

Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Tetap Program Studi Kebidanan Semarang Tahun 2005

Untung Sujianto *)

*) Program Studi Ilmu Keperawatan FK UNDIP

ABSTRACT

Background : *A changing of Nursing Education Institution into Midwifery Education Institution has made a major impact due to lecturers. Its impact is on both internal and external aspect which caused incomplete learning-teaching process, non maximum attendance of lecturers and decreasing activities of lecturers On the past three years there's been a decreasing number in graduation and interests. The research aims is to identify and analyze factors which influencing the perception of the task satisfaction of lecturers on Midwifery Study Program of Health Politechnic Semarang*

Method: *The study is an explanatory research with a survey research method using a cross sectional approach. The research samples are all of lecturers in Midwifery Study Program of Health Politechnic Semarang on November 2005 (34 persons). Data were gathered through questioner (quantitative), analyzing in univariate, bivariate and multivariate. A indepth interview (qualitative) were also conducted on 3 responders.*

Result: *The result of the research showing an influence between rank, amount of training followed and the sum of subject taught to a task satisfaction of lecturers stays well on work, head office, colleague, promotion nor compensation. Meanwhile rank and education do not influence task satisfaction of lecturers stays well on work, head office colleague, promotion nor compensation. A free" variables that become a predictor of task satisfaction in work are sum of training and subjects taught, a working satisfaction of head office is training, a satisfaction of colleague are sum of training, a satisfaction of promotion is education and a satisfactory of compensation is education. The most significant factors that influence a working satisfactory Is sum of training followed. In general responder satisfaction is lower (71%). A task satisfaction consists of satisfaction due to compensation lower (71%), a satisfaction due to head office lower (67.7%), a satisfaction due to task lower (67.7%), a satisfaction due to colleague lower (61.3%) and satisfactory of promotion higher (54.8%)*

Keyword: *Task satisfaction, Lecturer, Midwifery, Training*

PENDAHULUAN

Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) Depkes Kariadi Semarang berdiri sejak tahun 1957, kemudian pada tahun 1984 menyelenggarakan program pendidikan D1 kebidanan sebagai program pemerintah dalam upaya pemenuhan tenaga kesehatan khususnya bidan di desa. Sampai akhir tahun 1987 SPK Depkes Kariadi masih meluluskan tenaga perawat. Dengan terbitnya Keputusan Kep.Men.Dik.Bud Nomor : 0363/U/1997, maka pada tahun 1997 Sekolah Perawat Kesehatan Kariadi Semarang sudah tidak menyelenggarakan pendidikan keperawatan, tetapi beralih dengan menyelenggarakan D-III kebidanan yang peserta didiknya berlatar belakang D1 kebidanan dan Sekolah Menengah Umum. Perubahan institusi pendidikan keperawatan menjadi kebidanan, berdampak pada perubahan struktur baik internal maupun eksternal. Diantaranya perubahan kurikulum keperawatan menjadi kebidanan, peraturan organisasi institusi yang menyangkut tata cara kepemimpinan dan lainnya. Dengan adanya perubahan tersebut diatas, maka muncul kekhawatiran dari beberapa dosen khususnya yang berlatar belakang pendidikan keperawatan yang sebagian besar (lebih 60%) adalah perawat. Hal ini disebabkan karena jenjang karier struktural dosen dengan latar belakang perawat menjadi tidak optimal. Hal ini terbukti dari 31 dosen hanya 1 orang perawat yang menduduki jabatan koordinator bidang kemahasiswaan .

Selain itu dampak perubahan ini mengakibatkan persentase proses belajar mengajar (PBM) keperawatan menjadi lebih sedikit, ini terlihat dari muatan inti maupun muatan lokal dari kurikulum kebidanan, hanya 10 % muatan keperawatan terakomodasi. Demikian juga jabatan ketua jurusan/program studi dipersyaratkan kepada dosen dengan latar belakang pendidikan kebidanan, yang sesuai Keputusan Panitia Ad Hoc No.019/PAN-AD HOC/SENAT/XI/2005, selain itu 80 % pro-

