadakan disetiap akhir semester (Sumber :SIKAD FIS). Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan mencari tahu secara mendasar faktor apa sesungguhnya yang menyebabkan pencapaian kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya kurang maksimal. Dalam penelitian ini fokus utama yang dilihat adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya?
2. Adakah pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pengetahuan bagi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya. Untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja sehingga ikut membantu pengembangan dimasa datang.