

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keunggulan sumber daya manusia dalam pengaruh globalisasi saat ini, menjadi faktor penentu keberhasilan suatu bangsa dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Laporan Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*) yang dikeluarkan oleh *United Nations Development Program* untuk tahun 2013, menyebutkan bahwa Indonesia menempati posisi ke 121 dari 186 negara (UNDP 2013:144-146). Harian Media Indonesia juga pernah mengulas hal ini pada laporan utamanya dan menggarisbawahi pentingnya pengelolaan pembangunan manusia Indonesia secara lebih terarah (*Media Indonesia*, 5 November 2011).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah data statistik yang menunjukkan posisi/urutan suatu negara dibandingkan dengan negara lainnya ditinjau dari ukuran keberhasilan pembangunan manusia berdasarkan tiga indikator utama, yaitu pembangunan ekonomi, pendidikan dan kesehatan. Di antara negara-negara ASEAN, Indonesia berada di jauh di bawah Singapura (18) dan Brunei (30) yang berada di kategori *Very High Human Development*; Malaysia (64) di kategori *High Human Development*, dan juga di bawah Thailand (103) dan Filipina (114) meski berada di dalam kategori yang sama yaitu *Medium Human Development*. Indonesia hanya berada di atas Vietnam (128), Laos (138),

Kamboja (138) pada kategori yang sama, dan di atas Myanmar (149) yang tergolong dalam kategori *Low Human Development*.

Beberapa penilaian indeks daya saing lainnya juga memberikan gambaran yang senada tentang posisi Indonesia dibandingkan negara lainnya, salah satunya adalah Indeks *Global Competitiveness Report (GCI)* 2013-2014 yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum (WEF)*. Dalam pemeringkatan ini Indonesia menempati posisi ke 38 dari 148 negara; dan di antara beberapa negara tetangganya sesama anggota ASEAN, posisi Indonesia berada di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand (*WEF* 2013:218-219, 340-341, 266-267, 364-365). Kedua pemeringkatan di atas dilakukan dengan memperhitungkan pendidikan sebagai salah satu dari faktor yang berkontribusi pada hasil penetapan nilai indeks dan peringkatnya.

Program pendidikan dalam tata kelola kehidupan saat ini merupakan salah satu cara formal yang paling diunggulkan untuk melaksanakan upaya pengembangan sumber daya manusia. Pada proses tersebut, keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan ditentukan selain oleh karakter pribadi juga oleh pengalaman dari lingkungan yang mempengaruhinya. Karenanya kualitas program dan lembaga pendidikan merupakan kunci yang penting bagi upaya membangun kualitas manusia yang prima. Untuk mewujudkan kontribusi sektor pendidikan terhadap pembangunan manusia Indonesia, negara telah mengalokasikan sebesar 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk pengelolaannya baik bagi pendidikan dasar, menengah termasuk pendidikan tinggi. "Dalam RAPBN Tahun 2013 kita tetap dapat memenuhi lagi

amanat konstitusi untuk mengalokasikan anggaran pendidikan sebesar 20 persen dari APBN. Dikutip dari [www.antara.news.com](http://www.antara.news.com) edisi 16 Agustus 2012, disebutkan bahwa anggaran pendidikan tahun 2013 direncanakan sebesar Rp. 331,8 trilyun atau kurang lebih 20% dari total anggaran belanja negara. Jumlah ini meningkat terus dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, di mana tahun 2011 dianggarkan sebesar Rp. 266,9 trilyun dan tahun 2012 sebesar 310,8 trilyun.

Dalam kaitannya dengan pasar tenaga kerja, kualifikasi pendidikan masih menjadi salah satu kriteria yang dianggap paling penting dalam proses seleksi. Asumsinya dengan pendidikan lanjutan yang lebih tinggi, daya saing individu akan meningkat, baik dari sisi pengetahuan dan keterampilan tertentu. Senada dengan hal di atas, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, pada Bab II Pasal 2 ayat (1), disebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi yaitu:

- (a) Menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan/atau kesenian;
- (b) Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan Nasional.

Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya (diakses dari <http://www.hukum.online.com>, 25 Maret 2013).

Meskipun demikian, keberadaan perguruan tinggi ini tidak terlepas dari persoalan berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia di antaranya:

1. Rendahnya kualitas tenaga pendidik, di mana hal ini menjadi kendala mengingat peran tenaga pendidik yang sangat strategis bagi keberhasilan program pendidikan. Diduga masih sangat banyak tenaga pendidik yang tidak layak mengajar ditinjau dari kualifikasi pendidikannya. Dalam perkembangannya kemudian kualitas tenaga pendidik ini menjadi terkait juga dengan rendahnya kesejahteraannya, sehingga terakumulasi menjadi masalah kompleks yang mengkhawatirkan.
2. Standardisasi pendidikan, yang berkaitan dengan berbagai kebijakan yang diambil untuk menjamin kualitas penyelenggaraan pendidikan dan penjaminan mutu lulusannya. Berbagai standar dan kompetensi telah ditetapkan untuk mencapai kualitas pendidikan yang diinginkan, tetapi gambar utuh dari relevansinya dengan kebutuhan dunia kerja serta jaminan kualitas lulusannya masih belum dapat dikonfirmasi secara meyakinkan.
3. Rendahnya relevansi program pendidikan dengan kebutuhan pada pasar tenaga kerja. Permasalahan ini salah satunya tercermin dari tingginya tingkat pengangguran, di mana Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada periode Agustus Tahun 2010 memaparkan bahwa dari total angkatan kerja terdapat sejumlah 8.319.779 jiwa atau sebesar 7,14% merupakan pengangguran terbuka (definisi pengangguran terbuka menurut BPS adalah "*Mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, sudah punya pekerjaan tetapi belum dimulai*"). Padahal berdasarkan data tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkannya, sebesar 13,86% dari jumlah pengangguran terbuka tersebut

ternyata menamatkan pendidikan di atas SMTA, termasuk di dalamnya pendidikan Diploma I-II-III/Akademi sebesar 5,33%; dan pendidikan Universitas sebesar 8,54% (<http://www.bps.go.id>, diakses 28 Maret 2013).

