

Motivasi Kerja dan Akuntabilitas Dosen Tetap di Perguruan Tinggi

M. Shoffa Saifillah Al-Faruq

STAI Mambaul Ulum

ahmadmuhammad593@gmail.com

Muhammad Adib Abdushomad

Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia

abdushomad@gmail.com

ABSTRAK

Tercapai mutu pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh mutu para dosen di setiap bidang ilmu yang dibinanya, perguruan tinggi yang inovatif, bermutu dan tanggap terhadap perkembangan global dan tatanan lokal untuk keberhasilannya terletak pada upaya perkembangan dan pembinaan penggerak utama pertumbuhan yaitu para dosen perguruan tinggi. Motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Sedangkan akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Akuntabilitas

ABSTRACT

Achieving the quality of higher education is largely determined by the quality of the lecturers in each field of science that they develop, innovative universities, quality and responsive to global developments and the local order for its success lies in development efforts and fostering the main driving force for growth, namely university lecturers. Motivation is an impulse / power that arises from oneself without any coercion from anyone to do a job. It has long been known that humans are social creatures. As a social being he needs affection, recognition of existence, a desire to have these various needs, humans work and try their best to fulfill that desire. Meanwhile, accountability is a manifestation of the obligation of a person or organizational unit to be accountable for the management and control of resources and the implementation of the policies

entrusted to him in order to achieve the goals that have been set through the periodic accountability media.

Keywords: *Work Motivation, Accountability*

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi mempunyai fungsi strategis yaitu sebagai pusat kebudayaan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sebagai kekuatan moral. Keadaan tersebut dapat terwujud apabila terkelola dengan baik dan sehat dalam artian mampu memperlihatkan akuntabilitas, tanggung jawab sosial yang kuat, dan kualitas perguruan tinggi yang semakin bermutu dan relevan.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi menjadi kian penting dalam rangka menjawab berbagai kebutuhan masyarakat modern. Mengapa demikian? Karena perguruan tinggi adalah lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan masyarakat berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil.

Dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah No 60 tahun 1999 bahwa: Program pendidikan tinggi dilakukan bertujuan untuk a) menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; b) mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.¹

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tertinggi.

METODE PENELITIAN

Naskah ini disusun sebagai hasil kajian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Referensi yang digunakan adalah sumber rujukan formal seperti Al-Qur'an, hadis, kitab fiqh, buku, jurnal dan makalah ilmiah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Motivasi Kerja

¹ Syahrizal Abbas. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana. 2014., hal 205

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Bernard Berelson dan Gary A. Steiner motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.² Menurut George. R. Terry mengungkapkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.³ Dan dari perspektif manajemen motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.⁴

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

a. Teori dan Dimensi Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi yang dikembangkan oleh pakar ilmu perilaku administrasi yang menurut Gibson et al. secara umum mengacu pada dua kategori, yaitu:⁵

1. Teori isi/kepuasan (*Content Theory*), yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*) dan menghentikan (*stop*) perilaku petugas.
2. Teori proses (*Process Theory*) menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Lebih lanjut Gibson et al mengelompokkan teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan terdiri dari:
 - A. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan *extrinsic cfactor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat "needs hierarchy theory" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

² Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011., hlm. 119

³ George. R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009., hlm. 130

⁴ Tubagus Achmad Darodjat. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama. 2015., hlm. 187

⁵ Husaini Usman. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011., hlm. 251

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan.

Seseorang yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan panganpun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi.
- 2) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki sense of importance.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut sense of accomplishment. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- 4) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (sense of participation). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan

tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik di masyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

B. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg bersama-sama dengan Mausner dan Snyderman yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan, Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan.⁶

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu *factor intrinsic* yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan *faktor ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Dua factor tersebut seperti tampak pada table berikut:

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi (<i>achievement</i>)	1. Supervisi
2. Penghargaan (<i>recognition</i>)	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Hubungan interpersonal

⁶ Husaini Usman. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011., hlm. 259

4. Tanggung jawab	dan	4. Bayaran dan keamanan
5. Pertumbuhan perkembangan		5. Kebijakan perusahaan

Jadi petugas yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan di sini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi dari pada pemuasan kebutuhan lebih rendah.

C. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Menurut teori ERG Dari Clayton Alderfer ini ada 3 (tiga) kebutuhan pokok manusia yaitu: a) Existence (eksistensi); kebutuhan akan pemberian Relatedness persyaratan keberadaan materil dasar kita (kebutuhan psikologis dan keamanan). b) Relatedness (keterhubungan); Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan sosial dan penghargaan), c) Growth (pertumbuhan);Hasrat kebutuhan intrinsik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).

