

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian

Pembangunan Jangka Panjang Pertama (PJP I) di bidang pendidikan telah membawa kemajuan bagi bangsa Indonesia. Pendidikan telah diselenggarakan merata dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat, antara lain adanya kebijakan wajib belajar tingkat pendidikan dasar 6 tahun bagi setiap warga negara. Dalam pembangunan Jangka Panjang II usaha meningkatkan kualitas pendidikan dasar telah pula ditetapkan kebijakan program pendidikan dasar 9 tahun. Adanya kemajuan pada pendidikan dasar belum diikuti oleh pendidikan tinggi. Dalam dua dekade terakhir di tingkat pendidikan tinggi dirasakan adanya beberapa masalah dan usaha untuk memecahkan masalah tersebut, yaitu masalah pemerataan kesempatan belajar, peningkatan mutu, efisiensi dan relevansi, masalah kuantitas dan masalah kualitas. (Depdikbud. 1974).

Masalah kuantitas dan kualitas lulusan perguruan tinggi sebagai salah satu masalah tergantung kepada dukungan sumber daya lembaga pendidikan tersebut. Salah satu daripadanya adalah masalah sumber daya dosen, yang memberikan prestasi kerja kepada lembaga. Prestasi kerja dosen itu akan berpengaruh kepada kualitas lulusan. Oleh karena itu usaha peningkatan prestasi kerja dosen merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi. Hal ini diperlukan untuk mendukung pembangunan pendidikan tinggi pada PJP II.

Oleh karena itu sudah pada tempatnya apabila permasalahan pokok pendidikan pada umumnya dan masalah prestasi kerja dosen pada khususnya itu, memperoleh perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak-pihak yang berwenang dan berkepentingan untuk dapat mengatasinya. Usaha mengatasi masalah tersebut untuk mengurangi dampak yang tidak menguntungkan yang dialami oleh peserta didik dan lembaga-lembaga pendidikan bersangkutan, juga oleh masyarakat pada umumnya.

Sampai sekarang masalah prestasi kerja dosen ini, juga faktor-faktor pendukung untuk meningkatkannya masih kurang mendapat perhatian, baik dalam upaya mengidentifikasi permasalahannya, maupun upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkannya. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai penelitian yang dilakukan terhadap identifikasi karakteristik dan latar belakang permasalahan pendidikan, yang dapat dikemukakan sebagai berikut.

Karakteristik permasalahan ditinjau dari kelembagaan pendidikan, dinegara berkembang, permasalahan yang menonjol terjadi pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan tinggi. Sedang dinegara maju cenderung lebih menonjol terjadi hanya pada jenjang pendidikan tinggi (Pamantung, 1977).

Ditinjau dari bidang studinya, permasalahan lebih menonjol pada bidang studi sosial (Miller, 1977).

Berkenaan dengan latar belakangnya, menunjukkan adanya berbagai variasi yang dibedakan atas hal-hal yang bersumber pada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan faktor hasil (output), faktor masukan dasar, faktor masukan instrumental, faktor lingkungan dan faktor proses (Adams, 1971 ; Hayes, 1974 ; Miller, 1973 Unesco, 1973 ; Finto, 1975).

Faktor eksternal berkaitan dengan faktor sosial demografis, faktor iklim - geografis (Vaisey, 1976, Bruner, 1970 ; Levy 1971 ; Pamantung, 1977).

Lebih lanjut upaya pembaharuan yang ditunjukkan kepada pemecahan masalah telah pula dilakukan model-model perencanaan pendidikan terpadu dengan sektor pembangunan lainnya (Unesco, 1973) ; Model Perencanaan yang operasional (Correa, Adams, 1971) ; Peningkatan personel kependidikan (Tisnaamidjaja, 1979) ; Komponen masukan dasar dengan model-model alternatif penerimaan, proyek perintis (Depdikbud, 1983).

1. Masalah Prestasi Kerja dosen

Terbatasnya usaha memecahkan permasalahan dalam periode terdahulu, menuntut adanya perhatian kepada pendidikan tinggi, khususnya kepada Perguruan Tinggi. Usaha mengatasi permasalahan demikian tampaknya memerlukan pula upaya yang segera, terutama tinjauan segi internal yang berhubungan dengan prestasi kerja dosen.

Perguruan Tinggi sebagai subsistem pendidikan nasional mempunyai fungsi menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran melakukan penelitian dan pengkajian di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memberikan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat bagi kemanusiaan dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Diantara permasalahan di atas, masalah peningkatan prestasi kerja dosen berhubungan langsung dengan kualitas lulusan. Oleh karena itu masalah utama dalam fokus penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan prestasi kerja dosen, dan faktor-faktor apa yang mendorong bagi peningkatan prestasi kerja dosen tersebut. Dalam melaksanakan fungsinya, setiap Perguruan Tinggi memerlukan daya dukung berbagai faktor yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja dosen. Keberhasilan suatu Perguruan Tinggi dalam melahirkan lulusan yang berkualitas sangat ditentukan oleh prestasi kerja dosen sebagai pelaksana utama tri dharma. Oleh karena itu keberadaan, peran serta prestasi kerja dosen perlu terus menerus ditingkatkan melalui dorongan faktor-faktor pendukungnya.

Jumlah dan kualitas dosen dapat menjamin kelancaran prestasi kerja dosen, sedang prestasi kerja dosen ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang didorong oleh faktor-faktor terkait yang diadministrasikan secara benar. Oleh karena itu administrasi faktor-faktor penunjang kemampuan dan motivasi prestasi kerja dosen merupakan faktor strategis dalam administrasi pendidikan.

Penelitian yang dilakukan dan dilaporkan dalam bentuk disertasi ini, diberi judul "Administrasi faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen (kajian kasus terhadap pengelolaan studi dosen, promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja, dan penghasilan dosen ITB).

Administrasi faktor penunjang yang dimaksud, adalah bagaimana mengelola studi lanjut dosen, promosi jabatan fungsional, penyediaan ruang kerja untuk dosen, penghargaan dan mengatur penghasilan dosen agar mampu meningkatkan prestasi kerja.

Institut Teknologi Bandung merupakan lembaga pendidikan teknologi tertua, memiliki daya dukung dana terbesar, memiliki tenaga edukatif terbanyak dilihat dari nisbah dosen terhadap mahasiswa ; maupun dilihat dari kemampuan dan kewenangan para dosen, yaitu banyaknya jumlah dosen dengan jabatan Lektor sampai Guru Besar, banyaknya dosen lulusan S2 dan S3 memiliki prasarana dan sarana cukup banyak jumlahnya dan tinggi nilainya.

Jumlah mahasiswa cukup besar, dengan lokasi di pusat kota Propinsi Jawa Barat. Terlebih lagi peran Propinsi ini sebagai daerah penyangga Ibu Kota Republik Indonesia, Jakarta. Berdasarkan hal-hal di atas, ITB dapat dipilih dan dianggap mewakili perguruan tinggi lainnya.

Masalah pengadaan tenaga sarjana, magister dan Doktor bidang teknologi yang handal dan unggul, masalah pengembangan Ilmu dan teknologi di Indonesia yang menentukan laju pembangunan ; kesemuanya dapat di katakan tergantung kepada fungsi dan peran ITB.

Tidak berlebihan bilamana dikatakan bahwa ITB merupakan salah satu asset nasional dengan segala keunggulan yang dimilikinya.

Oleh karena itu penelitian tentang administrasi faktor-faktor penunjang yang mampu meningkatkan prestasi kerja dosen, dilingkungan ITB dapat menggambarkan serta mewakili permasalahan administrasi faktor-faktor penunjang bagi peningkatan prestasi kerja dosen dari seluruh perguruan tinggi.

Untuk keperluan pelaksanaannya, maka terlebih dahulu disusun perangkat organisasi sebagai alat untuk melaksanakannya.

2. Organisasi dan Pengelolaan Sumber daya

Perguruan Tinggi mempunyai organisasi sebagaimana diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 ; Tentang : Pendidikan Tinggi. Bab VIII Susunan Perguruan Tinggi, Bagian Kesatu, Umum, Pasal 24 menetapkan tentang :

Dewan Penyantun ; Unsur Pimpinan ; Tenaga Pengajar Para dosen ; Senat Perguruan Tinggi ; Unsur Pelaksana Akademik, Bidang Pendidikan, Bidang Penelitian, Bidang Pengabdian kepada Masyarakat, Unsur pelaksana administratif, unsur penunjang perpustakaan, laboratorium, bengkel, studio, pusat komputer, dan sebagainya. Atau bentuk lain yang dianggap perlu untuk menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Selanjutnya bagian kedua, Universitas / Institut, Pasal 35 ; menetapkan : Organisasi Universitas / Institut terdiri atas :

Unsur Pimpinan : Rektor dan Pembantu Rektor ; Senat Universitas / Institut ;
Unsur Pelaksana akademik, fakultas, lembaga penelitian, dan lembaga pengabdian kepada masyarakat ; Unsur pelaksana administrasi biro-biro ;
Unsur penunjang, unit pelaksana teknis.

