

Kepuasan Kerja dan Kinerja Akademik Dosen Kependidikan dan Dosen Nonkependidikan dalam Rangka Perluasan Mandat Akademik

Lukman Hakim

Abstract: This research was intended to test differences of working satisfaction and performance between lecturers of educational department and lecturers of noneducational department at the Faculty of Mathematics and Science Education (FPMIPA) IKIP MALANG. The sample consisted of 102 lecturers and 345 students randomly selected from the lecturers and students of FPMIPA IKIP MALANG. Data were collected by questionnaire and documentary analysis, and analyzed by One-way and Two-way Analysis of Variance. The results revealed that there was no difference in lecturers' working satisfaction in each aspect and between the departments; there was a difference in lecturers' academic performance in the educational *tridharma*, but there was no difference in lecturers' performance in learning-teaching process.

Kata-kata kunci: kepuasan kerja, kinerja akademik, dosen kependidikan, dosen nonkependidikan, perluasan mandat akademik.

Pendidikan tinggi bidang Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA) dasar memegang peranan kunci dalam meningkatkan kualitas kemampuan bangsa Indonesia dalam memasuki era industri modern dalam rangka meraih keunggulan kompetitif dalam bidang industri. Dalam industri modern kada

Lukman Hakim adalah dosen Jurusan Pendidikan Fisika dan Pembantu Dekan I FMIPA Universitas Negeri Malang. Artikel ini telah ditelaah oleh Penyunting Ahli Tamu, Willem Mantja.

matematika dan IPA dasar menjadi semakin dominan. Tenaga kerja pada tingkat menengah dan tinggi perlu dibekali dengan dasar-dasar MIPA yang kuat agar mampu mengoperasikan dan memelihara peralatan canggih yang terkait dengan industri modern (Koswara, 1996).

Pendidikan tinggi bidang MIPA merupakan pendidikan bidang akademik. Ini berarti bahwa lulusan pendidikan MIPA dirancang untuk menguasai bidang ilmu dan metodologi. Lulusan jenjang S1 merupakan tahap pertama dalam jenjang pendidikan jalur akademik. Lulusan tersebut diharapkan memiliki kemampuan untuk ikut dalam kegiatan penelitian guna mengembangkan dan menerapkan bidang ilmunya. Pemecahan permasalahan di industri tidak mungkin dicapai tanpa penguasaan ilmu-ilmu dasar yang baik.

Saat ini telah terjadi ketimpangan dalam perbandingan jumlah mahasiswa bidang sosial/pendidikan dengan MIPA/Teknik. Dari sekitar dua juta mahasiswa Indonesia, sebanyak 65% menempuh bidang sosial/pendidikan sedangkan 35% adalah mahasiswa MIPA/Teknik. Kebijakan Ditjen Dikti adalah mengubah perbandingan jumlah mahasiswa menjadi bidang sosial/pendidikan 30% dan MIPA/Teknik 70%. Kebijakan ini ditempuh dengan tetap mempertahankan jumlah mahasiswa MIPA/Teknik (Soehendro, 1996).

Untuk menyelenggarakan pendidikan MIPA diperlukan sumber daya manusia (SDM), prasarana dan sarana pendidikan yang memadai. Sejak 1990 di kalangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) telah dilakukan pembenahan dalam bidang SDM, sarana dan prasarana pendidikan. Para dosen diminta lebih banyak melanjutkan studi S2 dan S3 bidang nonkependidikan. Sementara itu secara sistematis prasarana berupa laboratorium dibangun di banyak LPTK. Alat-alat laboratorium MIPA juga ditingkatkan pengadaannya melalui proyek Pendidikan Guru Sekolah Menengah (PGSM). Kurikulum MIPA di LPTK juga dibenahi dengan menerapkan kurikulum 1990 yang dikenal sebagai kurikulum *basic sciences*.