D. Teori Kebutuhan dari McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan. Hal-hal yang memotivasi seseorang menurut McClelland dalam Hasibuan (2003) adalah: a) kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach. b) kebutuhan akan kekuasaan (need for power = n Pow). c) kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation = n Af).

a) kebutuhan akan prestasi (n Ach). Kebutuhan akan prestasi (n Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar yang akhirnya bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) kebutuhan akan kekuasaan (n Pow). Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. n Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan

semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Seseorang dengan n Pow tinggi akan bersemangat bekerja apabila bisa mengendalikan orang yang ada di sekitarnya.

- c) kebutuhan akan Afiliasi (n Af). Kebutuhan akan Afiliasi (n Af) menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena n Af ini akan merangsang gairah bekerja seseorang yang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju dan tidak gagal, dan perasaan ikut serta.

2. Teori Proses terdiri dari:

A. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Pencetus pertama dari teori dari harapan ini adalah Victor H. Vroom dan merupakan teori motivasi kerja yang relatif baru. Teori ini berpendapat bahwa orang-orang atau petugas akan termotivasi untuk bekerja atau melakukan hal-hal tertentu jika mereka yakin bahwa dari prestasinya itu mereka akan mendapatkan imbalan besar. Seseorang mungkin melihat jika bekerja dengan giat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan inilah yang menjadi perangsang seseorang dalam bekerja giat.

B. Teori Pembentukan Perilaku (Operant Conditioning)

Teori ini berasumsi bahwa perilaku pegawai dapat dibentuk dan diarahkan kearah aktivitas pencapaian tujuan. Teori pembentukan perilaku sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti: behavioral modification, positive reinforcement dan skinerian conditioning. Pendekatan pembentukan perilaku ini didasarkan atas hukum pengaruh (law of effect) yaitu perilaku yang diikuti konsekuensi pemuasan sering diulang sedangkan perilaku konsekuensi hukuman tidak diulang. Perilaku pegawai di masa yang akan datang dapat diperkirakan dan dipelajari, berdasarkan pengalaman di masa lalu.

Menurut teori pembentukan perilaku, perilaku pegawai dipengaruhi kejadian-kejadian atau situasi masa lalu. Apabila konsekuensi perilaku tersebut positif, maka pegawai akan memberikan tanggapan yang sama terhadap situasi lama, tetapi apabila konsekuensi itu tidak menyenangkan, maka pegawai cenderung mengubah perilakunya untuk menghindari dari konsekuensi tersebut.

C. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, apabila ia diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. "Keadilan adalah suatu keadilan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio seseorang yang dibandingkan" (Davis, 2004). Ketidakadilan akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang menyimpang dari aktivitas pencapaian tujuan seperti menurunkan prestasi, mogok, malas dan sebagainya. Inti dari teori ini adalah pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan yang diterima pegawai lainnya dalam situasi kerja yang relatif sama. Selain itu juga membandingkan imbalan dengan pengorbanan yang diberikan. Apabila

mereka telah mendapatkan keadilan dalam bekerja, maka mereka termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai teori motivasi dan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong manusia melakukan tingkah laku dan pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi petugas masyarakat adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai petugas masyarakat untuk mencapai tujuan.

2. Pengertian Akuntabilitas

Istilah akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban.⁷

Akuntabilitas (*accountability*) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing.⁸ Menurut Syaiful Sagala *accountability* dalam pendidikan berarti kewajiban pembuat keputusan untuk (a) tanggap atas kebutuhan/hak pengguna jasa layanan pendidikan; dan (b) kemampuan pengguna jasa untuk meminta pertanggungjawaban kepada pembuat kebijakan atau manajer atas janji atau keputusan mereka.⁹

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrument untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat.

Pengertian akuntabilitas ini memberikan suatu petunjuk sasaran pada hampir semua reformasi sektor publik dan mendorong pada munculnya tekanan untuk pelaku kunci yang terlibat untuk bertanggungjawab dan untuk menjamin kinerja pelayanan publik yang baik. Prinsip akuntabilitas adalah merupakan pelaksanaan pertanggungjawaban dimana dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang terkait harus mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan kewenangan yang diberikan di bidang tugasnya. Prinsip akuntabilitas terutama berkaitan erat dengan pertanggungjawaban terhadap efektivitas kegiatan dalam pencapaian sasaran atau target kebijakan atau program yang telah ditetapkan itu.

Pengertian akuntabilitas menurut Lawton dan Rose dapat dikatakan sebagai sebuah proses dimana seorang atau sekelompok orang yang diperlukan untuk

⁷ Peter Salim, *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*, Jakarta: Modern English Press, Edisi Ketiga-1987, hal. 16

⁸ Suherman Toha, *Penelitian Masalah Hukum tentang Penerapan Good Corporate Governance Pada Dunia Usaha*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, 2007, hal. 34.