gram-program pelatihan dan peningkatan pendidikan lebih banyak berorientasi pada program kebidanan. Dampak adanya perubahan-perubahan tersebut pada akhirnya mengakibatkan menurunnya motivasi sebagian besar dosen berlatar belakang perawat yang akhirnya berdampak pada pencajean visi dan misi prodi kebidanan Semarang. Hal ini terlihat terjadinya penurunan akreditasi Program Studi Kebidanan Semarang yang sebelumnya mendapat nilai B+ menjadi B. Terjadi penurunan jumlah lulusan dalam tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2002 jumlah lulusan 77 orang (96 %), tahun 2003 jumlah lulusan 74 Orang (92 %) dan tahun 2004 jumlah lulusan 72 orang (90%). Dampak lain adanya perubahan institusi ini akhirnya terjadi perpindahan dosen keperawatan ke institusi lain, diantaranya ke Dinas Kesehatan, UNDIP, dan D III Keperawatan Depkes Semarang.

Dengan keadaan tersebut diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana tingkat kepuasan dosen dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap Program Studi Kebidanan Semarang .”

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik dosen yang dilihat dari pendidikan, jabatan, golongan, *training* yang diikuti dan jumlah mata kuliah yang diampu terhadap tingkat kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) di Program Studi Kebidanan Departemen Kesehatan Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian *Explanatory Research* dengan pendekatan belah lintang (cross sectional). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Program Studi Kebidanan Semarang baik yang berlatar belakang pendidikan perawat maupun bidan dan berstatus sebagai PNS. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur dan pedoman wawancara mendalam. Untuk wawancara

mendalam dilakukan pada pimpinan yang meliputi ketua program studi, sekretaris Prodi dan koordinator bidang kurikulum. Data kuantitatif diolah dengan SPSS dan disajikan dalam bentuk persentase. Hasil analisis data kualitatif yang didasarkan pada hasil wawancara mendalam disajikan dalam bentuk naratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Latar belakang pendidikan dosen terbanyak (61.3%) adalah keperawatan, dari keseluruhan tenaga dosen yang ada. Hal ini disebabkan karena pada awalnya Program Studi Kebidanan ini adalah Sekolah Perawat Kesehatan yang berdiri sejak tahun 1957 dan meluluskan tenaga keperawatan. Kemudian sejak tahun 1997 berubah menjadi Akademi Kebidanan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa tenaga pengajarnya adalah sebagian besar adalah keperawatan.

Jabatan fungsional dosen terbanyak (71%) adalah asisten ahli dari keseluruhan tenaga dosen yang ada. Hal ini disebabkan adanya perubahan institusi pendidikan Sekolah Perawat Kesehatan yang setingkat dengan Sekolah Menengah Umum, ke tingkat akademi atau diploma tiga, dimana kedudukan/ jabatan di sekolah perawat kesehatan adalah guru. Pada tahun 1997 institusi pendidikan sekolah perawat kesehatan menjadi akademi kebidanan, dimana hal ini berdampak terhadap status guru menjadi dosen. Hal ini diperlukan adanya penyesuaian-penyempurnaan yang memerlukan waktu cukup lama. Tahapan-tahapannya adalah proses pemutihan memerlukan waktu 2 tahun, penghitungan angka kredit 4 semester awal sebagai syarat pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional dosen sebagai asisten ahli. Kemudian penghitungan angka kredit yang kedua dapat dihitung untuk proses kenaikan pangkat berikutnya minimal empat semester atau dua tahun. Proses penghitungan angka kredit ditetapkan di Pusat Pendidikan Tenaga

Kesehatan (PUSDIKNAKES) Jakarta. Pada tahun 2002 terjadi perubahan kembali, tentang kewenangan penghitungan angka kredit bagi dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan seluruh Indonesia dari PUSDIKNAKES ke Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) sampai saat ini. Perubahan-perubahan tersebut ternyata berdampak langsung terhadap jabatan fungsional dosen yang tidak lancar, karena perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan perubahan kebijakan-kebijakan. Hal ini tentunya juga berdampak terhadap kepuasan kerja.

