

## **MEMBANGUN PRODUKTIVITAS DOSEN DI PERGURUAN TINGGI**

**Totong Heri**

*totong\_heri@uhamka.ac.id*

*(Dosen Fakultas Agama Islam UHAMKA Jakarta)*

### **Abstrak:**

*Masalah produktivitas merupakan masalah Nasional, bahwa pembangunan SDM menjadi pusat perhatian di masa depan. Sebab kunci keberhasilan pembangunan sangat tergantung pada kualitas manusianya, dan kualitas manusia ditentukan pula sejauh mana kualitas pendidikan yang ada di Negeri ini. Perguruan tinggi memiliki andil besar dalam upaya memproduksi manusia yang berkualitas, sebagai jawaban tentang keberhasilan pembangunan di masa depan. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan harus memiliki komitmen tinggi dan kompeten dan mampu mengembangkan penelitian sebagai perwujudan pengabdianya terhadap masyarakat bangsa dan Negara. sebagai pengemban Catur Darma Perguruan Tinggi.*

**Kata Kunci:** *Membangun, Produktivitas, Dosen.*

### **A. Pendahuluan**

Dalam suatu organisasi faktor manusia memegang peran penting. Dosen sebagai profesi dalam bidang keilmuan (akademik) memiliki kedudukan dan peran penting untuk mewujudkan *Out-put* yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Disamping untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut. Fungsi dosen adalah sebagai pengemban Tri Darma Perguruan tinggi, yaitu bahwa dosen bukan sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, juga dituntut untuk melakukan penelitian-penelitian (research) ilmiah dan pengabdian terhadap masyarakat. Apabila Perguruan tinggi (dosen) semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka tidak akan memiliki semangat dan gairah sebagai suatu lembaga penyelenggara pendidikan dan pada gilirannya akan berdampak pada budaya kerja dosen yang rendah dan pada

akhirnya produktivitas dosen-pun akan rendah pula.

Dosen sebagai tenaga akademisi yang bekerja dalam suatu organisasi lembaga perguruan tinggi memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Agar para dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Jika demikian maka sebutan dosen yang produktif akan melekat pada setiap diri dosen sendiri.

Pada awalnya konsep produktivitas dikemukakan oleh Quesney, seorang ekonom Perancis pada tahun 1776. Oleh karena itu, wajar jika pengertian produktivitas senantiasa dikaitkan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan, yakni bagaimana mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber

daya dan dana sekecil mungkin.<sup>1</sup> Sementara dalam dunia pendidikan makna produktivitas berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Kaitanya dengan produktivitas dosen, maka masih banyak dan dijumpai para dosen yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan lembaga tempat ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, kedisiplinan, motivasi, dan budaya kerja dalam melaksanakan tugas masih rendah. Kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan merosotnya semangat kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dosen itu sendiri.

Seiring dengan dijumpainya dosen yang kurang melaksanakan tugas, Sofyan Saad mengungkapkan dalam orasi ilmiahnya, bahwa beberapa perguruan tinggi Islam Jakarta produktivitas dosen dalam penelitian sangat rendah. Hasil penelitian dosen dalam jangka waktu 5 tahun (2002-2007) tiap universitas hanya menghasilkan rata-rata 08 penelitian.<sup>3</sup> Selanjutnya, Sofyan mengatakan bahwa penelitian itu wajib dilakukan oleh Universitas atau perguruan Tinggi baik penelitian dasar yang menemukan temuan-temuan baru, dalil-dalil, kaidah-kaidah, hukum-hukum, atau teori-teori baru dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan,

maupun penelitian terapan yang berfungsi untuk memperbaiki suatu keadaan, meningkatkan implementasi hukum, dan keadilan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, ataupun penelitian pengembangan, yang hasilnya bias memajukan ilmu pengetahuan, mengembangkan kehidupan masyarakat dan sebagainya.

Penelitian mempunyai peran yang amat penting. Kegiatan penelitian di perguruan tinggi merupakan kunci utama dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan. Kiranya sulit untuk membayangkan, bahwa ilmu pengetahuan dapat berkembang tanpa adanya penelitian. Dengan kata lain, dorongan kuat untuk melakukan penelitian, sehingga dapat melahirkan ilmu pengetahuan sebagai cerminan sikap ilmiah.

Disamping penelitian, juga amat penting sebagai kajian untuk menguji temuan-temuan baru dan mengembangkan daya imajinasi ilmuwan yang sekaligus mencerminkan kapasitas dan kompetensi seseorang di bidang penelitian. Penelitian merupakan instrumen pengujian kapasitas dan kompetensi, mempertajam analisis, dan mendialogkan pengetahuan teoritis dengan realitas empirik di tengah masyarakat.