⁹ Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011., hal. 107

membuat laporan aktivitas mereka dan dengan cara yang mereka sudah atau belum ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka.¹⁰

Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip *good corporate governance* berkaitan dengan pertanggungjawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi. Prinsip akuntabilitas digunakan untuk menciptakan sistem kontrol yang efektif berdasarkan distribusi kekuasaan pemegang saham, direksi dan komisaris.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

3. Dimensi Akuntabilitas

Akuntabilitas dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya menurut Rosjidi jenis akuntabilitas dikategorikan menjadi dua tipe yaitu :¹¹

1. Akuntabilitas Internal.

Berlaku bagi setiap tingkatan organisasi internal penyelenggara pemerintah negara termasuk pemerintah dimana setiap pejabat atau pengurus publik baik individu maupun kelompok secara hierarki berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasannya langsung mengenai perkembangan kinerja kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Keharusan dari akuntabilitas internal pemerintah tersebut telah diamanatkan dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP).

2. Akuntabilitas Eksternal.

Melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangannya untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal lingkungannya.

Selanjutnya dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik tersebut menurut Hopwood dan Tomkins, 1984, Elwood, 1993:¹²

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*),

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan mentaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi.

¹⁰ Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI), *Memahami Good Government Governance dan Good Corporate Governance*, Yogyakarta : Penerbit YPAPI, Oktober 2004, hal 68

¹¹ Rosjidi, Op.cit, hal. 144

¹² Hamid, Abidin, Pirac. "Akuntabilitas dan Transparansi Yayasan" Diskusi Publik, www.yahoo.com., Lampung, tertanggal 7 Januari 2015

Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktek dan maladministrasi.

2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*),

Akuntabilitas proses terkait dengan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat responsive, dan murah biaya.

3. Akuntabilitas program (*program accountability*),

Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga-lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

Dengan kata lain akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*).

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus mempertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang akan terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

4. **Indikator Akuntabilitas**

Dari dimensi akuntabilitas yang telah di jelaskan dan disebutkan di atas yang bersumber dari (Hopwood dan Tomkins, 1984, Elwood, 1993) dimensi tersebut dapat di turunkan menjadi indikator akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
 - a. Kepatuhan terhadap hukum.
 - b. Penghindaran korupsi dan kolusi
2. Akuntabilitas Proses
 - a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur
 - b. Adanya pelayanan publik yang responsive
 - c. Adanya pelayanan publik yang cermat
 - d. Adanya pelayanan publik yang biaya murah
3. Akuntabilitas program

- a. Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal
- b. Mempertanggungjawabkan yang telah dibuat
4. Akuntabilitas Kebijakan
 - a. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil

KESIMPULAN

Motivasi kerja merupakan sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta pengetahuan dan keahlian yang di miliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai secara professional yang didapatkan melalui profesionalisasi, dalam melaksanakan tugasnya profesinya memiliki standar dan memiliki kode etik yang diterapkan dalam pelaksanaan profesinya.

Motivasi kerja terdiri dari dua dimensi yakni (1) faktor motivasi (*intrinsik*) dengan indicator: prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan, (2) Faktor Kesehatan (*Ekstrinsik*) dengan indikator: supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan perusahaan.

Akuntabilitas dosen tetap secara konseptual diartikan sebagai perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodic.

Dalam hal ini akuntabilitas dosen tetap dilihat dari dimensi-dimensi dan indikator dari akuntabilitas dosen tetap adalah: (1) Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran: kepatuhan terhadap hukum, penghindaran korupsi dan kolusi (2) Akuntabilitas Proses: adanya kepatuhan terhadap prosedur, adanya pelayanan publik yang responsive, adanya pelayanan publik yang cermat, adanya pelayanan publik yang biaya murah (3) Akuntabilitas program: alternatif program yang memberikan hasil yang optimal, mempertanggungjawabkan yang telah dibuat (4) Akuntabilitas Kebijakan: mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil.

DAFTAR PUSTAKA

- George. R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Hamid, Abidin, Pirac. "Akuntabilitas dan Transparansi Yayasan" Diskusi Publik, www.yahoo.com., Lampung, tertanggal 7 Januari 2015
- Husaini Usman. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Husaini Usman. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Peter Salim, *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*, Jakarta: Modern English Press, Edisi Ketiga-1987.
- Rosjidi, Op.cit, hal. 144

- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Suherman Toha, *Penelitian Masalah Hukum tentang Penerapan Good Corporate Governance Pada Dunia Usaha*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, 2007.
- Syahrizal Abbas. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana. 2014.
- Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Tubagus Achmad Darodjat. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama. 2015.
- Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI), *Memahami Good Government Governance dan Good Corporate Governance*, Yogyakarta : Penerbit YPAPI, Oktober 2004.