

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Telah menjadi konsensus nasional bahwa dalam pembangunan di mana ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi primadona, kualitas perlu ditingkatkan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal.

Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dari pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Pendidikan tinggi sebagian dari sistem pendidikan nasional, mempunyai tujuan menyiapkan peserta didiknya menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini seperti tercantun dalam pasal 2 Peraturan Perundangan No. 30 Tahun 1990.

Sementara itu perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan

nasional, dalam arti : 1) Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, dan 2) Berkedudukan sama dalam pendidikan nasional. Oleh karena itu, kurikulum yang berlaku secara nasional ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, atau menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintahan non departemen berdasarkan pelimpahan wewenang dari menteri. Dengan pedoman itu masing-masing perguruan tinggi menyusun kurikulum perguruan tinggi, sesuai dengan sasaran program studi yang diselenggarakan.

Perguruan tinggi swasta sebagai sub sistem pendidikan nasional yang diselenggarakan oleh masyarakat harus ikut serta berkiprah mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang telah dipaparkan dalam undang-undang tersebut.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikannya, perguruan tinggi harus memiliki unsur-unsur dalam kelembagaannya dan berbagai kegiatan fungsionalnya untuk menghasilkan keluaran (Tridharma). Unsur-unsur itu terdiri dari:

1. Dewan penyantun, terdiri dari tokoh masyarakat yang diadakan untuk ikut mengasuh dan membantu memecahkan permasalahan perguruan tinggi yang bersangkutan.
2. Pimpinan perguruan tinggi terdiri dari; Rektor dan Pembantu Rektor untuk universitas/institut; Ketua dan 3 Pembantu Ketua untuk sekolah tinggi; Direktur dan 3 Pembantu Direktur untuk akademi dan politeknik. Masing-masing pembantu membidangi: kegiatan administrasi akademik, keuangan

dan umum, kemahasiswaan, kerja sama antar instansi, dan perencanaan & sistem informasi.

3. Tenaga kependidikan (dosen) adalah tenaga pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya dengan tugas utama mengajar. Dosen berdasarkan statusnya terdiri dari: dosen biasa, dosen luar biasa, dan dosen tamu.
4. Senat adalah badan normatif dan merupakan lembaga perwakilan tertinggi di perguruan tinggi.
5. Tenaga penunjang akademik adalah tenaga berdasarkan pendidikan dan keahliannya dengan tugas utama sebagai peneliti pengembang pendidikan, pustakawan, laborar, dan teknisi sumber belajar.
6. Pelaksana akademik yang berbentuk fakultas, jurusan, dan laboratorium dengan fungsi utamanya melaksanakan Tridharma Perguruan tinggi.
7. Unsur pelaksana administrasi merupakan perangkat yang menyelenggarakan keseluruhan pelayanan teknis dan administrasi yang terbagi dalam sejumlah biro, yaitu Biro Administrasi Akademik, Biro Administrasi Keuangan, Biro Administrasi Umum, Biro Administrasi Kemahasiswaan, dan Biro Administrasi & Sistem Informasi.
8. Unsur penunjang adalah bentuk satuan organisasi yang berfungsi penunjang pelaksana akademik atau sering disebut unsur pelaksana teknis (UPT), seperti UPT Perpustakaan, UPT Komputer, UPT Kebun Percobaan, dan lain-lain.

Di Indonesia terdapat lebih dari 77 perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dan lebih dari 1000 perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Sekolah Tinggi Teknik Musi (STT Musi) adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dari 30 lebih PTS yang diselenggarakan di Sumatera Selatan. STT MUSI merupakan wadah pelayanan masyarakat dalam bentuk pendidikan tinggi yang membuka program Strata 1 (S1) untuk jurusan teknik arsitektur dan teknik manajemen industri berdasarkan Surat Keputusan dari Direktur Jendral Pendidikan tinggi No. 205/DIKTI/Kep/1992 yang memberikan Status Terdaftar untuk STT Musi pada tanggal 1 Juni 1992.

Sekolah tinggi yang didirikan sejak tanggal 1 Juni 1992 ini dalam menyelenggarakan kegiatannya terdiri dari unsur-unsur: dewan penyantun, pimpinan, tenaga pengajar/dosen, senat sekolah tinggi, unsur pelaksana akademik (bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat), pelaksana administrasi, dan unsur penunjang (perpustakaan, laboratorium/studio, bengkel pusat komputer, dan pusat-pusat lainnya).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan STT Musi, baik itu kegiatan perkuliahan maupun kegiatan administrasi.

Pimpinan, tenaga pengajar/dosen, maupun pelaksana administrasi memerlukan umpan balik tentang kerja mereka, karena itu perlu dilakukan suatu evaluasi untuk menilai prestasi kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal ini perlu dipersiapkan.



Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar-standar, dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

Sejak berdirinya pada tahun 1992 hingga sekarang STT Musi telah merekrut kurang lebih 20 orang tenaga pengajar/dosen tetap yang satu diantaranya adalah pegawai negeri sipil yang diperbantukan, 10 orang tenaga pelaksana administrasi, dan 3 orang cleaning servis.

