BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Masalah

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat kreatifitas dan usaha mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu dosen sebagai bagian orgnisasi merupakan kunci penentu keberhasilan lembaga perguruan tinggi. Untuk itu setiap dosen selain itu untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap organisasi Komitmen dosen pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel untuk menjaga kelangsungan organisasi atau lembaga peguruan tinggi tersebut.Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atau lembaga dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

Batasan komitmen yang diteliti adalah meliputi, (a) keinginan yang kuat dosen untuk mempertahankan sebagai dosen Universitas Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta, (b) kemauan yang kuat dosen untuk berusaha mempertahankan nama UNISA dan Aisyyiyah sebagai pendiri UNISA, (c) keyakinan dan penerimaan-penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi UNISA dan Aisyiyah, (d) pemihakan dosen perguruan tinggi UNISA dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keangotaan dalam UNISA dan Aisyiyah. Target UNISA terhadap para dosennya adalah dosen UNISA Yogyakarta dosen yang memilik komitmen organisasi sebagai dosen kader Aisyiyah dan Muhammadiyah. Hal tersebut dikemukakan rekor UNISA Yogyakarta , Warsiti, S.Kp.,M.Kep.,Sp.Mat. bahwa “Mahasiswa harus dilatih pola hidup / perilaku Islami. Mahasiswa disiapkan menjadi kader Muhammadiyah /Aisyiyah, mampu berkiprah di masyarakat dan dan memberi solusi untuk

masalah kesehatan" (unisayogya.ac.id, 2017)Level komitmen bisa dimulai dari komitmen yang sangat tinggi hingga yang sangat rendah, dan orang-orang bisa mempunyai komitmen tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan organisasi (George & Jones, 2002).

Komitmen dosen yang selama ini belum mencerminkan bagaimana komitmen di UNISA berkaitan erat dengan rasa keterikatan dosen dengan UNISA sebagai pendidikan tingi, sebagai kader dosen yang berkomitmen. Dalam hal ini dosen dipandang sebagai penentu keberlangsungan kepemimpinan perempuan di UNISA. Oleh sebab itu, fokus yang dicermati adalah komitmen organisasi di UNISA. Logikanya adalah kalau komitmen dosen organisasi positif di perguruan tinggi, maka akan terjadi kemajuan universitas yang dipimpin perempuan dan juga sesuai *goal* organisasi. Sebaliknya apabila komitmen dosen menjadi negatif, maka visi dan misi peguruan tinggi sulit dicapai.

Dalam analisis terhadap dosen yang telah dilakukan dalam bab 1 hal latar belakang penelitian, ada kaitan antara sikap, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen sebagai hal yang melingkupi dinamika dosen di perguruan tinggi.

Membangun daya saing antar bangsa melalui dunia pendidikan merupakan keharusan guna menciptakan sumber daya insani yang berkualitas tinggi dan unggguldalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Jika suatu perguruan tinggi ingin eksis dalam kompetisi global lintas negara, maka perlu membangun komitmen anggota organisasi yang mendukung kepemimpinan yang tangguh dan dinamis secara berkelanjutan.Disamping itu juga,melakukan inovasi berbasis adopsi teknologi yang berkembang pesat dan memiliki *stakeholder* perguruan tinggi yang memiliki komitmen tinggi dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi. Selain itu anggota sivitas akademika perguruan tinggi dituntut memiliki budaya organisasi yang tinggi, memiliki sikap yang positif terhadap kepemimpinan yang menjalankan kebijakan dalam mencapai tujuan

organisasi dan anggota organisasi yang memiliki semangat mendukung program perguruan tinggi sehingga perguruan tinggi berkualitas.

Perguruan tinggi merupakan organisasi atau institusi yang harus bersifat antisipatif dan dinamis dalam menghadapi perubahan eksternal yang sangat cepat, baik di tingkat nasional maupun global. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,pendidikan tinggi sebagai bagian dari pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaninora serta pembudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia secara berkelanjutan. Untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuan, tenaga profesional yang berbudaya dan kreatif. Disamping itu juga yang, toleran, demokratis, berkarakter, tangguh serta berkecenderungan pada kebenaran untuk kepentingan bangsa(UU RI tentang Pendidikan, 2012).Dalam fungsinya sebagai suatu institusi pendidikan tinggi, perguruan tinggi memiliki peran tersendiri dalam mengembangkan perannya sesuai visi dan misi organisasi yang akan dicapai. Kejelasan visi dan misi serta kemampuan untuk mempertahankannya, menentukan pembaharuan pemikiran dan pelaksanaan budaya organisasi perguruan tinggi. Perguruan tinggi harus mampu mengembangkan lingkungan fisik dan sosial yang sesuai kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut diatas, peranan dosen sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas lulusan perguruan tinggimelalui penyelenggaran pendidikan yang bermutu. Oleh sebab itu dosen mempunyai fungsi peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Perguruantinggi merupakan lembaga pendidikan yang melakukan proses*transferofknowledge and value*. Perguruan tinggi dituntutuntuk mampu

mencerdaskan peserta didik (mahasiswa) serta mampu bersaing dengan lembaga lain. Maka dari itu perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus begerak cepat, sehingga perguruan tinggi mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain. Dalam konteks globalisasi, perguruan tinggi pada hakekatnya merupakan lembaga yang mempunyaiperan untuk menghasilkan manusia yang berwawasan tinggi dengan ilmu pengetahuan, yang dapat dinikmati oleh masyarakat. Kedudukan dan peran strategis yang diemban perguruan tinggi, mengharuskan lembaga itu secara terus menerus melakukan perubahan dan perbaikandalam rangka peningkatan mutu perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang tidak cepat merespon perkembangan masyarakat terutama bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenianmaka perguruan tinggi itudengan sendirinya masyarakat meninggalkannya(Abbas, 2008).

Maka bisa digaris bawahi, salah satu faktor penting yang menyebabkan lembaga pendidikan tidak mendapat apresiasi masyarakat adalah perguruan tinggi tidak mampu mengakomodasi tuntutan masyarakat sehingga perguruan tinggi terkucilkan, maka dengan sendirinya perguruan tinggi merosot citranya bersama pudarnya kepercayaan masyarakattersebut. Maka bila perguruan tinggi tidak membenahi kualitasnya, dan tanpa melakukan relasi yang kuat, makasudah dapat dipastikan perguruan tinggi akan mengalami masa dimana perguruan tinggi berada dalam kondisi*tagnan*. Makadari itu dalam perguruan tinggi, hubungan perguruan tinggi dengan masyarakat menjadi penting untuk terus ditingkatkan.

Menurut Re Harlow, Praktisi dan Akademisi Senior , dalam jurnal yang ditulis olehNaryoso(Naryoso, 2016)menegaskan bahwa hubungan masyarakat adalah fungsi khusus manajemen yang berfokuspada upaya mengembangkan hubungan melalui kegiatan komunikasi.Sejalan dengan pendapat sebelumnya, menurut UharSuharsaputra, membangun hubungan menjadi sangat penting karena akan memberikan kontribusi bagi

modal sosialyang juga penting bagi penciptaan keunggulan kompetitif organisasi(Suharsaputra, 2015). Maka dalam upaya menumbuhkan kepercayaan dalam masyarakat, perguruan tinggi seharusnya melakukan hubungan dengan masyarakat yang lebih harmonis agar membentuk persepsi positif masyaraka. Hal ini disebabkan karena dalam kontek otonomi pendidikan, masyarakat merupakan salah satu stakeholderperguruan tinggi yang mempunyai peran penting dalam memajukan perguruan tinggi. Hubungan organisasi atau lembaga perguruan tinggimerupakan hal yang harus dilakukan secara profesional untuk mewujudkan citra positif perguruan tinggi.

