

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laporan di *Global Competitiveness Report* atau yang sering disebut dengan laporan daya saing *global Schwab* (2012) memberikan sebuah pernyataan bahwa kemampuan kompetitif adalah instrument penting dalam menghadapi persaingan di pasar yang bebas, baik AFTA (Asean Free Trade Area) serta kerjasama ekonomi lainnya yang dibentuk oleh organisasi-organisasi di dunia. Dan hasil yang didapatkan dari data tersebut adalah daya saing Indonesia mengalami penurunan.

Komponen daya saing yang terkait diantaranya meliputi pendidikan tinggi dan pelatihan, serta efisiensi tenaga pengajar. Langitan (2012) menyatakan bahwa keadaan perguruan tinggi memprihatinkan dan membutuhkan perhatian khusus karena persaingan perguruan tinggi mengalami penurunan yakni berada di peringkat 69 dari 140 negara.

Perguruan tinggi adalah sebuah wadah penyelenggara pendidikan tinggi, yang termasuk pendidikan tinggi adalah meliputi Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor. Didalam perguruan tinggi harus menyelenggarakan yang paling utama adalah pendidikan, penelitian, serta pengabdian masyarakat (P.R. Indonesia, 2003).

Dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan karena seorang dosen diharuskan dan diwajibkan untuk dapat mengubah, membuat berkembang, dan

menyebarkan baik ilmu, teknologi, seni dengan pendidikan, penelitian, serta yang terakhir adalah pengabdian kepada masyarakat (P. R. Indonesia 2003).

Dalam melaksanakan tugas bidang pendidikan ada hal yang wajib dilakukan oleh dosen, tugas tersebut meliputi yang pertama adalah melakukan perencanaan terlebih dahulu, kemudian mewujudkan secara langsung melalau aksi dari pembelajaran yang dilakukan, dimana kemudian dari aksi pembelajaran yang dilakukan, evaluasi dan penilaian dari hasil pembelajaran tersebut (M. Armstrong, 2010).

Kinerja adalah gabungan dari perilaku dan hasil kerja yang telah diperoleh. Yang dimaksud perilaku disini adalah seseorang yang mengubah konsep menjadi sebuah tindakan G. B. Brumbach (1988). Armstrong mengutip pada Campbell yang menyatakan bahwa kinerja adalah perbedaan dari perilaku dengan hasil yang diperoleh karena hasil dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Dalam menyelenggarakan pendidikan, perlu adanya upaya peningkatan kinerja dosen agar kualitas proses belajar mengajar menjadi lebih baik (P. R. Indonesia 2003).

Upaya yang dilakukan antara lain adalah pemberian *reward* (penghargaan) dan pemberian *punishment* (hukuman) yang nantinya akan berdampak pada peningkatan karier pegawai. Saat *reward* berjalan dengan baik untuk dilaksanakan kepada pegawai yang mempunyai kemampuan lebih (berprestasi), begitupun dengan *punishment* atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar yang melanggar aturan kedisiplinan, dengan begitu peningkatan kinerja akan dapat

terwujud karena ada timbal balik antara *reward* dan *punishment*. (Rr. Susana, 2017).

Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang merupakan *World Class Islamic Cyber University*, sebuah Kampus Islam Swasta tertua dan terbesar yang berada di Semarang Jawa Tengah, yang mempunyai Visi & Misi sebagai berikut

Visi UNISSULA sebagai Kampus Islam terkenal dalam membangun generasi *khaira ummah*, mengembangkan pendidikan pengetahuan disertai teknologi dengan dasar nilai Islami dan membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah *Swt.* Dalam kerangka *rahmatan lil`alamin*. Misi Universitas adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi Islam dalam rangka dakwah Islamiyyah yang berorientasi pada kualitas dan kesetaraan universal dengan 1) Merekonstruksi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) berdasarkan nilai-nilai Islam, 2) Mendidik dan mengembangkan sumber daya insani yang Islami pada semua strata pendidikan melalui berbagai bidang ilmu dalam rangka membangun generasi *khaira ummah* dan kader-kader ulama *tafaqquh fiddin*, dengan mengutamakan kemuliaan akhlak, dengan kualitas kecendekiawanan dan kepakaran standar tertinggi, siap melaksanakan tugas kepemimpinan umat dan dakwah, 3) Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah *Swt.* dalam kerangka *rahmatan lil`alamin*, dan 4) Mengembangkan gagasan dan kegiatan agar secara dinamik senantiasa siap melakukan perbaikan kelembagaan sesuai dengan hasil rekonstruksi dan pengembangan iptek dan perkembangan masyarakat.

