



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
BUDAYA ORGANISASI DALAM HUBUNGANNYA
DENGAN KINERJA DOSEN**

**Oleh :
ANI PINAYANI, DRS., MM.
NIP. 131 760 777**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2003**

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA DOSEN

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi dapat dianalogkan dengan suatu sistem produksi yang terdiri dari input yaitu mahasiswa, proses dan output yaitu lulusan berupa sumberdaya manusia yang terdidik, disamping hasil-hasil dari dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Beberapa faktor yang mempengaruhi kelancaran proses pendidikan adalah masukan instrumental (*instrumental input*) terutama dosen dan masukan lingkungan (*enviromental input*) khususnya budaya organisasi. Dalam PP 30 tahun 1990 dinyatakan, dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tujuan utama mengajar. Dengan melihat misi pokok perguruan tinggi yaitu mengembangkan, mengalihkan dan menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma, menempatkan dosen sebagai sumberdaya manusia yang utama. Hal tersebut berdasarkan kenyataan bahwa dosen memiliki kemampuan intelektual, profesional, pribadi dan sosial. Oleh karena itu, setiap pembuatan keputusan yang menyangkut misi perguruan tinggi harus sepenuhnya melibatkan dosen. Disamping sebagai pengajar, dosen juga sebagai peneliti dan penyebar informasi.

Mengingat pentingnya peranan perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan nasional, maka perlu dilakukan penelaahan secara mendalam tentang pengembangan sumberdaya manusia dan budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Pengembangan SDM atau pengembangan karir dimulai dari karakteristik individu dan lingkungan organisasinya, sehingga masing-masing bertanggung jawab atas pengembangan karirnya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan karir individu adalah kinerja yang baik. Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi juga sangat menentukan pengembangan karir individu. Pengembangan SDM dalam bentuk formal dilakukan melalui pendidikan dan latihan sedangkan dalam bentuk informal terlihat dari pengalaman kerja individu.

Untuk mengetahui baik tidaknya tingkat kinerja dosen, apakah telah sesuai dengan sistem pengembangan SDM dan budaya organisasi, maka perlu dilakukan appraisal kinerja (*performance appraisal*). Beberapa masalah dari sistem appraisal

kinerja belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan biasanya berkaitan dengan : kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistiknya harapan yang diukur yang menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil appraisal sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

PERMASALAHAN

Oleh karena pentingnya peningkatan kinerja dosen agar mencapai tujuan pendidikan tinggi sebagaimana diharapkan, maka permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem pengembangan SDM yang dilakukan oleh Program Studi Ekonomi Koperasi Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI ?
2. Bagaimanakah gambaran budaya organisasi pada Program Studi Ekonomi Koperasi Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI ?
3. Apakah pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dosen yang diwujudkan dalam bentuk kinerja dosen ?

TUJUAN

Dengan anggapan bahwa mahasiswa baru sebagai bahan baku dalam proses pendidikan tinggi diharapkan memiliki kualifikasi yang baik serta masukan instrumental yang lain telah berjalan sesuai dengan fungsinya, maka penelitian ini akan menelaah pengembangan sumberdaya manusia dan budaya organisasi dari aspek kinerja dosen. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah

1. mengetahui sistem pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan pada program studi ekonomi koperasi UPI.
2. mengetahui gambaran budaya organisasi pada Program Pendidikan Ekonomi Koperasi Jurusan Ekonomi UPI.
3. mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja terhadap kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dosen yang di-wujudkan dalam bentuk kinerja dosen.

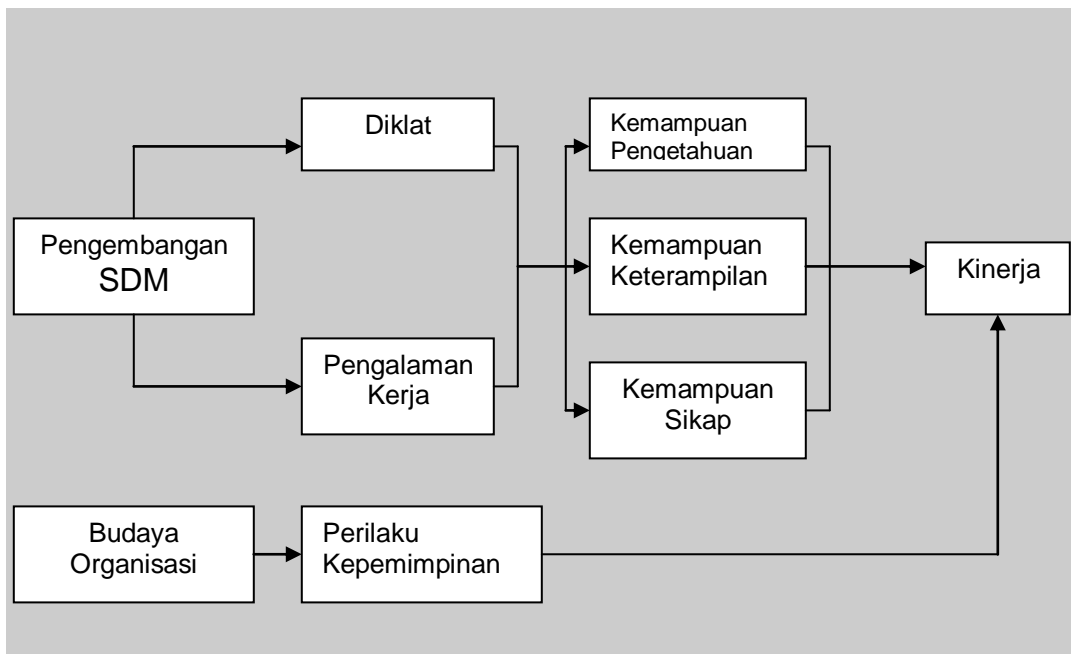
MANFAAT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Memberikan gambaran kepada pengelola perguruan tinggi dan pihak-pihak yang berkompeten tentang pendidikan dan latihan dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap kemampuan dosen. Sebagai bahan informasi dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan sumberdaya manusia di perguruan tinggi di masa yang akan datang.
2. Memberikan gambaran tentang budaya organisasi yang ada pada Program Pendidikan Ekonomi Koperasi Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI Bandung. Merupakan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan sumberdaya manusia, budaya organisasi dan kinerja dosen.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kinerja yang dicapai para dosen berkaitan dengan tugas-tugas atau pencapaian tujuan ditentukan oleh usaha dan kemampuan mereka. Kemampuan yang dimiliki para dosen sangat tergantung pada bentuk pengembangan sumber daya manusia yang ada, sedangkan usaha kerja dosen dipengaruhi oleh karakteristi pengembangan sumberdaya manusia dan budaya organisasi yang ada pada lingkungan kerja masing-masing, khususnya perilaku kepemimpinan Ketua Program Studi.