Selain itu Pasal 37 : Mengenai tugas-tugas para pembantu rektor menetapkan, Pembantu Rektor bertanggung jawab langsung kepada Rektor Universitas / Institut yang bersangkutan.

Pembantu Rektor Bidang Akademik, membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum, membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang keuangan dan administrasi umum. Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan, membantu Rektor dalam pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa.

Mengenai Senat, Fakultas, Jurusan ditetapkan dalam ; Pasal 40 : Susunan Senat Institut terdiri atas para guru besar, pimpinan Universitas / Institut, para dekan, dan wakil dosen.

Pasal 44 : mengatur mengenai Organisasi Fakultas terdiri atas unsur Pimpinan Dekan dan Pembantu Dekan ; Senat Fakultas ; Pelaksana akademik, Jurusan, Laboratorium dan kelompok dosen, unsur pelaksana administratif yaitu bagian Tata usaha.

Pasal 45 : menetapkan Kepemimpinan Fakultas.

Fakultas dipimpin oleh Dekan dan dibantu oleh tiga orang Pembantu Dekan, yang terdiri atas Pembantu Dekan Bidang Akademik, Pembantu Dekan Bidang Administrasi dan Umum dan Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan.

Pasal 48 : berisi ketetapan tentang Susunan Senat Fakultas, senat fakultas terdiri atas Guru Besar ; Pimpinan Fakultas, dan Wakil dosen.

Pasal 49 : menetapkan tentang Tugas dan Susunan Jurusan.

Jurusan merupakan unsur pelaksana akademik pada fakultas yang melaksanakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam sebagian atau satu cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan / atau kesenian tertentu.

Dalam Jurusan dapat dibentuk laboratorium dan / atau studio.

Jurusan terdiri atas : Unsur pimpinan, Ketua dan Sekretaris Jurusan ; unsur pelaksana akademik yaitu para dosen.

Pasal 51 : menetapkan tentang Program Studi, penyelenggaraan program studi dipimpin oleh Ketua Program Studi atau Ketua Jurusan.

Pasal 54 : mengatur tentang Biro-biro Administrasi.

Satuan Pelaksana yang menyelenggarakan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) pada universitas / institut berbentuk biro.

Biro dipimpin oleh Kepala Biro yang bertanggung jawab kepada pimpinan universitas / institut.

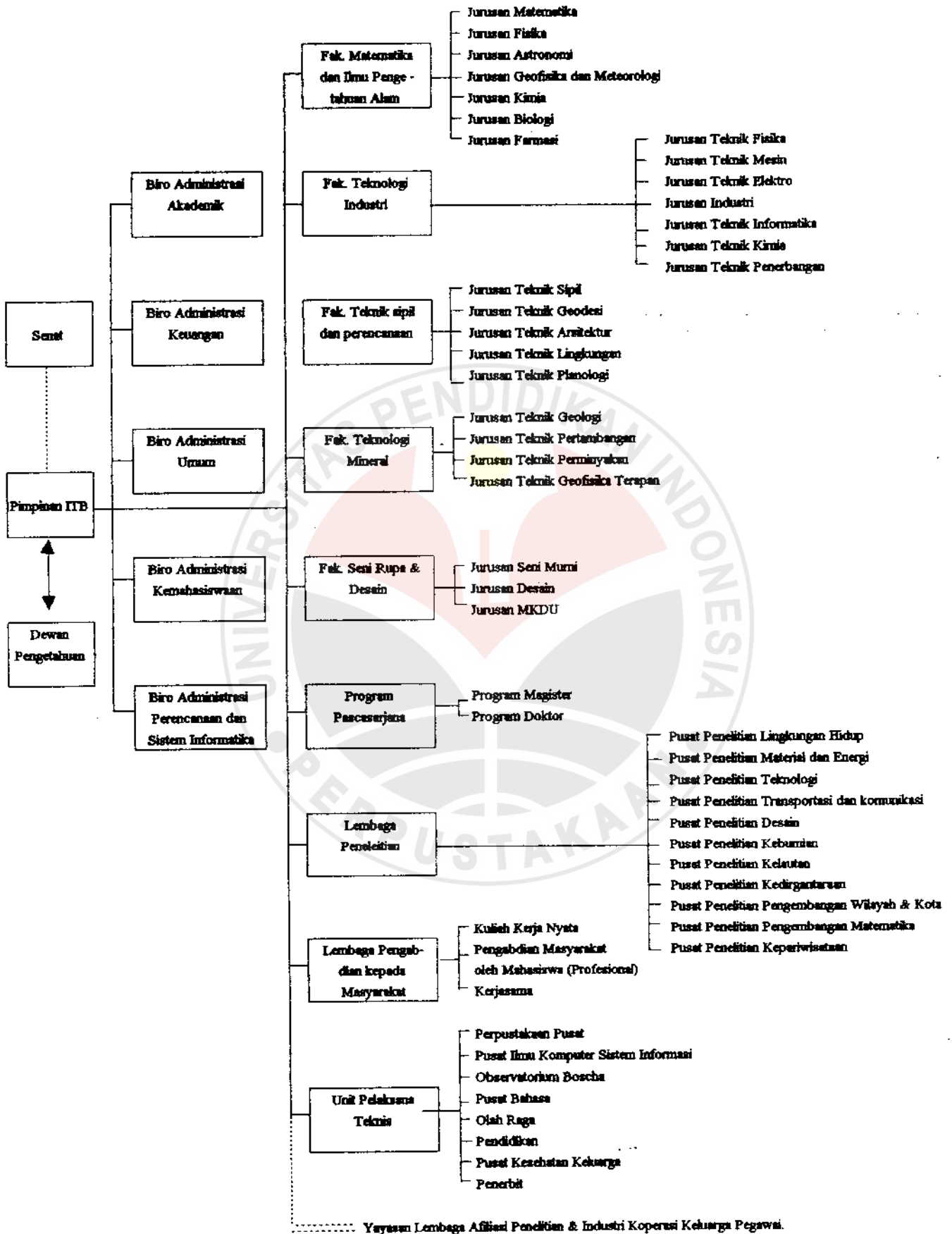
Biro terdiri atas :

1. biro administrasi akademik ;
2. biro administrasi keuangan ;
3. biro administrasi umum ;
4. biro administrasi kemahasiswaan ;
5. biro administrasi perencanaan dan sistem informasi.

Dalam PP 30 tahun 1990 ini diatur pula mengenai Organisasi Sekolah Tinggi, dalam Bagian Ketiga, Organisasi Politeknik, Bagian Keempat, dan Organisasi Akademik Bagian Kelima.

Dengan demikian, maka pengaturan organisasi perguruan tinggi telah bersifat baku dan normatif.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0135/O/1993 ; Tanggal 27 Pebruari 1993 ; Tentang : Organisasi dan Tata Kerja ITB, ditetapkan Struktur Organisasi ITB yang bertugas melaksanakan tugas manajemen institusi.



Gambar 1 : Struktur Organisasi.

Sebagai pendamping tugas Rektorat, terdapat Senat Institut, dan disamping itu ada pula Dewan Pengetahuan yang terdiri dari tokoh, pakar ilmu pengetahuan khususnya teknologi, sebagai pelaksana tugas administrasi adalah Biro-biro yang terdiri dari Biro Administrasi Perencanaan dan Sistem Informatika, Biro Administrasi Kemahasiswaan, Biro Administrasi Umum, Biro Administrasi Keuangan dan Biro Administrasi Akademik.

Untuk melaksanakan tugas akademik bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terdapat lima Fakultas, Fakultas Matematika, dan Ilmu Pengetahuan Alam membawahi Jurusan Matematika, Jurusan Fisika, Jurusan Astronomi, Jurusan Geofisika, dan Meteorologi, Jurusan Kimia, Jurusan Biologi, dan Jurusan Farmasi.

Fakultas Teknologi Industri, membawahi Jurusan Teknik Fisika, Jurusan Teknik Mesin, Jurusan Teknik Elektro, Jurusan Industri, Jurusan Teknik Informatika, Jurusan Teknik Kimia dan Jurusan Teknik Penerbangan.

Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, membawahi Jurusan Teknik Sipil, Jurusan Teknik Geodesi, Jurusan Teknik Lingkungan, Jurusan Teknik Arsitektur, Jurusan Teknik Pertambangan, dan Jurusan Teknik Planologi.

Fakultas Teknologi Mineral meliputi ; Jurusan Teknik Geologi, Jurusan Teknik Pertambangan, Jurusan Teknik Perminyakan, dan Jurusan Teknik Geofisika Terapan.

Fakultas Seni Rupa & Desain, meliputi Jurusan Seni Murni, Jurusan Desain, Jurusan MKDU.

Disamping itu terdapat Program Pascasarjana membawahi Program Magister dan Program Doktor.