Peningkatan produktivitas dalam menghasilkan SDM berlatar belakang MIPA tidak efisien jika harus mengadakan perguruan tinggi baru. Setelah lebih enam tahun dilakukan pembenahan di LPTK telah terlihat hasilnya, yaitu cukup banyak tenaga di LPTK yang memiliki kemampuan akademik untuk menyelenggarakan pendidikan nonkependidikan. Kelebihan kemampuan SDM di LPTK dilihat oleh Dikti sebagai peluang untuk dapat dimanfaatkan dalam menyelenggarakan program studi nonkependidikan (MIPA)

di samping masih harus tetap menyelenggarakan tenaga kependidikan (Pendidikan MIPA). Oleh karena itu, pada 15 Agustus 1997 Dirjen Dikti mengeluarkan surat keputusan Dirjen Dikti nomor 241/Kep/1997 untuk membuka program studi nonkependidikan di empat LPTK yaitu IKIP Padang, IKIP Yogyakarta, IKIP MALANG dan IKIP Ujungpandang. SK tersebut dikenal sebagai SK perluasan mandat. Sementara keempat IKIP tersebut masih menghasilkan guru-guru yang harus senantiasa ditingkatkan kualitasnya, juga harus menghasilkan SDM non-guru yang juga berkualitas.

FPMIPA di beberapa IKIP saat ini menyelenggarakan program studi kependidikan dan nonkependidikan. Keadaan ini memerlukan pimpinan yang berkemampuan manajerial tinggi yang mampu mengakomodasikan kemauan sivitas yang sangat beragam. Kegiatan akademik makin beragam. Pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tidak lagi berorientasi hanya kepada kependidikan melainkan juga berorientasi pada nonkependidikan. Penyelenggara program studi kependidikan yang mendapatkan mandat untuk menyelenggarakan program studi nonkependidikan tentu mengalami masalah-masalah yang mau tidak mau harus diselesaikan. Seorang ketua jurusan yang berlatar belakang kependidikan saat ini harus memimpin dosen-dosen yang berorientasi nonkependidikan dan mahasiswa nonkependidikan. Mampukah dia mengakomodasikan kepentingan mereka? Mampukah dia menciptakan suasana akademik yang memuaskan bagi dua kelompok orang yang memiliki orientasi berbeda? Dalam hal kinerja akademik dosen, mampukah seorang pemimpin berlatar belakang kependidikan mengelola kinerja akademik dari dosen dengan perbedaan orientasi? Bagaimana jika ketua jurusan berlatar belakang nonkependidikan? Memang dosen yang berlatar belakang nonkependidikan ada yang semula berlatar belakang kependidikan pada jenjang studi S1. Setelah menyelesaikan S2 atau S3 mereka dikategorikan sebagai dosen nonkependidikan. Dengan latar belakang terakhir kemungkinan orientasi mereka berubah menjadi lebih cenderung berorientasi kepada nonkependidikan. Dengan demikian, keinginan mereka lebih cenderung pada kebutuhan pokok nonkependidikan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk spesifik dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai salah satu bentuk spesifik sikap, kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang muncul pada diri seseorang dalam kerjanya. Reaksi emosional itu merupakan hasil persepsi dan apresiasinya terhadap hasil kerjanya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Gordon,

1991). Ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, supervisi dan kerjasama Luthans (1995).

Penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Aisyah (1996). Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang guru yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, kerjasama, dan lingkungan ada hubungannya dengan perencanaan supervisi kepala sekolah. Hasil penelitian Aisyah tersebut menunjukkan bahwa peran supervisi dari kepala sekolah meningkatkan kepuasan kerja guru. Meskipun dimensi yang dikemukakan dalam penelitian itu ada empat, tidak dilaporkan kepuasan dalam hal apa supervisi tersebut berlangsung.

Menurut Handoko (1997), kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja. Jika kepuasan kerja baik maka kinerjanya juga baik. Sebaliknya, jika kinerjanya baik maka kepuasan kerja juga baik. Jadi antara kepuasan kerja dengan kinerja memang terdapat hubungan yang sangat unik. Suatu ketika kepuasan kerja akan berlaku sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat, sementara pada saat yang lain kinerja menjadi variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat.

