



**KOLIKIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

Nama : 1. Arfadilla Rizky Amalia
2. Ferdiansyah Roza
3. Gerry Giovanni H

NPM : 1. 1612110237
2. 1612110267
3. 1612110025

KELAS : P-4

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Perbandingan Kinerja Dosen Tetap dan Dosen Tidak Tetap Prodi Manajemen IIB Darmajaya

DOSEN PENGAMPU : Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M

HARI/TANGGAL :

WAKTU :

TEMPAT :

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

IIB Darmajaya merupakan salah satu PTS yang ada di Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Bandar Lampung. IIB Darmajaya terdiri atas fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas informatika. Pada fakultas ekonomi dan bisnis, yaitu prodi manajemen terdapat 33 dosen tetap dan 55 dosen tidak tetap. Kualitas lulusan perguruan tinggi tergantung dengan sumber daya manusia yang handal, dalam hal ini tenaga pengajar (dosen) dan tenaga terdidik (staf) disertai skills (Hard skill dan Soft Skill) yang berkualitas dianggap sebagai keputusan yang tepat. Dosen ialah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian.

Sebagai pendidik profesional, dosen menjadi pilar menuju perubahan di bidang pendidikan serta mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Seperti yang dikatakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, Nadiem Anwar Makarim dalam pidato memperingati Hari Guru, untuk mencapai perubahan pendidikan dan sumber daya manusia, semua berawal dan berakhir dari tenaga pendidik. Oleh karena itu kualitas tenaga pendidik harus selalu ditingkatkan dan dilakukan penilaian guna mencapai visi dari instansi tersebut, serta meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Kinerja (*Performance*) ialah hasil kerja, prestasi kerja yang dapat dilihat, diamati dan diukur. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011, p.2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja terdiri atas kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai. Setiap kinerja tersebut saling berpengaruh satu sama lain, dimulai dari kinerja terendah hingga tertinggi berdasarkan struktural. Output dari perguruan tinggi yang memiliki tenaga pendidik dengan kualitas baik akan berpengaruh terhadap perkembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu penilaian kinerja harus dilakukan secara *continue*, untuk mengontrol dan meningkatkan mutu dari pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil wawancara penulis didapatkan informasi bahwa, dosen tetap memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dibandingkan dosen tidak tetap, sedangkan dalam melakukan penginputan nilai dosen tetap lebih tepat waktu dibandingkan dosen luar biasa. Salah satu indikator dalam kinerja ialah *Timeliness*, yaitu terkait waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan aktivitas, pada IIB Darmajaya terdapat perbedaan antara dosen tetap dan dosen tidak tetap.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan mengambil judul “ **PERBANDINGAN KINERJA DOSEN TETAP DAN DOSEN TIDAK TETAP PRODI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA** “

1.1 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk membandingkan kinerja dosen tetap dan dosen tidak tetap pada prodi manajemen IIB Darmajaya.

1.2 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan penelitian ini ialah membandingkan kinerja dosen tetap dan dosen tidak tetap pada prodi manajemen IIB Darmajaya.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Bagi Peneliti

Sebagai bagian syarat pengajuan judul skripsi peneliti dan juga sebagai penelitian penulis sebelum melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

1.3.2 Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah khasanah kepustakaan dan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai kinerja dan penilaian kinerja.

1.3.3 Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan dan informasi bagi Instansi dalam menjaga kinerja pegawai dengan melaksanakan penilaian kinerja secara *continue*

2. TINJAUAN PUSTAKA

- **Pengertian Kinerja**

Menurut Hasibuan dalam Marliani, Rosleni (2015, p.206), Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

- **Indikator Kinerja**

Sudarmanto (2009: 12) dalam Fadillah, Putti (2016, p.23) menjelaskan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, diantaranya:

- 1) **Quality**, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) **Quantity**, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) **Timeliness**, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas.
- 4) **Cost-effectiveness**, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) **Need for Supervision**, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) **Interpersonal Impact**, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah

3. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian komparatif. Pengertian komparatif menurut Suliyanto, (2018, p.14) ialah penelitian yang membandingkan dari sampel yang satu dengan sampel yang lain baik sampel bebas maupun sampel yang berpasangan. Didalam penelitian ini menjelaskan perbandingan kinerja dosen tetap dan dosen tidak tetap.

2. Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengelolaan selama berlangsungnya penelitian. Data pada awalnya berawal dari bahan mentah yang disebut

data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai IIB Darmajaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan secara langsung diperoleh dari sumbernya. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti salah satunya adalah data jumlah pegawai dosen dan data evaluasi penilaian dosen di prodi manajemen IIB Darmajaya.

3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017) dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan menyusun skripsi ini, seperti data yang bersumber dari berbagai referensi literatur, arsip, dokumentasi dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan. Peneliti memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitiannya. Data diperoleh dengan cara interview, observasi dan pengumpulan data langsung.

Table 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

3.1 Populasi Dan Sampel

3.1 Populasi

- Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap dan dosen tidak tetap prodi manajemen IIB Darmajaya.

4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dosen tetap berjumlah 16 dan dosen tidak tetap berjumlah 16 di prodi manajemen IIB Darmajaya.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Oleh Molan, B.Jakarta.Prenhallindo.

Fadhilah, P. *Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi di Fakultas*

Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Diss. Universitas Negeri Semarang, 2016.

Marliani, R.2015.*Psikologi Industri dan Organisasi*.Bandung:Pustaka Setia.

Rivai, V.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo.2011.*Manajemen Kinerja*.Jakarta:Rajawali Pers.

<http://yusrintosepu.wixsite.com/yoer/single-post/2018/09/11/Tugas-Fungsi-dan-Tanggung-Jawab-Dosen>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.37 Tahun 2009