Sedangkan sehubungan dengan reputasi lembaga pendidikan, dalam jurnal yang ditulis oleh Indhira tentang strategi hubungan masyarakat dalam meningkatkan reputasi sekolah, terdapat beberapapoin, *yang pertama*; menyelenggarakan ceramah ilmiah dengan pembicara pakar, *kedua*; meningkatkan sumber daya manusia, *ketiga;* meningkatkan prestasi, *keempat*, melakukan hubungan baik denganpublik (I. H. Kurnia, Santoso, & Rahmanto, 2013).Dari hasil penelitian tersebut, menggambarkan bahwa strategi membangun *image positived* merupakan langkah profesional yang dikakukan oleh lembaga pendidikan namun tidak semua lembaga pendidikanberhasil dengan melakukanlangkah tersebut, karena setiaplembagaperguruan tinggimempunyai kondisi yang berbeda baik kondisi intenal maupun eksternal. Jadi kesuksesan suatu strategi danlangkah dalam satu institusi tidak menjamin diimplementasikan dilembaga lain karena bersifat kondisional.Kesimpulannya kondisi yang demikian memerlukan respon proaktif dari seluruh lapisan masyarkat, terlebih lagi perguruan tinggisebagai *center of chalenges*jelas harus melakukan *repositioning* dalam konteks lingkungan eksternal melalui upaya *restructuring internal* yang terencana dengan baik *(well revaluated/controlled)* dalam bingkai semangat *continous updating*).

Lebih jauh perubahan-perubahan cepat yang terjadi di masyarakat perlu disikapi secara tepat dengan melakukan refleksi yangmendalam tentang apa peran perguruan tinggi sekarang ini serta bagaimana kemungkinan peran tersebut di masa yang akan datang. Untuk menjawab hal ini tampaknya diperlukan analisis mendalamtentangkondisi aktualserta analisis prediktif tentang kemungkinan-kemungkinan peran di masa mendatang.Hal tersebut dianalisis dengan cara memahami *trend* yang sedang terjadi, karena perguruan tinggi memerlukan analisis situasi yang bisa menjelaskansejarah masa perubahan posisi keberadannya dibanding sekarang.Dari sudut pandang filosofis, perkembangan iptek sangat cepat, semakin mengokohkan paham pemikiran *pragmatisme–utillitarisme,* dimana segala sesuatu cenderung dilihat dari sudut pandang manfaat dan kegunaan praktis bagi kehidupan, keadaan ini telah memgakibatkan pemahaman dan orientasipendidikan mengalami pragmatisasi, dimana sebelumnya pendidikan dilihat lebih secara ideal sebagai upayapendewasaanmanusia melaui *transmission of culture,value, and norm* tanpa atau kurang memperhatikan dampak praktiknya atau lebih pada dampak ekonomi bagi kehidupan masyarakat.Keadaan demikian menjadikan tuntutan masyarakat mengalami pergeseran, dari idealismenjadi pragmatis.Tidak dapat dipungkiri bahwa dimensiekonomi dewasa ini telah mendominasituntutan masyarakat pada dunia pendidikan, maka lulusan lembaga pendidikan yang cepat mendapat pekerjaansangat diminati. Hal ini bukan sesuatu yangsalah bahkan sangat rasional, namun lembaga pendidikan mesti menyikapinya dengan tepat, sebab pertimbangan masyarakat bertumpu pada dimensi sekarang dan kekinian dengan lingkup parsial, sehinggalembaga pendidikan tinggi mestimempertimbangkan juga dimensi *futural* sehingga lebih bersifat *holistik.*

Untuk mengantisipasidimensi kekinian dan *futural*perguruan tinggi tersebut, diperlukan upaya untuk memampukan perguruan tinggi menjadi pelopor dalam pembinaan sumber daya manusia yang seimbang dan terintegrasiguna memenuhi kebutuhan sesuai

spesifikasinya masingmasing. Penguatan perguruan tinggi sangat berpengaruh padaproses pembelajaran di perguruan tinggi diselenggarakan, dan untuk ketepatan merespon penguatan pembelajaran maka pemahaman mengenai pembelajaran perlu dicerna agar pendidikan di perguruan tinggi dapat tetap berperan dan mampu menjangkau berbagai kelompok masyarakat dan menentukannya.Maka arah pengembangan kebijakan pendidikan tinggi dilatarbelakangi terjadinya globalisasi, yakni dengan implikasi berupa kebutuhan peningkatan kemampuan berkompetisi sumber daya insani bangsa Indonesia dalam masyarakat dunia yang semakin bertumpu kepada *knowledge based society*. Dengan adanya tantangan ini maka: 1) sumber daya insani Indonesia yang terdidik harus berkarakter dan kreatif agar mampu menguasai ilmu pengetahuan, dan 2) perlu inovasi teknologi melalui *convergensi* berbagai ilmu pengetahuan(Kemenristekdikti, 2016).

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (Greenberg & Baron, 2003)komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana terdapat sikap kesetiaan dan kesediaan pekerja untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pekerja itu bekerja. Sedang menurut Colquitt & Wesson(L. Colquitt & Wesson, 2009)bahwa sikap seeorang terhadap sesuatu akan memengaruhi perilaku ; (a) *task performance*, meliputi perilaku-perilaku karyawan yang berkontribusi langsung dalam mentransformasikan sumber-sumber daya organisasional ke dalam barang atau jasa yang diproduksi organisasi, (b) *citizenship behavior* yakni

kegiatan-kegiatan karyawan yang bersifat sukarelayang dapat atau tidak dapat diberikan penghargaan namun berkontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari rancangan suatu pekerjaan; dan (c) *contra productive behavior* yakni perilaku-perilaku karyawan yang secara sengaja menghalangi atau menunda atau menunda pencapaian tujuan organisasional. Dari ketiga kategori penentu kinerja yang baik di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari perilaku karyawan tersebut memandang suattu pekerjaan. Jika karyawan sudah memiliki sikap atau pandangan negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka secara otomatis karyawan tesebut menghasilkan kinerja kurang baik atau kurang optimal.

Sejalan dengan pendapat-pendapat diatas maka Aisyiyah sebagai organisasi pendiri UNISA, dan UNISA menuntut dosennya memiliki komitmen yang tinggi terhadap dosen-dosennya. UNISA sebagai perguruan tinggi dibawah organisasi Aisyiyah yang bercirikan organisasi berkemajuan, merupakan perguruan tinggi yang mempunyai *ruh* perempuan secara struktural dalam kepemimpinan kolegialnya dan memiliki *goal* yang khusus sebagai Universitas kader organisasi Aisyiyah dan Muhammadiyah. Berdasarkan hasil survei awal peneliti, tuntutan organisai Aisyiyah yang mencanangkan UNISA menjadi perguruan tinggi kader, mengharuskan anggota organisasi perguruan tingginya, terutama dosen harus menjadi dosen kader organisasi juga. Untuk itu dosen dituntut memiliki komitmen yang tinggi dan khusus terhadap organisasi UNISA sebagai dosen kader organisasi (Rektor UNISA, hasil wawancara, 2019). Sebagai kader Aisyiyah dan Muhammadiyah, dosen UNISA yang dituntut menguasai kemampuan *skill* dan akademik sebagai pengajar, dan juga dituntut siap melaksanakan visi dan misi Aisyiyah dan Muhammadiyah sebagai organisasi dakwah dan sosial UNISA. Hal tersebut agar UNISA bisa menjadi pioner atau contoh organisasi Aisyiyah untuk membuat perguruan tinggi lainnya selain 14 pendidikan

tinggi yang sudah didirikan Aisyiyah, dan UNISA adalah satu-satunya universitas yang didirikan Aisyiyah, karena yang lain berbentuk akademi atau sekolah tinggi.