Untuk melaksanakan tugas penelitian, disamping Fakultas, pada tingkat Institut terdapat lembaga Penelitian yang meliputi Pusat Penelitian Lingkungan Hidup, Pusat Penelitian Material dan Energi, Pusat Penelitian Teknologi, Pusat Penelitian Transportasi dan Komunikasi, Pusat Penelitian Desain, Pusat Penelitian Kebumihan, Pusat Penelitian Kelautan, Pusat Penelitian Kedirgantaraan, Pusat Penelitian Wilayah & Kota, Pusat Penelitian Pengembangan Matematika, dan Pusat Penelitian Kepariwisata.

Untuk melaksanakan tugas Pengabdian kepada Masyarakat yang melaksanakan tugas-tugas Kuliah Kerja Nyata, Pengabdian masyarakat oleh mahasiswa (profesional) dan Kerjasama. Untuk melaksanakan tugas lainnya dibentuk Unit Pelaksana Teknis, yang membawahi Perpustakaan Pusat, Pusat Ilmu Komputer Sistem Informatika serta auditorium Boscha, Pusat Bahasa, Olah Raga, Pendidikan, Pusat Kesehatan Keluarga, dan Penerbit.

Untuk keperluan meningkatkan kemampuan profesional dosen dan kesejahteraan, telah dibentuk Yayasan Lembaga Afiliasi Penelitian & Industri dan Koperasi Keluarga Pegawai.

Sesuai dengan bidangnya disamping tugasnya melaksanakan tugas-tugas pengelolaan sumber daya studi lanjut dosen, promosi Jabatan fungsional, pemberian penghargaan, pengaturan ruang kerja dosen dan pengaturan penghasilan.

Struktur Organisasi ITB ; dilihat dari segi unsur-unsurnya, terdapat tujuh unsur yaitu :

Dewan Penyantun, Unsur Pimpinan, Unsur tenaga pengajar, para dosen ; Senat Perguruan Tinggi ; Unsur pelaksana akademik, bidang pendidikan, bidang penelitian, bidang pengabdian kepada masyarakat, Unsur pelaksana administratif, Unsur penunjang, Perpustakaan, Laboratorium, Bengkel, Studio, Pusat Komputer, Bentuk lain.

Hal tersebut sesuai dengan PP 30 Tahun 1990 ; Bab VII Susunan Perguruan Tinggi, bagian kesatu Pasal 27.

Disamping itu, unsur-unsur tersebut sesuai pula dengan Bab VIII, Susunan Perguruan Tinggi, Bagian kedua, Universitas dan Institut, Pasal 35 :

Organisasi Universitas / Institut terdiri atas :

Unsur pimpinan ; Rektor dan Pembantu Rektor

Senat Universitas / Institut

Unsur Pelaksana akademik ; fakultas, lembaga penelitian dan lembaga pengabdian kepada masyarakat.

Unsur pelaksana administrasi ; biro

Unsur penunjang ; unit pelaksana teknis.

Berdasarkan kepada susunan organisasi ITB, terlihat adanya tambahan Jabatan Pembantu Rektor sebagaimana diatur dalam Pasal 37. Berdasarkan ketentuan tersebut Pembantu Rektor ditetapkan tiga bidang, yaitu Akademik, Administrasi Umum dan Bidang Kemahasiswaan.

Sedangkan di ITB terdapat lima Jabatan Pembantu Rektor yaitu : disamping yang tiga bidang, ditetapkan pula Bidang Komunikasi dan Kebudayaan, serta Bidang Pengembangan, Perencanaan dan Pengawasan.

Selain itu, terdapat pula Jabatan yang pada saat laporan penelitian dibuat, masih kosong, yaitu Kepala Pusat Penelitian Kebumihan.

Dengan perangkat organisasi demikian, ITB melaksanakan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, termasuk pengelolaan faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Bagi bangsa Indonesia yang menghadapi era globalisasi dan liberalisasi perdagangan dimulai awal abad XXI ini, maka lulusan Perguruan Tinggi dituntut untuk mampu bersaing yakni memiliki kemampuan profesional, ahli dan berkualitas dalam ilmunya, serta bersikap mandiri pada saat berhadapan dengan sarjana manca negara yang akan memasuki pasar tenaga kerja Indonesia.

Dosen sebagai pelaksana operasional akademik perlu memperoleh perhatian dan upaya optimal untuk mengembangkan prestasinya.

Untuk itu setiap dosen harus ditingkatkan penguasaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah memberikan kesempatan dan dorongan agar dosen mengikuti studi lanjut sesuai dengan bidang ilmu yang dibinanya. Dosen harus dapat melanjutkan studi S2 dan S3 tanpa memberatkan dirinya atau membebani keluarganya.

Untuk ini lembaga harus dapat menyediakan program studi lanjut ini didalam atau luar di luar negeri, termasuk penyediaan biaya studi dan biaya insentif bagi dosen yang melaksanakan program ini.

Disamping upaya peningkatan penguasaan ilmunya, dosen perlu pula diberikan kesempatan untuk meningkatkan Jabatan fungsionalnya. Posisi Jabatan fungsional mempunyai hubungan linier positif dengan wewenang tugasnya.

Tugas utama seperti pengajar, meneliti dan pengabdian kepada masyarakat tidak akan dapat dilakukan secara sepenuhnya oleh seorang dosen, karena untuk melaksanakan tugas utama tersebut akan tergantung kepada wewenang yang dimilikinya.

Tidak setiap dosen berwenang mengajar langsung dan berdiri di depan kelas, hanya dosen yang mempunyai jabatan Lektor ke atas secara mandiri pada jenjang S1. Seorang Lektor dapat mengajar secara mandiri melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat pada jenjang D3 dan S1. Tetapi tidak memiliki wewenang mengajar, meneliti dan pengabdian kepada masyarakat secara penuh pada jenjang S2 apalagi untuk jenjang S3. Kewenangan penuh demikian mulai dari jenjang D3 sampai dengan S3 hanya dimiliki oleh seorang Guru Besar.

Oleh karena itu upaya promosi karir untuk peningkatan Jabatan Fungsional, mempunyai manfaat ganda.

Manfaat untuk diri dosen yang bersangkutan, namun sekaligus manfaat bagi lembaga.

Semakin banyak dosen berpangkat Jabatan fungsional Lektor ke atas, maka berarti semakin banyak dosen yang memiliki kewenangan tugas semakin luas.

Hal demikian akan mempunyai pengaruh kuat terhadap hasil pembelajaran, yang pada gilirannya memberikan hasil prestasi yang maksimal kepada lembaga.

Selain dari promosi jabatan fungsional dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dosen, maka pemberian penghargaan kepada dosen memiliki arti tersendiri bagi yang bersangkutan.

Penghargaan atas disiplin dan cara mengajar yang dianggap baik oleh mahasiswa, penghargaan atas keteladanan sebagai dosen, penghargaan atas kesetiaan terhadap profesinya, serta penghargaan yang diberikan melalui wacana ketentuan, wacana prasarana dan sarana, wacana organisasi, kepemimpinan, efisiensi, organisasi dosen.

Kesemua penghargaan di atas akan memberikan dan menumbuhkan kebanggaan atas karyanya. Hal tersebut akan memberikan dorongan kepada seorang dosen untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dosen sebagai pendidik dan pengajar perlu untuk dijaga prestise serta kedudukannya. Seorang dosen memerlukan ketenangan dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai dosen, dosen wali yang banyak melakukan tugas konsultasi dengan mahasiswa, demikian pula sebagai peneliti dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen perlu mempunyai waktu dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan administrasi, seperti menyusun Rencana Pembelajaran, pembuat Satuan Acara Perkuliahan, melakukan pekerjaan evaluasi dan memeriksa hasil pekerjaan mahasiswa, membaca literatur, melakukan konsultasi dengan mahasiswa bimbingannya, membuat rencana penelitian, menyusun proposal penelitian.

Tersedianya ruang kerja akan mengikat dosen melakukan pekerjaannya di kampus. Kesemua itu memerlukan tempat kerja, ruang kerja, serta meja kerja sendiri, untuk keperluan melakukan tugas dan pekerjaan tersebut di atas. Oleh karena itu penyediaan ruang, tempat meja kerja bagi setiap dosen merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh lembaga. Sehingga dengan demikian prestasi kerja dosen akan meningkat baik kuantitatif maupun secara kualitatif.

Faktor penunjang lain yang akan mendorong prestasi kerja dosen, adalah penghasilan bagi para dosen.

Prestasi kerja dosen yang terdiri dari mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, memerlukan pembayaran kontra prestasi yang memadai.

Untuk ini lembaga memerlukan usaha yang optimal untuk memperoleh sumber dana bagi pembayaran kontra prestasi kepada dosen. Sumber dana dari penjualan jasa pendidikan dan pengajaran seperti penyelenggaraan program pascasarjana, jasa penelitian, maupun jasa pengabdian kepada masyarakat harus diusahakan dan digali semaksimal mungkin sebagai penghasilan lembaga untuk kemudian dibayarkan sebagai kontra prestasi bagi dosen.