Kinerja dalam suatu organisasi perlu dievaluasi karena akan memberikan mekanisme penting bagi manajemen. Penilaian kinerja memberikan bahan bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, tujuan penilaian kinerja, serta sikap karyawan dan manajer terhadap evaluasi (Simamora, 1997).

Dalam kebanyakan organisasi, termasuk perguruan tinggi, program evaluasi dirancang untuk memberikan informasi kepada orang yang dinilai dan orang yang menilai tentang hasil karya (Gibson, 1994). Tujuan evaluasi adalah untuk mencapai suatu kesimpulan evaluatif dan untuk mengembangkan karya lewat program. Bahkan Herawati (1997) mengungkapkan bahwa kinerja khususnya penelitian yang baik akan mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi budaya akademik di perguruan tinggi.

Di perguruan tinggi, tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (UU RI No. 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3). Menurut Peraturan

Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990, yang disebut tenaga pengajar atau dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Dosen adalah tenaga pengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Tiga tugas pokok tersebut dikenal dengan sebutan Tridharma Perguruan Tinggi. Lebih jelas SK Dirjen Dikti No. 48/DJ/Kep/1983 menyebutkan tugas seorang dosen setara dengan 12 sks untuk setiap semester. Satu sks setara dengan 3 jam kerja seminggu. Beban tugas yang setara dengan 12 sks tersebut dapat disebar ke dalam tugas-tugas pendidikan pengajaran (2—8 sks), penelitian dan pengembangan ilmu (2—6 sks), pengabdian pada masyarakat (1—6 sks), pembinaan sivitas akademika (1—4 sks), administrasi dan manajemen (1—3 sks).

Dalam rangka melakukan pembinaan organisasi, informasi tentang keadaan kepuasan dan kinerja dari warganya perlu diketahui. Bagi dosen yang dalam struktur perguruan tinggi mengemban tugas sebagai pelaksana akademik, suasana hati yang tercermin dalam kepuasan kerja dan keadaan kinerjanya perlu diketahui secara jelas oleh pimpinan organisasi. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan diri untuk melihat tingkat kepuasan dan kinerja dosen yang dikelompokkan atas kependidikan dan nonkependidikan untuk semua jurusan yang ada.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan *expost facto* yang melibatkan populasi dosen FPMIPA IKIP MALANG sebanyak 198 orang dan mahasiswa angkatan 1997 sebanyak 383 orang. Secara rambang diperoleh sampel dosen sebanyak 102 orang (52%) dan mahasiswa 345 orang (90%). Mahasiswa angkatan 1997 dipilih karena sejak 1997 di FPMIPA setiap jurusan telah menyelenggarakan dua program studi yaitu program kependidikan dan program nonkependidikan.

Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan kuesioner dan dokumen. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja dan kinerja dosen dalam proses belajar mengajar menurut persepsi mahasiswa. Kuesioner kepuasan kerja dosen yang digunakan adalah yang diadaptasi oleh Robbins (1994) dari Brayfield dan Rothe. Kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan model perbedaan semantik

(*differential semantic*). Perbedaan semantik dikembangkan berdasarkan preposisi bahwa suatu objek dapat memiliki berbagai dimensi pengertian konotatif. Pengertian berada dalam ruang ciri multidimensi, yang dinamakan ruang semantik (Cooper dan Emory, 1996). Kuesioner untuk mahasiswa adalah yang dikembangkan oleh Dessler (1993) yang diadaptasi dari Miller (1974).

Analisis dokumen digunakan untuk memperoleh data kinerja akademik dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penunjang tridharma. Format pengumpulan data dokumen dikembangkan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 48/DJ/Kep/1983.

Analisis data penelitian berupa uji perbedaan dilakukan dengan menggunakan analisis varian satu jalur dan dua jalur. Analisis varian satu jalur digunakan untuk menguji perbedaan kepuasan kerja dan kinerja dari kelompok dosen kependidikan dan nonkependidikan. Analisis varian dua jalur digunakan untuk menguji perbedaan kepuasan kerja dan kinerja dari kelompok dosen kependidikan dan nonkependidikan untuk setiap jurusan. Semua analisis dibantu oleh komputer melalui menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows versi 7.5*.