Departemen Pendidikan Nasional RI Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Depdiknas Ditjen Dikti) melalui Buku *Panduan Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi (HELTS) 2003-2010* menyebutkan beberapa catatan yang menunjukkan pentingnya peran program dan lembaga pendidikan tinggi dikaitkan dengan keberhasilan pembangunan kebijakan nasional yang utuh dan sinergis dalam menghadapi era globalisasi. Dari catatan tersebut berikut kutipan mengenai beberapa hal yang berkaitan langsung dengan peran perguruan tinggi (Depdiknas Ditjen Dikti 2004:15), yaitu:

- 1) Di abad ini dunia memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan. Pada era ini pertumbuhan ekonomi, kemakmuran, dan kesejahteraan suatu bangsa amat dipengaruhi oleh kemampuannya menguasai ilmu pengetahuan. Era ini juga diwarnai oleh makin kuatnya kecenderungan sistem terbuka yang menimbulkan persaingan global. Pendidikan tinggi dalam hal ini mempunyai kewajiban dan tanggung jawab terbesar dalam membangun fondasi untuk meningkatkan daya saing bangsa. Keyakinan dan pemikiran inilah yang mendasari argumen bahwa pendidikan tinggi harus ditingkatkan mutu dan pengembangannya untuk mencapai massa kritis yang bermutu, yang mampu secara efektif berkontribusi kepada peningkatan daya saing bangsa.
- 2) Peran perguruan tinggi adalah untuk menghasilkan lulusan yang kreatif dan inovatif dengan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam berbagai sektor ekonomi, memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, sehingga mampu untuk terus memperbarui struktur ekonomi dan sosial yang relevan dengan perubahan dunia. Perguruan tinggi juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan jumlah dan mutu penelitian yang memungkinkan suatu negara untuk memilih, menyerap, dan menciptakan pengetahuan baru secara lebih cepat dan efisien dibanding yang ada sekarang.
- 3) Kapitalisasi pengetahuan merupakan jantung dari misi baru perguruan tinggi yang menghubungkan perguruan tinggi dengan pengguna pengetahuan secara erat dan menjadikan perguruan tinggi sebagai faktor

penting pertumbuhan ekonomi. Hubungan yang semakin erat antara industri dan perguruan tinggi menjadikan perguruan tinggi sebagai sumber pengetahuan yang berharga bagi masyarakat. Dengan misi yang baru tersebut, perguruan tinggi yang mempunyai visi yang jelas dan kapasitas kewirausahaan yang tinggi akan mampu memfasilitasi pembangunan perusahaan serta berkontribusi bagi pergerakan ekonomi dan pertumbuhan teknologi maju di lingkungannya, melalui *spin-off*.

Perguruan tinggi memiliki 3 (tiga) misi utama dalam menjalankan perannya, yaitu yang dinyatakan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang berupa penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan pengembangan serta kegiatan pengabdian masyarakat. Dalam penyelenggaraan ke-tiga misi utama tersebut peran setiap pemangku kepentingan dalam pendidikan menjadi penting untuk memungkinkan terciptanya pelaksanaan kegiatan yang efektif serta mampu bertumbuh secara konsisten dan maksimal. Dalam HELTS 2003-2010 disebutkan bahwa faktor-faktor yang strategis dalam upaya mewujudkan hal ini adalah masalah tata kelola (*governance*), pendanaan, SDM, peraturan perundangan dan sistem penjaminan mutu (Depdiknas Ditjen Dikti 2004:7-12).

Apabila pembahasan ini dipersempit pada isu mengenai SDM, masih dari sumber yang sama disebutkan bahwa ketersediaan dan kehandalan SDM yang memadai merupakan prasyarat bagi pengembangan pendidikan tinggi yang optimal; dalam hal ini pembahasan mengenai SDM bagi pendidikan tinggi lebih difokuskan pada tenaga pendidik atau dosen yang merupakan komponen terpenting dalam pengelolaan perguruan tinggi. Dikutip dari *Buku Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi* (Depdiknas Ditjen Dikti 2004: 1) disebutkan bahwa:

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2).

Salah satu permasalahan yang muncul adalah yang terkait dengan kinerja dosen sebagai salah satu komponen esensial dalam sistem perguruan tinggi. Tolok ukur kinerja dosen, selain kemampuan mengajar dan mengelola kegiatan belajar lainnya, adalah melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tugas utama dosen untuk melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS (Depdiknas Ditjen Dikti 2004: 1).