Pangkat/golongan terbanyak (87.1%) adalah golongan III dari keseluruhan dosen yang ada. Hal ini terkait dengan perubahan jenjang institusi pendidikan menengah ke jenjang pendidikan tinggi. Sebagai prasarat untuk menduduki jabatan fungsional dosen adalah minimal golongan III. Sedangkan rata-rata pendidikan dosen di Program Studi kebidanan ini awalnya adalah diploma tiga, dengan pengangkatan golongan pertama adalah IIB dengan penghitungan masa kerja lima tahun, sehingga untuk mencapai golongan III diperlukan waktu minimal 6 tahun. Tetapi dengan tingkat pendidikan strata satu bidang kesehatan dapat digunakan sebagai dasar penyesuaian pangkat ke golongan III. Golongan III ditambah penghitungan empat semester pertama sebagai prasarat pengangkatan pertama jabatan fungsional dosen dengan jabatan asisten ahli.

Jumlah *training* yang diikuti dosen dalam tiga tahun terakhir (58.1%) jumlahnya kurang dari 4 kali. Hal ini menunjukkan bahwa *training* yang diikuti oleh dosen sangat minim dan jumlahnya yang kurang dari 4 kali dalam tiga tahun terakhir yaitu 18 kali dari rata-rata keseluruhan dosen yang berjumlah 31 orang. *Training* sangat diperlukan oleh dosen dalam rangka peningkatan kemampuan pengetahuan, afektif maupun psikomotor. Dengan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan antusias dosen dalam

mengerjakan tugas dengan baik sehingga karier dosen meningkat, dan prestasi kerja semakin baik. Selain itu dengan *training*, dapat membantu dosen dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasiteknologi, maupun sumber daya manusianya.

Jumlah mata kuliah yang diampu dosen (60.9%) kurang dari 3 mata kuliah. Dengan 3 mata kuliah, rata-rata tiap dosen mendapatkan 4 SKS, dimana pengajaran merupakan bagian dari Tri Darma Perguruan Tinggi. Dua diantaranya adalah dosen perlu melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat, sehingga dengan jumlah mata kuliah yang diampu dosen lebih dari tiga diharapkan mampu memenuhi 12 SKS minimal termasuk penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen yang mengampu mata kuliah kurang dari tiga adalah dosen dengan latar belakang ilmu keperawatan. Sehingga bila 12 SKS minimal tidak terpenuhi baik dari pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat akan berdampak terhadap kenaikan pangkat/golongan, kompensasi maupun kepuasan dosen terhadap pimpinan. Hal ini didukung oleh pernyataan koordinator bidang satu (kurikulum) bahwa pengampu bidang studi ada prasarat spesifikasi yang perlu diperhatikan diantaranya adalah 1. persyaratan-persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pelatihan, 2. persyaratan-persyaratan pendidikan, 3. pengetahuan, keahlian-keahlian dan kemampuan. Persyaratan tersebut lebih banyak lebih banyak dipenuhi oleh dosen dengan latar belakang ilmu kebidanan, yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan dosen dengan latar belakang ilmu keperawatan.

B. Kepuasan Kerja Dosen

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Hasil dari uji multivariat dengan menggunakan uji Logistik Regresi dengan metode *Backward Stepwise*, maka diperoleh variabel bebas yang dapat menjadi prediktor terjadinya kepuasan rendah terhadap pekerjaan adalah variabel jumlah *training* yang diikuti (p

value=0.012) dengan nilai adjusted OR atau exp (B)=15.074 yang artinya responden yang hanya mengikuti *training* kurang dari 4 kali mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap pekerjaan sebesar 15 kali dibanding responden yang mengikuti *training* lebih dari atau sama dengan 4 kali. Kemudian variabel yang kedua adalah variabel jumlah mata kuliah yang diampu (p value=0.039) dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 14.534 artinya responden yang mengampu kurang dari 3 mata kuliah mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap pekerjaan sebesar 14.5 kali dibanding responden responden yang mengampu lebih dari atau sama dengan 3 mata kuliah. Dengan melihat hasil tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa semakin banyak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti *training* dan mengampu mata kuliah yang lebih, maka dosen akan semakin puas. Ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini yaitu adanya ketidakpuasan (74%) terhadap dukungan bantuan biaya untuk pelaksanaan penelitian bagi dosen (45.2%) pembagian peran pembimbing klinik (58%) proses penelitian bagi dosen (45.1%) beban SKS yang diampu (38.7%) materi kuliah yang diampu terkait dengan latar belakang pendidikan. Dan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan terhadap pekerjaan ini adalah jumlah *training* bagi dosen dan jumlah mata kuliah yang diampu, tentunya hal ini terkait dengan beban SKS. Dapat dipahami bahwa tanggung jawab dan tantangan kerja memiliki nilai netral atau negatif tergantung atas pendidikan dan pengalaman kerja. (Murti B.,1997) Menurut Robbin's bahwa pekerjaan yang memberikan kesempatan lebih banyak menggunakan kemampuan dan ketrampilan akan memberikan kepuasan.

