

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Tinggi merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa. Sebagai jenjang pendidikan paling tinggi dalam sistem pendidikan nasional maka pendidikan tinggi menjadi acuan dalam mendorong perkembangan suatu bangsa. Pendidikan tinggi di Indonesia merupakan subsistem pendidikan nasional yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Perguruan Tinggi di Indonesia khususnya pada wilayah Jakarta yang diberi nama Koordinasi Perguruan Tinggi Wilayah III (KOPERTIS III) memiliki 315 Perguruan tinggi yang terdiri dari 117 Akademi, 10 Poliklinik, 119 Sekolah Tinggi, 18 Institut, dan 51 Universitas yang terdapat pada tabel dibawah ini

NO	JENIS PERGURUAN TINGGI	JUMLAH
1	AKADEMI	117
2	POLITEKNIK	10
3	SEKOLAH TINGGI	119
4	INSTITUT	18
5	UNIVERSITAS	51
JUMLAH		315

Tabel 1.1. Data perguruan tinggi di Indonesia wilayah kopertis III

(Sumber : <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>)

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah salah satu perguruan tinggi di lingkungan kopertis III yang memiliki 2 kampus. Dimana kampus 1. Darmawangsa I No. 1 Kebayoran Baru dan Kampus II Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara, Jawa Barat.

Hasil Pencarian Perguruan Tinggi

Review Pencarian

Data mahasiswa berdasarkan pelaporan aktifitas mahasiswa pada semester ganjil tahun ajaran tersebut. Jika tidak sesuai, Perguruan tinggi diwajibkan memperbaiki pelaporannya melalui aplikasi PDDikti Feeder

No.	Kode PT	Nama PT	Provinsi	Kategori	Status	Data Pelaporan Tahun 2016/2017			Data Pelaporan Tahun 2017/2018		
						Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa	Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa
1	031036	Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	Prop. D.K.I. Jakarta	Swasta	Aktif	285	7.641	1 : 26.8	285	8.025	1 : 28.2

Gambar 1.1. Data Total Mahasiswa dan Dosen UBJ (sumber : www.forlap.ristekdikti.go.id)

Berdasarkan data di atas Universitas Bhayangkara memiliki 7639 mahasiswa yang aktif dan 217 dosen atau tenaga pendidik yang aktif. Hal ini harus ditunjang dengan keberadaan 315 staff kependidikan dilapangan yang akan berinteraksi langsung. Staff kependidikan disini adalah staff pendukung yang membantu mahasiswa dan dosen jika ada kendala kendala yang bersifat teknis, dimana secara langsung harus memiliki kompetensi dibidangnya.

Setiap perguruan tinggi diwajibkan untuk melakukan yang dinamakan akreditasi, hal tersebut memiliki 7 standar yaitu standar 1 visi dan misi pt, standar 2 tata pamong, standar 3 mahasiswa dan lulusan, standar 4 sumber daya manusia, standar 5 kurikulum, satandar 6 pembiayaan, standar 7 penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Khusus pada standar 4 tentang sumber daya manusia yang berisi tentang tenaga pendidik/ dosen dan tenaga kependidikan. khusus pada tenaga kependidikan/ staff mendapatkan penilaian yang khusus karena harus memiliki kompetensi disetiap posisi yang terdiri dari pustakawan, laboran/ programmer, administrasi, dan lain lain. Memiliki penilaian tersendiri yang terdapat pada tabel di bawah ini

Pustakawan dan kualifikasinya		
X1	Jumlah pustakawan S2 atau S3	0
X2	Jumlah pustakawan D4 atau S1	0
X3	Jumlah pustakawan D1, D2, atau D3	0
A	$A=(4 X1 + 3 X2 + 2 X3)/4$	0
Nilai		0

Tabel 1.2. Pendidikan Pustakawan (Sumber : Form BAN-PT Penilaian Akreditasi Sarjana)

Upaya yang telah dilakukan PS untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan		4
1	Tidak ada upaya pengembangan, padahal kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan relatif masih kurang.	
2	Upaya pengembangan telah dilakukan dengan cukup sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	
3	Upaya pengembangan telah dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	
4	Upaya pengembangan telah dilakukan dengan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	
Nilai		4

Tabel 1.3. Kualifikasi dan Kompetensi Staff Kependidikan (Sumber : Form BAN-PT Penilaian Akreditasi Sarjana)

Definisi Kompetensi menurut UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas penjelasan pasal 35 (1): “Kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standard nasional yang telah disepakati”.

