

EKSPLORASI DUKUNGAN PEMENUHAN KEBUTUHAN KETERHUBUNGAN DOSEN DOSEN PERGURUAN TINGGI

Oleh:

Devani Laksmi Indyastuti¹⁾, Ani Arofah, Eling Purwanto Jati¹⁾
E-mail: devani2009201@gmail.com

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

This study aims to explore relatedness support among lecturers in university. Relatedness is the feeling that owned by lecturers that they are a part of their community and able to make good relationship among lecturers. This study tries to get some result based on lecturers' experiences and feeling as long as their work in universities. The results show that many factors can support relatedness such as, family gathering program, community forum in university, faculty and study program, support from leader for building good relationship among lecturers, providing chance to express idea, view and building a culture that developing idea, though, view appreciation among lecturers.

Keywords : *Relatedness, Organizational supports, Lecturer, University*

Penelitian ini mengeksplorasi dukungan kebutuhan keterhubungan dosen dosen di perguruan tinggi. Keterhubungan merupakan perasaan menjadi bagian komunitasnya dan dapat menjalin hubungan yang baik dan erat dengan lingkungannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggali dukungan yang diperlukan dosen berdasarkan pada pengalaman dan perasaan dosen selama mengabdikan di instansinya. Hasil penelitian menunjukkan berbagai hal yang merupakan faktor pendorong terpenuhinya kebutuhan perasaan keterhubungan antara lain program keakraban yang melibatkan seluruh anggota organisasi, forum komunikasi terbuka universitas, fakultas dan jurusan, dukungan atasan untuk hubungan yang baik antar dosen, wadah untuk mengekspresikan ide, gagasan, dapat saling menghargai ide dan pemikiran dosen lain.

Kata kunci: Keterhubungan, Dukungan Organisasi, Dosen, Universitas.

PENDAHULUAN

Keterhubungan merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari komunitasnya, merupakan kemampuan individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan individu-individu di lingkungannya (Ryan & Deci, 2002). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh semua manusia. Individu yang mengalami perasaan tidak terpenuhi kebutuhan keterhubungannya akan merasakan kecemasan, gangguan psikologis, gangguan fisik dan perasaan tidak nyaman lainnya (Baard *et al.*, 2004; Hardiet *al.*, 1993). Penelitian tentang dukungan keterhubungan belum banyak menjadi perhatian. Disamping itu, setiap konteks lingkungan kerja memiliki dukungan dukungan yang dapat mempengaruhi keterhubungan yang berbeda-beda. Ini terkait dengan sifat dari pekerjaan yang berbeda-beda.

Penelitian ini mencoba untuk mengeksplor dukungan kebutuhan keterhubungan apa saja yang dapat mempengaruhi rasa keterhubungan dosen-dosen di Perguruan Tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih penelitian kualitatif karena hendak mengeksplor secara mendalam dengan spesifik pekerjaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenology dengan teknik interview mendalam 4 dosen perguruan tinggi. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rasa keterhubungan dosen-dosen di perguruan tinggi.

Tinjauan Pustaka

Belum banyak penelitian yang mengeksplor dukungan rasa keterhubungan di lingkungan kerja. Ada satu riset yang mencoba mengeksplor dukungan rasa keterhubungan. Baard (2002) menjelaskan hasil pemikiran dari Gwyne (1990) dan O'Toole (1996) tentang dukungan keterhubungan. Berikut contoh dukungan keterhubungan tersebut:

- Mempertahankan pertemuan rutin
- Menetapkan struktur reward yang mendukung kerjasama
- Hindari perpecahan kelompok, tidak membicarakan hal negatif terhadap satu kelompok.
- Berbagi informasi yang layak
- Membangun pelatihan pengembangan tim ketika sesuai

Namun penelitian yang menjelaskan secara lebih detail dan dalam konteks lingkungan dosen belum pernah dilakukan. Penelitian ini mengeksplornya secara lebih mendalam

PEMBAHASAN

Ada empat partisipan dalam penelitian ini. Partisipan I mengemukakan dukungan keterhubungan sebagai berikut:

- Adaptability individu
- Instansi mendengarkan ide, ekspresi dari seluruh dosen
- Ada wadah mendengarkan ekspresi, kemampuan dan ide dosen
- Memberikan kesempatan untuk melakukan program aktivitas akademik
- Meminimalkan budaya persaingan
- Memaksimalkan budaya kebersamaan
- Meningkatkan rasa kompetensi
- Pengembangan kompetensi bersama
- Buat suasana kantor sebagai rumah kedua
- Budaya kekeluargaan
- Membentuk budaya family
- Permasalahan yang ada diurai, individu.
- Instansi apresite dan memahami individu

Partisipan II menyatakan sebagai berikut:

- Prosedur, standar dan aturan yang jelas dan konsisten untuk meminimalkan konflik
- Komunikasi terbuka
- Kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan pandangan
- Budaya untuk menghargai pendapat dan pandangan orang lain
- Iklim yang aman dan nyaman untuk mengeluarkan pandangan, dan pendapat
- Budaya untuk menerima keragaman pandangan

Partisipan III menyatakan sebagai berikut:

- Program keakraban
- Family gathering
- Program keakraban yang melibatkan seluruh elemen fakultas atau perguruan tinggi baik dosen dan pegawai administrasi
- Dukungan administrasi
- Program SDM untuk mengakrabkan. Family gathering. Plesir bareng-bareng
- Budaya setiap bagian bisa dikolaborasi. Semua organisasi harus berkolaborasi untuk kepentingan organisasi seperti tim borang.
- Penggerakan oleh atasan untuk berkolaborasi.
- Perlunya komunikasi antar bidang (administrasi-dosen)

Partisipan IV menyatakan sebagai berikut:

- Dukungan pimpinan dalam membuka hubungan yang baik antar dosen
- Campur tangan pimpinan dalam menyelesaikan konflik berimbang
- Forum komunikasi jurusan rutin
- Forum komunikasi fakultas rutin
- Forum komunikasi universitas rutin

KESIMPULAN

Dukungan keterhubungan setiap individu berbeda-beda. Ini karena pengalaman, kompetensi dan kepribadian masing masing individu yang berbeda-beda. Namun demikian, ada faktor faktor yang bersifat universal, seperti, perlunya pertemuan rutin antar individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Baard, P.P.(2002). Intrinsic Need Satisfaction in Organization: A Motivational Basis of Success in For Profit and Not-For-Profit Settings, In Deci, E.L. & Ryan, R.M. (Eds.), *Handbook of Self Determination Reseach*. Rochester.NY:The University of Rochester Press.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R.M. (2004). "Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Setting". *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 10, 2045-2068.
- Gwynne, S.C. (1990).(29 Oktober). The Right Stuff. *Time*, pp.46-84.
- Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R.M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effect Discrepancies Associated With Job Satisfaction and Adjustment in A Factory Setting. *Journal of Applied Psychology*, 23, 1789-1805.
- Ryan, R.M., &Deci, E.L. (2002). "Overview of Self Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective". In E.L.Deci& Ryan, R.M. (Eds.).*Handbook of Self Determination Research* (pp. 3-33).Rocherster, New York: The University of Rochester Press.