Meyer et al.,(Meyer, Allen, & Smith, 1993)menjelaskan bahwa komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi.Dari dua pengertian komitmen di atas, komitmen dipandang sebagai suatu hal yang penting dan lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap obyek komitmen yang menyatakan adanya suatu hubungan dosen dengan obyek komitmennya secara aktif. Satu sisi Aisyiyah dan UNISA mendorong dosennya untuk menjadi kader organisasi Muhammadiyah dan Aisyiyah namun pada sisi yang lain, dari hasil data yang dijaring Lembaga MSDM UNISA mentengarai bahwa dosen yang bukan dari Muhammadiyah berjumlah 60%, menurut Dewi Rahmah, staf LMSDM UNISA. Tingginya presentase dosen yang bukan dari Muhammadiyah dan tuntutan Aisyiyah sebagai pendiri UNISA terhadap dosen memungkinkan dosen kurang dalam komitmen perguruan tingginya membuat ada masalah komitmen dosen di UNISA. Masalah komitmen lain di UNISA juga disebabkan karena UNISA adalah perpanjangan perguruan tinggi dari Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan dari tahun 1976 yang melebur menjadi universitas pada tahun 2015. Perubahan bentuk perguruan tingi ini membuat ada perbedaan karakter dan tujuan perguruan tinggi sehingga banyak dosen baru yang belum memiliki standar komitmen tinggi sebagai dosen UNISA. Padasaat ini menengah PP Aisyiyah juga mendorong UNISA sebagai pioner untuk perguruan tinggi Aisyiyah lain yang akan didirikan Aisyiyah.Sebagai gambaran, organisasi Aisyiyah memiliki 15.918 TK dan paud, 80 pendidikan tingkat dasar, dan 102 pendidikan tingkat menengah tapi hanya memiliki 14 pendidikan tinggi termasuk perguruan tinggi UNISA Yogyakarta. Jadi, pendidikan tinggi di Aisyiyah sangat kurang sekali dibanding pendidikan dasar dan

pendidikan menengahnya. Dengan demikian, Aisyiyah sangat memiliki peluang untuk mendirikan perguruan tinggi lagi. Untuk itu dibutuhkan dosen-dosen yang berkomitmen tinggi untuk dapat berkontribusi pada perguruan tinggi yang akan didirikan Aisyiyah di masa depan, dan dari penjelasan tersebut dosen yang berkomitmen tinggi sesuai standar kelayakan kader Aisyiyah Muhammadiyah baru 40%.

UNISA juga memiliki keinginan pencapaian mutu yang tinggi sebagai perguruan tinggi berkualitas baik bagi mahasiswanya maupun bagi dosennya. Hal tersebut tertera pada Sasaran Mutu UNISA Yogyakarta sebagai berikut, yakni: (1) capaian kompetensi nilai-nilai keislaman mahasiswa sesuai dengan paham Muhammadiyah dengan baik minimal 90% per tahun, (2) mahasiswa menyelesaikan studi tepat waktu 98% per tahun, (3) tingkat kelulusan *first taker* uji kompetensi 97% per periode ujian, (4) lulusan berkarya sesuai dengan masa tunggu kurang dari 4 bulan, (5) lulusan yang menjadi *entrepreneur* minimal 10%, (6) prestasi mahasiswa di tingkat nasional minimal 32 prestasi, (7) partisipasi mahasiswa di tingkat internasional minimal 16 prestasi per tahun, (8) Institusi terakreditasi A oleh BAN PT, (9) program studi terakreditasi A minimal 25%, (10) Program studi terakreditasi internasional minimal 25%, (11) jumlah penelitian berwawasan kesehatan yang menjadi rujukan pemecahan masalah minimal 3 per tahun, (12) publikasi karya ilmiah dosen pada jurnal nasional minimal 50 artikel per tahun, (13) publikasi internasional dosen 75 artikel per tahun, (14) Dosen tetap pendidikan S3 minimal 5%, (15) dosen tetap mempunyai jabatan lector minimal 20%, (16) jumlah penelitian berwawasan kesehatan yang diaplikasikan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat minimal 3 per tahun, (17) jumlah *community development* kemitraan dengan persyarikatan Muhammadiyah/Aisyiyah minimal 1 per tahun, (18) jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk pemberdayaan perempuan minimal 3 per tahun, (19) *policy pape*r tentang pemikiran Islam berkemajuan minimal 10 per tahun (website UNISA, 2019).Dari

rincian sasaran mutu UNISA yang sangat tinggi tersebut, tentu pimpinan dan seluruh anggota organisasi Aisyiyah harus bekerja keras mencapainya. Dalam mencapai kualitas yang termuat dalam Sasaran Mutu UNISA tersebut seperangkat nilai, kebijakan dan aturan-aturan yang merupakan budaya organisasi dibuat dan dikondisikan Aisyiyah.

Dari segi budaya organisasi, budaya sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi. Saat ini dosen belum tercapai keinginannya dan belum bisa menaruh harapan yang tinggi, mengingat masih tingginya kesenjangan antara fakta atau realita dengan 19 (sembilan belas capaian yang dicanangkan UNISA). Secara umum bila mengikuti standar Badan Akreditasi Nasional, UNISA cukup bermutu.Sebagai perbandingan *culture* organisasi, dalam perusahaan perlu ditumbuhkan *corporate culture*, dimana orang yang pintar dalam budaya organisasi menjadi patner strategis para CSO, dalam realitanya terdapat kelemahan daya saing perguruan tinggi Indonesia antara lain; budaya terlalu kolegial, produktivitas karya ilmiah yang dipublikasikan belum tinggi, belum independen dalam mengembangkan ilmu, dan *self management* dosen masih lemah, baik secara struktural maupun fungsional. Hal ini harus diubah melalui reformasi yang bersifat *top down*. Dalam perencanaan jangka panjang, pendidikan tinggi yang tertuang dalam strategi jangka panjang pendidikan tinggi (*Higher Long Term Strategy/HELTS*)2003-2010, pemerintah telah mengubah peran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemendikbud dari posisi sebagai regulator dan eksekutor menjadi pemberdaya (*empower),* fasilitator (*facilitator*) dan motivator. Perubahan paradigma pengelolaan negara dalam pendidikan tinggi tersebut merupakan konsekuensi perubahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung oleh organisasi , sasaran mutu dan persiapan UNISA sebagai *research university* membuat dosen harus

menyesuaikan secara cepat budaya organisasi yang harus dilaksanakan dosen-dosen UNISA. Untuk itu dosen harus bekerja keras meskipunkadang kewalahan mencapai target mutu perguruan tinggi baik yang bersifat capaian mutu *intern* perguruaan tinggi maupun capaian mutu ekstern perguruan tinggi. Banyaknya perekrutan dosen baru juga yang menyebabkan kesenjangan budaya organisasi dosen-dosen di UNISA.