2. Kepuasan terhadap Pimpinan

Persepsi kepuasan dosen (67.7%) adalah rendah terhadap kepemimpinan. Variabel yang

paling berpengaruh terhadap kepuasan terhadap pimpinan adalah jumlah *training* bagi dosen. *Training* memberikan kesempatan dosen mengembangkan potensi untuk meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan-pelatihan. Pimpinan yang bersifat ramah dan memahami bawahannya, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pada bawahannya akan meningkatkan kepuasan. Kebijakan pimpinan memberikan kesempatan pelatihan lebih terhadap dosen dengan latar belakang kebidanan berpengaruh terhadap kepuasan. Dalam teori disebutkan bahwa ketika seorang bawahan diajak untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan diberikan kepercayaan untuk memegang tanggung jawab secara mandiri maka dapat menimbulkan rasa bangga. (Dale, 1993). Secara umum kemampuan pemimpin dapat dinilai dari kemampuannya dalam meningkatkan kepuasan kerja bawahannya. (Saifudin, 1998)

Variabel jumlah *training* yang diikuti memperoleh $p \text{ value} = 0.007$ dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 12.800 artinya responden yang hanya mengikuti *training* kurang dari 4 kali mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap pimpinan sebesar 12 kali dibanding responden yang mengikuti *training* lebih dari atau sama dengan 4 kali. Jadi semakin banyak dosen mengikuti *training* maka akan semakin puas terhadap pimpinannya. Hal ini dapat dipahami, bahwa pimpinan sebagai pengambil kebijakan mempunyai kewenangan dalam memutuskan keikutsertaan dosen dalam mengikuti *training*.

Melalui wawancara mendalam terhadap ketua jurusan dapat diketahui tentang kebijakan-kebijakan yang dijalankan, sebagai berikut :

- "...Saya menyadari bahwa dosen keperawatan tidak akan mungkin berkembang optimal di Prodi Kebidanan ini..." (R1, 52 tahun)
- "...Saya berikan kebebasan bagi dosen keperawatan untuk pindah ke institusi lain agar dapat lebih berkembang sesuai dengan kariernya..." (R1, 52 tahun)
- "...Saya lebih suka demokratis dalam memutuskan sesuatu..." (R1, 52 tahun)
- "...Kita musti menyadari bahwa institusi ini adalah kebidanan, banyak hal yang musti sesuai dengan aturan BKS kebidanan..." (R1, 52 tahun)

3. Kepuasan terhadap teman sejawat

Persepsi kepuasan kerja dosen terhadap teman sejawat di program studi kebidanan Semarang 61.3% adalah rendah. Burt yang dikutip oleh As'ad (2003) mengemukakan bahwa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah hubungan sosial di antara teman sejawat yang baik, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi kerja, emosi dan situasi kerja dan hubungan antara manajer dengan bawahannya. Dengan demikian terlihat bahwa mengembangkan proses hubungan yang baik dalam atau luar organisasi, empati, mendengar dan tanggap terhadap orang lain, situasi yang kondusif dalam berkomunikasi, tanggap terhadap situasi yang terjadi ternyata mampu meningkatkan kepuasan.

Variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan terhadap teman sejawat adalah jumlah mata kuliah dan jumlah *training* bagi dosen. Seorang individu dalam bekerja tidak hanya prestasi dan uang saja yang didapat, tetapi kebutuhan akan interaksi sosial juga penting. Teman sejawat yang ramah dan mendukung merupakan faktor determinan kepuasan kerja yang penting.