Sayangnya berkaitan dengan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat ini ternyata masih banyak pendapat yang menyatakan bahwa belum banyak dosen yang melakukan kegiatan tersebut secara ideal. Dalam berbagai media, bahkan yang dirilis oleh institusi pendidikan sendiri, masih banyak diidentifikasi fakta yang menyebutkan bahwa kegiatan penelitian dan pengabdian

masyarakat belum banyak dilakukan oleh para dosen. Beberapa tulisan/berita yang berkaitan dengan hal tersebut, beberapa di antaranya adalah:

- 1) *"Malas, Faktor Utama Karya Tulis Dosen UNAS Minim"*, ([www.himpalaunas.com](http://www.himpalaunas.com), diakses 27 Februari 2013).
- 2) *"Minat Meneliti Dosen Turun 37%"*, (<http://p3m.stain-pekalongan.ac.id>, diakses 2 Maret 2013).
- 3) *"Mengapa Motivasi Dosen Buat Penelitian Masih Rendah?"*, (<http://www.app-jakarta.ac.id>, diakses 15 Maret 2013).
- 4) *"Ini Lho Penyebab Dosen Enggan Meneliti"*, (<http://unswagati-crb.ac.id>, diakses 13 April 2013).
- 5) *"Dosen Kita Lebih Suka Mengajar daripada Meneliti?"* (*Kompas*, 26 Juli 2011).
- 6) *"Motivasi Meneliti Dosen Masih Rendah"*, (<http://kampus.okezone.com>, diakses 3 Januari 2013).
- 7) *"Kultur Riset dan Pendidikan"*, (<http://www.victorynewsmedia.com>, diakses 13 April 2013).
- 8) *"Banyak Hasil Penelitian Perguruan Tinggi Tidak Dapat Diaplikasikan di Masyarakat"*, (<http://rimanews.com/read>, diakses 4 Januari 2013).

Isi dari artikel-artikel tersebut terutama mengenai kurangnya hasil penelitian yang dihasilkan oleh dosen, kurangnya minat dosen melakukan penelitian, dan juga tentang kondisi situasional yang menyebabkan hal-hal tersebut. Dalam artikel-artikel tersebut juga dipertanyakan mengenai minimnya budaya penelitian pada berbagai institusi perguruan tinggi, padahal dalam

kebijakannya Pemerintah telah menetapkan perguruan tinggi sebagai insitusi pendidikan yang berbasis penelitian, sehingga semestinya penelitian dan pengembangan keilmuan menjadi tema besar dari kegiatan pendidikan itu sendiri.

Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, seorang *assessor* Badan Akreditasi Nasional Dikti, dalam wawancaranya dengan *Harian Umum Suara Merdeka*, yang dimuat di *Kolom Pendidikan*, 17 Oktober 2011 menyebutkan bahwa dari 220.000 pengajar yang ada di berbagai perguruan tinggi di Indonesia, hanya 15% nya yang layak menyangand status sebagai dosen. Sedangkan pada kelompok sisanya, yang dilakukan hanya sekedar melaksanakan tugas mengajar di kelas dan tidak melakukan tugas lainnya yaitu melakukan penelitian (dan publikasi penelitiannya) serta kegiatan pengabdian masyarakat. Berdasarkan data dari Dikti yang menjadi rujukannya, disebutkan oleh Dimiyati bahwa kontribusi ilmuwan Indonesia dalam pengembangan keilmuannya hanya 0,012%, jauh di bawah negara-negara seperti Singapura (0,179%) dan Amerika (25%). Untuk jurnal yang dipublikasikan oleh Indonesia pada tahun 2004 hanya 371, sedangkan Malaysia pada waktu yang sama menerbitkan 700 jurnal, Thailand 2.125 jurnal dan Singapura 3.086. Untuk karya yang dipatenkan pada tahun 2006 Indonesia hanya mencatatkan 43 karya, Malaysia 694, Filipina 145 dan Thailand mencatatkan lebih dari 164. Data mengenai jumlah publikasi ilmiah dari peneliti Indonesia di media internasional yang terbit berkala hanya sepertiga jumlah dari karya peneliti Thailand, sepersepuluh dari karya peneliti Korea dan seperlima dari karya peneliti RRC bahkan seperempat dari karya peneliti Nigeria.

Baik tidaknya seorang dosen berkinerja di dalam kegiatan penelitian tergantung dari banyak hal; baik yang merupakan faktor-faktor individual maupun faktor-faktor situasional. Faktor individual terkait dengan ada tidaknya kemauan dan kompetensi untuk menampilkan kinerja yang diinginkan. Kemauan menggambarkan motivasi dosen untuk memenuhi tuntutan kinerja; sedangkan kompetensi berkaitan dengan kapasitas pengetahuan dan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Kemudian faktor-faktor situasional terkait dengan persepsi dan sikap dosen terhadap dukungan yang diperoleh dari lingkungannya baik berupa dorongan maupun fasilitasi yang disediakan dalam lingkungan kerjanya.

Beberapa hal yang diketahui dapat menjadi halangan bagi dosen untuk menghasilkan karya ilmiah di antaranya adalah:

1. Rendahnya kesadaran dan motivasi individu untuk melakukan penelitian dan kegiatan yang terkait. Masih banyak dosen yang hanya memfokuskan diri pada kegiatan mengajar saja dan tidak memiliki minat untuk mengembangkan kapasitasnya melalui karya tulis. Alasannya beragam tetapi signifikansinya ada pada minat individu.
2. Belum optimalnya kemampuan individu untuk menghasilkan karya ilmiah yang baik yang memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari sisi metoda, kebaruan ilmu, relevansi dan sebagainya.
3. Akses terhadap dukungan dana dan fasilitas pendukung yang belum optimal, padahal suatu penelitian membutuhkan kedua hal tersebut untuk bisa menghasilkan keluaran yang berkualitas.

4. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan dosen, yang meskipun tidak terkait secara langsung tetapi memberi dampak pada motivasi dosen untuk meluangkan waktu dan tenaganya untuk mau melakukan kegiatan penelitian.
5. Budaya penelitian yang tidak mendukung. Meskipun pemerintah telah mencanangkan bahwa perguruan tinggi saat ini sebagai institusi yang berbasis penelitian, tetapi pada kenyataannya masih dibutuhkan begitu banyak perubahan dan perbaikan untuk mewujudkan semangat tersebut. Keteladanan dan kepemimpinan dari manajemen perguruan tinggi memegang peranan penting dalam hal ini.
6. Tidak adanya sistem yang mengelola tindak lanjut hasil penelitian secara optimal. Seringkali hasil penelitian hanya teronggok di perpustakaan tanpa ada upaya untuk mempublikasikan, mendistribusikan atau mengkaitkannya dengan pihak yang tepat untuk dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini tentu saja menjadi hal yang menurunkan motivasi dosen.
7. Prasyarat relevansi hasil penelitian dengan kebutuhan masyarakat dan/atau industri secara luas seringkali belum terpenuhi dalam penelitian yang ada.

Tetapi selain adanya hambatan seperti uraian di atas, sesungguhnya terdapat beberapa bentuk insentif atau dukungan yang dapat dimanfaatkan oleh dosen untuk mau memulai kegiatan penelitian dan pembuatan karya ilmiah secara lebih baik. Dukungan ini antara lain:

1. Adanya sistem penilaian, khususnya bagi dosen PTN yang salah satunya didasarkan juga pada karya ilmiah yang dihasilkan. Bagi dosen PTN ini tidak hanya berkaitan dengan kualifikasi profesi tetapi juga berhubungan dengan

sistem remunerasi. Bagi dosen PTS pun karya ilmiah yang dihasilkan dapat dikorelasikan dengan sistem nilai kum yang merupakan poin untuk peningkatan kepangkatan.

2. Berbagai fasilitasi pendanaan penelitian yang dikelola oleh Pemerintah, baik yang berasal dari anggaran negara maupun yang diwujudkan sebagai hasil kerjasama antar negara ataupun antar institusi.
3. Berbagai fasilitasi peningkatan akses sumber-sumber materi profesional untuk mendukung kualitas penelitian yang baik.
4. Semakin canggih dan efektifnya teknologi sistem informasi dan komunikasi yang sangat bisa dimanfaatkan dosen untuk berhubungan dengan apa saja, siapa saja dan di mana saja untuk mendukung kebutuhan penelitiannya.

Bidang pariwisata dalam konteks pembangunan negara, merupakan bidang yang terus dikembangkan oleh Pemerintah sebagai salah satu andalan sumber pendapatan negara. Potensi pariwisata sangat besar di Indonesia, baik dari kekayaan alam, keragaman budaya dan nilai-nilai kearifan lokalnya yang menjadi daya tarik bagi wisatawan. Diakses dari situs [www.budpar.go.id](http://www.budpar.go.id) (diakses 23 Maret 2013) disebutkan:

Kepariwisata Indonesia merupakan penggerak perekonomian nasional yang potensial untuk memacu pertumbuhan perekonomian yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Pada tahun 2008 kepariwisataan Indonesia berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar Rp. 153,25 triliun atau 3,09% dari total PDB Indonesia (BPS, 2010). Pada tahun 2009, kontribusinya meningkat menjadi 3,25%. Pertumbuhan PDB pariwisata pun sejak tahun 2001 selalu menunjukkan angka pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan PDB nasional. Walaupun masih menunjukkan angka sementara, pada tahun 2009 pertumbuhan PDB pariwisata mencapai 8,18%, sedangkan PDB nasional hanya 4,37%. Pada tahun yang sama, devisa dari pariwisata merupakan kontributor terbesar

ketiga devisa negara, setelah minyak dan gas bumi serta minyak kelapa sawit.

Untuk itu pengembangan sektor pariwisata harus ditangani secara maksimal, khususnya berkaitan dengan pengembangan SDMnya. Data dari Badan Pusat Statistik (SAKERNAS, 2010), mengelompokkan tenaga kerja industri pariwisata ke dalam kelompok yang pekerjaan utamanya di bidang Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel; dan jumlahnya menunjukkan 20.79% dari total angkatan kerja (<http://www.bps.go.id>, diakses 28 Maret 2013). Meskipun harus dijelaskan lebih spesifik mengenai komposisi jumlah tenaga kerja pada masing-masing sub bidang di atas, tetapi angka ini menggambarkan jumlah yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja oleh sektor ini.

Sayangnya berdasarkan Laporan Akhir Tahun Direktorat Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga (Direktorat KPPO Bappenas) disebutkan bahwa posisi daya saing sektor pariwisata Indonesia saat ini menurun (2009:44). Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya indeks daya saing baik daya saing yang mengindikasikan bahwa masih ada kendala-kendala yang perlu ditangani, salah satunya terkait pengelolaan SDM. Data Indeks Daya Saing Pariwisata (*The Travel & Tourism Competitive Index*) yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* (WEF) menyebutkan pada tahun 2013 Indonesia berada pada posisi 70 dari 140 negara (WEF 2013:196), atau secara regional Indonesia berada di urutan 12 dari 25 negara di Asia Pasifik (WEF 2013:xxi). Secara lebih spesifik, untuk Sub-Indeks Daya Saing SDM Pariwisata Indonesia menduduki peringkat ke 61 dari 140 negara, di mana berkaitan dengan faktor pendidikan dan pelatihan pariwisata

Indonesia di urutan 57 dan berkaitan dengan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas Indonesia ada di posisi 61 (WEF 2013:196).