Secara umum kepemimpinan perguruan tinggi masih dijalankan oleh kaum pria, yang mana kaum perempuan menjadi bagian didalamnya. Maka menjadi sangat menarik, bilamana terdapat perguruan tinggi yang bukan hanya dipimpin perempuan secara temporer, tetapi diamanahkan untuk melestarikan sebagai "ruh keberadaan universitas" itu sendiri. Namun demikian budaya organisasi dosen di UNISA masih dirasa kurang dari standar bila parameternya *research university* dan manajemennya *total quality management.*Dinamika pendidikan tinggi pada era informasi membawa tantangan-tantangan kontemporer bagi perguruan tinggi. Salah satu hal menarik dalam dunia perguruan tinggi adalah fenomena mulai adanya perempuan tampil memimpin suatu universitas. Meskipun demikian, perempuan yang hadir dalam puncak jajaran manajemen kampus masih merupakan kasus kepemimpinan yang masih langka, khususnya di negara berkembang yang pembangunannya sebenarnya sudah cukup maju . Oleh sebab itu sikap dosen terhadap kepemimpinan perempuan penting diketahui.

Pendapat tentang kepemimpinan *gender* disampaikan para peneliti gender : "*The importance of leadership has been recognize as crucial in the contect politic public and private sector, military, art and others. Leadershipin education has also require particular importance, as,according to the result of several relevant studies support, develop and improves quality of relationships and teaching within the schoolas well as the academic performance of studies* (Mitroussi & Mitroussi, 2009).

Intisari pendapat para ahli *gender* diatas adalah bahwa pentingnya kepemimpinan telah diakui sebagai hal yang krusial dalam bidang politik publik dan sektorwisata, militer, seni, dan lainnya. Kepemimpinan dalam pendidikan juga memerlukan kepentingan khusus

karena sesuai dengan hasil beberapa studi yang relevan, mendukung, mengembangkan, serta meningkatkan kualitas hubungan dan pengajaran di sekolah serta kinerja akademik.Pada dasarnya, perempuan memiliki bakat khusus yang bisa menjadikannya sebagai pemimpin, termasuk memimpin perguruan tinggi. Miller(K. B. Miller, 2015)dalam *Wolfman*menyatakan bahwa kelebihan perempuan adalah kemampuannya untuk memelihara hubungan. Kepemimpinan yang handal merupakan suatu keharusan bagi pengelolaan perguruan tinggi dalam *research university*. Sedangkan faktor-faktor kunci untukmencapai keberhasilan perempuan, menurutSteel & Tohrnton(Steel & Tohrnton, 1994), antara lain adalah 1) kemampuan untuk mengenali, menciptakan dan menangkap kesempatan, 2) menyadari kebutuhan orang di tempat kerja,3) perlunya dukungan di segala tingkatan,atau kualifikasi, dan 4) perlunya memiliki kepekaan dan ekspresifitas. Pria dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pria lebih menggunakan norma keadilan, sementara perempuan menggunakan norma kebersamaan. Pria juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, dan perbedaan manajemen tidak jelas bila perempuan memiliki rasa percaya diri yang tinggi(Annisa & Nazar, 2015). Dalam kenyataannya masih belum banyak perempuan yang menduduki jabatan struktural. Kepemimpinan di universitas mencakup Rektor, Dekan dan Ketua Jurusan atau Kepala Program Studi. Mereka adalah pemimpin administratif dan akademik yang mendukung kegiatan para dosen. Dalam hal ini diperlukan *supportive leadership* dimana ada pemimpin (struktural) yang mendukung pemimpin keilmuan. Model inilah yang berkembang dalam kepemimpinan di lembaga yang berbasis ilmu pengetahuan. Sebuah fakultas atau program studi, pemimpin struktual bisa satu saja cukup, tetapi bila pemimpin ilmu bisa banyak, yaitu dosen yang mendidik mahasiswa dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Para pemimpin tipe *scientist leaders* ini bersama-sama pemimpin strukural kelembagaan, secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja universitas dan mengembangkan ilmu

pengetahuan.Dan dapat disimpulkan bahwakepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Yukl et al.,(Yukl, Gordon, & Taber, 2002) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *interpersonal influence, exercised in a situation, and directed, through the communicatins process, toward to the attainment of a specified goal and goals*.Dari pemaparan tentang peran kepemimpinan di perguruan tinggi maka sikap dosen yang positif sangat diperlukan dalam menunjang hasil yang maksimal kepemimpinan perempuan. Sedangkan sikap dosen di UNISA tidak semuamemahami bahwa kepemimpinan perempuan tidak hanya didukung sebagai pengampu kebijakan di UNISA tapi juga untuk melaksanakan*grand* desain Aisyiyah sebagai pemilik dan pendiri UNISA. Artinya kepemimpinan perempuan harus menjadi satu-satuya kepemimpinan yang harus didukung dandiakui keberadaan *collective leader structural organizational* di perguruan tinggi.

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Dosen Menurut Jenis Kelamin Dan Status Kepegawaian Tiap Provinsi

Provinsi	**Laki – laki**				**Perempuan**			
	Nasional	**Ristekdikti**			**Nasional**	**Ristekdikti**		
		Negeri	**Swasta**	**Sub jml**		**Negeri**	**Swasta**	**Sub jml**
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
D. K. I Jakarta	18.561	1.997	14.384	16.381	13.844	2.078	10.621	12.699
Jawa Barat	23.281	5.149	14.253	19.402	15.714	3.355	10.528	13.883
Banten	7.213	795	5.388	6.183	4.455	666	3.428	4.094
Jawa Tengah	13.836	4.017	7.283	11.300	10.734	2.735	6.665	9.400
D.I Yogyakarta	7.915	2.868	4.216	7.084	6.161	1.868	3.821	5.689
Jawa Timur	22.656	6.050	12.064	18.114	17.924	4.753	10.745	15.498
Aceh	5.683	2.070	2.275	4.345	4.329	1.428	1.990	3.418
Sumatera Utara	9.347	1.576	6.232	7.808	8.636	1.282	6.225	7.507
Sumatera Barat	4.204	1.828	1.582	3.410	4.958	1.697	2.557	4.254
Riau	3.399	860	1.623	2.483	3.043	613	1.682	2.295
Kepulauan Riau	1.332	225	799	1.024	928	177	596	773
Jambi	2.027	552	708	1.260	1.724	474	743	1.217
Sumatera Selatan	3.843	978	2.225	3.203	3.916	852	2.528	3.380
Bangka Belitung	472	169	206	375	383	99	192	291
Bengkulu	1.415	506	601	1.107	1.295	398	646	1.044
Lampung	3.714	1.117	1.765	2.882	3.074	832	1.633	2.465
Kalimantan Barat	2.063	913	711	1.624	1.583	651	682	1.333
Kalimantan Tengah	1.322	465	583	1.048	1.071	369	475	844
Kalimantan Selatan	2.611	854	1.298	2.152	2.096	591	1.162	1.753
Kalimantan Timur	2.751	1.096	1.319	2.415	1.832	725	897	1.622
Kalimantan Utara	362	165	189	354	274	152	122	274
Sulawesi Utara	2.776	1.466	974	2.440	2.402	1.306	860	2.166
Gorontalo	1.087	418	530	948	1.015	373	517	890
Sulawesi Tengah	2.368	918	1.179	2.097	1.665	558	886	1.444
Sulawesi Selatan	9.208	2.161	5.443	7.604	7.665	1.313	5.305	6.618
Sulawesi Barat	808	182	434	616	635	180	366	546
Sulawesi Tenggara	2.647	1.159	1.216	2.375	1.737	613	905	1.518
Maluku	1.799	839	708	1.547	1.365	654	484	1.138
Maluku Utara	1.472	399	904	1.303	761	221	443	664
Bali	4.338	1.891	2.018	3.909	2.999	1.068	1.638	2.706
Nusa Tenggara Barat	3.717	788	2.214	3.002	2.104	403	1.387	1.790
Nusa Tenggara Timur	2.879	907	1.729	2.636	2.049	593	1.215	1.808
Papua	1.995	589	1.103	1.692	1.273	417	662	1.079
Papua Barat	1.075	320	601	921	787	242	441	683
Indonesia	**174.176**	**46.287**	**98.757**	**145.044**	**134.431**	**33.736**	**83.047**	**116.783**