Persoalan lemahnya dalam bidang penelitian ini, pada dasarnya merupakan masalah yang membutuhkan kajian tersendiri dan yang cukup luas, karena masalah ini terkait dengan berbagai faktor yang berpengaruh. Diantara faktor tersebut adalah; kemampuan dalam bidang metodologi, motivasi melaksanakan penelitian, minat meneliti, sikap ilmiah, dan biaya.

---

<sup>1</sup>E. Mulyasa, 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung, PT Rosdakarya, h. 92

<sup>2</sup>*Ibid.* h. 92

<sup>3</sup>Sofyan Saad, 2007, *Koneksitas Penelitian di Perguruan Tinggi*, Orasi Ilmiah, Pengukuhan Guru Besar, UHAMKA, Selasa 30 oktober 2007.

## B. Pembahasan

### 1. Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas, banyak dibicarakan oleh pakar. Menurut P. Siagian dalam Komaruddin bahwa Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *out-put* yang bahkan kalau memungkinkan yang maksimal.<sup>4</sup>

Whitmore mengungkapkan "*Productiviti is a measure of the use of the resources of the organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of of resources employment*".<sup>5</sup> Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan.

Sementara itu, menurut De Meyer menggambarkan bahwa produktivitas adalah hasil antara *out-put* dengan *in-put*. Yang dimaksud dengan *out-put* meliputi volume dan kualitas, sedangkan *in-put* meliputi bahan dan energi, tenaga kerja dan peralatan modal (*capital equipment*).<sup>6</sup>

Senada dengan pendapat di atas Ravianto mengatakan, Produktivitas merupakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, sedangkan ukuran produktivitas adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang dan

jasa) terhadap suatu atau lebih masukan (tenaga kerja, modal, dan energi) yang menghasilkan keluaran tersebut.<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>8</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran sejauhmana sumber-sumber digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, atau produktivitas merupakan ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Dengan kata lain produktivitas merupakan keinginan atau upaya manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dalam bekerja yang berupa perwujudan dari sikap mental dalam berbagai kegiatan, bahwa hari asok harus lebih baik dari hari ini.

### 2. Produktivitas Dosen

Dosen merupakan salah satu bagian unsure personalia dalam organisasi lembaga perguruan tinggi. Jika dikaitkan dengan devinisi di atas, maka yang dimaksud dengan produktivitas dosen adalah keinginan atau upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan batasan dan wewenang serta tanggungjawabnya, yang didasarkan atas kemampuan dan keahlian (professional) untuk mencapai tujuan organisasi (tri darma perguruan tinggi).

<sup>7</sup>J. Ravianto, 1987, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta: PT Bina Teknik Angkasa, h. 2

<sup>8</sup>Taliziduhu Ndraha, 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 44

<sup>4</sup>Komaruddin, 1989. *Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali. H. 120

<sup>5</sup>Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, h. 58

<sup>6</sup>Kisdarto Atmosoeparto, 2000. *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, h. 1

Yang dimaksud dengan Tri Darma Perguruan Tinggi adalah bahwa dosen harus melaksanakan ketiga fungsinya yaitu sebagai tenaga pendidik atau pengajar, mampu dan terbiasa melakukan penelitian-penelitian, dan berupaya untuk melakukan pengabdian terhadap masyarakat dalam bentuk kegiatan positif apapun. Ketiga fungsi ini harus dijalankan secara bersama-sama berhubung ketiganya saling menunjang satu sama lain. Pendidikan akan memiliki makna apabila dilakukan dalam suatu keilmuan dan membina hubungan baik dengan masyarakat.

Produktivitas dosen bukan saja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, namun lebih dari itu dituntut untuk berupaya melakukan penelitian-penelitian, baik penelitian tingkat dasar yang menghasilkan temuan-temuan baru, dalil-dalil, hukum-hukum, maupun penelitian-penelitian yang bersifat menguji atau meralat atas teori-teori hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Juga penelitian terapan yang berfungsi sebagai perbaikan suatu keadaan, meningkatkan implementasi hukum, dan keadilan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penelitian yang mengembangkan dan memajukan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan kehidupan masyarakat dan sebagainya<sup>9</sup>

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat yang mengakibatkan persaingan semakin ketat, selalu berupaya agar para dosen yang terlibat dalam kegiatan organisasi penyelenggara pendidikan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sebagai pengemban catur darma perguruan tinggi.