Sementara itu di sisi pengelolaan kebijakan kepariwisataan terdapat pembahasan kebijakan antar negara ASEAN dalam *ASEAN Tourism Forum* (*Kompas*, 7 Januari 2010) yang menyebutkan bahwa pekerja pariwisata ASEAN akan disetarakan, di mana ke-sepuluh negara ASEAN menandatangani *mutual recognition agreement (MRA)* mengenai pengakuan kompetensi pariwisata. Dengan perjanjian ini masing-masing negara dapat saling mengakui adanya perpindahan SDM di bidang pariwisata berdasarkan kompetensi yang diakui. Penerapan *MRA* ini sendiri dijadwalkan pemberlakuannya dua tahun setelah penandatanganannya, yaitu tahun 2012. Hal ini tentu saja merupakan peluang untuk dapat bertarung di pasar internasional sejauh tenaga kerja memiliki persyaratan kompetensi yang telah dipersyaratkan, tetapi sekaligus merupakan ancaman apabila tidak mampu memenuhi berbagai kompetensi yang diinginkan, mengingat tenaga kerja dari negara lain akan membanjiri pasar tenaga kerja yang kini semakin terbuka lebar dengan adanya *MRA* di atas.

Ilmu kepariwisataan dari sisi pengelolaan pendidikan telah dan terus berkembang. Seiring dengan potensi industri ini di Indonesia maka pendidikan kepariwisataan perlu ditumbuhkembangkan dalam sistem pendidikan tinggi untuk mendukung peningkatan kualitas khususnya dari sisi pasokan tenaga kerja. Disebutkan juga bahwa teridentifikasi beberapa isu penting yang secara strategis berkaitan dengan pengembangan SDM Pariwisata; dan di antara isu-isu tersebut terdapat dua hal yang berhubungan dengan isu pendidikan yaitu: (1) terdapat

kesenjangan antara kualifikasi lulusan dengan tuntutan industri sebagai akibat terjadinya perubahan-perubahan konsep dan strategi pengelolaan SDM di industri pariwisata yang berlangsung sedemikian cepatnya sehingga seringkali tidak seiring dengan sistem pendidikan yang berlangsung di lembaga pendidikan pariwisata, dan (2) ketersediaan tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah khususnya untuk tingkat pendidikan tinggi Laporan Akhir Tahun Direktorat Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga (lihat Direktorat KPPO Bappenas 2009).

Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Budpar, Departemen Budaya dan Pariwisata I Gusti Putu Laksaguna (*Harian Umum Kompas*, 2 April 2008) menyampaikan pernyataannya:

Pariwisata sebagai sebagai suatu fenomena yang kompleks dengan karakteristiknya yang khas. Untuk dapat melakukan analisis yang menyeluruh, diperlukan adanya pengembangan pariwisata sebagai suatu ilmu yang mandiri, sejajar dengan disiplin-disiplin ilmu lainnya. Pariwisata mempunyai peran penting bagi Indonesia, yang meliputi aspek sosial, ekonomi, budaya, dan lingkungan. Ke depan, peran pariwisata diprediksi akan semakin besar, karena pariwisata akan menjadi industri terbesar di dunia.

Selain ada kecenderungan positif secara kuantitatif, terjadi pula kecenderungan-kecenderungan yang sifatnya kualitatif, terkait dengan munculnya *the mature tourist*, *new age tourist*, *postmotourism*, pergeseran menuju *novelty seeking and quality*, dan seterusnya. Kecenderungan ini menuntut peningkatan kualitas dari sisi *suplay*, termasuk aspek sumberdaya manusia, terlebih lagi kalau disadari bahwa pariwisata telah menjadi *knowledge based industry*.

Pernyataan di atas semakin menguatkan tuntutan untuk dibekalinya pelaku industri pariwisata dan tenaga kerja berkualitas yang memiliki kompetensi yang sesuai dan sikap serta keterampilan kerja yang unggul dalam ilmu kepariwisataan.

Sejalan dengan hal di atas, peran lembaga pendidikan dan pelatihan pariwisata yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menghasilkan tenaga terampil. Data pada tahun 2007/2008 menyebutkan terdapat 124 lembaga pendidikan tinggi pariwisata atau yang menawarkan program studi pariwisata dari total 3.133 lembaga pendidikan tinggi (Direktorat KPPO Bappenas 2009:53-54). Peran lembaga pendidikan pariwisata diharapkan tidak hanya menghasilkan tenaga kerja dalam konteks operasional tetapi juga dapat menghasilkan kebutuhan tenaga konseptor yang berkaitan dengan perencanaan dan penelitian pariwisata.

Dalam salah satu poin mengenai isu strategis yang berkaitan dengan SDM dalam industri pariwisata, disebutkan bahwa salah satu kendala yang menyebabkan kurangnya pengembangan kualitas SDM disebabkan oleh pemahaman yang memandang pariwisata bukan sebagai suatu disiplin ilmu yang utuh, sehingga hanya dipandang sebagai bagian dari industri tertentu (misalnya perhotelan, restoran, perjalanan wisata dan sebagainya). Maka dengan ditetapkannya pariwisata sebagai satu disiplin ilmu yang utuh maka berbagai upaya pengembangan industri, khususnya SDMnya, akan dapat dikaji secara terintegrasi. Pendapat ini sekali lagi mengkonfirmasi pentingnya peran lembaga pendidikan tinggi, terutama dalam menjalankan amanat sebagai *knowledge enterprise*, yang menjunjung tanggung jawab pengembangan, penyebaran dan penerapan ilmu kepariwisataan. Dengan demikian juga berarti peran dosen di perguruan tinggi pariwisata menjadi sangat penting untuk mendorong terwujudnya pengembangan industri pariwisata yang unggul.