Sumber: Pangkalan Data DIKTI, Kemenristek, 2019

UNISA,satu dari delapan pendidikan tinggi di Aisyiyah dalam kelompok Perguruan Tinggi Muhammadiyah, termasuk perguruan tinggi swasta di jajaran perguruan tinggi

nasional. Menurut data statistik yang dilansir oleh Pangkalan Data Pendidikan (PD DIKTI) Pusat, jumlah perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2019 tercatat 4.503 Perguruan Tinggi, yang terdiri atas 85 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di bawah Kemenristek Dikti dan 297 Perguruan Tinggi di bawah Kementerian lain dan Lembaga Negara. Sementara itu, dari 4.225 Perguruan Tinggi Swasta (PTS), 3.500 PTS berada di bawah Kemenristek Dikti. Data tersebut menunjukkan bahwa perguruan tinggi terus mengalami pertumbuhan yang sangat pesat.

Dalam kurun dua tahun ini, pemerintah berusaha menjaga kualitas perguruan tinggi dengan banyak program pada tahun 2019. Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas perguruan tinggi, pemerintah mentargetkan menutup lebih dari 500 perguruan tinggi, dan saat ini sudah mencapai 20% dari target tersebut. Hal tersebut merupakan program prioritas Kemenristek Dikti, karena jumlah PTS terlalu banyak dan ditengarai berpotensi merugikan masyarakat, karena mutu akademik dan pelayanannya cenderung tidak memenuhi standar. Permasalahannya antara lain adalah 14% PTS kesulitan memenuhi biaya operasional kampus dan pada PTS yang kecil-kecil satu yayasan ada yang membawahi dua PTS (Kemdikbud, 2018).

Tabel 1.2 Tabel Perguruan Tinggi di Indonesia di bawah Kemenristek, th 2018

Jumlah Perguruan tinggi		Jumlah Mahasiswa		Jumlah Tenaga Edukatif	
Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
121	3500	1.958.111	3.938.308	63.704	108.067

Sumber: Pangkalan Data Dikti Kemenristek 2019

Data-data tentang jumlah perguruan tinggi diatas menunjukkan bahwa sudah sangat signifikan jumlah perguruan tinggi di Indonesia sebagai pendidikan tinggi berkonstribusi untuk meningkatkan kecerdasan dan wawasan bangsa yang ditargetkan agar bisa bersaingbaik di tingkat nasional maupun intenasional. Perguruan tinggi swasta berjumlah 4053 PTS, hampir 10 kali lipat dari jumlah perguruan tinggi negeri, artinya kemungkinannya besar PTS untuk bisa bersaing dengan perguruan tinggi negeri. Banyak PTS tesebut secara nalar bisa merupakan peluang untuk memperbanyak generasi yang berkualitas. Untuk mewujudkan pencapaian perguruan tinggi berkualitasyang melahirkan lulusan PTS yang handal, maka berbagai upaya Pemerintah melalui lembaga Kordinatoriat Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) di sejumlah wilayah, berupaya memberikan arahan dan fasilitas tertentu guna meningkatkan mutu perguruan tinggi swasta. Upaya Kopertis tersebut telah berjalan lama dan memberikan prioritas bantuan tenaga dosen negeri dipekerjakan yang dikenal dengan akronim dosen DPK serta melibatkan para dosen Yayasan PTS dalam berbagai kegiatan peningkatan kualitas bidang pengajaran pendidikan, riset, pengabdian masyarakat, studi lanjut pasca sarjana dan proses kenaikan pangkat akademik para dosen. Disamping itu, Kopertis juga memandu melalui sejumlah peraturan administrasi perguruan tinggi maupun berbagai kebijakan agar kepemimpinan perguruan tinggi swasta berproses menjadi perguruan tinggi yang bisa bersaing dalam ilmu pengetahuan dan teknologi di tingkat nasional, bahkan dengan perguruan tinggi*world class* di kelas manca negara.

Namun demikian pada kenyataannya, cukup banyak hambatan perguruan tinggi swasta untuk ikut serta bersaing dalam dunia pendidikan dan IPTEK. Diantaranya faktor dana, sumber daya manusia dosen dan mahasiswa serta kualitas penataan administrasi maupun manajemen PTS yang belum begitu representatif. Hal tersebut menyebabkan masih banyak perguruan tinggi yang tidak memenuhi standar mutu yang ditentukan oleh

Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BANPT) di samping itu kurangnya mutu perguruan tinggi juga disebabkan karena adanya problem sejumlah PTS, baik menyangkut masalah internal kampus yang berwujud konflik kronis yang bersifat *horizontal* maupun structural, baik yang bersifat *latent* maupun *manifes*. Problem-problem tersebut melibatkan sesama pengurusan yayasan, dosen, mahasiswa, karyawan, dan alumni sebagai penghambat menjadi perguruan tinggi yang berkualitas yang tampil di papan nasional maupun kelas dunia.

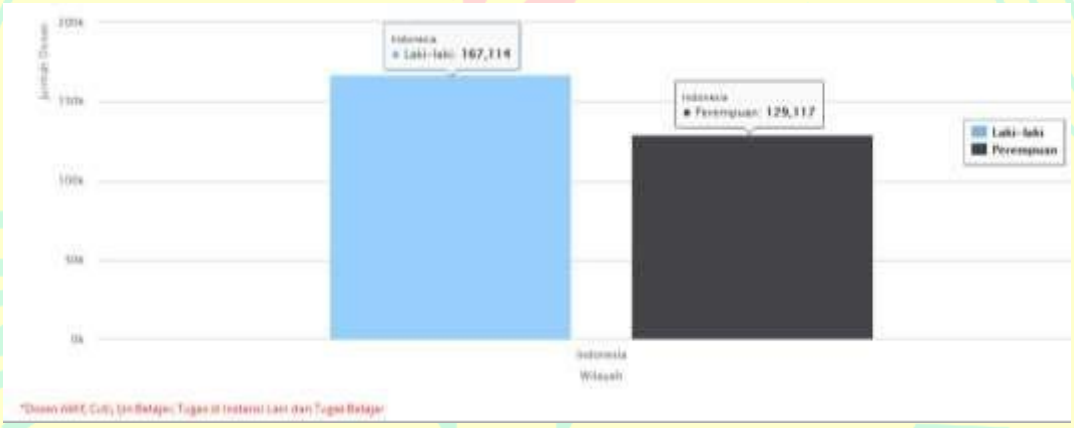
Untuk itu program Kemenristekdikti mengurangi jumlah perguruan tinggi hingga lebih dari 500 perguruan tinggi menjadi sangat penting, supaya perguruan tinggi swasta yang ada nanti betul-betul merupakan perguruan tinggi berkualitas tinggi. Maka sebagai evaluasi dan untuk mensosialisasikan perguruan yang berkualitas, perguruan tinggi di Indonesia sering dievaluasi perkembangannya dan diikutkan dalam kompetisi keilmuan dan produk *technology prototype*, baik dalam skala nasional maupun internasional.

