

BAB I

PEDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada dalam sistem pendidikan nasional. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat seperti tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003). Tujuan utama pendidikan tinggi adalah untuk memfasilitasi pembelajaran mahasiswa (Nygaard & Belluigi, 2011, p. 657). Perguruan tinggi agar dapat mewujudkan kewajibannya dengan baik, tentunya harus didukung oleh komponen-komponen yang terkait. Dalam hal ini komponen tersebut meliputi sarana-prasarana, mahasiswa, dosen, dan staf pendukung. Komponen-komponen tersebut tentunya harus saling dukung mendukung secara sinergis agar kewajiban perguruan tinggi dapat terwujud dengan baik.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Oktaviani, 2015).

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi, khususnya pendidikan vokasi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu men-cerdaskan 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. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik melalui beberapa hal seperti motivasi tinggi, kompetensi memadai, kepemimpinan baik dan lingkungan kerja mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pada saat ini masalah pendidikan serius sedang dihadapi oleh Indonesia yaitu berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga pendidik, fasilitas dan lapangan kerja. Oleh karena itu, Perguruan tinggi vokasi dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia harus memperhatikan kinerja sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar. Upaya untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi tidak terlepas dari kinerja seluruh dosen yang menjadi inti dari proses belajar mengajar. Kinerja dosen dalam proses belajar mengajar bukanlah hanya memandang pada kemampuan mengajar di ruang kelas, namun harus menyangkut Tri Dharma perguruan tinggi (Netty Saragih, 2017).

Dosen adalah tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu, teknologi, dan seni melalui penelitian, pendidikan, dan tentunya pengabdian masyarakat. Dosen sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen bisa memberikan pelayanan yang bermutu tinggi pada mahasiswa. Hal ini

menunjukkan bahwa perguruan tinggi bergantung pada kinerja dosen sehingga perlu diperhatikan agar memiliki kinerja yang maksimal. Kemampuan dosen diukur dari beban pekerjaan yang mencakup kegiatan pokok, yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi dalam kegiatan belajar, melakukan bimbingan dan latihan, melaksanakan penelitian, melakukan pengabdian masyarakat, serta mengemban tugas tambahan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Depdiknas, 2005) menyatakan bahwa 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. Demikian luas dan kompleksnya tugas seorang dosen maka untuk menjadi dosen, seseorang harus memiliki kemampuan yang tinggi sesuai dengan batasan tersebut. Di sinilah letak pentingnya peran seorang dosen dalam sebuah institusi perguruan tinggi (Retnowati, 2017).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 60 (Depdiknas, 2005) dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Tiga unsur tersebut merupakan tri dharma perguruan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa selain dalam bidang pengajaran, dosen juga wajib melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat (PPM). Dosen merupakan pendidik yang profesional sehingga harus mampu memecahkan permasalahan dengan melaksanakan

penelitian dan PPM. Oleh karena itu kinerja dosen dalam bidang penelitian dan PPM perlu untuk dievaluasi.

Permenristekdikti No.44, 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dijelaskan dosen adalah tenaga profesional sekaligus ilmuwan, dimana kinerja dosen dinilai dari keberhasilan menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kinerja dosen adalah hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu (Retnowati et al., 2018). Kinerja dosen berpengaruh pada perkembangan karir akademis dosen dan kualitas perguruan tinggi. Oleh karena itu kinerja dosen sangat penting dalam perguruan tinggi (Simanjuntak, 2021).

Beberapa hasil penelitian dan peraturan perundang-undangan yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa kinerja dosen merupakan faktor utama dalam menjaga kualitas pendidikan. Bila kinerja dosen dapat terjaga dengan baik maka hasil proses pendidikan yang diperoleh tetap berkualitas dengan baik. Dalam rangka mewujudkan kondisi ini diperlukan suatu penilaian yang kontinu terhadap kinerja dosen agar diperoleh informasi yang terkini mengenai kondisi kinerja dosen. Dengan harapan apabila terjadi penurunan kinerja dosen akan segera diketahui dan dapat diberikan tindakan yang tepat.

Kinerja dosen adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari bagaimana desain organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut, sehingga membuat pegawai melakukan tugas pokok dan fungsi masing masing secara efektif dan efisien (Noorhidayah, 2021).

Kinerja dosen yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas mereka sebagai tenaga pendidik. Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik yang mempunyai kinerja tinggi. perilaku kerja (performance) yang dihasilkan seorang dosen tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya (Supriyadi, 2017).

Usaha untuk meningkatkan kinerja individu salah satunya memperhatikan beban kerjanya (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Beban kerja mengacu pada rangkaian tuntutan tugas yang diterima pekerja sebagai upaya, dan aktivitas atau pencapaian (Gawron, 2019). Beban kerja yang diterima individu bisa menghasilkan tekanan yang termanifestasi pada kondisi tertentu, sehingga menuntut individu menghabiskan tenaga atau konsentrasi tinggi dan harus diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan (Reza, 2016). Jika kemampuan individu lebih tinggi daripada beban kerja yang diterima, akan memunculkan perasaan bosan (Rolos, 2018). Beban kerja yang didapatkan individu harus sesuai

dan berimbang dengan kemampuan fisik, kognitif serta keterbatasannya dalam menerima beban kerjanya (Ardalepa, 2022).

