

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Universitas ‘X’ di Bandung merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi di bidang TELEMATIKA (Telekomunikasi, Media dan Informatika). Universitas ‘X’ yang berdiri sejak tahun 2002 telah memiliki tiga program studi yaitu International Program, Business School dan Program Studi Reguler yang mencakup Fakultas Teknik dengan jurusan Teknik Informasi, Sistem Informasi, Sistem Komputer, Teknik Elektro dan Teknik Industri. Tiga keunggulan yang ditawarkan oleh Universitas ‘X’ adalah program kuliah dengan standar internasional dengan kesempatan bekerja yang luas, staf yang berkualitas tinggi, dan fasilitas pendukung perkuliahan berteknologi tinggi.

Masalah yang di hadapi oleh Universitas “X” adalah perbedaan antara perilaku yang ditunjukkan oleh sebagian dosen yang bekerja di Universitas “X” tersebut dengan hasil penilaian kinerja mereka. Hasil penilaian kinerja yang menggunakan standar yang ada saat ini memberikan penilaian yang cenderung baik atau sangat baik, tetapi tidak sesuai dengan perilaku mereka. Sebagai contoh banyak dosen yang sukar ditemui oleh mahasiswa saat jam kantor, kurang memberikan waktu konsultasi pada mahasiswa, memberikan penilaian yang tidak transparan terhadap mahasiswa, tidak menyelesaikan materi pelajaran sesuai kurikulum, interaksi antara dosen dan mahasiswa berjalan satu arah, enggan mengurus jenjang akademik, enggan mengikuti pendidikan lanjutan, dan enggan memutakhirkan materi kuliah.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam rangka mencapai keunggulan dalam staf yang berkualitas tinggi Universitas ‘X’ tengah berusaha mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dari sumber daya manusianya (SDM). Berdasarkan wawancara dengan Direktur

Akademik Universitas "X" di Bandung, kesenjangan antara perilaku dosen dengan penilaian yang terjadi disebabkan oleh:

1. Universitas "X" tidak memiliki standar perilaku (kode etik) yang wajib dipatuhi setiap dosen hingga para dosen merasa bebas menafsirkan hak dan kewajiban menurut pendapat mereka masing-masing. Ketiadaan standar perilaku ini menyebabkan ketiadaan sasaran yang seharusnya di capai oleh seorang dosen sebagai hasil kerja.
2. Belum tersedianya perangkat penilaian kinerja yang sesuai dengan kompetensi serta faktor-faktor dan subfaktor-subfaktor internal lainnya dari Universitas tersebut yang harus dipenuhi oleh seorang dosen. Penilaian yang digunakan saat ini hanya terdiri atas faktor ketepatan waktu dan frekuensi pergantian jam kuliah, Jelas bahwa perangkat penilaian kinerja yang ada saat ini belum mampu meningkatkan kinerja dosen hingga mencapai kinerja yang paling maksimal. Perangkat penilaian kinerja yang tersedia saat ini pun hanya dinilai oleh atasan, tanpa melibatkan rekan kerja dan mahasiswa.
3. Belum jelasnya keterkaitan antara imbalan yang diterima dengan kinerja yang diharapkan. Apalagi jika diingat bahwa standar gaji dosen di Universitas "X" tidak kompetitif jika dibandingkan dengan standar swasta, hingga dosen banyak mengerjakan proyek luar yang mengambil jam pelayanan di kampus.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan-batasan dari masalah dengan tujuan penelitian lebih terarah dan jelas. Pembatasan-pembatasan yang dilakukan oleh peneliti antaralain:

1. Dari ketiga masalah yang mempengaruhi kinerja dosen di atas, penulis hanya melakukan penelitian dari perangkat penilaiannya saja, mengingat penelitian perangkat penilaian ini sekaligus memungkinkan Universitas "X" untuk menyusun standar perilaku (kode etik) dosen dan mengaitkan sistem imbalan yang diberikan dengan kinerja yang diharapkan oleh Universitas

”X” dari dosen yang bekerja. Menurut pengertian Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (SK Mendiknas No. 045/U/2002,Ps 21), definisi kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Setelah menerapkan penilaian kinerja berbasis kompetensi, diharapkan manajemen Universitas ’X’ dapat melakukan penilaian serta dapat memberikan masukan dalam memberikan penghargaan kinerja bagi dosen.

2. Perangkat penilaian kinerja yang dikembangkan hanya digunakan pada dosen-dosen yang mengajar di kelas Reguler. Perangkat peniaian kinerja ini tidak ditujukan untuk dosen-dosen yang mengajar pada *International program* dan *Business School* mengingat dosen kedua program terakhir banyak berstatus sebagai dosen luar biasa yang berasal dari Universitas Negeri hingga tidak berada di bawah kendali langsung Universitas ”X”.
3. Pembahasan hanya dilakukan sampai tahap usulan perancangan perangkat penilaian kinerja untuk Universitas ”X” di Bandung. Jika akan diaplikasikan di Universitas ”X”, maka perangkat penilaian kinerja tersebut masih membutuhkan penyempurnaan lebih lanjut.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan tahap pembatasan masalah di atas, maka masalah di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor dan subfaktor apa saja yang dianggap perlu dalam mengukur kinerja dari dosen-dosen pada Universitas ”X” di Bandung?
2. Seberapa besar bobot untuk masing-masing faktor-faktor dan subfaktor yang berpengaruh tersebut?
3. Bagaimana usulan bentuk formulir penilaian kinerja dosen di Universitas tersebut?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para dosen di Universitas "X" dibanding.
2. Menghitung bobot tiap faktor-faktor dan subfaktor-subfaktor.
3. Merancang usulan form penilaian kinerja dosen yang sesuai untuk digunakan pada Universitas "X".

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan Laporan Tugas Akhir ini dibagi ke dalam Bab-bab sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori, prinsip-prinsip, serta aturan-aturan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian dan pembahasan masalah.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam melakukan penelitiannya. Dimulai dari penelitian pendahuluan, pengumpulan dan pengolahan data, analisis hingga kesimpulan dan saran. Langkah-langkah tersebut ditampilkan dalam bentuk *flowchart*. Selain itu, bab ini juga berisi keterangan yang menjelaskan *flowchart* tersebut.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Bab ini berisi tentang uraian mengenai data umum perusahaan dan data-data lain yang digunakan dalam penelitian.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data terhadap data yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan dan melakukan analisis terhadap hasil pengolahan data tersebut.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang termasuk pengolahan data dan analisis, serta saran atau usulan perbaikan yang diberikan terhadap Universitas.