Hasil dari uji multivariat dengan menggunakan uji Logistik Regresi dengan

metode *Backward Stepwise*, diperoleh variabel bebas yang dapat menjadi prediktor terjadinya kepuasan rendah terhadap teman sejawat adalah Variabel jumlah *training* yang diikuti memperoleh p value = 0.011 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 12.118 artinya responden yang hanya mengikuti *training* kurang dari 4 kali mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap teman sejawat sebesar 12 kali dibanding responden yang mengikuti *training* lebih dari atau sama dengan 4 kali.

Kemudian variabel yang kedua adalah variabel jumlah mata kuliah yang diampu memperoleh p value = 0.056 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 7.564 artinya responden yang mengampu kurang dari 3 mata kuliah mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap teman sejawat sebesar 7.5 kali dibanding responden responden yang mengampu lebih dari atau sama dengan 3 mata kuliah.

Jadi semakin banyak mengikuti *training* dan mengampu mata kuliah akan semakin puas dengan teman sejawat. Hal ini terlihat juga melalui wawancara mendalam terhadap beberapa responden tentang hubungan antar teman sejawat, sebagai berikut :

- “...Mengagendakan pertemuan rutin untuk membahas masalah-masalah yang terjadi ditempat kerja...” (R2, 55 tahun)
- “...Pernah kita lakukan rapat kerja di Bandung untuk membahas segala hal, termasuk didalamnya pembagian kewenangan antara dosen perawat dan dosen kebidanan....” (R2, 55 tahun)
- “...Bila akhirnya kesepakatan tidak berjalan sesuai dengan aturan, semua itu tergantung pribadi masing-masing...” (R1, 52 tahun)
- “...Kita mustinya lapang dada dalam menyikapi semua ini...” (R1, 52 tahun)

Dari hasil tersebut diketahui bahwa adanya kesepakatan antar teman sejawat dalam bidang pekerjaan yang tidak dilaksanakan secara konsisten dapat mempengaruhi hubungan antar teman sejawat. Sehingga akan berpengaruh terhadap hubungan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan terhadap teman sejawat.

4. Kepuasan terhadap promosi

Sebagian besar (54.8 %) persepsi kepuasan kerja dosen terhadap promosi di program studi kebidanan Semarang adalah tinggi. Variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan terhadap promosi adalah pendidikan. Dimana memperoleh p value = 0.010 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 18.000 artinya responden dengan latar belakang pendidikan keperawatan mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap promosi sebesar 18 kali dibanding responden dengan latar belakang pendidikan kebidanan. Herzberg, seperti yang dikutip oleh Suroso (2003) menyatakan prestasi, pengakuan, kemajuan, tanggung jawab merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

Hal ini diketahui bahwa pendidikan merupakan unsur untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam memahami dan menginterpretasi pengetahuan. Pendidikan lebih memfokuskan kepada peningkatan kemampuan/ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) atau meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan (*human skills and conceptual skills*). Dengan demikian jelas, bahwa pendidikan yang searah dengan profesi kebidanan akan mendapatkan promosi yang jauh lebih optimal. Dan adanya keputusan SK Direktur Politeknik Kesehatan, bahwa salah satu prasarat untuk menjadi pejabat dilingkungan prodi kebidanan Semarang adalah mempunyai latar belakang pendidikan kebidanan.

Dengan demikian berarti bahwa dosen dengan latar belakang pendidikan keperawatan mempunyai kepuasan rendah terhadap promosi dibandingkan dengan latar belakang pendidikan

kebidanan. Hal ini terlihat juga melalui wawancara mendalam terhadap beberapa responden tentang promosi di prodi kebidanan, sebagai berikut :

- “...Dosen adalah jabatan fungsional, sehingga semuanya dapat optimal untuk mencapainya...” (R1, 52 tahun)
- “...Sesuai dengan keputusan panitia ad hoc no. 019/PAN-AD HOC/SENAT/XI/2005 senat politeknik kesehatan Semarang tahun 2005-2006. Yang berhak menjadi ketua jurusan/program studi adalah yang mempunyai latar belakang pendidikan kebidanan...” (R2, 55 tahun)
- “...Ada kesempatan dosen perawat untuk menjadi sekretaris jurusan/prodi, koordinator I maupun Koordinator II...” (R2, 55 tahun)

Dari hasil tersebut diketahui bahwa persepsi terhadap promosi relatif tinggi karena adanya kesempatan dosen untuk menjadi pejabat dilingkungan prodi kebidanan walaupun dosen keperawatan tidak dapat menduduki jabatan sebagai ketua jurusan atau ketua program studi.