Lebih spesifik pada perguruan tinggi pariwisata, khususnya Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (STP Bandung) diketahui bahwa perguruan tinggi milik Pemerintah ini merupakan perguruan tinggi pariwisata yang utama di Indonesia. Saat ini STP Bandung bernaung di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan secara teknis akademis dibina oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Didirikan pada Tahun 1962, STP Bandung bertujuan untuk menyiapkan tenaga-tenaga profesional di bidang pariwisata. Tugas dan tanggung jawab dosen di STP Bandung tidak berbeda dengan tugas dan tanggung jawab dosen lainnya di perguruan tinggi lainnya, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dikaitkan dengan berbagai bidang keilmuannya.

Ilmu kepariwisataan dapat dikatakan sebagai suatu bidang sosial (non-eksakta), yang sifatnya humanis, di mana dinamikanya secara signifikan ditentukan oleh aktivitas dan interaksi manusia di dalamnya. Sebagai contoh dari sisi praktek pariwisata, kemampuan kreatif seseorang untuk menjadikan suatu daerah terpencil menjadi pilihan tujuan wisata, pengelolaan wisata spiritual ataupun wisata kuliner yang saat ini menjadi pilihan masyarakat luas. Karena itu bidang keilmuan ini sangat dinamis dan tidak pernah kering dari ide, perkembangan, temuan dan inovasi yang baru. Karena itu sangat penting bagi SDM di bidang pariwisata untuk terus mengikuti dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan industri itu sendiri.

Peran lembaga pendidikan tinggi pariwisata dalam hal ini juga menjadi penting, khususnya untuk dapat mendistribusikan prinsip ilmu kepariwisataan ke dalam praktek-praktek industri pariwisata, atau sebaliknya memahami berbagai

fenomena di industri pariwisata dalam konteks keilmuan. Bagaimana temuan-temuan seperti di atas dapat dikembangkan menjadi materi yang bersifat *scientific* dan secara keilmuan dapat terus dikembangkan merupakan tanggung jawab dari institusi pendidikan kepariwisataan. Ilmu yang terus berkembang dibutuhkan untuk dapat menjamin upaya pengembangan SDM pada bidang pariwisata yang sangat dinamis dan pesat perkembangannya. Dengan kata lain, penelitian dan pengembangan ilmu kepariwisataan menjadi hal yang sangat penting bagi perkembangan industri pariwisata dan dengan sendirinya peran dosen menjadi pusat dari keberhasilan pelaksanaannya.

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (STPB) pada tahun ini memiliki Rencana Strategis yang di dalamnya memuat visi, misi, nilai-nilai dan strategi institusi untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai institusi pendidikan pariwisata. Kemudian visi misi tersebut dikembangkan menjadi strategi dan target kegiatan yang dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini.

Dalam tabel pada gambar tersebut, daftar kegiatan yang diuraikan menunjukkan kinerja dari institusi yang harus diwujudkan. Khusus untuk kegiatan insitusi yang berkaitan langsung dengan aktivitas dosen dinyatakan dalam kegiatan nomer (2) tentang perkuliahan/pengajaran dan praktik, kegiatan nomer (3) tentang penelitian fungsional dosen dan kegiatan nomer (4) tentang pengabdian kepada masyarakat. Dalam ketiga hal ini keberhasilan atau kinerja institusi sangat ditentukan oleh kinerja dosen.

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	STRATEGI	KEGIATAN	SATUAN	TARGET				
					2010	2011	2012	2013	2014
Meningkatnya kuantitas dan kualitas lulusan pendidikan	Jumlah lulusan pendidikan tinggi kepariwisataan yang terserap di pasar kerja (orang)	1 Mengembangkan sistem, kurikulum dan pelaksanaan pendidikan, berbasis kompetensi.	1. Penerimaan Mahasiswa Baru	Orang	784	834	884	890	900
			2. Perkuliahan/Pengajaran dan Praktik	Orang	450	475	544	598	657
			3. Penelitian Fungsional Dosen	Naskah	10	10	324	324	324
			4. Pengabdian Kepada Masyarakat	Naskah	8	8	192	192	192
			5. Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Pendidikan	Persen	5	14	41	70	100
			6. Sertifikasi Profesi	Orang	0	180	250	300	350
			7. Peningkatan Kerjasama Bidang Pendidikan Kepariwisata	Aktivitas	30	33	37	41	46
		2 Mengoptimalkan dukungan manajemen melalui pemanfaatan sistem dan teknologi informasi.	1. Layanan Perkantoran	Bulan	12	12	12	12	12
			2. Layanan Kesekretariatan	Bulan	12	12	12	12	12
			3. Pengembangan Sarana dan Prasarana Penunjang Pendidikan	Paket	12	12	12	22	20

Sumber: Administrasi STPB

**Gambar 1.1**  
**Tabel Rencana Strategis Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung**

Jika pengamatan kinerja difokuskan kepada 3 kegiatan utama yang berkaitan dengan tugas dosen di bidang yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, maka dari berdasarkan informasi yang diperoleh dari Manajemen STPB Bandung diketahui bahwa:

### 1. Kinerja Pengajaran

Kegiatan pengajaran di STPB dimaknai dan diukur berdasarkan tingkat kelulusan mahasiswa. Informasi diperoleh menyebutkan bahwa kinerja institusi untuk kegiatan ini sangat memuaskan, di mana target yang telah ditetapkan dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang signifikan. Bahkan tahun ini STPB

menghasilkan jumlah lulusan terbanyak dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu 566 orang ([www.kompas.com](http://www.kompas.com), diakses 15 September 2013).