Selama ini penilaian prestasi kerja yang dilakukan hanya untuk menilai kinerja calon pegawai, baik itu tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi. Sementara penilaian prestasi kerja untuk mengevaluasi kinerja dan memberi umpan balik kepada tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi belum dilakukan, padahal penilaian prestasi kerja ini berguna untuk perbaikan prestasi kerja, untuk penyesuaian kompensasi (kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya), keputusan penempatan (promosi, transfer dan demosi), kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan & pengembangan karier, dan lain sebagainya. Untuk kenaikan golongan, misalnya, penilaian dilakukan tanpa standar atau kriteria tertentu. Untuk kenaikan golongan, tenaga pengajar/dosen atau pelaksana administrasi yang telah bekerja selama 4 tahun secara otomatis akan memperoleh kenaikan golongan tanpa penilaian yang sistematis. Hal ini berlaku bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi selama mereka tidak memiliki kasus yang dianggap memberatkan oleh pihak pimpinan. Penilaian semacam ini masih sangat melibatkan emosi para penilai, sehingga penilaian tidak objektif.

Berangkat dari hal tersebut penulis terdorong untuk mengetahui lebih jauh bagaimana penilaian prestasi kerja dilakukan di STT Musi dan bagaimana pendapat pimpinan, tenaga pengajar/dosen, serta pelaksana administrasi tentang penilaian prestasi kerja yang dilakukan selama ini. Berdasarkan uraian di atas maka akan diadakan penelitian tentang “TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TENAGA PENGAJAR/DOSEN DAN PELAKSANA ADMINISTRASI PADA SEKOLAH TINGGI TEKNIK MUSI PALEMBANG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis mengangkat masalah yang ditemui di STT Musi sehubungan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi. Masalah tersebut adalah bagaimana penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di STT Musi?

C. Tujuan dan Manfaat dan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti, maka perlu diketahui tujuan dan manfaat dari dilakukannya penelitian ini.

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Dapat memberikan masukan kepada pimpinan STT Musi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

D. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Pembahasan

Sesuai dengan judul yang diajukan maka pembahasan penelitian ini difokuskan pada masalah Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang.

Tenaga pengajar/dosen yang dimaksud adalah tenaga pengajar/dosen tetap (dosen yayasan) dan pelaksana administrasi yang dimaksud adalah satuan pelaksana administrasi pada STT Musi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi. Pelaksana administrasi ini meliputi Bagian Administrasi Akademik, Bagian Administrasi Keuangan, Bagian Administrasi Umum, Bagian Administrasi Kemahasiswaan, dan Bagian Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus dimana peneliti membandingkan antara teori-teori yang ada dengan praktik di lapangan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kaitan dengan penelitian ini maka metode yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

a. Riset Lapangan (Fields Research)

Riset ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan terjun langsung pada objek yang hendak diteliti. Untuk mendapatkan data primer ini metode yang digunakan adalah :

1) Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden mengenai penilaian prestasi kerja di STT Musi. Informasi yang diperoleh dari wawancara ini digunakan untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dari kuesioner.

2) Penyebaran angket

Merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan, dapat dipercaya dan valid mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi.

b. Riset Perpustakaan (*Library Research*)

Cara pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku wajib dan referensi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek yang diteliti.

3. Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah tenaga pengajar/dosen tetap dan pelaksana administrasi secara keseluruhan. Pengambilan

data dari responden dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh elemen yang menjadi objek penelitian dicatat.

4. Teknik Analisa

Untuk membahas dan menguraikan data-data yang penulis peroleh maka penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif dan teknik analisis kualitatif.

a. Teknik Analisis Kuantitatif

Menggunakan teknik persentase dengan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Untuk pertanyaan tertutup responden memilih jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X), sementara untuk pertanyaan terbuka responden menuliskan alasan/pendapat/saran pada titik-titik yang telah disediakan.

b. Teknik Analisis Kualitatif

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif deskriptif , yaitu dengan menguraikan data-data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder dengan membandingkan dan mengimplementasikan teori-teori yang ada dengan praktik di lapangan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) bab di mana antara satu bab dengan bab lain saling berhubungan. Untuk lebih jelasnya dapat penulis uraikan sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang akan dibahas, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta metodologi penelitian yang digunakan.

Bab II. Landasan Teori

Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Teori yang digunakan antara lain adalah teori Manajemen secara Umum, teori Manajemen Personalia, Teori mengenai Karyawan dan Teori Penilaian Prestasi Kerja serta unsur-unsur yang terkandung didalamnya. Sementara objek penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Teknik Musi, khususnya tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

Bab III. Gambaran Umum Sekolah Tinggi Teknik Musi

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Sekolah Tinggi Teknik Musi yang menjadi objek penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang.

Bab IV. Analisis Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil-hasil penelitian, analisa yang dilakukan, dan pembahasan yang disajikan dalam bentuk penjelasan

secara kualitatif yang didukung oleh data-data yang telah berhasil dikumpulkan peneliti.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan bab yang akan dibahas. Penulis akan menarik kesimpulan yang merupakan rangkuman hasil penelitian dan hasil pembahasan, serta merupakan jawaban terhadap masalah yang dikemukakan. Selain itu penulis juga akan memberikan saran bila diperlukan yang merupakan kelanjutan dari kesimpulan berupa anjuran yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.