Tetapi perlu diingat bahwa Unissula tidak akan bisa mewujudkan Visi & Misi tanpa adanya SDM yang terpilih. Yang dimaksud SDM yang terpilih adalah tenaga pengajar yang tentunya memiliki kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh Universitas dan layak untuk menjadi tenaga pendidik di Unissula salah satunya adalah berdasarkan latar belakang pendidikan. Karena kualitas dosen nantinya akan berdampak pada mutu perguruan tinggi. Selain itu kapasitas jumlah dosen juga perlu diperhatikan karena dalam setiap fakultas jumlah dosen yang dibutuhkan tidak sama, yang artinya harus disesuaikan dengan kebutuhan. Berikut rekapitulasi jumlah dosen Unissula bulan Desember 2017.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Jumlah Dosen UNISSULA Bulan Desember 2017

No	Fakultas	Dosen Tetap	Dosen Kontrak
1	F. Kedokteran	139	25
2	F. Teknik	32	7
3	F. Hukum	35	0
4	F. Ekonomi	63	4
5	FAI	25	5
6	FTI	37	2
7	F. Psikologi	18	1
8	FBIK	21	3
9	FIK	28	1
10	FKG	31	8
11	FKIP	22	0
JUMLAH		451	56

Sumber: Direktorat Sistem Informasi Unissula (2017).

Tabel 1.1 memberikan informasi jumlah dosen setiap Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung dan jumlah keseluruhan yaitu 507 dosen pada bulan Desember 2017. Dari data diatas dapat diketahui jumlah dosen yang terbanyak

baik dosen tetap maupun dosen kontrak adalah Fakultas Kedokteran dengan jumlah total 164 dosen, Fakultas Ekonomi 67 dosen, FTI dan FKG sebanyak 39 dosen, Fakultas Hukum 35 dosen, FAI 30 dosen, FIK 29 dosen, FBIK 24 dosen, FKIP 22 dosen, dan yang terakhir adalah Fakultas Psikologi dengan jumlah 19 dosen.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Jumlah Dosen Tetap Dan Dosen Kontrak
Menurut JAFA & Pendidikan

JAFA	Dosen Tetap	Dosen Kontrak	Pendidikan	Dosen Tetap	Dosen Kontrak
Ass. Ahli	107	1	S3	79	8
Lektor	92	6	S2	271	19
Lektor Kepala	67	13	S1	11	7
Guru Besar	10	0	Sp-1	56	16
Tenaga Pengajar	175	36	Profesi	34	6
Jumlah	451	56	Jumlah	451	56

Sumber: Direktorat Sistem Informasi Unissula (2017).

Tabel 1.2 memberikan informasi tentang jumlah dosen tetap dan dosen kontrak menurut Jabatan Fungsional Akademik (JAFA) dan Pendidikan. Dimana jabatan fungsional sebagai Ass. Ahli baik dosen tetap maupun dosen kontrak berjumlah 108 dosen, sebagai Lektor berjumlah 98 dosen, sebagai Lektor Kepala 80 dosen, sebagai Guru Besar 10 dosen, sebagai Tenaga Pengajar berjumlah 211 dosen. Sedangkan menurut pendidikan terakhir S3 baik dosen tetap maupun dosen kontrak berjumlah 87 dosen, S2 berjumlah 290 dosen, S1 berjumlah 18 dosen, Sp-1 berjumlah 72 dosen, dan Profesi berjumlah 40 dosen.

Kenyamanan tergantung pada pelayanan, pelayanan yang baik akan menyelamatkan organisasi dari serangan konsumen yang merasa kurang nyaman terhadap pelayanan yang diberikan. Maka dari itu sebuah organisasi harus

mempunyai konsep dan teknik manajemen SDM salah satunya adalah pemberian penghargaan. *Reward* adalah bentuk penghargaan dari organisasi yang diberikan untuk karyawan, tetapi penghargaan yang diberikan belum tentu menguntungkan dari segi moneter bagi karyawan (Bustamam, 2014).