## **2. Kinerja penelitian**

Kegiatan ini dimaknai sebagai jumlah kegiatan riset yang dilakukan/dihasilkan, baik pada tataran institusi, kelompok dosen maupun individual. Perubahan jumlah target yang signifikan dari tahun 2010-2011 ke tahun-tahun selanjutnya disebabkan oleh adanya perubahan struktural, di mana STPB sebagai unit edukasi yang sebelumnya berada di bawah koordinasi Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata kini berada di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Berbagai perubahan strategis yang berkaitan dengan pengelolaan institusi ini telah mengarahkan STPB menunjukkan peningkatan kinerja, termasuk di dalamnya jumlah kegiatan penelitian yang dihasilkan baik secara individual maupun kelompok. Realisasi jumlah penelitian pada tahun ini disebutkan baru mencapai sejumlah kurang lebih 150 naskah dari target 324 naskah penelitian; baik individu, kelompok atau institusi. Meskipun belum mampu mencapai target yang telah dicanangkan, tetapi penambahan jumlah hasil penelitian yang signifikan menunjukkan perubahan ke arah yang sangat positif.

## **3. Kinerja pengabdian masyarakat**

Kegiatan ini dimaknai sebagai kegiatan yang mewadahi keterlibatan institusi (melalui dosen), secara langsung dalam praktek industri pariwisata. Berdasarkan wawancara dengan pengelola Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (Puslitabmas) yang membawahi kegiatan ini, disimpulkan bahwa kegiatan ini sudah dilakukan oleh Dosen dan Institusi dalam berbagai bentuk dan

intensitas. Sayangnya sistem pendataan dan pelaporan yang berlaku saat ini belum mampu mengakomodasi berbagai kegiatan tersebut sehingga dalam tingkatan tertentu aktivitas yang sudah dilakukan tidak tercermin dengan baik (Marimin, hasil wawancara, 4 November 2013). Di samping itu memang masih dirasakan kendala yang relatif menghambat dari sisi fleksibilitas waktu kerja, misalnya birokrasi yang berkaitan dengan status dosen STPB sebagai pegawai negeri, sehingga akhirnya pelaksanaan pengabdian masyarakat relatif belum dapat dikelola dengan maksimal. Meskipun demikian Manajemen STPB masih terus mengembangkan pola dan pengaturan yang lebih baik di dalam kegiatan ini yang memungkinkan target yang ditetapkan sesuai dengan kondisi yang ada dan dapat diwujudkan dengan baik (Utami, hasil wawancara, 20 September 2013).

Berdasarkan uraian di atas, dari ketiga kriteria utama kinerja dosen maka fokus pengamatan terhadap kinerja dosen di bidang penelitian dirasa tepat untuk dilakukan dibandingkan terhadap kriteria kinerja lainnya. Dibandingkan dengan kinerja dosen di bidang pengajaran yang telah mencapai target secara maksimal, kinerja kegiatan penelitian masih belum mencapai hasilnya yang maksimal tetapi telah menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini merupakan fenomena yang positif sejalan dengan berbagai perubahan strategis yang saat ini terjadi pada STPB. Karenanya perlu diketahui hal-hal yang mampu mendorong pencapaian yang lebih baik dan efektif, sehingga upaya institusi untuk mencapai kinerja organisasi melalui kinerja individunya dapat dimaksimalkan. Salah satu faktor yang perlu untuk diamati adalah bagaimana peran motivasi serta persepsi

individu terhadap lingkungan kerjanya dapat mempengaruhinya mencapai kinerjanya. Sedangkan untuk kinerja di bidang pengabdian masyarakat, situasi di STPB saat ini relatif lebih terbatas untuk dapat menjadikannya sebagai fokus pengamatan. Hal ini dikarenakan faktor internal di dalam manajemen STPB sendiri yang menyatakan masih diperlukannya berbagai perbaikan dalam pengelolaan pelaksanaan kegiatan ini. Sehingga data-data dan informasi yang mencukupi untuk menjadikan kinerja di bidang pengabdian masyarakat sebagai fokus pengamatan saat ini tampaknya belum bisa diperoleh.

Pada prinsipnya suatu penelitian harus melalui publikasi untuk dapat diakui sebagai penelitian yang lengkap dan sah. STPB sendiri sebenarnya pernah memiliki media yang dinamai Jurnal STPB, yang diterbitkan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan Visi dan Misi STPB sebagai institusi pendidikan pariwisata di Indonesia. Media ini dikembangkan dengan tujuan sebagai wadah bagi berbagai gagasan dan kreativitas yang dihasilkan melalui proses pembelajaran dan penelitian yang menjadi tugas dan tanggung jawab STP Bandung dalam mengembangkan profesionalismenya di bidang pengembangan SDM. Media ini juga dimaksudkan sebagai forum komunikasi antara peneliti, pengkaji dan pemerhati serta masyarakat pada umumnya, di mana hasil pemikirannya mengenai berbagai isu terkait dengan bidang pariwisata dapat disebarluaskan dan dimanfaatkan oleh setiap pemangku kepentingan di industri ini (Goeltom, hasil wawancara, 1 Juni 2013). Sayangnya media ini tidak lagi diaktifkan, padahal dari sisi pemanfaatan, adanya media seperti ini akan sangat baik untuk dapat mendorong kinerja dosen dalam bidang penelitian.