Adanya pemberian kontra prestasi demikian, akan mendorong dosen untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja mengajar, meneliti dan juga pengabdian kepada masyarakat.

Meningkatnya prestasi kerja para dosen, pada gilirannya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas prestasi kerja lembaga perguruan tinggi. Hal terakhir ini merupakan daya tarik bagi bertambahnya proyek bagi institusi yang mendatangkan hasil.

Demikian manfaat yang diperoleh institusi bilamana prestasi kerja dosen ditingkatkan, dan peningkatan prestasi dosen dapat dilakukan melalui pengelolaan faktor-faktor penunjang prestasi kerja yaitu studi lanjut, promosi jabatan fungsional, penghargaan, penyediaan ruang kerja dan penghasilan. Adanya upaya lembaga untuk mengelola faktor-faktor penunjang prestasi kerja dosen, secara nyata merupakan penjabaran dari kebijakan link and match. Oleh karena itu kebijakan tersebut sudah selayaknya diarahkan kepada mempersiapkan lulusan yang akan mampu menghadapi persaingan melalui dukungan administrasi faktor-faktor penunjang yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para dosen.

Disamping itu sudah barang tentu Perguruan Tinggi harus mampu menyelenggarakan pendidikan, melakukan penelitian dan pengkajian di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memberikan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat bagi kemanusiaan dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Sejalan dengan itu terus dikembangkan iklim yang demokratis yang mendukung kebebasan akademik, dan otonomi perguruan tinggi sebagai lembaga keilmuan agar sivitas akademika secara bertanggung jawab dapat mengembangkan pemikiran yang konstruktif dan kreatif baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebudayaan maupun bagi pembangunan nasional (GBHN, 1993 : 131 - 132).

Dalam menghadapi sasaran jangka pendek maupun jangka panjang, maka perguruan tinggi dituntut untuk memiliki jajaran dosen yang tangguh dan kuat, baik dalam jumlah maupun kualitas.

Karena tenaga dosen yang menduduki Jabatan struktural dari mulai Rektor / Ketua, sampai Pimpinan jurusan dan bidang studi, sebagai kelompok manajemen berfungsi manajerial ; sementara dosen sebagai pengajar merupakan pelaksana operasional program akademik. Kedua kelompok ini terdiri dari para dosen yang akan menentukan jasa pendidikan sesuatu perguruan tinggi. Keberhasilan tugas kedua kelompok dosen tersebut sangat ditentukan oleh administrasi faktor-faktor penunjang suatu perguruan tinggi yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi dosen.

Dalam kaitannya dengan administrasi faktor-faktor penunjang ini, dilihat dari segi teoritis menunjukkan adanya kelemahan konseptual maupun kelemahan empirikal. Oleh karena itu upaya pengembangan prestasi kerja dosen menuntut upaya administrasi faktor-faktor penunjang secara ajeg dan berkelanjutan. Hal tersebut didasarkan kepada asumsi bahwa :

1. Kedudukan dosen demikian strategis, namun sampai sekarang belum ada teori terlebih pembahasan tekstual tentang konsep pengembangan dan peningkatan prestasi kerja dosen melalui administrasi faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
Penelitian tentang faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen sampai sekarang belum pernah dilakukan.
2. Adanya kelemahan pada tataran teori dan konsep administrasi pendidikan memberikan dampak terhadap upaya meningkatkan prestasi kerja dosen perguruan tinggi cenderung seadanya.
3. Studi administrasi faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen merupakan langkah awal untuk memperlengkap khasanah administrasi pendidikan yang mempelajari manajemen sumber daya yang dimiliki.

4. Hasil studi ini mempunyai peran untuk menetapkan kebijakan administrasi pendidikan tinggi, atas dasar kajian terhadap peran administrasi faktor-faktor penunjang.

Hasil maksimal akan dapat dicapai dalam meningkatkan prestasi kerja dosen ini, bila usaha administrasi pendidikan mengenai sumber daya yang dimiliki dapat berlangsung seperti itu.

Apakah perguruan tinggi akan dapat menghimpun dosen sebagaimana diinginkan dalam jumlah dan kualitas sebagaimana ditetapkan.

Bagaimana dampak kurangnya dosen (secara kuantitatif dan kualitatif) terhadap prestasi lembaga ?

Pada saat ini Perguruan Tinggi dihadapkan kepada tugas mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang pelaksanaannya tergantung kepada dosen dengan jumlah dan kualifikasi tertentu. Untuk itu diperlukan pula administrasi pendidikan tentang sumber daya yang berhubungan dengan pengelolaan faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Alasan-alasan tersebut memberikan gambaran tentang pentingnya penelitian mengenai administrasi faktor-faktor penunjang yang mendorong prestasi kerja dosen dan penelitian demikian merupakan bagian dari administrasi pendidikan.

Dilihat dari hubungan kepentingan dan manfaatnya, maka penelitian ini mempunyai bobot relevansi dan aktualitas yang tepat, baik untuk perkembangan ilmu administrasi pendidikan maupun bagi keperluan praktek administrasi perguruan tinggi.

B. Identifikasi Masalah

1. Masalah Penelitian

Administrasi Perguruan Tinggi secara umum telah diatur oleh peraturan pemerintah No. 30 tahun 1990, Tentang : Pendidikan Tinggi. Tetapi spesifikasi tentang pengelolaan sumber daya Perguruan Tinggi belum diatur secara khusus.

Terutama pengelolaan sumber daya yang berhubungan dengan faktor-faktor penunjang yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen.

Apa dan bagaimana administrasi sumber daya dilaksanakan oleh suatu perguruan tinggi, dalam rangka mengelola faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen, inilah permasalahan yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian ini.

Tema sentral atau masalah utama penelitian ini berkaitan dengan masalah prestasi kerja dosen dalam tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu faktor penentu untuk mengatasi masalah itu adalah administrasi sumber daya yang berhubungan dengan faktor penunjang yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Oleh karena itu penelitian terhadap upaya meningkatkan prestasi kerja dosen melalui pengelolaan faktor penunjang sebagai bagian integral dari administrasi sumber daya yang dimiliki merupakan tahap awal untuk menetapkan kebijakan strategis administrasi pendidikan sumber daya yang dimiliki. Upaya meningkatkan prestasi kerja dosen ini merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi.

Bagaimana administrasi sumber daya yang berhubungan dengan faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen di dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat ? Adanya masalah di atas mengisyaratkan belum adanya satu acuan dalam administrasi pendidikan yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen meliputi administrasi faktor-faktor penunjang.

Fakta tentang keberadaan dosen ITB, dilihat dari jumlah, kemampuan serta wewenang, menunjukkan angka ratio yang memenuhi ketentuan normatif : Apa latar belakang hal itu semua ? : Sejauh mana kondisi tersebut dampaknya kepada prestasi kerja dosen. Hal tersebut memerlukan upaya mengungkapkannya melalui penelitian.

Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan perhatian kepada masalah administrasi sumber daya yang berkaitan dengan faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen sebagai salah satu fungsi utama sesuatu perguruan tinggi.

Masalah pengelolaan sumber daya baik makro ataupun mikro, meliputi pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya fasilitas, sumber daya metode, kurikulum, dan sumber daya finansial, dapat dikaji dengan mempergunakan teori administrasi pendidikan atas dasar konsep pengelolaan mutu total.

Bagi institusi yang intensif tenaga kerja bertujuan untuk memelihara kelangsungan hidup manusia, yang oleh Hoy dan Miskel termasuk sekolah, digolongkan kepada *maintenance organization*, menuntut dilaksanakannya pembinaan terhadap tenaga pengajar agar mampu meningkatkan layanan pendidikan untuk meningkatkan fungsi institusi. Hoy, Miskel (1978 : 33).

Lebih lanjut Sutermeister mengatakan bahwa kontribusi sumber daya manusia atau secara operasional disebut prestasi kerja merupakan hasil dari Kemampuan (K) kali Motivasi (M).