5. Kepuasan terhadap kompensasi

Persepsi kepuasan kerja dosen (71%) terhadap kompensasi di program studi kebidanan Semarang adalah rendah. Variabel bebas yang menjadi prediktor kepuasan terhadap kompensasi adalah variabel pendidikan memperoleh p value = 0.014 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 18.856 artinya responden dengan latar belakang pendidikan keperawatan mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap kompensasi sebesar 19 kali dibanding responden dengan latar belakang pendidikan kebidanan. Menurut *Agency theory* dan penelitian kompensasi, insentif digunakan untuk mendorong individu dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. (Murti B,1997). Para peneliti juga

mengemukakan bahwa gaji berdasarkan kinerja tidak selalu cocok untuk semua jenis pekerjaan. Dalam banyak pekerjaan, pengukuran prestasi kerja yang tepat tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, desain dan pelaksanaannya rumit.

Kemudian variabel berikutnya adalah variabel kedudukan/jabatan dengan p value = 0.055 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 10.190 dimana artinya responden dengan jabatan asisten ahli mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap kompensasi sebesar 10 kali dibanding responden dengan jabatan lektor.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa dosen dengan latar belakang pendidikan kebidanan dengan jabatan lektor akan semakin puas terhadap kompensasi. Melalui wawancara mendalam terhadap beberapa responden diketahui bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi adalah rendah, hal ini dapat dilihat dari pernyataan berikut ini

- “...Memang ada perbedaan pendapatan antara dosen kebidanan dan dosen keperawatan, ini terkait dengan keterlibatan dosen dalam kepanitiaan maupun jumlah mata kuliah/SKS yang diampu oleh dosen...” (R1, 52 tahun)
- “...Mata ajar/kuliah yang diampu dosen harus sesuai dengan bidangnya...” (R3, 48 tahun)
- “...Yang jelas profesi bidan lebih diutamakan terkait dengan pengalaman di lapangan...” (R3, 48 tahun)
- “...Walau perawat mampu memberikan mata kuliah di ilmu kebidanan, namun prosentasinya lebih kecil...” (R1, 52 tahun)
- “...Benar, untuk ujian akhir bidan, dosen kebidanan sebagai penguji utama untuk OSCA, ANC dan Pantom. Sedangkan dosen keperawatan dapat membantu sebagai fasilitator, moderator dan administrasi...” (R3, 48 tahun)

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa persepsi terhadap kompensasi rendah karena adanya perbedaan keadilan distributif maupun keadilan prosedural yang mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

5. Kepuasan kerja dosen tetap (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) di Prodi Kebidanan

Keseluruhan responden dosen (71%) memiliki kepuasan kerja rendah, baik terhadap pekerjaannya, terhadap pimpinan, terhadap teman sejawat, promosi dan kompensasi. Hal ini dimungkinkan karena kepuasan kerja ini sangat dipengaruhi oleh penilaian individu, seperti dikatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku (Monica, 1997). Namun demikian kepuasan kerja akan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti umur, lama kerja, dan tingkat pendidikan, gaji, pangkat/golongan, mutu pengawasan, dan masih banyak lagi yang lain.

Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel jumlah *training* dengan p value = 0.007 dan nilai Adjusted OR atau Exp (B) = 32.494, ini berarti bahwa responden dengan jumlah *training* yang diikuti mempunyai besar risiko untuk memiliki persepsi kepuasan sebesar 32 kali.