Penelitian ini ingin melihat pengaruh faktor motivasional dan faktor persepsional terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara faktor motivasional, sikap, persepsi dan kinerja antara lain: (1) *"Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasional terhadap Minat Dosen untuk Meneliti"* (Handriana 2003); (2) *"Kinerja Guru dalam Mengadopsi Inovasi Kurikulum"*, (Jamal 2008); (3) *"Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Propinsi Jawa Barat"* (Siregar dan Saridewi 2010); (4) *"Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta"* (Pramudyo 2008); (5) *"Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar"* (Sarworini 2007); (6) *"Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai LPMP Propinsi Kalimantan Selatan"* (Jumali 2011) dan (7) *"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"* (Analisa 2011).

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, terlihat bahwa di dalam era globalisasi keberhasilan pembangunan kualitas sumber daya manusia menjadi penentu daya saing suatu bangsa. Pendidikan, khususnya pendidikan

tinggi, memiliki peran penting untuk menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan ilmu pengetahuan. Dosen memiliki peran utama di dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terkait fungsi pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat. Karenanya keberhasilan dosen di dalam menampilkan kinerja tersebut sebagai bagian dari kinerja perguruan tinggi, merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui keberhasilan pembangunan nasional.

Industri pariwisata merupakan industri yang terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia; karenanya industri ini membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mendukung kinerja industri yang efektif. Dari sisi keilmuan, ilmu kepariwisataan telah menjadi satu disiplin ilmu yang utuh sehingga penelitian dan pengembangan keilmuan pariwisata akan sangat bermanfaat bagi industri pariwisata di Indonesia.

Keberhasilan dosen dalam menampilkan kinerjanya di bidang penelitian dipengaruhi banyak hal, termasuk di dalamnya kondisi lingkungan kerja, motivasi, latar belakang pendidikan, kompetensi profesional dan masih banyak lagi lainnya. Dari berbagai hal tersebut pengamatan terhadap lingkungan kerja dan motivasi menjadi menarik untuk diamati .

Lingkungan kerja pada dasarnya adalah keadaan yang melingkupi dosen dalam kesehariannya menjalankan tugasnya. Apa yang dirasakan dan dihadapinya dalam lingkungan kerjanya akan menjadi faktor penting yang mempengaruhi persepsinya, kemauannya dan juga upayanya untuk dapat menampilkan kinerja

penelitian yang diinginkan. Apabila dosen merasakan bahwa lingkungan yang dihadapinya tidak memberikan dukungan terhadap tugas dan kewajibannya, maka kinerjanya pun akan rendah. Demikian pula sebaliknya, bila dosen merasakan dukungan dan fasilitasi yang memadai dari lingkungan dalam kaitannya dengan kinerja penelitiannya, maka akan lebih mudah bagi dosen untuk mencapai kinerja yang dimaksud.

Motivasi adalah dorongan yang membuat individu mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan ataupun memenuhi kebutuhannya. Semakin besar motivasi individu, baik itu berasal dari dirinya maupun dari lingkungannya, makin besar kemungkinan individu akan berhasil mencapai tujuannya. Motivasi ini berkaitan baik dengan perasaan maupun pikirannya. Bagi dosen, adanya motivasi yang kuat untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kewajiban penelitiannya akan sangat mendukung keberhasilannya dalam mewujudkan kinerja tersebut. Seorang dosen yang tidak memiliki motivasi yang kuat akan sangat sulit melakukan kegiatan penelitian karena proses ini memerlukan komitmen, usaha dan ketekunan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan masalah yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tentang lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
4. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi dosen di STPB.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dosen di STPB.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian di STPB.

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran yang melengkapi berbagai penelitian lainnya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

##### 1. Manfaat praktis

Bagi institusi pendidikan, khususnya STP Bandung, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dosen dalam menampilkan kinerjanya berkaitan dengan kegiatan penelitian. Hasilnya dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan berbagai kebijakan yang dapat mendorong kinerja yang lebih baik, baik kinerja dosen maupun kinerja institusi.

##### 2. Manfaat teoritis

Bagi kegiatan penelitian, penelitian ini dapat melengkapi khasanah keilmuan dengan melihat hubungan antara berbagai faktor motivasional dan persepsional dalam kaitannya dengan kinerja. Hasil ini dapat juga digunakan untuk melengkapi berbagai penelitian ditinjau dari masing-masing bidang terkait, yaitu sumber daya manusia, pendidikan dan juga di bidang pariwisata. Hasilnya dapat dikembangkan lebih luas maupun lebih dalam sebagai landasan untuk penelitian berikutnya.

Jadi penelitian berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM BIDANG PENELITIAN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG”** ini diharapkan memberikan manfaat yang optimal baik bagi STPB secara khusus,

institusi pendidikan secara umum maupun bagi kegiatan penelitian lain yang lebih luas.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, yang terletak di Jalan Dr. Setiabudhi No. 186, Bandung. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Agustus untuk pengembangan konsep penelitian, Oktober 2013 untuk proses pengembangan instrumen penelitian dan pengambilan data, serta di bulan November-Desember 2013 untuk melakukan pengolahan dan analisa data serta hasil penelitiannya.