

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi adalah organisasi bisnis yang bergerak di bidang pendidikan. Dimana persaingan pendidikan di kalangan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta saat ini cukup berat dalam memperebutkan *customer* yang mana *customer* tersebut adalah mahasiswa. Dalam memperebutkan calon mahasiswa, perguruan tinggi swasta perlu mengetahui informasi kebutuhan dan keinginan mahasiswa dalam melanjutkan pendidikannya. Untuk menarik minat calon mahasiswa, perguruan tinggi swasta harus memperhatikan beberapa faktor diantaranya faktor ekonomi, sistem pembayaran, lingkungan perguruan tinggi, fasilitas dan promosi yang kreatif dan inovatif (Sudarwati dan Tikwalau 2014).

Persaingan perguruan tinggi cukup berat dimana dapat dibuktikan dari data jumlah perguruan tinggi dari tahun 2013 hingga 2018 yang terus mengalami perubahan. Berdasarkan data dari bps.go.id (2017), pada tahun 2013/2014 perguruan tinggi yang terdaftar sebanyak 3.280 yang mana perguruan tinggi negeri berjumlah 99 dan perguruan tinggi swasta berjumlah 3.181, sedangkan pada tahun 2014/2015 perguruan tinggi negeri mengalami kenaikan sebanyak 121 dan perguruan tinggi swasta mengalami penurunan yaitu 3.104. Pada tahun 2016/2017 berdasarkan data dari kopertis3.or.id (2017) perguruan tinggi negeri telah mencapai 122 dan perguruan tinggi swasta mencapai 3.154. pada tahun 2018/2019 berdasarkan data yang dikutip dari lama Rijal (2018) perguruan tinggi negeri berjumlah 122 dan perguruan tinggi swasta turun menjadi 3.128.

Agar Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tidak kalah bersaing dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN), PTS terus berusaha meningkatkan prestasi dan layanan terhadap mahasiswanya. Prestasi ini dapat diraih dengan meningkatkan kualitas akademik maupun non akademik. Salah satu cara guna untuk meningkatkan kualitas akademik, PTS berusaha meningkatkan kualitas dosen agar mampu mendukung kegiatan pendidikan di perguruan tinggi mereka.

Dikutip dari laman ristekdikti.go.id (2014) status dosen dibagi kedalam beberapa status ikatan kerja. Status tersebut dibagi atas tiga kelompok besar,

diantaranya adalah sebagai dosen tetap, dosen tidak tetap dan dosen honorer. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu, berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, serta mendapat pengakuan dari Dikti dengan pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional). Dosen tidak tetap adalah dosen kontrak yang diangkat pimpinan PT/Yayasan selama jangka waktu tertentu, mereka ber *homebase*, bekerja penuh atau tidak penuh waktu dan diberi NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional). Sedangkan dosen honorer adalah dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi tanpa ada ikatan kerja (tidak dikontrak), mereka tidak memiliki *homebase* dan juga tidak didata dalam PDPT (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi) sehingga tidak memiliki NUPN. Dosen honorer dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu dosen pengganti, dosen tamu dan dosen luar biasa.

Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang baru didirikan pada tahun 2015. Dalam satu tahun pertama telah menggunakan nama internasional sehingga beban yang dibawa oleh UISI cukup besar. UISI juga harus memberikan standar kualitas layanan kepada mahasiswa sehingga UISI harus selektif dalam mencari SDM yang pas, baik dosen tetap maupun dosen Luar Biasa (LB). Dalam mencari dosen yang berkualitas, UISI melakukan perekrutan terhadap dosen tetap, dosen tidak tetap dan dosen honorer dengan selektif.

Dalam pelaksanaan perkuliahan akademik, UISI didukung oleh dosen tetap dimana mereka memberikan mata kuliah wajib di setiap prodi sesuai dengan fokus masing-masing. Sedangkan dalam Mata Kuliah Dasar Umum (MKDU) seperti Bahasa Indonesia, PPKN, dll UISI tidak memiliki dosen khusus sehingga perlu mendatangkan dosen yang menguasai bidang tersebut. MKDU biasanya diajarkan oleh dosen LB. Dalam pemenuhan dosen LB, UISI harus selektif dalam melaksanakan perekrutan agar kualitas dosen LB sesuai dengan harapan UISI.

Dikutip dari okezon.com (2013) Setiap dosen tetap harus melakukan Tridharma yaitu menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berbeda dengan dosen LB yang hanya melakukan pendidikan saja. Dosen LB tidak diwajibkan melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebab dosen LB tidak memiliki *homebase*. *Homebase* adalah jumlah minimum dosen di dalam masing-masing prodi. Dosen LB tidak mendapatkan fasilitas yang

sama seperti dosen tetap namun UISI harus memberikan pelayanan kepada dosen LB agar dosen LB mampu bekerja dengan baik meskipun mengajar pada semester tertentu saja.