Dalam konsep manajemen, *reward* dipergunakan untuk memotivasi kinerja karyawan, pemberian *reward* dapat memicu karyawan untuk selalu melakukan hal baik, karena menurutnya jika selalu melakukan hal baik akan diberikan *reward* sebagai imbalan atas apa yang sudah dilakukan, dan kinerjanya akan lebih baik lagi. Dengan adanya hal tersebut akan memiliki dampak pada organisasi atau institusi.

Pemberian *reward* memang diperlukan akan tetapi organisasi atau institusi harus memberikan hukuman kepada karyawan yang malas agar bangkit lagi Mangkunegara (2005). *Punishment* adalah ancaman hukuman agar memberi efek jera kepada pelanggar. Disini peran *punishment* adalah sebagai pembelajaran untuk mendukung pencapaian tujuan dari organisasi, maka perlu dipahami apa yang dimaksud dengan hukuman. *Punishment* adalah salah satu hal untuk memberikan arahan tingkah laku yang salah supaya sesuai tingkah laku yang berlaku umum.

Penggunaan hukuman lebih efektif agar mengubah perilaku dosen, sehingga hukuman yang diberikan mampu untuk lebih memperhatikan masalah dari segi waktu, intensitas, pernyataan dari dosen sendiri, dan hala-hal lain dari dosen sendiri yang tidak bersifat pribadi. Agar suatu program berkembang dengan menggunakan sanksi didalamnya harus efektif, karena akan menterlibatkan: (1)

Pengertian tentang dasar-dasar psikologis inti tentang bagaimana dan kapan penggunaan sanksi secara efektif. (2) Mengembangkan satu usulan dengan jelas, adil, dan tertulis agar dapat dilaksanakan. (3) Menyediakan latihan yang baik, memadai untuk semua tingkatan manajemen pada dasar utama kebijaksanaan hukuman dari universitas.

Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berpengaruh terhadap pembentukan tingkah laku yang diharapkan terulang kembali, kedua bersifat mendidik, yang terakhir adalah memperkuat motivasi (Rumiris, 2013).

Hadiah dan hukuman sangat penting untuk memotivasi kinerja karyawan karena dengan hadiah dan *punishment* dosen sadar tentang kewajiban yang harus dilaksanakannya. Pada intinya hadiah dan hukuman adalah sebuah kata yang sangat berbeda artinya, namun disisi lain *reward* dan *punishment* saling berkaitan karena keduanya sama-sama memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi dapat dilihat dan ditentukan sebaik apa penghargaan yang diberikan serta seberapa besar efek jera yang dirasakan ketika proses pemberian hukuman dilakukan. *Reward* dan *punishment* adalah satu cara yang diberlakukan Unissula oleh institusi contohnya adalah Unissula agar karyawan dapat meningkatkan lagi prestasinya dan memperbaiki perilakunya yang menyimpang.

Tabel 1. 3
Bentuk Pemberian *Reward* dan *Punishment* UNISSULA

<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>
Penghargaan Masa Kerja	Potongan Gaji
Penghargaan Kinerja	Tidak Mendapat Bonus
Subsidi Umroh	Penurunan Jabatan
Pegawai Berprestasi	Pemberhentian Pekerjaan

Sumber: Direktorat Sistem Informasi Unissula (2017)

Keberhasilan organisasi maupun institusi dalam mencapai tujuannya ada kriteria tertentu yang harus di penuhi karyawan antara lain adalah disiplin dalam bekerja, karena disiplin adalah faktor yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi sehingga sebuah organisasi mampu untuk meraih visi misi yang ingin di rengkuh. Sinambela (2012) mengatakan disiplin dan kerja mempunyai arti yang berbeda-beda, dan untuk mengupasnya perlu pemahaman yang mendalam dari kedua kata tersebut. Disiplin adalah kesadaran pegawai untuk menaati aturan-aturan yang telah disepakati.

Kedisiplinan yang bagus menandakan besarnya rasa tanggungjawab dosen terhadap tugas yang telah dijalankan. Selain itu kedisiplinan juga dapat menambah semangat bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi maupun institusi dapat tercapai. Untuk itu kedisiplinan perlu ditingkatkan, tanpa adanya dukungan kedisiplinan tujuan tidak akan bisa terwujud. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan (Rumiris, 2013).