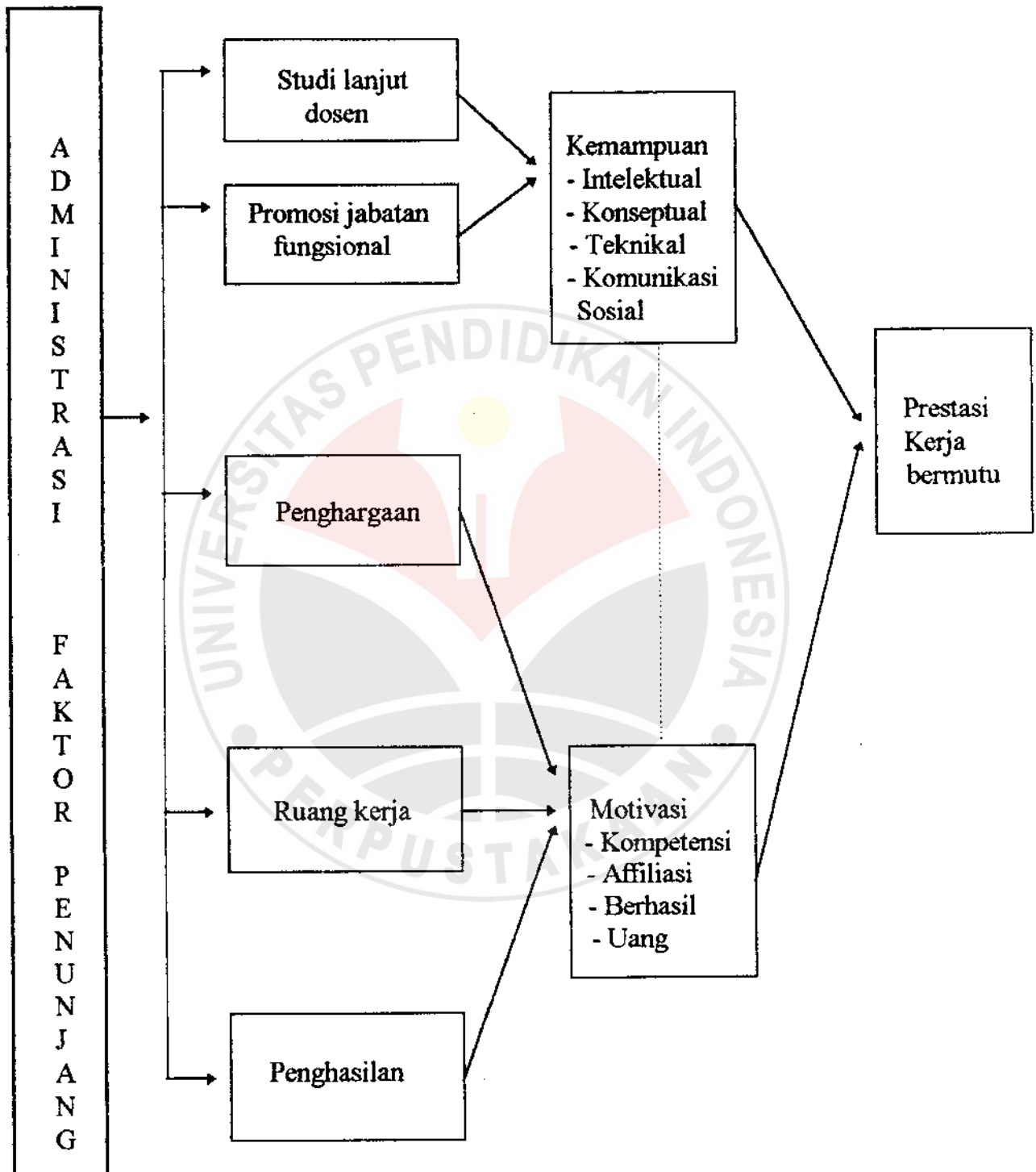
Kemampuan, merupakan hasil yang diperoleh dari pengetahuan dan keterampilan.

Sementara, pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, pelatihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi fungsi dan wewenang.

Motivasi, dimaksudkan sebagai hasil kekuatan interaksi kondisi fisik pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individu yang masing-masing dilihat dari segi penyediaan ruang kerja, penghargaan dan penghasilan dosen.

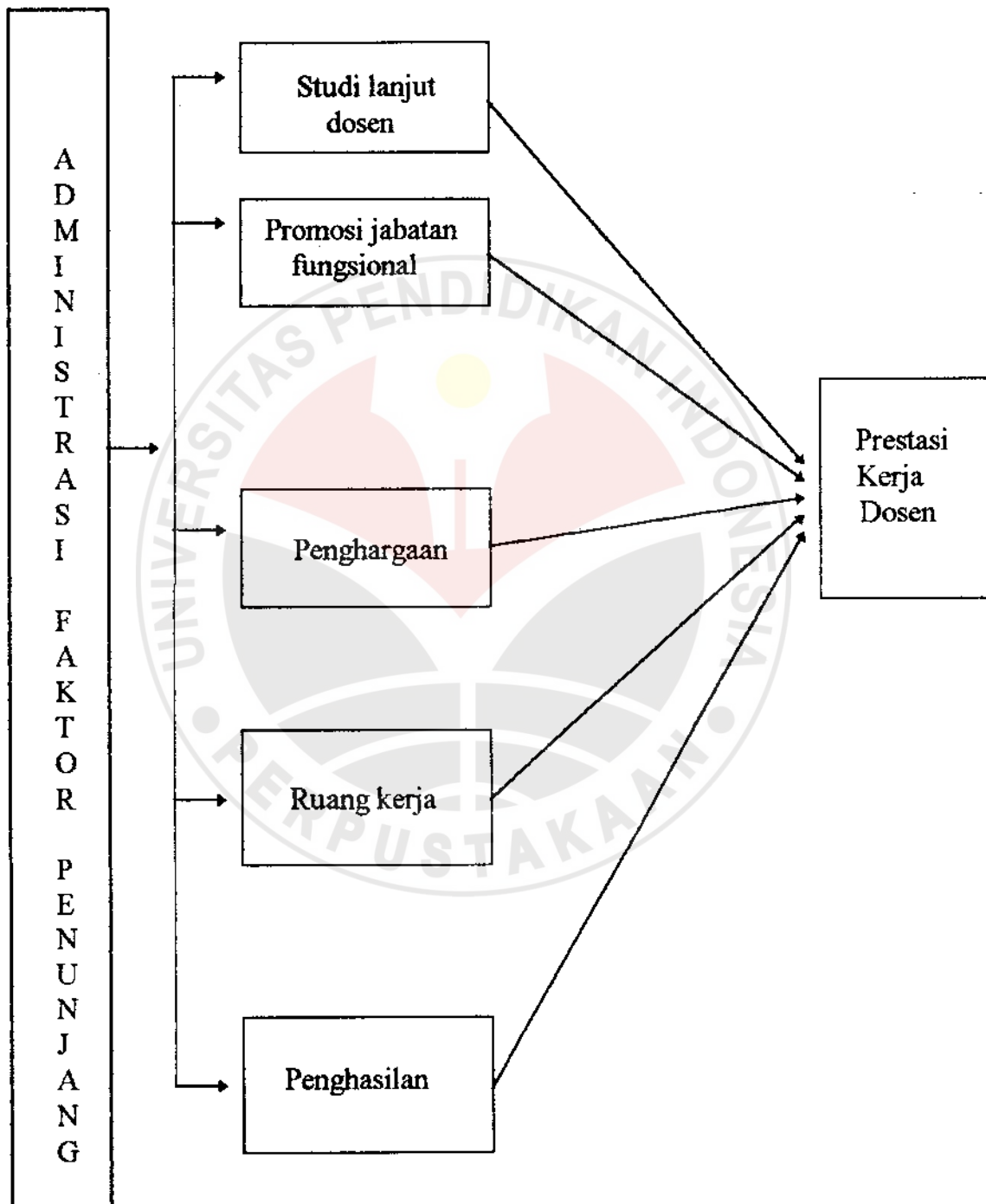
Kesimpulan yang dapat ditarik ialah, bahwa apabila administrasi faktor-faktor penunjang, seperti : ruang kerja, penghargaan dan penghasilan, dapat menciptakan iklim yang kondusif yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Secara skematis dapat digambarkan :



Gambar No. 2 : Administrasi faktor penunjang (studi lanjut dosen, promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja, dan penghasilan) untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Apabila gambar di atas disederhanakan dan dihubungkan langsung antara faktor-faktor penunjang dengan prestasi kerja dosen, akan dapat terlihat sebagai berikut :



Gambar No. 3 : Administrasi faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Dengan demikian, kemampuan dosen didorong oleh promosi jabatan fungsional, dan studi lanjut, dan motivasi didorong oleh tersedianya ruang kerja, penghargaan dan penghasilan. Hal-hal tersebut merupakan faktor penunjang yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen. Atau dengan perkataan lain, promosi Jabatan fungsional, studi lanjut dosen, penghargaan, ruang kerja serta penghasilan akan meningkatkan prestasi kerja dosen.

Berdasarkan hal tersebut, fokus masalah adalah :

1. Bagaimana lembaga menyelenggarakan administrasi sumber daya yang berdimensi mengelola faktor-faktor penunjang yang tersedia untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.
2. Sejauh mana faktor-faktor penunjang itu dapat mendorong terjadinya peningkatan prestasi kerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya.
3. Komponen-komponen atau faktor-faktor penunjang yang esensial mana yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja dosen.
 - a. Sejauh mana studi lanjut dapat meningkatkan prestasi kerja dosen.
 - b. Sejauh mana pengembangan karir jabatan fungsional dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
 - c. Sejauh mana penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
 - d. Sejauh mana ruang kerja yang disediakan dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
 - e. Sejauh mana penghasilan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?

