

BAB 1

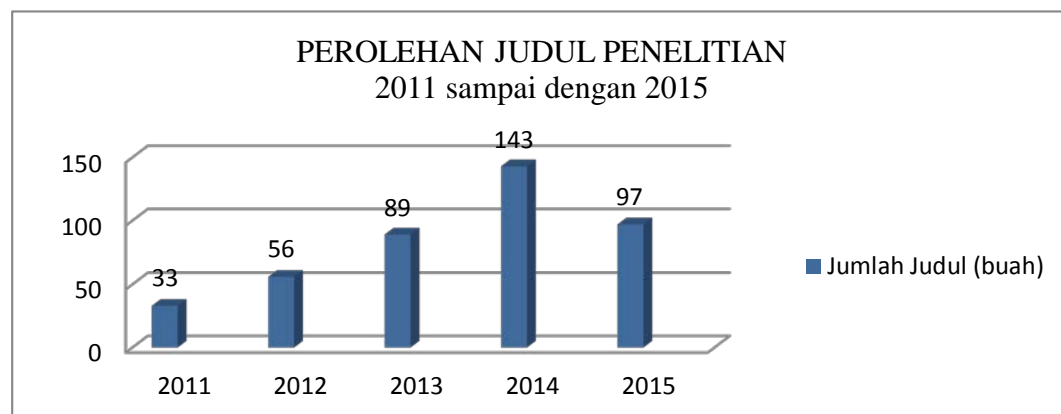
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

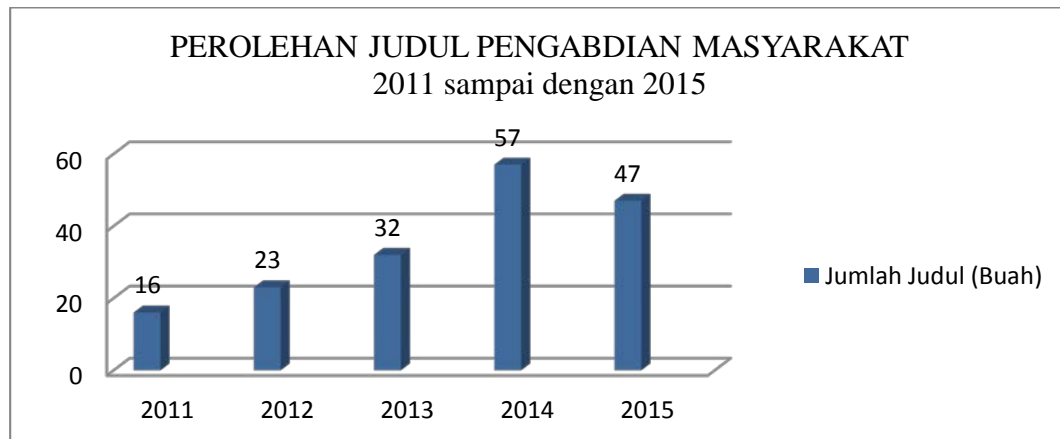
Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Dalam dunia kerja sangat dibutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. SDM merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan organisasi atau perusahaan secara aktif. Hampir seluruh kegiatan produksi tergantung pada manusia, dimana tanpa ada campur tangan manusia mustahil kegiatan produksi akan berjalan dengan lancar dan memenuhi target yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2009). Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pekerja dalam sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pekerja untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu untuk mencapai kinerja yang terbaik.

Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses kearah sasaran yang telah ditetapkan. Yang memegang peranan penting dalam kinerja suatu organisasi tergantung pada variabel individu, yang terdiri dari keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan, perlu adanya suasana kerja yang nyaman dengan lingkungan kerja yang lengkap, sehat dan nyaman untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karakteristik biografis seseorang sangat diperlukan serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja juga sangat penting.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perguruan tinggi swasta yang memiliki tenaga pengajar sebanyak 228 dosen untuk semua fakultas.