Kedisiplinan seseorang dapat diukur dari beberapa hal diantaranya adalah bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan. Kedisiplinan dalam prakteknya mengandung dua unsur yaitu unsur positif ialah oknum yang bersangkutan ikhlas menerima tugas, yang kedua unsur negatif yaitu oknum yang tidak jujur dalam

menjalakan tugas yang diberikan. Perlunya kedisiplinan dalam organisasi maupun institusi adalah untuk mendidik karyawan agar memperbaiki efektifitas dalam bertugas (Hasibuan, 2012).

Hasil kinerja dosen dapat dikatakan baik apabila mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada masyarakat). Jika kinerja tenaga pengajar baik maka hasil yang didapat dari proses belajar mengajar pun akan baik sehingga Unissula akan menghasilkan lulusan yang bermutu. Jadi kinerja dosen sangat penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Berikut adalah data prosentase kinerja dosen Universitas Islam Sultan Agung.

Tabel 1. 4
Prosentase Rata–Rata Kinerja Dosen Universitas Islam Sultan Agung
Terhitung Mulai Bulan Oktober 2016 – September 2017

No.	Fakultas	Hasil Akhir	Kriteria
1	F. Kedokteran	24,59	Kurang
2	F. Teknik	58,04	Cukup
3	F. Hukum	62,33	Cukup
4	F. Ekonomi	66,12	Cukup
5	FAI	70,55	Baik
6	FTI	66,04	Cukup
7	F. Psikologi	41,66	Kurang
8	FBIK	46,60	Kurang
9	FIK	56,92	Cukup
10	FKG	30,97	Kurang
11	FKIP	67,20	Cukup

Sumber: Direktorat Sistem Informasi Unissula (2017).

Keterangan:

<50 = Kurang

50-70 = Cukup

70-85 = Baik

85-100 = Amat baik

Adanya bukti data tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja dosen Unissula masih belum maksimal. Kriteria Amat baik belum bisa dicapai oleh semua fakultas. Melihat permasalahan diatas, diperlukan adanya tindakan nyata agar permasalahan tersebut dapat diatasi secara cepat dan tepat. Jika kemajuan sebuah bangsa di tunjang oleh pendidikan maka orang kedua setelah pemerintah yang bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas sumber daya manusia adalah tenaga pengajar yaitu dosen.

Dosen sebagai tenaga pendidik harus secara sadar memahami peran dan fungsinya sebagai agen perubahan melalui pendidikan yang lebih maksimal lagi, memecahkan masalah melalui penelitian, dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengabdikan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen sebenarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi, akan tetapi karena keterbatasan kemampuan, dana, biaya dan waktu, maka peneliti hanya mengkaji beberapa faktor saja yaitu dengan cara pemberian *reward* dan *punishment* dan keteraturan dalam bekerja atau yang disebut dengan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nurcahyani dan Suspa Hariati (2016) menghasilkan bahwa *reward* dan *punishment* mampu mempertahankan kehadiran dosen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Raymond Suak, dkk (2017) menghasilkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Peneliti ini akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Model Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap yang ada di Universitas Islam Sultan Agung yang menunjukkan bahwa kualitas kinerja dosen Unissula masih belum maksimal karena kriteria amat baik belum bisa dicapai oleh semua fakultas, serta perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nurcahyani, Suspa Hariati dan Raymond Suak, dkk maka rumusan masalah pada studi penelitian ini adalah “ *Bagaimana model peningkatan kinerja dosen berbasis reward, punishment dan disiplin kerja*”. Kemudian pertanyaan peneliti (*question research*) yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja dosen?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan *reward* terhadap disiplin kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan *punishment* terhadap disiplin kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja dosen.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan memberikan informasi atau masukan bagi pimpinan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dalam menyikapi masalah kinerja dosen yang menyangkut *reward*, *punishment* dan disiplin kerja

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini bisa memberi pengetahuan bagi pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman peneliti mengenai apa itu kinerja dosen secara riil khususnya yang menyangkut *reward*, *punishment* dan disiplin kerja.

4. Bagi Akademis

Penelitian diharapkan supaya dijadikan sebagai referensi untuk melaksanakan penelitian ulang khususnya mengenai sumber daya manusia.