2. Definisi Istilah.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan :

- a. Administrasi faktor-faktor penunjang adalah proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan mengenai faktor penunjang tertentu untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.
- b. Faktor penunjang terdiri dari studi lanjut dosen, promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja, dan penghasilan bagi dosen.

- c. Studi lanjut, adalah peluang untuk melanjutkan studi Strata dua dan Strata tiga bagi dosen yang akan menentukan tingkat penguasaan ilmu oleh dosen yang bersangkutan.
- d. Promosi jabatan fungsional, adalah usaha untuk meningkatkan jabatan fungsional dosen yang menentukan wewenang pelaksanaan tugas utama dosen dari mulai jabatan fungsional, Asisten Ahli Madya sampai dengan Guru Besar.
- e. Ruang kerja, adalah suatu ruangan yang disediakan untuk seorang dosen dalam melakukan tugasnya yang menyediakan meja dan kursi kerja bagi dosen yang bersangkutan.
- f. Penghargaan, adalah pengakuan lembaga terhadap keberadaan, prestasi dan hasil kerja seorang dosen, dalam bentuk piagam, medali, dan pemberian peluang dan santunan dan pemberian kepercayaan melalui berbagai wacana.
- g. Penghasilan, adalah perolehan pendapatan seorang dosen, berupa uang tunai untuk memelihara kehidupan diri dan keluarganya.
- h. Prestasi Kerja, adalah kegiatan dosen dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- i. Hasil Prestasi kerja, adalah hasil akhir lembaga dalam bentuk lulusan (kuantitas dan kualitas), prestasi non akademik mahasiswa, hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Variabel-variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan studi dan pengkajian empirik terhadap variabel-variabel utama dari berbagai variabel yang kompleks :

- a. Variabel administrasi faktor penunjang yaitu proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan mengenai faktor penunjang.
- b. Variabel faktor penunjang terdiri dari variabel jabatan fungsional, variabel studi lanjut, variabel ruang kerja, variabel penghargaan dan variabel penghasilan.
- c. Variabel Prestasi Kerja dosen, berkaitan dengan sikap dan kemauan dosen untuk melakukan kegiatan terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

- d. Variabel hasil prestasi kerja, yaitu banyak dan produktivitas lulusan, prestasi non akademik, hasil penelitian dan hasil pengabdian kepada masyarakat yang dihasilkan oleh lembaga.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian terdiri dari Tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan, dan menemukan makna dan arti paling dasar dari fenomena administrasi faktor penunjang, dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja dosen.

Peneliti berusaha untuk memahami makna dibalik kenyataan dari pelaksanaan administrasi faktor penunjang bagi peningkatan prestasi kerja dosen berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan lainnya seperti pembinaan dosen, dan mahasiswa.

Dalam pemberian makna serta pemahaman terhadap suatu kenyataan fakta dan peristiwa yang terjadi, latar belakang pendidikan, pengalaman, wawasan serta visi dari semua unsur sumber daya manusia dan peran sumber daya akademik lainnya sangat berpengaruh di dalamnya.

2. Tujuan Khusus

Adapun Tujuan Khusus penelitian adalah :

- a. Mengidentifikasi administrasi faktor penunjang studi lanjutan dosen, promosi jabatan fungsional, ruang kerja, penghargaan dan penghasilan dosen.
- b. Mengidentifikasi jenis faktor penunjang yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen.
- c. Mengidentifikasi studi lanjut, sumber daya promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja, dan penghasilan dosen.

- d. Mengidentifikasi, menggambarkan dan mengkaji hasil prestasi dosen, dalam bentuk hasil pendidikan dan pengajaran, hasil penelitian, hasil pengabdian kepada masyarakat, yang diperlihatkan oleh hasil lembaga ITB.

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori administrasi pendidikan yang sedang tumbuh dewasa ini, khususnya dalam administrasi faktor penunjang perguruan tinggi. Selain itu, hasil penelitian akan memberikan sumbangan kepada pimpinan perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi manajerial mengelola faktor penunjang, sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan mutu prestasi kerja dosen perguruan tinggi.

Masalah administrasi faktor penunjang prestasi kerja dosen merupakan masalah aktual perguruan tinggi baik secara mikro, meso, maupun makro. Terutama dalam meningkatkan prestasi kerja dosen dalam mengantisipasi tantangan era globalisasi yang menuntut peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi untuk mampu menghadapi persaingan.

D. Keluaran Penelitian

Penelitian sebagai suatu sistem terdiri dari masukan, proses dan keluaran. Masukan terdiri dari data, fakta dan informasi yang dikumpulkan, proses terdiri dari masukan instrumental termasuk metode penelitian, metode pengumpulan data, pengolahan data. Sedang keluaran penelitian adalah Laporan Hasil Penelitian berbentuk Laporan Penelitian tentang Apa dan bagaimana Administrasi faktor penunjang studi lanjut, promosi jabatan fungsional, ruangan kerja, penghargaan, dan penghasilan dosen dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dosen, dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Gambaran secara lengkap akan dapat terlihat dari prestasi lembaga dalam kelulusan, produktivitas, hasil penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu juga hasil lainnya seperti perolehan bea siswa oleh mahasiswa berprestasi dan aktivitas ekstra kurikuler lainnya dari mahasiswa.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas nuansa ilmu administrasi pendidikan, wawasan, dan pemikiran serta makna mengenai fenomena baru yang dibahas. Dalam hal ini penerapan konsep manajemen mutu total ke dalam administrasi pendidikan.

Adanya masukan tentang hasil penelitian administrasi faktor penunjang yang berkaitan dengan prestasi kerja dosen diharapkan memperkaya khasanah ilmu administrasi pendidikan dalam mengembangkan teori meningkatkan peran dan mutu layanan dosen sebagai faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan perguruan tinggi.

Masukan informasi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan birokrasi pendidikan pada tingkat makro, meso, maupun mikro.

1. Kegunaan Ilmiah

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan tergantung kepada kegiatan penelitian dari perguruan tinggi.

Demikian pula halnya dengan perkembangan ilmu administrasi pendidikan.

Penelitian tentang administrasi faktor penunjang merupakan bagian dari konsep administrasi pendidikan yang berkaitan dengan upaya mengoptimalkan faktor penunjang perguruan tinggi yang dihubungkan dengan upaya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dosen.

Pemaknaan terhadap fenomena yang terangkat mengenai administrasi faktor penunjang atas dasar konsep pengelolaan mutu total dalam meningkatkan prestasi kerja dosen akan memberikan keluasan tentang konsep administrasi pendidikan, baik secara mikro, meso ataupun makro.

Aspek metodologis penelitian ini, menunjukkan peran secara fungsional tentang penelitian naturalistik kualitatif yang didukung oleh analisis kuantitatif yang memiliki tingkat validitas tertentu, merupakan metode penelitian yang andal bagi pengembangan dan pengayaan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

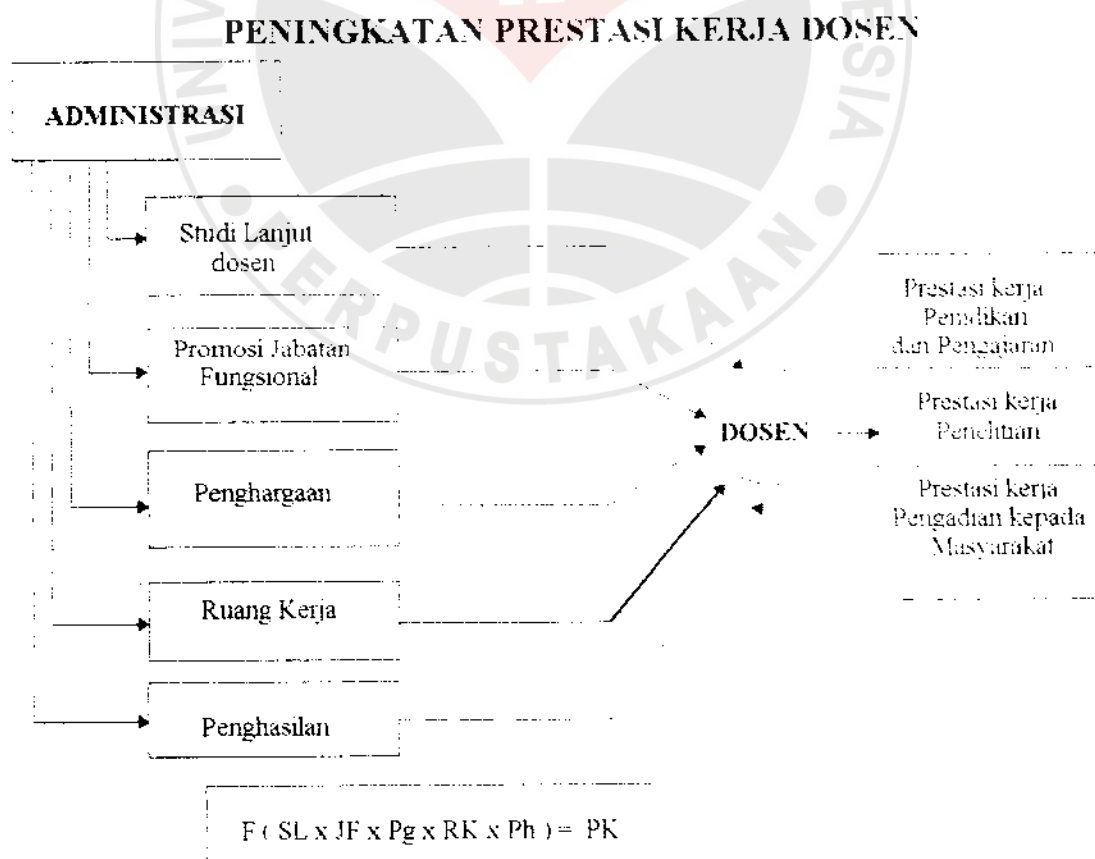
Hasil penelitian akan berguna bagi birokrasi pendidikan baik tingkat mikro, meso maupun makro dalam menetapkan berbagai kebijakan pendidikan khususnya pendidikan tinggi, baik nasional, regional, ataupun internal perguruan tinggi dalam administrasi faktor penunjang yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen.