Gambar 1.1 Perolehan Judul Penelitian Dosen UMJ Tahun 2011 sampai dengan 2015



Gambar 1.2 Perolehan Judul Pengabdian Masyarakat Dosen UMJ Tahun 2011 sampai dengan 2015

Berdasarkan gambar tersebut, baik perolehan judul penelitian maupun judul pengabdian masyarakat mengalami kenaikan dari tahun 2011 sampai dengan 2014. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan. Menurut LPPM UMJ (2016) menyebutkan bahwa setiap dosen wajib melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat minimal sebanyak satu kali dalam satu tahun. Namun, dari tahun 2014 ke tahun 2015 perolehan jumlah judul penelitian mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 46%. Sedangkan jumlah judul pengabdian masyarakat dari tahun 2014 ke tahun 2015 juga mengalami penurunan sebanyak 10%.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Dosen Universitas Muhammadiyah Jember 2016

Golongan Dosen	Jumlah Dosen	Sertifikasi Dosen	Jabatan Fungsional
Dosen Kopertis	50	45	48
Dosen Persyarikatan	149	32	68
Dosen Kontrak	28	-	-
Total	227	77	116

Sumber : Biro kepegawaian Universitas muhammadiyah jember 2016

Dari tabel tersebut menunjukkan jumlah sertifikasi dosen yang diperoleh hanya 34% atau 77 dosen dan jabatan fungsional dosen di kampus berkisar 51% atau 116 dosen dari total keseluruhan dosen. UPT PMB UMJ (2016) menyebutkan

bahwa terdapat 10 dosen universitas muhammadiyah jember yang meraih sertifikasi dosen pada tanggal 3 sept 2014.

Pengertian Sertos (Sertifikasi Dosen) Menurut PP dosen pasal 1 item 4 dan 5: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen sedangkan Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Kewajiban Sertos terdapat pada UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan pasal 45 PP no. 37 tahun 2009 tentang dosen pasal 2 yang bunyinya : Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan Satuan Pendidikan Tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Persyaratan Peserta yang *eligible* mengikuti Sertos terdapat pada UU Guru dan Dosen pasal 47 PP Dosen dan pasal 3 Permendiknas no. 47 tahun 2009 pasal 2 antara lain :

- a. Memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S2/setara
- b. Memiliki pengalaman kerja sedikitnya 2 (dua) tahun berturut-turut sebagai dosen tetap pada perguruan tinggi tempat ybs bertugas saat diusulkan.
- c. Memiliki jabatan fungsional sekurang-kurangnya ASISTEN AHLI.
- d. Lulus sertifikasi yang diselenggarakan PTP-Sertos.

Dari uraian tersebut disebutkan bahwa salah satu syarat mengikuti sertdos adalah menduduki jabatan fungsional sekurang-kurangnya adalah asisten ahli. Jadi seluruh dosen yang menduduki jabatan fungsional dikampus mempunyai kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi dosen. Seperti yang sudah disebutkan bahwa memiliki sertifikasi dosen adalah wajib. Namun, dalam realitanya yang dijelaskan dalam tabel bahwa tidak semua dosen yang menduduki jabatan fungsional mendapatkan sertdos padahal sudah memenuhi persyaratan. Dari 116 dosen terdapat 66% yang sudah memiliki sertdos dan sisanya 34% belum memiliki sertdos. Menurut PDI UMJ (2016), penilaian kinerja dosen berdasarkan kuesioner yang diisi oleh keseluruhan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember menyatakan bahwa kinerja dosen dalam hal mengajar mendapatkan skor rata-rata

2 yakni tidak baik. Hal ini tentunya menimbulkan tanda tanya kenapa bisa terjadi hal tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen tersebut, perlunya diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Sehingga dengan mengetahui faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi dosen, manajemen dan pihak-pihak terkait dapat melaksanakan fungsi faktor-faktor tersebut sehingga lebih mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, kedisiplinan dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik biografis. Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras, dan masa kerja, yang diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik

biografis yang mendasari adalah usia dan masa kerja. Karakteristik biografis usia baik usia muda maupun usia tua sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja, maka akan berdampak baik pada kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh karakteristik biografis dan kemampuan kerja individual dosen terhadap kinerja dosen yang diteliti oleh Titi Andryani (2011) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Selain karakteristik biografis, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Firda Anggun Cahyani (2015) yang hasilnya adalah Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja ini merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2003), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kelengkapan sarana prasarana, suasana yang nyaman dan damai, keramah tamahan, kebersihan dan hubungan yang baik antar pekerja akan menambah

semangat pekerja untuk lebih giat dalam bekerja. Begitu pula dengan dosen, apabila lingkungan mengajarnya baik maka kinerjanya sebagai dosen akan lebih baik juga karena segala sesuatu yang dibutuhkan terpenuhi baik fisik maupun non fisik.

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada uraian di atas maka rumusan masalah dalam studi ini diperlukan adanya kajian lebih lanjut tentang karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja dosen yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka diajukan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah variabel karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah variabel karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan proposal sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Mahasiswa

Memberi gambaran untuk penulisan proposal dan menjadi studi pembandingan dan penunjang dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Universitas

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang karakteristik biografis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja seorang dosen yang mempengaruhi kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