HASIL

Penyebaran dosen FPMIPA IKIP Malang dapat dikelompokkan menurut jurusan, jenis program pendidikan (kependidikan dan nonkependidikan), jenjang pendidikan, dan jenjang akademis. Dosen FPMIPA IKIP MALANG berjumlah 198 orang tersebar di empat jurusan yaitu Jurusan Pendidikan Matematika 50 orang, Jurusan Pendidikan Fisika 46 orang, Jurusan Pendidikan Kimia 47 orang, dan Jurusan Pendidikan Biologi 55 orang.

Jika dikelompokkan berdasarkan jenis program kependidikan dan nonkependidikan, di FPMIPA ada 81 orang (46%) dosen kependidikan dan 107 orang (54%) dosen nonkependidikan. Jika dirinci menurut jurusan, dosen Jurusan Pendidikan Matematika berjumlah 25 orang (50%) dosen kependidikan dan 25 orang (50%) dosen nonkependidikan. Pada Jurusan Pendidikan Fisika, jumlah dosen kependidikan 22 orang (48%) dan dosen nonkependidikan 24 orang (52%). Di Jurusan Pendidikan Kimia, jumlah dosen kependidikan 19 orang (40%) dan dosen nonkependidikan 28 orang (60%). Di Jurusan Pendidikan Biologi, jumlah dosen kependidikan 24 orang (44%) dan dosen nonkependidikan 31 orang (56%). Pengelompokan ini

menunjukkan bahwa jumlah dosen nonkependidikan hampir di semua jurusan jumlahnya lebih banyak dibandingkan jumlah dosen kependidikan.

Ditinjau dari jenjang pendidikan, jumlah dosen berpendidikan jenjang S1 = 62 orang (31%), jenjang S2 = 126 orang (64%), dan jenjang S3 = 10 orang (5%). Jika dirinci menurut jurusan, di Jurusan Pendidikan Matematika jumlah dosen berpendidikan jenjang S1 = 14 orang (28%), S2 = 34 orang (68%), dan S3 = 2 orang (4%). Di Jurusan Pendidikan Fisika, dosen berpendidikan jenjang S1 = 17 orang (37%), S2 = 28 orang (61%), S3 = 1 orang (2%). Di Jurusan Pendidikan Kimia, dosen berpendidikan jenjang S1 = 15 orang (32%), S2 = 29 orang (62%) dan S3 = 3 orang (6%). Di Jurusan Pendidikan Biologi, jumlah dosen berpendidikan jenjang S1 = 16 orang (29%), S2 = 35 orang (64%), dan S3 = 4 orang (7%). Dengan demikian jumlah dosen berpendidikan S2 dan S3 telah melampaui 50% dari keseluruhan dosen yang dimiliki oleh FPMIPA.

Berdasarkan jenjang jabatan akademik, jumlah dosen dari jabatan jenjang terendah sampai jenjang lektor madya adalah 138 orang (70%) dan lektor ke atas 60 orang (30%). Untuk dosen kependidikan jumlah dosen dengan jenjang akademik sampai lektor madya adalah 42 orang (46%) dan lektor ke atas 49 orang (54%). Untuk dosen nonkependidikan jumlah dosen dengan jenjang akademik sampai lektor madya adalah 96 orang (90%) dan lektor ke atas 11 orang (10%). Secara keseluruhan jumlah dosen dengan jenjang jabatan akademik lektor ke atas masih sedikit dibandingkan dengan dosen dengan jenjang jabatan lektor madya ke bawah. Hanya kelompok kependidikan yang memiliki dosen dengan jenjang jabatan akademik lektor ke atas lebih banyak daripada dosen dengan jenjang akademik lektor madya ke bawah.