Informasi yang peneliti dapatkan dari Student Support Center (SSC) UISI, jumlah dosen LB yang saat ini aktif mengajar di UISI sebanyak 12 orang dimana mereka mengajar tidak hanya satu prodi saja tetapi hampir di semua prodi. Namun UISI tidak bisa mengontrak dengan jangka waktu yang cukup lama untuk dosen LB tersebut, UISI hanya mengontrak pada semester tertentu saja sesuai dengan mata kuliah yang dibutuhkan. Namun dosen LB tersebut tetap bertahan untuk mengajar di UISI.

Informasi yang peneliti dapatkan dari bapak Aditya selaku Kepala Prodi manajemen UISI, ada salah satu alasan dosen LB yang mengajar di UISI antara lain:

“Onok salah satu dosen LB sng gelem ngajar masio gak dibayar gapopo sng penting jurusan teknik kimia apik”

Maksud dari perkataan tersebut adalah ada dosen LB yang melakukan pengabdian di UISI untuk menjadikan salah satu jurusan di UISI menjadi lebih baik lagi, dan yang ada pula dosen LB yang mau mengajar di UISI karena berharap untuk di angkat menjadi dosen tetap, kemudian ada dosen LB yang mengajar di UISI karena waktu yang fleksibel sehingga dosen LB tersebut masih bisa menjalankan pekerjaan yang lainnya, dll. Dan dari hasil pengamatan peneliti sendiri, ada dosen LB yang mengajar di UISI menggunakan taxi sebagai alat transportasi untuk perjalanan dari Surabaya ke Gresik (PP).

Menurut Nurhayati dan Jannah (2016), dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai materi saja tetapi juga berperan sebagai *agent of change* yang dapat membuat Perguruan Tinggi tumbuh dan berkembang. Peran dosen diharapkan mampu membangun masyarakat yang cerdas dari sebuah proses pendidikan yang dihasilkan.

Dalam mendapatkan kinerja pengajar yang terbaik, UISI tentu tidak hanya mengandalkan kompensasi saja untuk menarik karyawan, namun UISI harus mampu memberikan fasilitas dan pelayanan yang mendukung dalam proses belajar mengajar. Hal itu sangat diperlukan agar dosen dapat melakukan pekerjaannya

dengan baik sehingga para dosen merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Simanjutak (2018) bahwa lingkungan kerja yang kondusif seperti ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, adanya perawatan sarana yang digunakan dalam proses belajar mengajar, serta ruangan kerja yang menyenangkan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dosen dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Setiap pekerja, dalam hal ini dosen, pasti memiliki alasan tertentu untuk mau bertahan pada suatu organisasi. Seperti yang dilansir oleh karir.com (2017) pada artikel liputan 6 alasan bertahan pada pekerjaan saat ini adalah lingkungan kerja yang mendukung, mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang memadai, lokasi kerja yang mudah dijangkau, memiliki *passion* pada pekerjaan yang sedang dijalani dan yang paling penting adalah kompensasi yang menarik.

Sebagaimana dijelaskan pada Al-Quran yang berbunyi:

*“Wa quli'malu fa sayarallāhu 'amalakum wa rasuluhu wal-
mu`minun, wa saturadduna ilā 'ālimil-gaibi wasy-syahādati fa
yunabbi`ukum bimā kuntum ta'malun (QS Attaubah:105)”*

Artinya: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kutipan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti memberikan balasan atas apa yang telah dikerjakan. Jika manusia mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala). Jika dosen LB mengajar dengan niat baik dan rasa ikhlas meskipun kontrak kerja hanya pada semester tertentu saja pasti dosen LB tersebut mendapatkan balasan baik dari segi kompensasi, kepuasan kerja, kreatifitas yang dimiliki semakin berkembang dll.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang berbagai penyebab dosen Luar Biasa bertahan untuk tetap mengajar di Universitas Internasional Semen Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah penyebab dosen LB bertahan untuk tetap mengajar di Universitas Internasional Semen Indonesia.

1.3 Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi kepada UI SI untuk mempertahankan dosen LB yang berkualitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan di Universitas Internasional Semen Indonesia adalah

a. Manfaat akademis

Salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) di Universitas Internasional Semen Indonesia

b. Manfaat teoritis

Untuk menerapkam ilmu-ilmu yang telah di pelajari dalam mata kuliah konsentrasi Sumber Daya Manusia khususnya mata kuliah kompensasi kedalam kehidupan nyata

c. Manfaat praktis

1. Untuk mengetahui penyebab dosen LB mau bertahan di Universitas Internasional Semen Indonesia (UI SI) sehingga UI SI dapat membuat strategi untuk mempertahankan dosen LB yang berkompeten.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan ide-ide baru yang bermanfaat untuk Universitas Internasional Semen Indonesia.