Gambar 1.1 Grafik jumlah mahasiswa aktif di Indonesia – berdasarkan jenis kelamin

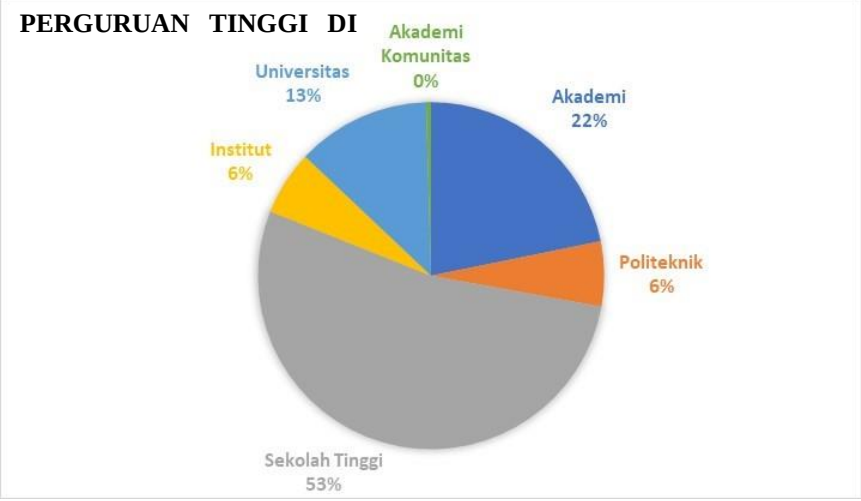
Sumber: Pangkalan Data Kemenristek 2019

Sementara itu, menurut Pangkalan Data Kemenristekdikti menunjukan jumlah mahasiswa pada tahun 2019 adalah adalah 7.500.000 orang, sedangkan jumlah dosen di Indonesia adalah sekitar 290.000 orang, terdiri atas 187.043 orang (59,38%) dosen laki-laki dan 127.957 orang (40,62 %) dosen perempuan. Sejalan dengan pertumbuhan jumlah

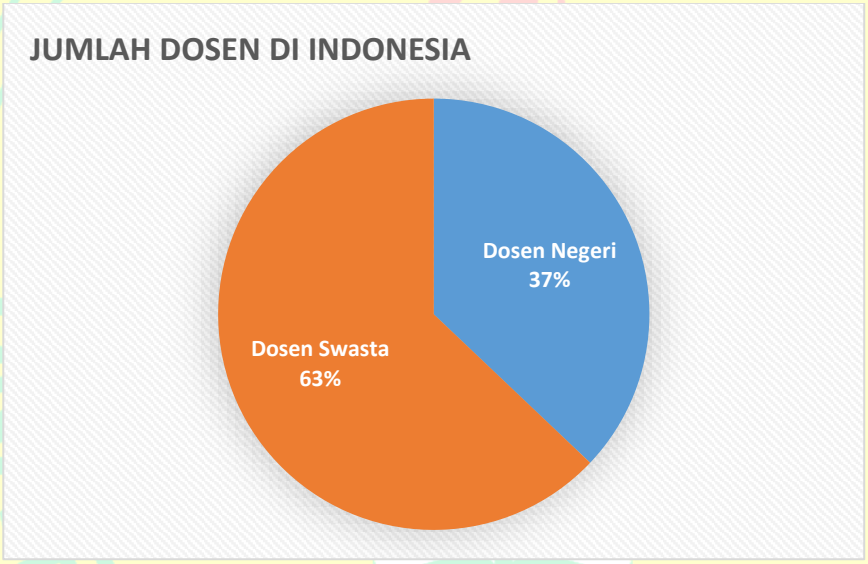
perguruan tinggi maka jumlah dosen dan mahasiswa terus bertambah. Idealnya antara jumlah dosen dan mahasiswa adalah satu banding rata-rata di Indonesia 1:3. Dalam kenyatananya di lapangan, dalam satu kampus, perbandingan jumlah dosen dan mahasiswa bisa 1:100 bahkan ada dalam kampus swasta, perbandingannya yang 1:750 (PD Kemenristek, 2015). Sedangkan perbandingan ideal jumlah dosen dan mahasiswa perguruan tinggi swasta adalah 1:45 untuk mata kuliah sosial dan 1:30 untuk mata kuliah eksakta. Sedang untuk perguruan tinggi negeri, perbandingan ideal jumlah dosen dan mahasiswa 1:30 untuk mata kuliah sosial dan 1;20 untuk mata kuliah eksakta.



Gambar 1.2 ASAL USUL dosen aktif di Indonesia – berdasarkan jenis kelamin Sumber: Pangkalan Data Dikti Kemenristek, 2019



JUMLAH MAHASISWA DI INDONESIA
Perguruan Tinggi Negeri 33%
Perguruan Tinggi Swasta 67%


JUMLAH DOSEN DI INDONESIA
Dosen Negeri 37%
Dosen Swasta 63%

JUMLAH PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA
Negeri 3%
Swasta 97%

Sementara itu dalam data diatas, peningkatan mahasiswa dan dosen di perguruan tinggi perlu dilihat juga perbandingan antara jumlah mahasiswa dan jumlah tabel diatas jumlah dosen laki-laki 59,38 % dan jumlah dan dosen perempuan 40,62% pada tahun 2019, akan tetapi jumlah dosen perempuan yang menjabat jabatan struktural kampus sangat sedikit atau tidak signifikan. Dari tabel diatas menunjukkan pada tahun 2019 jumlah dosen laki-laki 187.403 orang, dosen perempuan berjumlah 129.597 orang yang di bawah naungan Kemenristekdikti. Perbandingannya 3:2 berarti dosen perempuan sangat berpeluang sekali untuk ikut masuk jajaran kepemimpinan perguruan tinggi. Dalam realitanya, masih jauh perbandingannya antara dosen laki-laki dan dosen perempuan yang menjabat dalam kepemimpinan perguruan tinggi, apalagi dominasi dosen laki-laki menduduki jabatan sruktural perguruan tinggi, karena sedikit sekali dosen perempuan yang menjabat jabatan struktural. Perguruan Tinggi swasta yang jumlahnya lebih dari 4000 unit (data DIKTI, 2019),masing-masing mencoba bertahan untuk tidak terkena diskualifikasi Kemenristekdikti sehingga perguruan tinggi meningkatkan mutunya.

