

Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Pada Dosen Akademi Kebidanan di Kota Medan

Salim Aktar

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

email : salimaktar@umsu.ac.id

Abstract: This study aims to determine the performance of lecturers in terms of their work climate. The research subjects were all lecturers of the midwifery academy in the city of Medan with a total sample of 74 people taken from 10% orang 734 people. The research method is descriptive which aims to obtain information about a symptom at the time of the research. Before this research, the research instrument was tested first, followed by validity and reliability tests. For the instrument in the form of a questionnaire, testing the validity of the items used the product moment correlation coefficient, and for the reliability test the Alpha formula was used. The valid lecturer performance questionnaire instrument obtained 33 items from the 40 questionnaire items that were tested, and had a reliability of 0.888. While the valid work climate questionnaire instrument obtained 30 items from the 34 questionnaire items tested, and the reliability coefficient was 0.906. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a significant relationship between the work climate and lecturer performance of $r_{X2Y} = 0.296 > r_{table} = 0.235$ and $t_{count} = 2.612 > t_{table} = 1.67$.

Keywords: Work Climate, and Lecturer Performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dosen ditinjau dari iklim kerjanya. Subjek penelitian adalah seluruh dosen akademi kebidanan di kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang yang diambil dari $10\% \times 734$ orang. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Sebelum penelitian ini dilakukan instrumen penelitian terlebih dahulu diujicobakan, dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk instrumen berbentuk angket, pengujian validitas butir menggunakan koefisien korelasi product moment, dan untuk uji reliabilitas digunakan Rumus Alpha. Instrumen angket kinerja dosen yang valid diperoleh 33 butir dari 40 butir angket yang diujicobakan, dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,888. Sedangkan instrumen angket iklim kerja yang valid diperoleh 30 butir dari 34 butir angket yang diujicobakan, dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,906. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen sebesar $r_{X2Y} = 0,296 > r_{tabel} = 0,235$ dan $t_{hitung} = 2,612 > t_{tabel} = 1,67$.

Kata Kunci : Iklim Kerja, dan Kinerja Dosen.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi menjadi kekuatan moral yang berarti bagi masyarakat maupun pemerintah Indonesia, tentu diperlukan perguruan tinggi yang memiliki integritas moral dan komitmen kebangsaan yang tinggi. Untuk mencapai integritas dan komitmen tersebut diperlukan pengelolaan perguruan tinggi yang mengacu pada kualitas pengelolaan yang efektif dan efisien, yang dalam melakukan tugasnya sebagai kekuatan moral membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompetensi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tingkat regional maupun global. Sagala (2006) oleh karena itu perguruan tinggi harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul khususnya dosen untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3, menyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan

dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam rangka peningkatan daya saing, kinerja, produktivitas, kualitas, relevansi, maupun efektivitas dan efisiensi, perlu melakukan pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada di dalamnya. Supardi (1988) salah satu komponen yang sangat vital yang perlu dibenahi dalam rangka peningkatan kinerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi serta peningkatan pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswa, maupun kepada masyarakat adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, khususnya peningkatan tenaga kualitas dosen. Lebih lanjut, Supardi (1988) untuk mewujudkan hal tersebut maka lembaga pendidikan tinggi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat sekaligus merupakan tugas yang harus diemban dan dilaksanakan oleh dosen di perguruan tinggi. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan output yang berilmu, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu dalam kegiatan pembelajaran, seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar. Di bidang penelitian, perguruan tinggi diharapkan dapat melahirkan teori, konsep, metodologi, model dan informasi baru yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Untuk itu dosen diharapkan mampu melahirkan ide-ide, konsep dan gagasan yang dituangkan baik melalui kegiatan penelitian, pembuatan buku ajar, menulis artikel maupun karya-karya ilmiah lainnya. Lahirnya berbagai macam karya penelitian dan karya-karya tulis lainnya merupakan indikator dari dosen yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi. Dalam bidang pengabdian kepada masyarakat diharapkan keberadaan lembaga pendidikan tinggi dapat memberikan sumbangan pikiran dan tenaga kepada masyarakat guna mencapai kemajuan bangsa. Sehingga kehadiran lembaga pendidikan tinggi tidak lagi bagaikan menara gading yang indah dilihat, tetapi tidak mempunyai makna bagi masyarakat akan tetapi diharapkan dengan adanya lembaga pendidikan tinggi dapat menjadi industri jasa yang mampu memberikan pelayanan dalam pembinaan dan pengembangan masyarakat.