Hasil analisis varian terhadap kepuasan kerja dosen dirangkum menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan (Signifikansi F) ternyata lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa untuk semua kategori tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dosen kependidikan dengan kepuasan kerja dosen nonkependidikan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis varian yang menyangkut perbedaan kinerja dosen menunjukkan bahwa terdapat sejumlah variabel/subvariabel yang memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh harga probabilitas kesalahan p (signifikansi F) yang lebih kecil dari 0,05. Di tingkat fakultas, rerata kinerja dosen kependidikan adalah 16,6591 dengan simpangan baku 5,9214 dan rerata kinerja dosen non-

kependidikan adalah 15,0593 dengan simpangan baku 4,9745. Perbedaan rerata kinerja dosen kependidikan dengan kinerja dosen nonkependidikan di tingkat fakultas memiliki harga $F = 3,9827$ dan $p = 0,0475$. Jadi terdapat perbedaan secara signifikan kinerja dosen kependidikan dengan dosen nonkependidikan, dan kinerja dosen kependidikan lebih tinggi daripada kinerja dosen nonkependidikan.

Di tingkat fakultas, rerata kinerja dalam kegiatan penunjang dosen kependidikan adalah 1,3153 dengan simpangan baku 1,2268 dan rerata kinerja dalam kegiatan penunjang untuk dosen nonkependidikan 0,7216 dengan simpangan baku 0,9762. Harga $F = 13,3807$ dengan $p = 0,0003$. Jadi terdapat perbedaan secara signifikan kinerja dalam kegiatan penunjang antara dosen kependidikan dengan dosen nonkependidikan, sedangkan kinerja dalam kegiatan penunjang dosen kependidikan lebih tinggi dibandingkan kinerja dosen nonkependidikan dalam kegiatan penunjang.

Pada Jurusan Biologi, rerata kinerja dalam kegiatan penunjang untuk dosen kependidikan adalah 1,6548 dengan simpangan baku 1,6422 dan untuk dosen nonkependidikan adalah 0,6167 dengan simpangan baku 0,6149. Harga $F = 10,0505$ dan $p = 0,0026$. Jadi terdapat perbedaan secara signifikan kinerja dosen Biologi dalam kegiatan penunjang, dan dosen kependidikan lebih besar kegiatan penunjang dibandingkan dengan dosen nonkependidikan. Untuk kinerja dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis varian yang menyangkut perbedaan kinerja dosen dalam proses belajar mengajar menunjukkan bahwa bahwa untuk mata kuliah matematika, kimia, dan biologi tidak terdapat perbedaan kinerja dalam proses belajar mengajar antara dosen kependidikan dan nonkependidikan.

PEMBAHASAN

Data tentang 198 orang dosen FPMIPA menunjukkan bahwa jumlah dosen kependidikan 81 orang (46%) lebih sedikit dari jumlah dosen nonkependidikan yaitu 107 orang (54%). Jumlah dosen nonkependidikan yang lebih banyak dari dosen kependidikan tidak harus menjadi masalah karena, berdasarkan kurikulum nasional, sks mata kuliah bidang studi kira-kira 75% dari mata kuliah kependidikan. Dengan demikian kurangnya jumlah dosen kependidikan tidak perlu dimasalahkan asalkan tetap dijaga agar

jumlah dosen kependidikan tidak kurang dari 25% dari seluruh jumlah dosen.

Karena FPMIPA menyelenggarakan dua jenis program, yaitu program studi kependidikan dan program studi nonkependidikan, maka dilihat dari jumlah dosen untuk masing-masing program dapat dikatakan telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh Keputusan Mendikbud nomor 0686/U/1991 tanggal 30 Desember 1991 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi pasal 8 dan lampiran keputusan tersebut, yaitu bahwa untuk menyelenggarakan program studi S1 suatu perguruan tinggi harus memiliki tenaga tetap 6 orang dengan rincian berpendidikan S1 sebanyak 4 orang dan berpendidikan S2 sebanyak 2 orang.