Administrasi faktor penunjang mencakup tentang pengelolaan faktor penunjang pendorong kemampuan dan motivasi diarahkan kepada peningkatan prestasi kerja dosen. Faktor penunjang dimaksud adalah promosi jabatan fungsional, studi lanjut, ruang kerja, penghargaan dan penghasilan dosen.

Dengan demikian, hasil penelitian ini akan menambah wawasan, dan pandangan, bahkan perbendaharaan ilmu mengenai administrasi perguruan tinggi secara lebih luas dan aktual.

F. Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar No. 4 : Peningkatan Prestasi Kerja dosen.

Studi lanjut dosen sebagai wacana peningkatan penguasaan ilmu dan jabatan fungsional (wewenang), penghargaan, penyediaan ruang kerja, dan pemberian penghasilan memadai akan mempengaruhi prestasi kerja dosen.

Apabila pengelolaan kelima unsur tersebut (administrasi), maka $SL \times JF \times Pg \times RK \times Ph$ akan berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja dosen (PK).

Adapun pelaksanaan tugas dosen, terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang memberikan hasil berupa keluaran Perguruan Tinggi ; seperti jumlah lulusan, kemampuan mahasiswa banyak dan macam-macam penelitian dan hasil atau banyak dan macam-macam pengabdian kepada masyarakat.

Kelulusan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai hasil lembaga akan tergantung kepada prestasi kerja dosen.

Prestasi kerja dosen, ditentukan oleh dukungan administrasi studi lanjut, promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja dan penghasilan.

Dilihat dari lingkup dan cakupan, kaitan, susunan, tahapan langkah atau prosedur administrasi faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja, bersifat terencana, terarah, sistematis serta integral.

Mengenai administrasi faktor penunjang ini baik ilmiah maupun praktis masih perlu dikembangkan. Hal ini ditandai oleh belum adanya konsep atau teori yang dibahas secara tekstual, sebagaimana halnya perkembangan manajemen mutu total di lingkungan dunia bisnis.

Demikian pula dalam tataran empirik administrasi sumber daya yang berdimensi pengelolaan faktor penunjang yang diarahkan untuk meningkatkan prestasi kerja dosen. Kalaulah pada saat ini telah dilaksanakan tetapi masih bersifat partial, tidak dihubungkan secara integratif dengan peran, fungsi dan prestasi kerja dosen. Studi lanjut dan Jabatan fungsional di dalam institusi, merupakan faktor penunjang yang perlu dikelola, agar hasil studi dan jabatan fungsional ini dicapai dosen secara tepat waktu. Peningkatan studi lanjut dan promosi jabatan fungsional merupakan dorongan terhadap peningkatan kemampuan dan wewenang dosen yang bersangkutan dan merupakan pula pendorong terhadap peningkatan prestasi kerja.

Bagaimana menciptakan dosen yang ahli dan profesional, itu semua merupakan tugas administrator dalam upaya meningkatkan kemampuan dan motivasi agar meningkatkan prestasi kerja mereka.

Konsep produktivitas yang disampaikan J.A. Thomas (1971), menyatakan tentang PFI, bahwa kualitas sistem pendidikan (KSP) merupakan fungsi dari kuantitas dan kualitas masukan, dapat ditulis sebagai berikut $KSP = f(KNM + KLM)$.

Bilamana prestasi kerja dosen merupakan keluaran, maka kualitasnya akan ditentukan oleh kuantitas dan kualitas dosen.

Sementara itu Sutermeister mengemukakan konsep tentang Prestasi Kerja (PK) adalah fungsi dari $SL \times JF \times Pg \times RK \times Ph$ atau $f(SL \times JF \times Pg \times Ph)$ Secara lengkap : $PK = f(SL \times JF \times Pg \times Ph)$. Secara matematik dapat dikatakan bilamana $f(SL \times JF \times Pg \times Ph)$ meningkat maka PK akan meningkat pula.

Oleh karena itu, apabila administrasi faktor penunjang dilaksanakan, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan kepada konsep-konsep diatas, yang merupakan landasan teoritis, selanjutnya perlu dibuat proposisi baru dengan mempergunakan data primer.

Data primer ini meliputi :

Administrasi faktor penunjang adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tentang (a) Studi lanjut (b) Jabatan fungsional, (c) Ruang kerja, (d) Penghargaan dan (e) Penghasilan.

Administrasi faktor penunjang terdiri dari :

- a. administrasi studi lanjut
- b. administrasi jabatan fungsional
- c. administrasi penghargaan
- d. administrasi ruang kerja dan
- e. administrasi penghasilan.

Prestasi kerja dosen diperlihatkan oleh sikap dan kemauan dosen untuk melakukan kegiatan terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun hasil prestasi kerja yaitu berkaitan dengan ;

- a. Kelulusan, prestasi ekstra kurikuler mahasiswa
- b. Hasil penelitian
- c. Hasil pengabdian kepada masyarakat

Disamping itu tersedia juga data sekunder, yaitu :

Jumlah mahasiswa.

Jumlah dosen menurut jabatan dan strata pendidikannya.

Berbagai peraturan tentang kebijakan administrasi sumber daya

Peraturan tentang perencanaan.

Peraturan tentang organisasi dan kepemimpinan.

Peraturan pelaksanaan ; bidang akademik, administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, dan kemahasiswaan.

Peraturan tentang pengawasan pengendalian.

G. Premis Penelitian

Sebagai landasan penelitian dipergunakan premis-premis sebagai berikut :

Premis 1 : Organisasi perguruan tinggi ITB, pada tingkatan pertumbuhannya sekarang ini mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan administrasi sumber daya yang berkaitan dengan faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Premis 2 : Administrasi faktor penunjang meliputi, pengelolaan mengenai studi dosen, promosi jabatan fungsional, penghargaan, ruang kerja, dan penghasilan.

Premis 3 : Prestasi kerja dosen ditentukan oleh administrasi faktor-faktor penunjang.

Premis 4 : Prestasi kerja dosen memberikan kontribusi kepada hasil atau prestasi lembaga, yaitu lulusan, hasil ekstra kurikuler mahasiswa, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berpedoman kepada premis-premis di atas, maka dapat dirumuskan tentang paradigma penelitian.

H. Paradigma Penelitian

1. Arti paradigma

Terdapat pengertian paradigma yang disampaikan oleh para ahli. Sebagaimana dikemukakan oleh Zamhoni (1998 : 23), paradigma adalah alat bantu bagi setiap ilmuwan dalam merumuskan apa yang dipelajari, dan persoalan apa yang harus dijawabnya, serta aturan-aturan apa yang harus diikuti dalam menginterpretasikan informasi.

Mengenai paradigma dikemukakan pula oleh Lincoln dan Guba (1986).

Paradigm represent a distillation of what we think about the world (but cannot prove). Our action in the world, including action that we take as enquirer cannot occur without reference to the paradigm : as we think, so we act.

