BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini perguruan tinggi Negeri ataupun swasta memiliki peran penting dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan tingkat kelulusan mahasiswa yang berkualitas , maka perusahaan perlu dilaksanakan audit manajemen karena berpengaruh langsung terhadap efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan terutama sumber daya manusia. Tanpa disadari sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan *survival* (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing suatu organisasi. Mengingat peranannya yang begitu besar, maka sebuah organisasi harus betul-betul memerhatikan sumber daya manusia secara maksimal.

Dengan demikian, kinerja yang baik tentu saja harapan bagi semua organisasi yang mempekerjakan dosen pada suatu instansi, sebab kinerja dosen ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan dan penyediaan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kodusif diharapkan bisa mendorong dosen untuk selalu berinovasi dan berkreasi. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan organisasi yang baik untuk pegawai adalah konsep *Quality of Work Life* (QWL).

Universitas Widyatama Bandung berada dibawah naungan Yayasan Widyatama yang dimana adalah sebuah organisasi pendidikan Perguruan Tinggi Swasta di Bandung yang sudah berdiri sejak tahun 1973 dan mengalami pengalaman yang sudah puluhan tahun dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat.agar lulusan-lulusannya dapat menjadi lulusan-lulusan yang lebih memiliki daya saing yang tinggi. Langkah

lanjut dilakukan Universitas Widyatama adalah upaya serius dan konsisten mewujudkan suatu sistem pelayanan pendidikan dengan standar ISO-9001: 2008.

Dosen dituntut kualifikasinya berdasarkan Undang-Undang Nomor14 tahun 2005, seperti berikut : "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik,kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Maka Universitas Widyatama juga harus melalukan audit untuk mencapai kualifikasi dosen dan non dosen seperti yang ditunjukan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Dosen

Nama Jenjang Karyawan	Jumlah dosen	Persentase
Tetap	272	67%
Luar biasa	123	33%
Jumlah	**396**	**100%**

Sumber: Biro SDM Universitas Widyatama

Dilihat dari tabel 1.1 diatas, untuk jumlah dosen yang tidak tetap atau biasa disebut dosen luar biasa berjumalah 123 orang dan pengadaanya bersifat tentative sehingga tidak dapat diprediksi ataupun diperkirakan jumlahnya dalam beberapa hari bahkan dalam beberapa jam. Hal ini dikarenakan perubahan jadwal dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan dosen yang dinamis baik di Universitas Widyatama ataupun Universitas lain tempat mereka juga bekerja, perlu diketahui bahwa dosen luar biasa merupakan dosen yang dipekerjakan secara tidak tetap yang diberikan keleluasaan kepada mereka untuk bisa bekerja di tempat lain, sedangkan untuk jumlah dosen tetap sebanyak 272 orang.

Dengan semakin bertambahnya Universitas – Universitas baik negeri ataupun swasta di Indonesia Khususnya Bandung , meyebabkan persaingan Perguruan Tinggi semakin ketat terutama dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Pemerintah pun menyadari akan pentingnya pendidikan , ini nampak dengan diwajibkan nya salah satu program pemerintah yaitu wajib belajar 9 (sembilan)

tahun untuk warga negara Indonesia dan diharapkan warga Negara Indonesia mampu melanjutkan belajar hingga tahap sarjana karena untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dan dapat bersaing secara Internasional,

Universitas Widyatama Bandung diharapkan menjadi salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki kualitas terbaik dengan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia salah satunya dosen yang sesuai dan tepat, pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Widyatama berupa dosen (tenaga pendidik) dan non dosen (tenaga kependidikan) , Universitas Widyatama berusaha menyediakan sumber daya yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan untuk penerapan Sistem Manajemen Mutu,dan untuk meningkatkan keefektifan Sistem Manajemen Mutu, kualitas dosen ditetapkan dengan memperhatikan pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan tugasnya, maka organisasi perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan dosen dalam lingkungan kerjanya.

Di Universitas Widyatama terdapat 5 fakultas dan 15 program studi, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia membantu mendukung strategi suatu organisasi dapat tercapai, salah satunya pengembangan sumber daya manusia (dosen) memegang peranan penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pedidikan tinggi maka, keberadaan dosen sebagai salah satu sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perguruan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa dosen merupakan suatu asset terpenting bagi kemajuan perguruan tinggi. Beberpa pengembangan yang dilakukan oleh Universitas Widyatama.

Dengan Bidang bisnisnya disektor pendidikan formal sangat penting mempunyai dosen yang berkompeten di bidang nya maka untuk menstabilkankualitas dosen pada Universitas Widyataman , Universitas widyatama melakukan pelatihan, seminar , workshop dan sistem belajar lain nya kepada dosen, hal tersebut dilakukan untuk menunjang keberhasilan Universitas Widyatama. Dosen Universitas Widyatama sudah mendapatkan

pengembangangan agar kinerja mereka lebih baik , akan tetapi kurang nya perhatian atasan kepada dosen yang lebih mengutamakan pengajaran dan pendidikan saja, sehingga motivasi dosen yang memiliki perfoma mengajar nya bagus kurang di perhatikan, sedangkan Pendidikan adalah kunci pembangunan**,** artinya melakukan pendidikan dan pengajaran secara maksimal merupakan hal utama,setelah kewajiban pengajaran dan pendidikan terpenuhi Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi lain nya yiatu berupa pengabdian dan penelitian.

Dari pernyataan sebagian dosen yang sudah diuraikan diatas diharapkan mampu adanya dukungan dari berbagai pihak Yayasan, Lembaga dan Pimpinan Perguruan Tinggi serta kerjasama di antara sesama dosen dalam meningkatkan kualitas Universitas Widyatama Bandung dari segi kinerja dosen.