Hasil analisis kepuasan kerja menunjukkan bahwa antara dosen kependidikan dan dosen nonkependidikan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja. Meskipun secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan, jika ditinjau lebih jauh dari skor rerata antara dosen kependidikan dengan dosen nonkependidikan, terlihat bahwa kepuasan kerja dosen nonkependidikan secara keseluruhan agak lebih tinggi. Unggulnya kepuasan dosen nonkependidikan adalah dalam hal kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap kerjasama. Meskipun perbedaan itu tidak signifikan, dapat diperkirakan bahwa dosen nonkependidikan pada umumnya lebih muda usia dibandingkan dosen-dosen kependidikan sehingga mereka termasuk dalam kelompok yang masih giat dalam bekerja dan mereka merasakan ada harapan yang cukup tinggi untuk masa yang akan datang jika mereka bekerja dengan giat. Mereka juga masih suka berkumpul dan bekerjasama dengan sesama temannya.

Para dosen kependidikan pada umumnya lebih tua usia dibandingkan dosen-dosen nonkependidikan. Skor kepuasan terhadap pengawasan dan peluang promosi agak lebih tinggi meskipun belum signifikan perbedaannya. Mereka pada umumnya dekat dengan para pejabat yang relatif seusia atau usianya di bawahnya dan mereka telah mencapai pangkat yang tidak jauh berbeda dengan para pejabat. Pada saat mengusulkan kenaikan pangkat, aturan kenaikan pangkat masih belum sulit atau tuntutan angka kredit belum setinggi saat ini. Dengan demikian para dosen muda yang umumnya dosen nonkependidikan merasa tuntutan untuk kenaikan pangkat dan jabatan dirasakan sebagai beban yang berat. Keadaan itu tidak hanya dirasakan secara keseluruhan di tingkat fakultas tetapi pada juga setiap jurusan.

Secara keseluruhan terdapat perbedaan kinerja akademik dosen kependidikan dan nonkependidikan. Dosen kependidikan memiliki kinerja akademik lebih tinggi dibandingkan dengan dosen nonkependidikan dalam kegiatan penunjang. Keadaan ini dapat dijelaskan bahwa para dosen kependidikan pada umumnya memiliki pangkat dan jabatan akademik lebih tinggi. Dengan demikian mereka memiliki peluang lebih besar untuk menduduki suatu jabatan administratif.

Dalam kinerja akademik untuk proses belajar mengajar, antara dosen kependidikan dan dosen nonkependidikan tidak terdapat perbedaan secara signifikan. Tidak berbedanya kinerja akademik dalam proses belajar mengajar ada kemungkinan karena pada pengambilan data mata kuliah yang dijadikan sampel adalah mata kuliah tahun bersama. Mata kuliah itu diajarkan oleh para dosen baik kependidikan maupun nonkependidikan yang sudah berpengalaman. Mereka pada umumnya adalah dosen yang usia dan pangkatnya sudah cukup tinggi. Mereka memang bertugas untuk menyampaikan pengetahuan dasar (mata kuliah dasar keahlian) yang akan digunakan sebagai bekal untuk menempuh mata kuliah selanjutnya. Jika dilihat dari rerata nilai kinerja dosen (16,6591 untuk kependidikan dan 15,0593 untuk nonkependidikan) terlihat dua kelompok dosen memiliki kinerja melebihi tuntutan yang seharusnya dilakukan yaitu 12 sks. Jika ditinjau dari banyaknya sks yang diambil oleh masing-masing dosen terlihat bahwa kedua kelompok dosen itu kinerjanya masih banyak terfokus pada kegiatan pendidikan (rerata = 10,6790 untuk kependidikan dan 11,5541 untuk nonkependidikan). Padahal pada bidang pendidikan seharusnya seorang dosen cukup melaksanakan maksimum 8 sks saja.