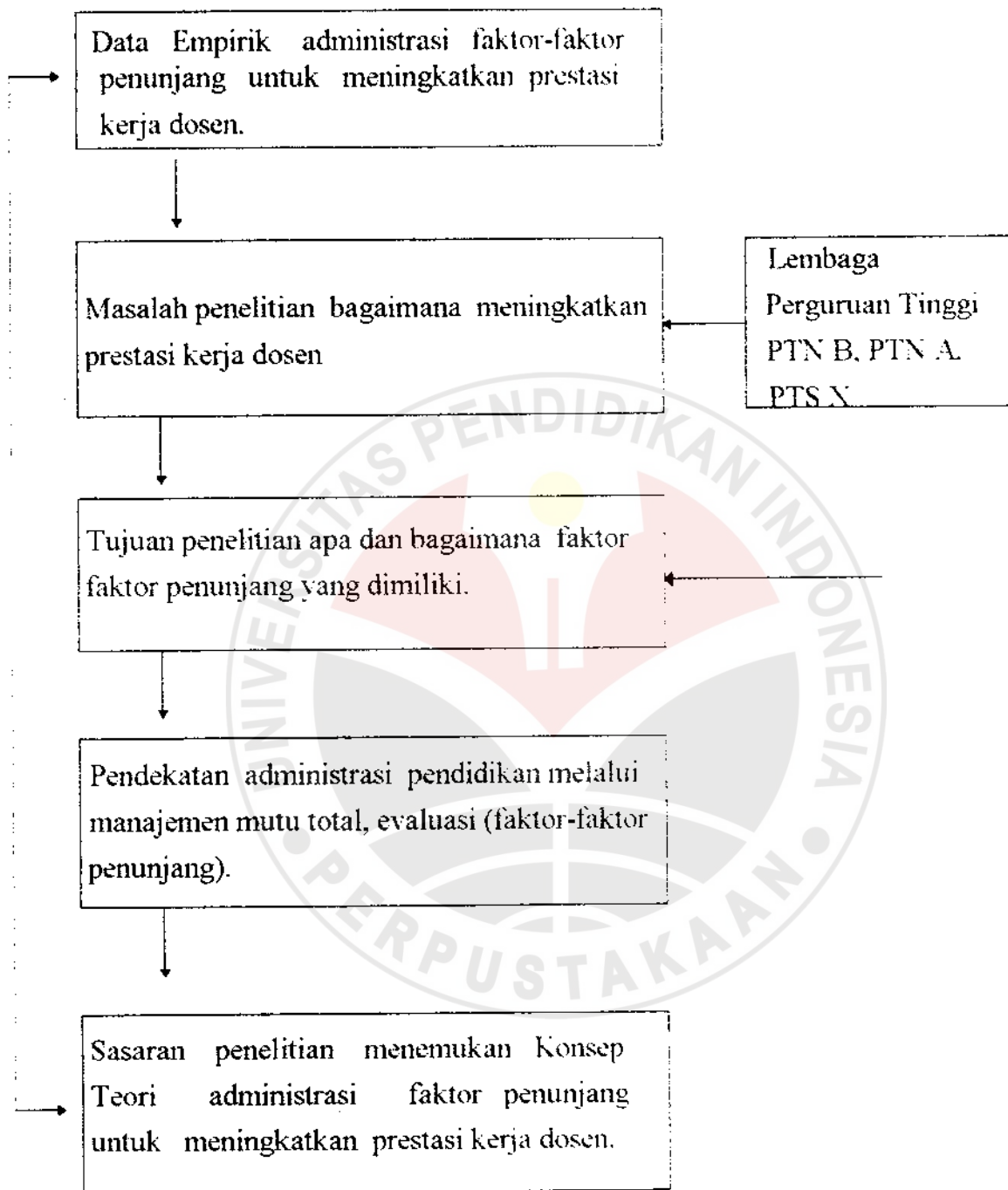
Paradigma merupakan gambaran inti mengenai apa yang dipikirkan tentang dunia.

Paradigma adalah type of something ; patern ; model (Webster, 1980 : 231), adalah a representation of a real or planed system (Awad, 1979 : 10).

Berdasarkan kepada arti paradigma di atas dihubungkan dengan penelitian, maka perlu digambarkan secara ringkas, tentang penelitian administrasi faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

2. Paradigma Penelitian

Adapun gambar tentang penelitian administrasi faktor-faktor penunjang untuk meningkatkan mutu prestasi kerja dosen dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar No. 6 : Paradigma penelitian tentang administrasi faktor penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

I. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana lembaga mengelola sumber daya yang dimiliki ?
2. Bagaimana lembaga mengelola faktor penunjang ?
3. Faktor penunjang apa saja yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
4. Apakah administrasi studi dosen dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
5. Apakah promosi jabatan fungsional dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
6. Apakah penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
7. Apakah penyediaan ruang kerja dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
8. Apakah pemberian penghasilan memadai dapat meningkatkan prestasi kerja dosen ?
9. Apa dan bagaimana prestasi kerja dosen ?
10. Bagaimana lulusan produktivitas dan hasil ekstra kurikuler ?
11. Bagaimana hasil penelitian ?
12. Bagaimana hasil pengabdian kepada masyarakat ?

J. Lokasi dan Lama Penelitian

Institusi pendidikan yang menjadi lokasi utama penelitian adalah Institut Teknologi Bandung, merupakan institusi pendidikan yang bertugas menghasilkan Sarjana Teknik, Magister Teknik dan Doktor.

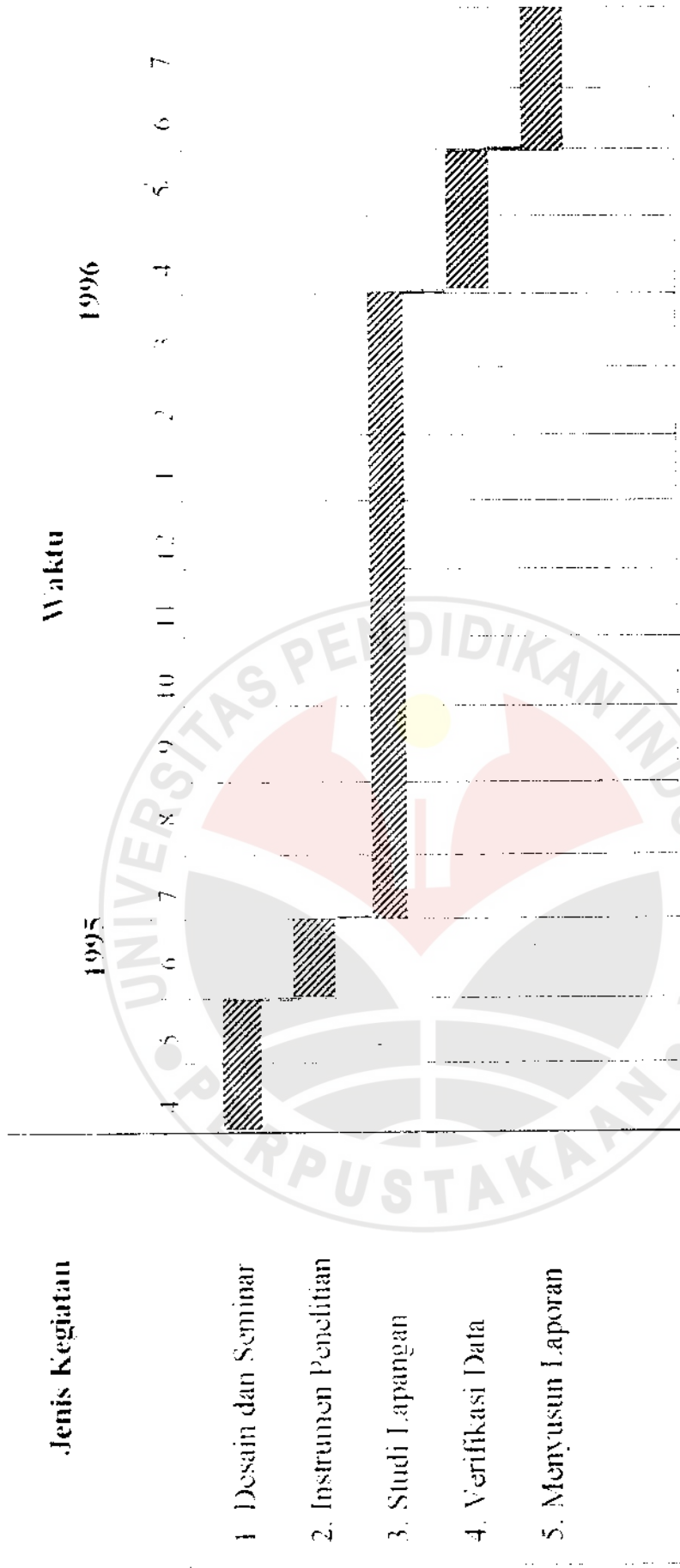
Sebagai data pembanding pada tahap orientasi penelitian dilakukan terhadap perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di kotamadya Bandung.

Pelaksanaan penelitian secara formal membutuhkan waktu 16 bulan yaitu sejak 1 April 1995 sampai dengan 2 Juli 1996.

Adalah jumlah waktu yang digunakan untuk studi ini adalah sebagai berikut :

- | | |
|--|---------|
| 1. Penelitian pendahuluan untuk desain seminar | 2 Bulan |
| 2. Mempersiapkan instrumen penelitian | 1 Bulan |
| 3. Studi lapangan | 9 Bulan |
| 4. Verifikasi data | 2 Bulan |
| 5. Menyusun laporan | 2 Bulan |

Jadwal Kegiatan adalah sebagai berikut
 Jadwal Penelitian



Tabel No. 1 : Jadwal Kegiatan Penelitian