Dosen di Indonesia mempunyai beban tugas Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu pengajaran, pengajaran dan pengabdian. Sedangkan perguruan tinggi luar negeritidak ada tugas Tri Darma Perguruan Tinggi. Jadi budaya dan tuntutan dosen di PT di luar negeri dan Indonesia berbeda, dan dengan demikian tidak *comparable*. Jadi intinya bahwa perubahan budaya dosen dan budaya organisasi disebabkan adanya perubahan peran univesitas dari *teaching university* menjadi *research university*.

Faktor komitmen dosen yang terbentuk secara *self motivation* oleh masing-masing dosen, kemudian berhadapan dengan budaya organisasi yang terus menerus diintrodusir melalui kepemimpinan struktural kampus. Faktor komitmen organisasi dosen dan budaya organisasi dosen menjadi modal utama bagi perguruan tinggi dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung secara global dan sangat kompetitif.

Apabila kedua faktor tersebut terbentuk mewarnai dinamika kampus, maka diharapkan para dosen menjadi nyaman dan bersemangat menjalankan tugasnya sebagai penggerak akademik kampus, karena mengalami kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja selanjutnya mendorong kembali faktor komitmen dan faktor budaya organisasi. Segi tiga faktor dinamika kekuatan dosen tersebut menjadi suatu siklus pendorong dan penggerak kekuatan akademik kampus yang wajib dikembangkan kepemimpinan struktural kampus secara terus menerus. Perguruan tinggi yang kepemimpinan strukturalnya mampu menggerakkan komitmen dosen dan membangun budaya organisasi dosen guna memunculkan kepuasan kerja dosen mampu menjawab tantangan zamannya.

UNISA adalah amal usaha bidang pendidikan tingkat nasional yang dibentuk oleh Pimpinan Pusat Aisyiyah, yang merupakan pengembangan STIKES (Sekolah Tinggi Kesehatan) Aisyiyah Yogyakarta. Sedangkan STIKES Aisyiyah sendiri merupakan pengembangan dari Akademi Perawat (AKPER) Aisyiyah yang didirikan pada awal 1970an dan dibentuk guna memenuhi kebutuhan tenaga perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keberhasilan membesarkan AKPER dan STIKES itulah yang menginspirasi dan memotivasi Pimpinan Aisyiyah untuk mendirikan UNISA pada tahun 2015 yang peresmiannya dilakukan oleh Menteri Ristek Dikti. Meskipun usia UNISA masih tergolong muda, tetapi kelahirannya sendiri telah melewati perjalanan panjang puluhan tahun dari bentuk akademi berkembang menjadi sekolah tinggi yang akhirnya menjadi universitas.

Dengan demikian, UNISA telah memiliki sumber daya pengelola perguruan tinggi yang sudah berpengalaman yang dipandu langsung oleh kepemimpinan pusat Aisyiyah. Maka wajar saja, dalam usianya yang masih muda, UNISA telah memiliki belasan program studi serta lahan kampus yang sangat luas dan gedung bangunan kampus

bertingkat yang sangat representatif sebagai suatu perguruan tinggi. Sosok UNISA sebagai universitas menjadi lebih menarik lagi, karena proses kegiatan akademik maupun pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi oleh para dosen dan karyawan berlangsung sangat dinamis diikuti ribuan mahasiswa digerakan oleh kepemimpinan perempuan secara kolektif kolegial.

Tabel 1.3 Pimpinan UNISA Yogyakarta

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1	Rektor	0	1
2	Wakil Rektor	1	1
3	Dekan	2	1
4	Wakil Dekan	1	5
5	Ketua Prodi	5	13
6	Sekertaris Prodi	1	6
Jumlah		**10**	**27**

Sumber: Website UNISA Yogyakarta, 2019.

Dibalik fakta pertumbuhan UNISA yang berkembang pesat, ternyata menyimpan suatu masalah yang sangat serius mengenai jiwa maupun *ruh* keberadaan UNISAitu sendiri yang terancam akan memudar, bahkan akan menghilang, yaitu keberlangsungan kepemimpinan perempuan karena beberapa faktor. Pimpinan Pusat Aisyiyah telah berupaya keras“melahirkan” UNISA dengan mengatasi macam hambatan internal dan eksternal. Hambatan eksternal berupa persyaratan mendirikan universitas yang begitu rumit telah diatasi Pimpinan Pusat Aisyiyah dengan baik. Hambatan internal berupa koordinasi Majelis Pendidikan Tinggi.

Pimpinan Pusat Muhammadiyah melalui DIKTI Muhammadiyah dalam mengelola hampir 162 (seratus enam puluh dua) perguruan tinggi se Indonesia, yang mana

seharusnya UNISA sepenuhnya berada dibawah kendalinya, tetapi bisa diatasi dengan cara berbagi kewenangan dengan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Aisyiyah. Hambatan eksternal dan internal diselesaikan guna mencapai tujuan menciptakan "monumen-hidup yang berkelanjutan" berupa kepemimpinan perempuan, yaitu pembuktian yang berkesinambungan bahwa kaum perempuan mampu memimpin perguruan tinggi berbentuk universitas yang semakin besar dan terus *exist* di tengah kemajuan perguruan tinggi yang semakin interaktif secara global lintas negara. Dalam perkembangan UNISA belakangan ini memperlihatkan sejumlah fakta yang menunjukan bahwa "*ruh* keberadaan UNISA" sebagai monumen-hidup yang berkelanjutan berupa pelestarian kepemimpinan perempuan menjadi terancam akan memudar, bahkan pada saat universitas itu semakin maju dan membesar, justru akan terancam punah. Fakta tersebut dilatarbelakangi perubahan skala pengelolaan sumber daya insani kampus dari sekolah tinggi menjadi universitas, dimana terdapat pertumbuhan jumlah dosen yang semakin banyak yang berakibat menimbulkan dampak pengelolaan meliputi tiga hal. *Pertama*, pertambahan jumlah dosen dengan latar belakang sosial yang beragam dari sudut pandang pemahaman Muhammadiyah, khususnya cita-cita organisasi Aisyiyah dalam memajukan paradigma kepemimpinan perempuan. *Kedua*, data latar belakang dosen baru yang belum pernah bersentuhan dengan nilai-nilai ke-Muhammadiyah-an yang jumlahnya mencapai 60%. *Ketiga*, analisis internal universitas yang menyebutkan terjadinya penurunan perasaan positif dan dukungan dosen terhadap kepemimpinan perempuan. Nilai-nilai ke-Muhammadiyahan, termasuk didalamnya nilai-nilai Ke- Aisyiyahan diasumsikan membawa kepada penerimaan paradigma kepemimpinan perempuan sebagai "ruh" keberadaan UNISA. Latar belakang dosen meliputi tiga hal diatas menunjukan belum adanya kejelasan sikap dosen terhadap kepemimpinan perempuan. Ketidakjelasan sikap

dosen terhadap kepemimpinan perempuan secara *proyective* inilah bagi UNISA menjadi suatu masalah besar.

Tabel 1.4 Daftar Dosen UNISA

No	Program Studi	Laki-laki	Perempuan
1	Kebidanan D3	1	27
2	Fisioterapi	11	17
3	Keperawatan	7	24
4	TRR D3	3	8
5	Teknologi Lab Medis	4	7
6	Gizi	0	6
7	Psikologi	1	5
8	Akutansi	2	3
9	Komunikasi	4	2
10	Arsitektur	4	4
11	Manajemen	1	5
12	Admin Publik	3	3
13	Bioteknologi	2	4
14	Teknologi Informasi	3	3
15	Kebidanan D4 Pnddk	0	32
16	Kebidan S2	2	7
17	Anastesi	4	2
18	Fisioterapi Profesi	3	3
Jumlah		**55**	**162**

Sumber: Lembaga MSDM UNISA Yogyakarta, 2019.