Kaitannya dengan produktivitas dosen, Al-Qur'an, menginformasikan dengan jelas dan lugas, bahwa jika kita telah menyelesaikan suatu pekerjaan, maka kita diharuskan untuk bersegera menyelesaikan pekerjaan lainnya. "*Maka apabila kamu telah menyelesaikan suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain*". (Q.S. Al-Insurah: 7).

Secara filosofis produktivitas dosen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan dan upaya untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupan. Ini berarti seorang dosen harus berupaya dan berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

### **3. Penilaian Produktivitas Dosen**

Pengertian produktivitas senantiasa dilakukan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan, yakni bagaimana mencapai hasil sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya dan dana sekecil mungkin. Produktivitas adalah dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>9</sup>

Dalam penilaian produktivitas ini, yang diukur adalah produktivitas kerja dosen. Produktivitas dosen pada dasarnya tidak terlepas dari produktivitas secara umum. Artinya bahwa pengertian produktivitas kerja hampir sama, yaitu berkaitan dengan perbandingan antara *output* dan *in-put*. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Sinungan (1992) bahwa

---

<sup>9</sup>E. Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT Rosdakarya, h.92

"Produktivitas kerja merupakan bagian dari produktivitas secara umum".<sup>10</sup> Sehingga produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil dalam jam-jam standar dengan masukan jam-jam dalam tertentu.

Senada dengan pendapat di atas (Komaruddin: 1989), bahwa produktivitas kerja mengandung arti perbandingan antara hasil out-put yang diperoleh dengan in-put (sumbangan) karyawan dalam waktu tertentu.<sup>11</sup>

Menurut Laehman dan Wexley bahwa produktivitas dapat dinilai dan apa yang dilakukan seseorang dalam bekerja, atau bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau ujuk kerja.<sup>12</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja peran serta dosen amat penting dalam menunjang proses pencapaian tujuan suatu perguruan tinggi. Hal ini merupakan kunci keberhasilan produktivitas tersebut. Para dosen merupakan salah satu sumber daya pendidikan sebagai motor penggerak utama dalam mencapai produktivitas kerja.

Sementara itu, menurut Schermerhorn produktivitas kerja adalah ukuran kualitas dan kuantitas unjuk kerja atau kinerja tenaga kerja.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Siswanto bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara

membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan pada periode tertentu.<sup>14</sup>

Sedangkan Dessler mengatakan bahwa penilaian prestasi (kinerja) merupakan evaluasi prestasi yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi orang tersebut.<sup>15</sup>

Thomas (1982) mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi sebagai berikut:

- a. Meninjau produktivitas sekolah dari segi keluaran administrative, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru (dosen), kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
- b. Meninjau produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah.
- c. Melihat produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup "harga" layanan yang diberikan (pengorbanan atau cost) dan "perolehan" (earning) yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut "peningkatan nilai baik".<sup>16</sup>

<sup>10</sup>Murchadarsaya Sinungan, 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bina Aksara, h. 1

<sup>11</sup>Komaruddin, 1989, *Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali, h. 122

<sup>12</sup>Sedarmayanti, *Op-Cit*, h. 65

<sup>13</sup>JR. Schermerhorn, 1984. *Manajemen For Productivity*, Canada: John Wiley & Son, Inc, h.10

<sup>14</sup>B. Siswanto Sastrihadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 231

<sup>15</sup>Gary Dessler, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9 (ter. Eli Tanya), Jakarta: PT Indeks, h. 2

<sup>16</sup>E. Mulyasa, 2005, *Op-Cit*. h. 93

Dari berbagai pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas kerja dosen sangat berkaitan dengan tugas-tugas, kewajiban dan tanggungjawab dosen dalam suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan cara membandingkan antara hasil yang dicapai (*out-put*) dengan peran serta dosen pada waktu tertentu (*in-put*).

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai factor yang sangat komlek dan sangat erat kaitanya satu sama lain. Dekdigbud (1998) mengemukakan beberapa factor yang perlu diperhatikan agar manajemen pendidikan dan persekolahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi dan manajemen, yakni kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pendidikan dan factor-faktor yang tidak langsung berhubungan dengan proses pendidikan tersebut.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepala sekolah (pimpinan), meliputi kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk kelancaran pendidikan atau sekolah, antara lain manajemen perkantoran, kepegawaian, kurikulum, dan pengajaran, sarana dan prasarana, perpustakaan, kesiswaan, serta pengabdian masyarakat, penelitian, dan koordinasi dengan kepala dinas, kepala bidang, dan kepala sekolah lainnya.
- c. Faktor-faktor yang berhubungan dengan guru, meliputi tanggungjawab

guru atas pekerjaan dalam melaksanakan tugas pengajaran serta usaha bimbingan bagi para peserta didik.