Optimalisasi proses dan aspek manajemen sumber daya manusia dosen memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Posisi itu

diperkuat dengan fakta bahwa dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 berbunyi: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Maka diharapkan segenap civitas akademika khususnya dosen dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka: (1) mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; dan (2) mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengupayakan penggunaannya dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. (PP No. 30 Th. 1990).

Sutisna (1985) Iklim kerja adalah suatu kondisi yang abstrak tetapi dapat mempengaruhi semangat bekerja. Iklim kerjasama dalam organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi. Ia mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang akrab hubungan antar individunya memberikan pangaruh negatif terhadap pelaksanaan program organisasi. Thoha (2007) sebaliknya, lingkungan kerja yang harmonis akan memberikan pengaruh lancarnya pelaksanaan program organisasi. Fiedler dalam Robins (2008) pada model kontigensi dinyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada penyesuaian antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat mana situasi tertentu memberikan kendali dan pengaruh ke pemimpin itu. Prasetia, *et al* (2020) kinerja organisasi akan efektif jika berorientasi pada kriteria keberhasilan proses internal (proses internal) yaitu hubungan antara kepribadian organisasi (iklim organisasi) dan harmonis hubungan (adaptasi lingkungan) dalam lingkungan organisasi, sehingga efektivitas sekolah internal dan eksternal sulit dicapai.

Menurut informasi dari tim monitoring Kopertis Wilayah I Aceh-Sumut pada akademi kebidanan di kota Medan Tahun 2010 diperoleh kinerja dosen yang masih menunjukkan kepada kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dengan adanya indikasi berikut: (1) dosen mengajar tanpa program pengajaran (SAP), (2) dosen tidak disiplin dalam PBM, dan (3) penelitian dosen masih rendah. Dari latar masala di atas penulis melakukan penelitian tentang “Analisis kinerja dosen berdasarkan iklim kerja dosen akademi kebidanan di kota Medan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional

dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di akademi kebidanan Kota Medan pada Bulan Mei s/d Desember Tahun 2010. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen kebidanan PTS kesehatan Kota Medan berjumlah 734 orang, sampel penelitian diambil sebanyak 10% dari jumlah dosen 734 orang, yaitu $10\% \times 734 \text{ orang} = 73,4 = 74 \text{ orang}$, dengan sebaran sebagai berikut :

Tabel 1. Sebaran Sampel Penelitian

Tabel 1 Populasi dan Sampel

No.	Nama Institusi	Jlh Dosen
1	STIKes RS. Haji Medan	16 orang
2	STIKes Sari Mutiara	15 orang
3	Akbid Imelda	15 orang
4	Akbid Nusantara 2000	14 orang
5	Akbid Widya Husada	14 orang
Jumlah		74 orang

Teknik pengumpulan data yang dipakai berbentuk angket tertutup. Angket ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada dosen yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut. Untuk menjangring opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) selalu, (2) sering, (3) jarang, dan (4) tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1 – 2 – 3 – 4. Teknik analisis data untuk mendeskripsikan keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari rata-rata skor (*M*) dan besaran dari standard deviasi (*SD*), kemudian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram, untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data angket yang diperoleh maka dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan menghitung skor tertinggi ideal (*Stt*) dan skor terendah ideal (*Str*); menghitung rata-rata skor ideal (*Mi*) dan standart deviasi ideal (*SDi*); dan dari besaran *Mi* dan *SDi* yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan, yaitu: tinggi, sedang, kurang, dan rendah. Untuk menguji hipotesis penelitian antara variabel bebas (*X*) dengan variabel terikat (*Y*). digunakan rumus korelasi product moment seperti

yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:
$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang diperoleh, dilakukan dengan uji-t seperti yang dikemukakan Sugiyono (2014), sebagai berikut: $t =$

$$\frac{r_{XY} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_{XY}^2}} \text{ bila } t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel } 5\%}, \text{ maka disimpulkan bahwa hubungan yang signifikan antara variabel}$$

bebas (X) dengan variabel terikat (Y) .