Adanya beban kerja bidang pendidikan yang cukup banyak menyebabkan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat menjadi sangat kurang (rerata kegiatan penelitian untuk dosen kependidikan adalah 2,0966 dan dosen nonkependidikan 1,9433 dan bidang pengabdian pada masyarakat untuk dosen kependidikan 0,2159 dan untuk dosen nonkependidikan 0,2216). Di bidang penelitian jumlah sksnya antara 2—6 sks. Ini berarti bahwa kegiatan penelitian perlu dipacu agar meningkat lebih banyak lagi. Produktivitas suatu perguruan tinggi tidak hanya dilihat dari banyaknya lulusan sebagai hasil kegiatan pendidikan, tetapi juga dari banyaknya karya penelitian yang dihasilkan oleh para dosen. Kinerja dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat rasanya lebih memprihatinkan dibandingkan dengan kegiatan penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara dosen kependidikan dan dosen nonkependidikan baik secara keseluruhan dosen FPMIPA maupun ditinjau dari masing-masing aspek kepuasan kerja. Terdapat perbedaan kinerja antara dosen kependidikan dengan dosen nonkependidikan. Kinerja dosen kependidikan lebih tinggi dibandingkan kinerja dosen nonkependidikan. Aspek yang memberikan sumbangan dalam memperbesar perbedaan kinerja adalah kinerja dalam kegiatan penunjang. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja di bidang proses belajar mengajar secara fakultas ataupun untuk masing-masing jurusan.

Saran

Karena ada kecenderungan jumlah dosen kependidikan makin berkurang dalam perencanaan SDM khususnya dosen dalam bidang kependidikan, perlu dijaga agar dosen kependidikan tidak mencapai di bawah 25% dari jumlah seluruh dosen pada masing-masing jurusan. Alternatif untuk mengatasi berkurangnya dosen kependidikan adalah sebagian dosen yang saat ini masih dalam jalur kependidikan tetap dalam jalur tersebut, atau jika dosen telah menempuh jalur nonkependidikan pada jenjang S2 diharapkan sebagian ada yang mau menempuh jalur kependidikan pada jenjang S3.

Meskipun jumlah dosen untuk masing-masing program studi telah memenuhi syarat minimal, yaitu jumlah dosen lulusan S1 lebih 4 orang dan lulusan S2 lebih 2 orang, untuk meningkatkan kualitas, jumlah dosen lulusan S2 dan S3 perlu diupayakan untuk ditambah. Dosen dengan pendidikan S3 perlu ditingkatkan secara sistematis agar mencapai minimal 10% untuk masing-masing program studi.

Kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat tidak berbeda secara signifikan antara dosen kependidikan dan dosen nonkependidikan. Namun ditinjau dari proporsi kegiatan terlihat bahwa kinerja dalam pendidikan masih lebih dominan dibandingkan dengan kedua dharma yang lain. Untuk itu perlu ada upaya yang sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kegiatan penelitian perlu dipacu agar kemampuan dosen dalam persaingan memperebutkan kesempatan meneliti makin besar. Dosen-dosen nonkependidikan perlu lebih dipacu dalam penelitian. Para dosen nonkependidikan perlu lebih menempa diri karena penelitian nonkependidikan lebih ketat persaingannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah A. R., Manarus, R., dan Sidik, H. 1996. Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 3, Nomor 3, Agustus 1998, hlm. 189—199.
- Dessler, G. 1993. *Personnel Management*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gordon, J. 1991. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Koswara, Y. 1996. Peran MIPA Dasar dalam Pembangunan Nasional. *Jurnal MIPA*. Tahun 25, Nomor 1, Januari 1996.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Robbins, S.P. 1997. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. 7th edition. San Diego: Prentice-Hall International, Inc.
- Soehendro, B. 1996. *Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 1996—2005*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Soehendro, B. 1997. Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam Menuju Peningkatan Kualitas yang Berkelanjutan. *Buletin Pendidikan Tinggi*. Edisi Kedua, Juni 1997, hlm. 3—11.
- Susilo, H. 1997. Peningkatan Kinerja Penelitian di Jurusan Biologi FPMIPA IKIP MALANG dalam Upaya Menjadi Pusat Pengembangan. *Jurnal Chimera*. Tahun 2, Nomor 4, Juli 1997.