Audit SDM merupakan metode evaluasi untuk menjamin bahwa potesi SDM dikembangkan secara opimal dan bertujuan untuk menilai efektivitas SDM, mengenali aspek aspek yang diperbaiki, mempelajari aspek aspek tersebut secara lebih mendalam dan menunjukan kemungkinan perbaikan , serta membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut. menurut **Melayu A.P Hasibuan (2003:359)** : Audit sumber daya manusia merupakan tindakan lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan dimana audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan sudah bekerja dengan baik".

Universitas Widyatama perlu dilakukan nya audit, pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan menurut **HenrySimamora (2006),** audit merupakan control kualitas keseluruhan yang mencek aktivitas SDM di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh organisasi. Audit sumber daya manusia (Human resource audit) mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia didalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi aktivitas tersebut. Audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh organisasi. Audit ini memberikan umpan balik mengenai fungsi Sumber Daya Manusia kepada manajer operasi dan spesialis Sumber Daya Manusia. Audit sumber daya manusia juga menyediakan umpan

balik perihal seberapa baik manajer mengemban tanggung jawab sumber daya manusia mereka.

Dari beberapa fungsi SDM terdapat Fungsi msdm “kompensasi” Universitas Widyatama sejatinya telah melaksanakan fungsi SDM kompensasi, pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada dosen Universitas Widyatama sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi. Prinsip pemberian kompensasi adalah adil dan layak , Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja nya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer nya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan eksternal konsistensi.

Melihat dari pendekatan teori diatas, maka Universitas Widyatama perlu melakukan Audit Sumber Daya Manusia agar dosen mampu bemberikan kontribusi yang baik kepada Universitas.Melakukan Audit Sumber Daya Manusia melihat dari aspek *Quality Of Work Life* (QWL) bisa menjadi solusi untuk Universitas Widyatama di Bandung agar bisa mempertahankan ke eksisan nya di Indonesia di ikuti dengan kualitas dosen yang semakin baik , agar mampu bersaing dengan Universitas Swasta lain nya, Diharapkan pula dengan melakukan Audit Sumber daya Manusia dari aspek *Quality Of Work Life* (QWL).

Menurut Cascio (2003) Quality of Work Life diartikan sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003) juga mengatakan bahwa *Quality of Work Life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada empat faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam QWL, yaitu partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan dalam pembuatan semua kebijakan, sistem imbalan yang merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pegawai membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, retrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (anrichment) dan lingkungan kerja di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Karena perguruan tinggi Swasta sangaat tergantung kepada pengelolaan dosen , maka di perlukan Evaluasi dengan tujuan untuk melihat sejauh mana program yang telah di tetapkan dapat dikategotikan berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa Adanya evaluasi program-program yang berjalan tidak dapat dilihat efektifitasnya. Agar Universitas Widyatama tetap memperhatikan kualitas Dosen yang baik, guna mengkhasilkan lulusan terbaik, sehingga dosen mampu berkontribusi kepada Universitas Widyatama. Maka peneliti memilih judul penelitian berupa"Audit Sumber Daya Manusia Dilihat Dari Aspek *Quality Of Work Life* (QWL) pada Dosen Universitas Widyatama"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat di identifikasi tentang Audit Sumber Daya Manusia Dilihat Dari Aspek *Quality Of Work Life* (QWL) pada Dosen Universitas Widyatama.

1. Bagaimana *Quality Of WorkLife*(QWL) dosen meliputi Kesejahteraan , Komitmen , Lingkungan PBM , Lingkuan Kerja , Manajemen Dosen dan Penghargaan pengakuan Prestasi pada doesn di Universitas Widyatama ?
2. Bagaimana Usulan untuk peningkatan Fungsi – fungsi SDM pada doesn Universitas Widyatama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauh mana*Quality Of WorkLife* (QWL) dosen meliputi Kesejahteraan , Komitmen , Lingkungan PBM , Lingkuan Kerja , Manajemen Dosen dan Penghargaan pengakuan Prestasi pada doesn di Universitas Widyatama
2. Untuk mengetahui usulan peningkatan dalam rangka perbaikan dan peningkatan pada doesn di Universitas Widyatama

1.4 Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian :

1. **Bagi peneliti**

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengembangan ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah penerapan *Quality of Work Life* (QWL).

2. **Bagi Instansi**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan iformasi dan manfaat bagi instansi mengenai penerapan*Quality Of Work Life* (QWL),sehingga organisasi dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan *Quality of Work Life*(QWL) Dosen Universitas Widyatama sehingga berpengaruh terhadap kinerja Dosen.

3. **Bagi Masyarakat Umum**

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan reverensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat dalam memperdalam pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan padaUniversitas Widyatama Bandung JL. Cikutra 204A Bandung 40125. Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai dari 17 juli 2017 sampai selesai.

1.6 Sistematika Skripsi

Penulisan penelitian ini menggunakan sistematika yang disusun dalam lima bagian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

   Pada bab Pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

2. Tinjauan Pustaka

   Pada bab Tinjauan Pustaka ini menjelaskan tentang teori – teori yang digunakan untuk mendukung penelitian dan juga terdiri dari landasan teori, kajian penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

3. Metode Penelitian

   Pada bab Metode Penelitian ini menjelaskan tentang Tempat dan Waktu Penelitian, unit analisis, populasi dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan metode analisis data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

   Pada bab Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan tentang hasil dan analisis yang dikaitkan dengan perbandingan penelitian terdahulu.

5. Kesimpulan dan Saran

   Pada bab Kesimpulan dan saran ini membahas kesimpulan tentang apa yang telah diperoleh dan membahas tentang saran bagi pihak yang terkait dalam penelitian.