HASIL PENELITIAN

1. Sistem pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh Program Studi Ekonomi Koperasi dilakukan melalui program pendidikan Magister dan Doktor, baik dalam bidang ilmu murni (Ekonomi) maupun ilmu pendidikan. Pengembangan lainnya dilakukan melalui pelatihan atau penataran dan melalui praktek langsung mengajar di kelas (on the job training), praktek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Budaya organisasi Program Pendidikan Ekonomi Koperasi dapat digambarkan melalui tiga ciri utama nilai perilaku kepemimpinannya yaitu (1) bahwa keberhasilan program studi hanya dapat dicapai bila dosen-dosen mampu menjalin kerjasama yang baik dengan dosen yang lainnya; (2) Ketua program memberikan dukungan moril yang memadai kepada dosen-dosen sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik; dan (3) Kemampuan ketua program berkomunikasi secara memadai, akurat dan jelas dengan membiarkan dosen untuk mengakses informasi dengan bebas.
3. Dengan pendidikan dan latihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi program, khususnya perilaku kepemimpinan Ketua Program akan mengakibatkan perubahan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang positif yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dosen dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

SARAN/REKOMENDASI

1. Program Pendidikan Ekonomi Koperasi perlu terus meningkatkan kinerja dosennya melalui peningkatan pendidikan lanjutan, baik program Magister atau program Doktor. Khususnya dalam bidang ilmu ekonomi untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan berubahnya status IKIP menjadi universitas.
2. Perlu adanya pemberian insentif tambahan selain gaji resmi, terutama untuk dosen-dosen yang aktif mengajar dan mengelola administrasi program studi.
3. Perlu adanya pembagian tugas yang merata diantara seluruh dosen sesuai dengan kompetensi dan bidang ilmu yang menjadi spesialisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adizes, I, 1998, ***Corporate Lifecycles***, How and Why Corporation Growth and Die and What to do About it, Prentice hall. New Jersey
- Bernadin, H. Hohn and Hoyce, E.A. Russel. (1993) ***Human Resources Management***, McGraw Hill, Inc. Singapore
- Chatman A. Jennifer & Karen A. John, 1994, Assessing The Relationship Between Industry Characteristics and Organizational Culture : How Different Can You Be ?, ***Academy of Management Journal***, Vol.37, No.3, pp 522-553
- Davis Keith & J.W. Newstrom, 1996, ***Perilaku Dalam Organisasi***, Edisi Ketujuh terjemahan jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Denison DR, 1990, ***Corporate Culture and Organization Effectiveness***, John Willey&Sons, New York.
- Dessler G, 1996, ***Organization Theory***, Integrating Structure and Bahavior, Second Edition, Prentice Hall.
- Egan,G, 1994, ***Cultivate Your Culture***, Management Today, April pp.38-42
- Gibson, Ivancevich&Donnelly, 1997, ***Organisasi***, Perilaku,Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Harris,P.R & Moran R, 1991, ***Managing Cultural Differences***, Third Edition, Gulf Publishing Company,Houston.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2000) ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch Mary Jo, 1997, ***Organizational Theory***, Modern Symbolic & Postmodern Perspective, Oxford University Press..
- Hofstede, 1998, Identifying Organizational Subculture : An Empirical Approach, ***Journal of Man Studies***, Vol.35 Jan pp 1-12.
- Nicholson N, (Ed), 1997, ***The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior***, No.6, Blackwell Publisher Ltd.
- Nimran U, 1997), ***Perilaku Organisasi***, Cetakan Pertama, CV. Citra Media Surabaya.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999) ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)***, BPFE, Yogyakarta.
- Schein, E.H., 1991, ***Organizational Culture and Leadership*** : A Dynamic View, Jossey Bass Publisher, san Francisco.
- Robbin Stephen P, 1990, ***Organizational Theory***, Structure, Design and Aplication, Prehallindo International Inc, London.
- Seymour, J. Madison. (1991) AID University Linkages for Agricultural Development, ***Journal of Higher Education***, Vol. 62, No. 3, May/June, pp: 228-316.
- Soekijo Notoatmodjo, 1998, ***Pengembangan Sumberdaya Manusia***, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Swasto, Bambang. (1996) ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi Bekerjasama Dengan Fakultas Pertanian Unibraw, Malang.
- Nadler, Leonard, 1990, ***Human Resource Development***, The Hand Book of Human Resource Development, Edited by Leonard & Zeace nadler, Second Edition, John Wiley & Sons Inc, Canada.