Beban kerja dosen ditetapkan dari Undang-Undang Republik Indonesia mengenai Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu tentang aturan beban kerja dosen. Dosen dibebankan tugas untuk melaksanakan tugas meliputi: (1) mendidik dan mengajar, (2) meneliti dan mengembangkan ilmu, (3) mengemban tugas tambahan pada administrasi atau manajemen pada Perguruan Tinggi tempatnya bertugas, serta (4) melakukan pengabdian masyarakat.

Penelitian mengenai masalah kinerja dosen masih menjadi fenomena menarik diteliti. Dosen mempunyai kinerja kurang baik. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kualitas personil dalam melakukan komunikasi kerja, motivasi dan beban kerja yang diterima (Tulasi, 2021).

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia. Secara umum, penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Sunoto, 2018).

Dengan penilaian kinerja, suatu organisasi dapat melihat sejauh mana Sumber Daya Manusianya menunjang pencapaian tujuan organisasinya. apakah karyawan memerlukan keterampilan/keahlian baru atau tidak, dan apakah keahlian atau ketrampilan yang ada masih relevan bagi perkembangan bisnis suatu perusahaan atau tidak, dan lain sebagainya.

Keberadaan Perguruan Tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara, mempunyai peranan yang amat besar melalui tri darma perguruan tinggi. Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa "Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdiaan kepada masyarakat (Hendri, 2013).

Di Propinsi Nusa Tenggara Timur, keberadaan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta yang menghasilkan lulusan-lulusan terbaik yang diperlukan bagi pembangunan dan kemajuan bangsa yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa, terutama Propinsi Nusa Tenggara Timur. Fakultas ekonomi merupakan salah satu fakultas yang diminati di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. Fakultas ekonomi memiliki 2 prodi yaitu manajemen dan akuntansi. Prodi manajemen dan akuntansi merupakan program studi yang paling banyak jumlah mahasiswanya.

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Dosen (80%, Tetap, Tidak Tetap, Perjanjian Kerja) Menurut Jenjang Pendidikan

	Jenjang S1	Jenjang S2	Jenjang S3	Total
Teologi	0	10	3	13
PPs	0	0	5	5
KIP-IPT	0	8	2	10
KIP-Bing	0	17	1	18
KIP-PJKR	0	17	1	18
KIP-Biologi	0	13	2	15
FH	0	15	3	18
FE	0	24	4	28
FTP	0	12	4	16
FPIK	0	11	6	17
Jumlah	0	127	31	158

Sumber Data: Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang yang berpendidikan dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 24 orang dan tingkat pendidikan terakhir S3 sebanyak 4 orang. Berdasarkan keterangan diatas disimpulkan bahwa dosen dengan tingkat pendidikan terakhir S2 lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan terakhir S3.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Reza Mardiana dan muhamad Rosyid Ridla dengan judul Evaluasi Kinerja Dosen Di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi tergolong sangat baik. Hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi terhadap Indeks Kinerja Dosen (IKD) yang telah memenuhi sasaran mutu dosen dan Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD) yang sudah tersistem di sistem Beban Kerja Dosen (BKD).

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Yeanneke L. Tinungki dengan judul Analisis Beban Kerja Dosen Program Studi Keperawatan Jurusan Kesehatan Politeknik Negeri Nusa Utara Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangehe. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dosen keperawatan pada bidang pendidikan dan pengajaran tinggi, beban kerja di bidang penelitian kurang, beban kerja di bidang pengabdian pada masyarakat belum dilaksanakan, beban kerja di bidang penunjang tinggi, dan tugas tambahan sesuai dengan kualifikasi akademik.

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Dina Susanti , Nita S , Sastamidhyani dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bali. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan dengan Nilai CR 3,358 > 2,000 dan probability *** < 0,05. Besarnya persentase beban kerja mempengaruhi kinerja dosen adalah 11,2 % dan sisanya sebesar 88,8% kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka penulis terdorong melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Dosen Dalam Penilaian Kinerja Dosen Di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang”.

1.2. Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Penilaian Kinerja Dosen Di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang”.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Bagaimana kegiatan pendidikan dan pengajaran di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
2. Bagaimana kegiatan penelitian di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
3. Bagaimana kegiatan pengabdian masyarakat di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
4. Bagaimana kegiatan penunjang di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?

1.4. Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kegiatan pendidikan dan pengajaran di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Untuk mengetahui kegiatan penelitian di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

3. Untuk mengetahui kegiatan pengabdian masyarakat di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
4. Untuk mengetahui kegiatan penunjang di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.1.1. Kemanfaatan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai Analisis Beban Kerja Dosen Dalam Penilaian Kinerja Dosen Di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

1.4.1.2. Kemanfaatan Praktis

1. Penelitian ini merupakan media untuk belajar memecahkan masalah secara ilmiah dan/atau dapat memperdalam ilmu pengetahuan penulis. Terutama ilmu pengetahuan di dalam melakukan Analisis Beban Kerja Dosen Dalam Penilaian Kinerja Dosen Di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sumbangan pemikiran kepada masyarakat didalam memberikan profesionalisme kerja untuk kesejahteraan bersama pada perkembangan zaman yang semakin kompetitif.