

PERANAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DOSEN DI KOTA BATAM

Mira Yona

Dosen Tetap Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

Dunia pendidikan semakin lama semakin maju, mengikuti perkembangan teknologi, dimana dalam menghadapi perkembangan teknologi ini memerlukan sumber daya manusia yang handal dan professional sebagai tenaga pendidik. Dosen adalah salah satu tenaga pendidik yang mempunyai peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yaitu siswa yang mendapatkan pengajaran tentang ilmu yang semakin lama semakin berkembang. Peranan pemerintah juga dituntut untuk lebih aktif lagi dalam menyikapi permasalahan keterbatasan Tenaga pengajar di universitas yang ada di kota batam.

1. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Tenaga Pengajar atau yang sering di panggil akrab oleh mahasiswa adalah dengan sebutan Dosen sebagai unsur aparatur Tenaga Pengajar yang bertugas sebagai penimba dan pemberi Ilmu dalam dunia pendidikan harus menyelenggarakan pengajaran secara benar dan penuh rasa tanggung jawab kepada mahasiswa- mahasiswi dengan dilandasi Undang-Undang Kependidikan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan Dosen diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian,kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan ilmu sesuai tuntutan perkembangan teknologi terkini.

Dinas pendidikan kota Batam, kopertis wilayah XI, Pemerintah Kota dan Propinsi Kepulauan Riau sebagai lembaga teknis daerah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen Tenaga Pengajar atau Dosen tingkat Universitas.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. (Siagian,1995:142).

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap Tenaga Pengajar, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Kondisi Tenaga Pengajar yang ada saat ini pada masing- masing Universitas di Batam dijumpai masih adanya tenaga pengajar sering datang terlambat untuk mengajarkan materi yang sudah di ampunya, adanya sebagian tenaga pengajar tidak mengikuti tata tertip Fakultas, adanya tenaga pengajar yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya tenaga pengajar yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti menuntaskan materi yang di ajarkan dan masih adanya sebagian tenaga pengajar yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi Pimpinan atau Dekan Fakultas untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi tenaga pengajar guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan tenaga pengajar, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja Dosen dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Dosen pada universitas yang ada di Batam

2. DISIPLIN DOSEN BELUM NAMPAK

Dosen merupakan salah satu faktor penunjang bagi mahasiswa untuk meraih gelar akademik dari kampus tempat dimana mereka menuntut ilmu. Perannya sangat penting untuk mencetak mahasiswa yang berkualitas dan dapat diandalkan. Dengan

ilmu yang dimilikinya, pasti setiap dosen akan memberikan yang terbaik kepada mahasiswa yang diajarnya. Dosen dengan kedisiplinan yang tinggi dan bisa menjadi panutan bagi mahasiswa sudah pasti hal ini yang diinginkan para mahasiswa.

“Dosenya jarang masuk mengajar, datang mengajar telat trus pulangya cepat, cuma mengabsen lalu pulang”, itulah contoh baris komentar rata-rata mahasiswa tentang dosen yang ada di kota batam .

Tampaknya memang tak mungkin lagi dipungkiri,tak mudah mendapatkan sosok dosen yang ideal dan sreg di hati kalangan mahasiswa, di manapun itu. Ada juga pengakuan dari mahasiswa dosen mengajar hanya kejar setoran, ada yang masuk cuma mengabsen lalu pulang. Dari beberapa persentase pengakuan negatif dari mahasiswa ternyata masih ada juga segelintir mahasiswa yang memiliki pandangan yang positif terhadap dosen. ”Biasanya klo dosen yang tidak masuk pasti akan ada kuliah tambahan,lalu tidak menjadi masalah kalau dosenya datang telat” ucapan mahasiswa yang berpandangan positif.

3. KENDALA KETERBATASAN TENAGA PENGAJAR DI KOTA BATAM

Salah satu kurangnya motivasi dan disiplin tenaga pengajar dikota batam adalah keterbatasan sumber daya manusia yang siap untuk terjun mengemban tanggung jawab yang tinggi untuk mengajar di universitas yang ada di kota Batam. Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional sedang mengkaji aturan yang memungkinkan untuk berbagi sumber daya tenaga dosen di lingkungan pendidikan tinggi. Fleksibilitas ini dilakukan untuk meningkatkan angka partisipasi kasar (APK) pendidikan tinggi dengan keterbatasan dosen yang ada.