HASIL PENELITIAN

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum iklim kerja pada Akademi Kebidanan di Kota Medan tergolong kategori sedang, dan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan tergolong kategori sedang. Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen. Dengan harga $r_{x2y} = 0,406$ diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,772$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 74$ pada taraf signifikansi $5\% = 1,67$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dalam penelitian ditemukan bahwa kinerja dosen Akademi Kebidanan di kota Medan termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja dosen Akademi Kebidanan di kota Medan. Kinerja dosen dalam mengajar, harus terus ditingkatkan mengingat sangat diperlukan kompetensi dosen dalam mengajar. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Dosen dan Guru No. 14 Tahun 2005 Pasal 5 bahwa kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam hal ini, dosen diharuskan untuk memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa. Semakin baik kompetensi dosen dalam mengajar, akan memberikan hasil yang lebih baik bagi pengetahuan/ keterampilan mahasiswa. Beberapa faktor yang diduga dapat memberikan peningkatan kinerja dosen Akademi Kebidanan di kota Medan di antaranya iklim kerja di Akademi Kebidanan. Iklim kerja di Akademi Kebidanan kota Medan tergolong sedang, berhubungan secara positif dan berarti dengan kinerja dosen. Dalam menjalankan tugas mengajar di perguruan tinggi, lingkungan kampus yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja dosen. Keberadaan iklim (lingkungan) kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan bersahabat bagi para dosen. Rasa aman dan bersahabat ini akan menumbuhkan keinginan para dosen untuk terus memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pengajaran di kampus.

Iklim kerja adalah suasana kerja dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghargai, dan saling

menghormati. Iklim kerja adalah suasana kerja dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, menghargai, menghormati, dan pengertian. Iklim kerja yang kondusif di fakultas secara umum akan tercipta dengan adanya beberapa hal: (1) penghargaan terhadap pendapat dan pekerjaan orang lain; dan (2) penerimaan terhadap keputusan bersama [6]. Selanjutnya indikasi iklim kerjasama yang lebih spesifik, di antaranya: (1) suka meminta dan senang menerima masukan teman sekerja; (2) tidak enggan memeperlihatkan hasil kerja kepada orang lain; (3) terbuka menyampaikan permasalahan-permasalahan kerja; (4) senantiasa berusaha menyelesaikan kesalahpahaman antar teman sekerja; (5) terbiasa meluangkan waktu untuk menghidupkan suasana yang lebih akrab; (6) bersedia menggantikan dosen lain yang berhalangan hadir; dan (7) mendukung keputusan bersama[7].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat kecenderungan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan termasuk dalam kategori sedang, dan iklim kerja termasuk dalam kategori sedang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja dosen. Artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2004). *Prosedur Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hoy, W.K. *Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. Journal of Educational and Psychological Consutation*, 1(2), 1990.
- Manzor, QA. *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. European Journal Business and Management*, Vol. 3, No. 3. 2011
- Praselia, I., Milfayetty, S., Dewi, R. *The Effect of Transformational Leadership Transformational and Academic Optimism Culture on Theacer Empowerment and Motivation Along Its Impact on The Effectiveness of Medan State Junior High School. IJLRES - International Journal on Language, Research and Education Studies*, Vol 2, No 2, 2020.
- Robbins, P.S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sagala, S. (2006). *Administrasi Pendidikan Komtemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka setia
- Supardi, Imam. (1988). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutisna, O. (1985). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.