Setiap staff dituntut harus bisa bekerja maksimal sesuai bidangnya. Namun tidak staff kependidikan dengan kompetensi yang dimiliki mampu menunjukkan hasil kinerja yang sesuai yang diharapkan seperti pada staff administrasi yaitu *Service Excelent* yang terdiri dari

1. Cepat, menyelesaikan tugas dan keluhan mahasiswa dengan cepat dalam prosedur birokrasi sederhana

2. Tepat, penanganannya, didukung oleh SDM yang terlatih sehingga tepat dalam analisa, tepat dalam estimasi biaya, tepat dalam analisa waktu

3. Manfaat, pada dua belah pihak antara administrasi dan mahasiswa, baik manfaat untuk mahasiswa, manfaat untuk kampus (win-win solution)

Berdasarkan data yang di peroleh dari pemeringkatan ristekdikti bahaw dalam menyelesaikan pekerjaan rutin maupun pekerjaan dengan surat tugas. Capaian kinerja staff dapat dilihat dari kinerja yang dicapai berdasarkan target dalam waktu tertentu, yang telah ditentukan kampus seperti data berikut :

TAHUN	KINERJA SDM	TARGET KINERJA SDM	PERSENTASE
2015	1,37	2,00	69%
2016	0,50	2,00	25%
2017	1,63	2,00	82%

Tabel 1.4. Tabel capaian Kinerja SDM dilingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Sumber pemeringkatan.ristekdikti.go.id)

Berdasarkan tabel 1.1. bahwa capaian kinerja yang telah dicapai selama 3 tahun terakhir menunjukkan mengalami penurunan dan kenaikan, tetapi pada tahun 2016 kinerja universitas berada pada posisi kritis, karena disamping kinerja menurun, target kinerja juga belum bisa tercapai. Ada 2 tipe nilai kinerja SDM di Universitas berdasarkan RISTEKDIKTI ada 2 yaitu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dimana untuk tenaga kependidikan sebutannya adalah Staf dan Tenaga Pendidik adalah Dosen. khusus untuk staff dimana penilaian kinerja adalah cepat, tepat dan manfaat berdasarkan UU/ No.20 2003.

Selain masalah kinerja yang terjadi dalam universitas, peneliti juga menyebar kuisioner prasurvey untuk mengetahui masalah yang terjadi dalam perusahaan. Hasil pra survey terhadap 30 responden pada variabel kinerja, kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, observasi yang dilakukan terhadap 30 staff universitas bhayangkara jakarta raya menunjukkan bahwa semua indikator

bernilai positif. Untuk variabel kinerja, hasil kinerja yang dicapai tidak terdapat masalah tetapi yang menjadi masalah dominan adalah masih banyak karyawan yang mendapatkan teguran karena kinerjanya sebanyak (52,40%), masalah yang dominan didalam motivasi kerja yaitu masih ada karyawan yang merasa jenuh di instasinya sebanyak (61,90%), sedangkan pada disiplin kerja pada data yang diberikan tidak terdapat masalah dan responden menyatakan bahwa memiliki disiplin yang tinggi, tetapi hal tersebut tidak konsisten dengan pernyataan negatif tentang disiplin kerja yaitu masih banyak staff yang mendapat teguran karena kurang disiplin sebanyak (85,70%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja, motivasi dan disiplin belum sepenuhnya maksimal.

Bulan	Rerata Kehadiran			Persentase	
	Tidak Hadir	Kehadiran	Total Kehadiran	Kehadiran	Tidak Hadir
Januari	3	18	21	84,71%	15,29%
Februari	3	16	19	84,58%	15,42%
Maret	3	19	22	84,23%	15,77%
April	2	15	17	85,53%	14,47%
Mei	3	18	20	87,50%	12,50%
Juni	3	12	15	81,47%	18,53%
Juli	9	12	21	82,90%	17,10%
Agustus	3	19	22	84,14%	15,86%
September	4	15	19	80,32%	19,68%
Oktober	4	18	22	81,05%	18,95%
November	5	17	22	77,55%	22,45%
Desember	3	15	18	82,39%	17,61%

Tabel 1.5. Tingkat Kehadiran Staf Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tabel 1.6. diatas terlihat bahwa absensi staf tahun 2017 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun pada bulan Juni, Juli dan Agustus, hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu. Tingkat kehadiran dan

ketaatan terhadap peraturan yang dimaksud adalah dari tingkat absensi staf, dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran pegawai masih kurang baik yaitu rerata 16,97% pada. Sedangkan rata-rata kehadiran staf pada tahun 2017 sebesar 83,03%, sedangkan target kehadiran adalah sebesar 90%. Oleh karena itu harus ditingkatkan.

1.2. Batasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang dihadapi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada kompetensi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja staff kependidikan

1.3. Identifikasi Masalah

1. Penerimaan staff kependidikan yang kurang memiliki kompetensi
2. Tingkat kepuasan kerja staff yang disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki
3. Tingkat motivasi yang terus menurun semenjak masuk menjadi staff
4. Tingkat disiplin staff yang menurun
5. Kinerja staff akademik yang terus menurun yang dihadapkan dengan mahasiswa dan dosen

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dengan latar belakang yang sudah tertulis diatas adalah

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja
3. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
4. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
5. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja

1.6. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan nantinya dapat di peroleh manfaat baik secara akademis maupun praktis.

1. Dari segi akademis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian.
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan bagi universitas dalam meningkatkan kinerja staff kependidikan.