"Kita sedang me-review aturan-aturan yang ada, sehingga memungkinkan melakukan sharing resources yang terbatas untuk meningkatkan kapasitas," kata Sekretaris Ditjen Dikti Kemdiknas Harris Iskandar pada Pertemuan Pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah se-Indonesia di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka), Jakarta, Selasa (22/2).

Harris mengatakan, target pemerintah untuk menggenjot APK dengan menambah jumlah mahasiswa perguruan tinggi (pt) harus dibarengi dengan penambahan kapasitas tenaga dosen. Namun, kata dia, dengan keterbatasan dosen yang ada saat ini maka perlu upaya untuk mengatasinya yaitu dengan berbagi tenaga dosen. "Kalau kapasitas (dosen) segitu-segitu saja tidak masuk akal, kecuali kapasitasnya diperbesar. Cara memperbesarnya dengan melakukan berbagai fleksibilitas," katanya.

Haris mengatakan, kebijakan ini merupakan bagian dari reformasi yang dilakukan di dikti. Kebijakan lainnya, kata dia, adalah melakukan pembenahan data. Dikti saat ini sedang mengembangkan pangkalan data pendidikan tinggi (PDPT) menggantikan aplikasi evaluasi program studi berbasis evaluasi diri (EPSBED). "Kami ingin mewujudkan data yang lebih akurat, sehingga mengambil kebijakan yang lebih adil bagi semua perguruan tinggi," katanya.

Senada dengan Harris, Direktur Pembelajaran dan Kemahasiswaan Ditjen Dikti Kemdiknas Illah Sailah menyampaikan, berbagi sumber daya tenaga dosen dikembangkan dalam dua bulan terakhir dan sedang disusun kisi-kisinya. Dia mencontohkan, seorang dosen yang tidak memenuhi jam mengajar sebanyak 12 SKS, misalkan hanya delapan jam, maka kekurangan empat SKS dapat dipinjamkan ke perguruan tinggi lain dengan sepengetahuan rektor. "Jadi nanti di pangkalan data yang kita lihat adalah berapa jumlah SKS dosen tersebut," katanya.

4. PERAN DOSEN YANG YANG MEMILIKI MOTIVASI TINGGI UNTUK KEMAJUAN DUNIA PENDIDIKAN TERUTAMA DI TINGKAT UNIVERSITAS

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. "Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai

hasil yang optimal” (Malayu S.P Hasibuan, 2001:141) Menurut G.R. Terry yang diterjemahkan oleh J Smith D.F.M (2003:130),“Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ada tujuan yang ingin dicapai”.

Seseorang dikatakan berhasil dalam belajar apabila didalam dirinya sendiri ada keinginan untuk belajar, sebab tanpa mengerti apa yang akan dipelajari dan tidak memahami mengapa hal tersebut perlu dipelajari, maka kegiatan belajar mengajar sulit untuk mencapai keberhasilan. Keinginan atau dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi.

Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja mencapai sasaran dan tujuannya karena yakin dan sadar akan kebaikan, kepentingan dan manfaatnya. Bagi mahasiswa motivasi ini sangat penting karena dapat menggerakkan perilaku mahasiswa kearah yang positif sehingga mampu menghadapi segala tuntutan, kesulitan serta menanggung resiko dalam belajar. Dalam kaitannya dengan belajar, motivasi sangat erat hubungannya dengan kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi paling besar pengaruhnya pada kegiatan belajar yang bertujuan untuk mencapai prestasi tinggi.

Apabila tidak ada motivasi belajar dalam diri mahasiswa, maka akan menimbulkan rasa malas untuk belajar baik dalam mengikuti proses belajar mengajar maupun mengerjakan tugas-tugas individu dari Dosen. Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam belajar maka akan timbul minat yang besar dalam mengerjakan tugas, membangun sikap dan kebiasaan belajar yang sehat melalui penyusunan jadual belajar dan melaksanakannya dengan tekun.

Dampak positif bagi mahasiswa terhadap dosen yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dunia pendidikan

1. Pencapaian Cita-cita.

Cita-cita adalah sesuatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi seseorang. Munculnya cita-cita seseorang disertai dengan perkembangan akar, moral kemauan,

bahasa dan nilai-nilai kehidupan yang juga menimbulkan adanya perkembangan kepribadian.