- d. Faktor-faktor yang berhubungan dengan anggaran pendidikan, meliputi usaha pendayagunaan anggaran, baik anggaran rutin maupun anggaran pembangunan yang menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Di samping itu, juga mencakup pengelolaan dan pendayagunaan bantuan masyarakat.
- e. Faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan sekolah, yang berhubungan dengan factor-faktor eksternal, seperti letak geografis sekolah, serta agama, struktur, dan tingkat pendidikan masyarakat.
- f. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengawasan dan pengendalian, terutama berkaitan dengan pengawasan melekat dari para pimpinan sebagai penunjang pengawasan fungsional yang merupakan tindakan efektif apabila dilaksanakan secara sistematis, dan berencana.
- g. Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin Nasioanal sebagai kunci keberhasilan dalam pengelolaan. Hakekat disiplin disini tidak lain adalah kepatuhan terhadap norma yang disepakati di dalam suatu system, walaupun masih dimungkinkan adanya perubahan norma sebagian atau seluruhnya.<sup>17</sup>

Faktor-faktor yang diungkapkan di atas secara umum juga dapat diterapkan pada organisasi penyelenggara pendidikan tingkat tinggi (perguruan tinggi). Walaupun factor lain yang kompleks tidak

---

<sup>17</sup>*Ibid*, h. 102

diungkapkan dalam ranah lingkungan perguruan tinggi. Dimana factor-faktor tersebut dapat mempengaruhi proses kinerja dosen secara umum, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dosen itu sendiri, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun dalam pengabdianya terhadap masyarakat. Sedangkan menurut Komaruddin, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah sebagai berikut:

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain: besarnya pendapatan dan jaminan social (kompensasi), tingkat pendidikan, dan latihan, sikap, disiplin, moral kerja, budaya kerja, dan etika kerja, motivasi, kesehatan, hubungan insani, manajemen, sasaran produksi, kesempatan berprestasi, kepuasan, kebijakan pemerintah.<sup>18</sup>

Jika diperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, maka dapat dikatakan bahwa secara umum factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik sebagai dosen negeri ataupun swasta adalah sama. Dimana para dosen bukan saja dituntut untuk memberikan waktunya, keahliannya, dan keilmuannya, tetapi juga harus diimbangi dengan pendapatan dan jaminan social (kompensasi) yang baik. Di samping para dosen harus kompeten dan professional, juga para dosen harus memiliki motivasi, sikap ilmiah, budaya kerja yang tinggi, dan etika serta moral kerja yang tinggi pula.

Sementara itu, ada beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, seperti pendapat Buchari Alma (2005). Ia menyatakan bahwa ada tiga kekuatan

internal yang berpengaruh pada produktivitas. Ketiga kekuatan itu antara lain:

- a. Managerial Processes; yaitu menyangkut perihal merencanakan organisasi, mengintegrasikan, dan mengawasi segala kegiatan. Dengan demikian pekerjaan dapat dijalankan dengan lancar dan sempurna. Jika organisasi, strukturnya tidak benar, pekerjaan semrawut, pengawasan lemah, maka tingkat produktivitasnya akan menurun.
- b. Managerial Leadership; yaitu yang berhubungan dengan tujuan perusahaan, penyediaan kondisi kerja, ruang, ventilasi, peralatan, yang dapat mendorong pekerja bekerja lebih giat dan semangat.
- c. Motivation; yaitu faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan prestasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi.
- d. Kemudian ada tiga kekuatan eksternal yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:
- e. Government Regulation; yaitu peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Hal ini dapat menurunkan produktivitas maupun meningkatkan produktivitas.
- f. Union; yaitu organisasi karyawan, serikat pekerja. Hal ini juga dapat menurunkan maupun meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini harus dijaga bagaimana terjalin hubungan harmonis antara manajemen dengan karyawan melalui serikat pekerja.
- g. Inovation; yaitu menyangkut penemuan baru dalam bidang teknologi yang menyebabkan alat produksi lama