Jadi semakin banyak dosen mengikuti *training* atau pelatihan maka dosen akan semakin puas baik terhadap pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi maupun pemberian kompensasi. Oleh karena *training* adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dan lebih mengutamakan praktek. *Training* untuk dosen merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan dan instrumen untuk promosi, kerjasama dan peningkatan penghasilan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak (35.5%) pada kelompok usia pematangan (31-35 th), sebagian besar (61.3%) berlatar belakang pendidikan keperawatan, mayoritas (71%) mempunyai kedudukan/jabatan sebagai asisten ahli, pangkat/golongan dosen mayoritas (87.1%) golongan III, jumlah *training* yang diikuti dosen sebagian besar (58.1%) kurang dari empat dan sebagian besar (58.1%) jumlah mata kuliah yang diampu lebih dari tiga.
2. Sebagian besar (71%) persepsi tingkat kepuasan kerja dosen tetap terhadap kompensasi rendah.
3. Sebagian besar (67.7%) persepsi tingkat kepuasan kerja dosen tetap terhadap pekerjaan rendah.
4. Sebagian besar (67.7%) persepsi tingkat kepuasan kerja dosen tetap terhadap pimpinan rendah.
5. Sebagian besar (61.3%) persepsi tingkat kepuasan kerja dosen tetap terhadap teman sejawat rendah.
6. Sebagian besar (54.8%) persepsi tingkat kepuasan kerja dosen tetap terhadap promosi tinggi.
7. Tidak ada pengaruh antara :
 - a. Latar belakang pendidikan terhadap kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) dengan p value 0.056
 - b. Pangkat/golongan terhadap kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) dengan p value 1.000
8. Ada pengaruh yang bermakna antara :
 - a. Jumlah *training* terhadap kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) dengan p value 0.001
 - b. Kedudukan/jabatan terhadap kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat,

promosi dan kompensasi) dengan p value 0.007

- c. Jumlah mata kuliah terhadap kepuasan (pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi dan kompensasi) dengan p value 0.045

KEPUSTAKAAN

- Alimul, Aziz A. 2003. *Riset keperawatan & teknik penulisan ilmiah*. Ed. 1. Jakarta: Salemba Medika.
- Anwari. 2000. *Motivasi: perangkat analisis untuk para manajer*, Majalah Usahawan No. 12 Th XXIX Desember 2000, SDM.
- As'ad, Moh. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi industri*. Ed. 4. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar Saifudin. 1998. *Sikap manusia : teori dan pengukurannya*. Ed.2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* . Ed. 2. Yogyakarta: BPTE.
- Muchlas, Makmuri. 1998. *Perilaku organisasi*. Editor, Djasmaniah, Pramudo Gunardono. Yogyakarta: CV. Banyu Biru.
- Monica, Elaine L La. 1998. *Kepemimpinan & manajemen keperawatan: pendekatan berdasarkan pengalaman*. Editor edisi bahasa Indonesia, Susi Purwoko. Jakarta: EGC.
- Murti B. 1997. *Analisis Regresi Ganda Logistik. Prinsip & Metode Riset Epidemiologi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta; 367-388
- Muninjaya, A. A. Gde. 1999. *Manajemen kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Nursalam. 2002. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Medika.
- Nototmodjo, S, 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi*, Rineka Cipta Yogyakarta.
- Panggabean S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riono P, Adisasmita AC, Ariawan I. 1992. *Aplikasi Regresi Logistik*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. UI. Jakarta.
- Shaluhiah, Z. 2003. *Pengembangan Organisasi Kesehatan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. PKIP FKM UNDIP Semarang.
- Shaluhiah, Z, dkk, 2005. *Pedoman Penulisan Tesis*, Magister Promosi Kesehatan Program Pasca Sarjana UNDIP, Semarang.
- Sugiono. 1999. *Statistik Nonparametrik untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sumintarja, E. 1990. *Stress assessment; makalah seminar stress kerja dan penanggulangannya*. Jakarta: IKA.
- Sunarto. 2004. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: penerbit AMUS Yogyakarta & CV. Grafika Indah Yogyakarta.
- Suroso, Santoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: suatu pendekatan sistem*. Editor, Palupi Widyastuti. Jakarta: EGC.
- Sutanto, P. H. 2001. *Analisis data*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Timpe A. Dale. 1993. *Seri ilmu dan seni manajemen bisnis : Kepemimpinan*. Alih bahasa, Susanto Budidharmo. Jakarta: PT Gramedia.