2. Kemampuan belajar.

Setiap mahasiswa memiliki kemampuan belajar yang berbeda. Hal ini diukur melalui taraf perkembangan berpikir mahasiswa, dimana mahasiswa yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan mahasiswa yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir rasional. Mahasiswa yang merasa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu, maka akan mendorong dirinya berbuat sesuatu untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin diperolehnya dan sebaliknya yang merasa tidak mampu akan merasa malas untuk berbuat sesuatu.

3. Kondisi Mahasiswa.

Kondisi mahasiswa dapat diketahui dari kondisi fisik dan kondisi psikologis, karena mahasiswa adalah makhluk yang terdiri dari kesatuan psikofisik. Kondisi fisik siswa lebih cepat diketahui dari pada kondisi psikologis. Hal ini dikarenakan kondisi fisik lebih jelas menunjukkan gejalanya daripada kondisi psikologis.

4. Kondisi lingkungan.

Kondisi lingkungan merupakan unsur yang datang dari luar diri mahasiswa yaitu lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Lingkungan fisik Universitas, sarana dan prasarana perlu ditata dan dikelola agar dapat menyenangkan dan membuat mahasiswa merasa nyaman untuk belajar. Kebutuhan emosional psikologis juga perlu mendapat perhatian, misalnya kebutuhan rasa aman berprestasi, dihargai, diakui yang harus dipenuhi agar motivasi belajar timbul dan dapat dipertahankan.

5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar.

Unsur-unsur dinamis adalah unsur-unsur yang keberadaannya didalam proses belajar tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah dan bahkan hilang sama sekali misalnya gairah belajar, emosi mahasiswa dan lain-lain. Mahasiswa memiliki perasaan, perhatian, kemauan, ingatan, dan pikiran yang mengalami perubahan selama proses belajar, kadang-kadang kuat atau lemah.

6. Upaya Dosen membelajarkan siswa.

Upaya Dosen membelajarkan siswa adalah usaha Dosen dalam mempersiapkan diri untuk membelajarkan mahasiswa mulai dari penguasaan materi, cara menyampaikannya, menarik perhatian siswa dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Bila upaya Dosen hanya sekedar mengajar, artinya keberhasilan Dosen yang menjadi titik tolak, besar kemungkinan mahasiswa tidak tertarik untuk belajar sehingga motivasi belajar mahasiswa menjadi melemah atau hilang (Max Darsono, 2000:65 ; Dimiyati dan Mudjiono, 1994:90-92).

5. KESIMPULAN

Dari penjabaran di atas dapat di tarik kesimpulan

- Seorang Tenaga Pengajar akan termotivasi untuk memberikan pembelajaran kepada siswanya apabila kebutuhan akan keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif dapat terpenuhi
- Unsur utama yang menyebabkan kurangnya motivasi dan disiplin dosen dalam mengemban tanggung jawab sebagai tenaga pengajar adalah keterbatasan sumber daya manusia yang handal dan profesional, sumber daya manusia yang benar-benar bertanggung jawab sebagai tenaga pengajar sangatlah berperan sekali terutama di kota Batam, di kota Batam terdapat 11 Universitas dengan kapasitas Tenaga pengajar yang sangat minim, sehingga menghambat proses pembelajaran yang baik dan benar.
- Peranan Pemerintah propinsi maupun kota sangat di nantikan oleh beberapa universitas yang ada di kota Batam, baik dari segi financial maupun sumber daya manusia.
- Kerja sama yang baik antara Mahasiswa dengan Tenaga Pengajar sangatlah di harapkan, agar terciptanya hubungan yang harmonis baik dari segi ilmu, pendidikan, pengajaran, dan silaturahmi.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- G.R. Terry. 2003. **Prinsip-prinsip Manajemen**. Terjemahan J mith D. F. M.Jakarta: Bumi Aksara
- Darsono, Max. 2000. **Belajar dan Pembelajaran**. Semarang: IKIP Semarang Press
- Dimiyati dan Mudjiono. 1994. **Belajar dan Pembelajaran**. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. **Psikologi Belajar**. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Haryanto, 2005, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI). Jakarta