<sup>18</sup>Komaruddin, *Loc-Cit*, h. 112

menjadi kuno, tidak efisien, ketinggalan mode. Siapa yang lebih cepat menerapkan teknologi baru, biasanya akan mendahului para pesaingnya dan dapat memenangkan persaingan yang terjadi di pasar.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam Taliziduhu produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Kemampuan fisik dan kualitas karyawan, meliputi; pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik
- b. Sarana Pendukung, meliputi; lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan, sarana produksi, teknologi, dan kesejahteraan, seperti upah atau gaji, jaminan social dan keamanan.
- c. Supra Sarana, meliputi: Kebijakan pemerintah, hubungan industri, manajemen.<sup>20</sup>

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana tenaga kerja (dosen) harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerjasama dengan manajemen, dengan pimpinan yang lues (*smarter*), membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja semakin tinggi jika hal-hal yang berkaitan dengan personalia tenaga kerja dipenuhi, seperti pendapatan, jaminan social, tingkat pendidikan, pelatihan, sikap, disiplin, moral kerja, kesehatan, motivasi, kesempatan berprestasi, dan kepuasan. Dan

sebaliknya produktivitas kerja semakin rendah apabila hal-hal yang berkaitan dengan diri tenaga kerja diabaikan. Disamping itu juga, produktivitas kerja semakin tinggi pula jika lingkungan kerja kondusif, budaya kerja, manajemen, sasaran produksi, dan kebijakan pemerintah.

Untuk lebih memungkinkan terlaksananya program kerja yang kondusif melalui suatu paradigma yang telah disepakati bersama demi mencapai tujuan perguruan tinggi yang lebih efektif dan efisien, maka perlu kita perhatikan pendapat yang dikemukakan oleh Isaken dan kawan-kawan dalam bukunya "Creative Approaches in Problem Solving", yaitu: Lingkungan yang kondusif ini meliputi beberapa dimensi seperti: Tunjangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru, tinggi rendah tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pikiran, kesempatan, bercanda, berhumor, dan bersantai, tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan, kebenaran, menanggung resiko/boleh gagal.<sup>21</sup>

## 5. Kesimpulan Produktivitas Dosen

Dari berbagai pengertian produktivitas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas dosen adalah sikap mental dosen yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain produktivitas dosen adalah sikap mental

---

<sup>19</sup>Buchari Alma, 2005. *Kewirausahaan Mahasiswa dan Umum*, Edisi Revisi, Cet. 9, Bandung: Penerbit Alfabeta, h. 73

<sup>20</sup>Taliziduhu Ndraha, *Op-Cit*, h. 46

---

<sup>21</sup>James Champi, 1996, *Manajemen Rekayasa Ulang*, Ter. Jakarta: Bina Rupa Aksara. H. 95



(*attitude of mind*) yang memiliki semangat untuk selalu berubah, melakukan perbaikan-perbaikan. Dan secara umum produktivitas dosen mengandung perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan diri dosen dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, pengamatan biaya, ketepatan waktu, system dan teknologi yang lebih baik. Hal inilah yang memberi motivasi setiap dosen untuk selalu berusaha dan megembangkan diri.

## 6. Penutup

Produktivitas dosen menggambarkan sejauhmana upaya yang dilakukan mampu mencapai hasil. Selain itu, produktivitas dosen merupakan warna dari budaya kerja yang berupa perilaku kerja atau unjuk kerja. Hal ini dapat diukur antara lain, kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, memiliki motivasi, kreatif, dinamis, konsekwen dan konsisten, responsip, mandiri dan lain sebagainya.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk menjadi produktif, baik yang berkaitan dengan faktor intern yang ada pada diri dosen, seperti kebiasaan dalam bekerja, budaya kerja, motivasi kerja dan lain-lainnya. Sementara faktor eksterennya adalah meliputi pendidikan, pendapatan, manajemen, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, serta kebijakan dari pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2005. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*, Bandung: Alfabeta.
- Chanapy, James, 1996. *Manajemen Rekayasa Ulang*, Jakarta: Bina Rupa Aksara..
- Dessler, Gary, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jilid II, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mulyasa, E, 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyono, Mauled, 1995, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumu Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumu Aksara.
- Sinungan, Murchdarsyah, 1992. *Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutermeister, A. Robert, 1976. *Peoplen And Produktivity*, Third Edition, ed. (Mc Graw Hill series in management)
- Schermerhorn, John, R, 1984. *Management For Produktivity*, Canada: John Wiley & Son. Iac.
- Siagian, P. Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sedermayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Komaruddin, 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Rajawali.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ravianto, J, 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta: PT. Binaman Teknik Aksara.