Dosen UNISA yang sudah berbakti sejak era Akademi Perawat dan Sekolah Tinggi Kesehatan yang beralih status menjadi sivitas akademika UNISA pada umumnya sudah mengalami internalisasi nilai nilai Ke-Aisyiyah-an, sehingga sikap mereka sangat mendukung paradigma kepemimpinan perempuan. Sedangkan keragaman pandangan dosen mulai terjadi pada era rekruitmen dosen baru, saat UNISA membuka program studi baru yang cukup banyak, dimana latar belakang dosen baru semakin beragam dan relatif belum mengalami internalisasi paradigma kepemimpinan perempuan, sebagaimana yang telah dilewati para dosen senior.

Tabel 1.5 Dosen UNISA Yogyakarta
(pada Prodi yang ketua Prodi: perempuan)

No	Program Studi	Laki-laki	Perempuan
1	Kebidanan D3	1	26
2	Keperawatan	7	23
3	TRR D3	3	8
4	Teknologi Lab Medis	4	7
5	Gizi	0	6
6	Psikologi	1	5
7	Akutansi	2	3
8	Komunikasi	4	2
9	Manajemen	1	5
10	Admin Publik	3	3
11	Bioteknologi	2	4
12	Kebidan an D4 Pnddk	0	30
13	Kebidan S2	2	6
Jumlah		**30**	**123**

Sumber: Lembaga MSDM UNISAYogyakarta, 2019.

Dalam hal kepuasan kerja, ada beberapa jenis kepuasan kerja di UNISA yang dirasakan dosen. Ada yang merasa sudah memperoleh imbalan yang sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya sebagai dosen, tapi masih timpang dirasakan dosen dari kewajiban yang dilaksanakan yang meliputi meliputi imbalan, fasilitas atau kompensasi yang diperoleh dosen. Komitmennya terhadap kualitas pendidikan dijalankan dalam program *quality insurance* yang bukan hanya berisi nilai-nilai akademik, tetapi juga termasuk jaminan mutu kepribadian yang religius.

Sejak terbentuknya sampai sekarang, kepemimpinan Lembaga Rektorat UNISA Yogyakarta, diatur dalam Peraturan Badan BPH (Badan Pelaksana Harian) Rektor dengan *momerandum of understanding* dengan Pimpinan Pusat Aisyiyah, dipimpin oleh perempuan karena sesuai misi visi organisasi Aisyiyah yang merupakan organisasi perempuan. Dalam memahami kepemimpinan perempuan yang merupakan *ruh* UNISA, penting sekali mengetahui komitmen organisasi dosen. Terkait dari penelitian inirealitas berkembangnya ketidakjelasan sikap dosen terhadap kepemimpinan perempuan, menjadi masalah besar yang sangat serius, meskipun UNISA akan berhasil tumbuh dan berkembang menjadi salah satu universitas terpandang di kancah nasional berinteraksi secara global dengan universitas manca negara. Bahkan keberhasilan UNISA di pada persaingan dunia pendidikan tinggi sekalipun akan nihil bagi Pimpinan Pusat Aisyiyah, bilamana prestasi itu tercapai bukan karena digerakan oleh kepemimpinan perempuan.

Tabel 1.6 Perguruan Tinggi Muhammadiyah – Aisyiyah

Bentuk Perguruan Tinggi	Perguruan Tinggi Muhammadiyah	Perguruan Tinggi Aisyiyah	Bentuk Perguruan Tinggi
Akademi	16	2	18
Politeknik	3	1	4
Institut	5	0	5
Sekolah Tinggi	95	4	99
Universitas	47	1	48
Total PTM/A	**162**	**8**	**170**

Sumber: Lembaga MSDM, olah data 2020

Bagi Universitas Muhammadiyah (UM) lainnya seperti: UM Jakarta, UM Yogyakarta, UM Surakarta, UM Malang, UM Medan, UM Palembang, UM Banjarmasin, UM Makassar, UM Ambon dan lainnya, fakta tentang latar belakang dosen tersebut bukan menjadi masalah, karena "ruh universitas" mereka bukan kepemimpinan perempuan. Demikian juga halnya dengan universitas swasta lainnya maupun universitas negeri, sama sekali tidak menjadi permasalahan, karena "ruh universitas" mereka bukan kepemimpinan perempuan. Justru bagi UNISA sendiri, fakta tentang latar belakang dosen tersebut menjadi masalah penting untuk diteliti lebih jauh, karena ruh keberadaan UNISA adalah kepemimpinan perempuan.

Demi untuk menjaga kelangsungan komitmen organisasi peguruan tinggi, maka sangat perlu dipastikan melalui suatu penelitian ilmiah: seberapa jauh komitmen sejalan atau bertolak belakang dengan paradigma tujuan pendidikan tinggi yang didalamnya meliputi budaya organisasi, sikap terhadap kepemimpinan perempuan dan kepuasan kerja, kepemimpinan perempuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasidi UNISA menjadi *dependent variable* dalam penelitian ini yang dipengaruhi sejumlah *independet variable*, yakni: kepuasan kerja, sikap terhadap kepemimpinan perempuan,dan budaya organisasi.

Keberadaan dan keberhasilan sebuah lembagapendidikan tinggi sangat bergantung pada *input, proccess, output,* dan *outcomes* dimana kesemua tahapan ini harus dikendalikan oleh orang orang yang *capable* dalam bidangnya. Mengacu pada lingkup tugas dosen sebagai tenaga pendidik dan karyawan sebagai tenaga kependidikan, maka lembagapendidikan tinggi dibagi menjadi dua kelompok: (1) para pemimpin struktural *(structural leaders)* serta (2) para pimpinan akademik (*academic leaders)*yaitu para pemimpin yang menggerakan transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana mereka dihormati *peers*-nya, dan mempunyai *followers* keilmuan, mahasiswa, peneliti,

ataupun masyarakat umum. Kepemimpinan di universitas mencakup Rektor, Dekan dan Ketua Jurusan atau Kepala Program Studi. Mereka adalah pemimpin administratif dan akademik yang mendukung kegiatan para dosen. Dalam hal ini diperlukan kepemimpinan pendukung atau*supportive leadership* dimana ada pemimpin (struktural) yang mendukung pemimpin keilmuan. Model inilah yang berkembang dalam kepemimpinan di lembaga yang berbasis ilmu pengetahuan. Sebuah fakultas atau program studi, pemimpin struktual bisa satu tetapi pemimpin ilmu bisa banyak, yaitu dosen yang mendidik mahasiswa dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Para pemimpin tipe *scientist leader* ini bersama-sama pemimpin strukural kelembagaan, secara bersama-sama memungkinkan meningkatkan kinerja universitas dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Gejala tampilnya dosen perempuan menjalankan tugas kepemimpinan di perguruan tinggi, dimana mereka memegang jabatan rektor, dekan, kepala program studi dan sekretaris prodi di Universitas Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta penting dan menarik untuk dijadikan sasaran penelitian. Dalam hal ini, UNISA bukanlah suatu perguruan tinggi papan bawah yang kurang diperhitungkan, melainkan sudah menjadi salah satu perguruan tinggi favorit bagi lulusan sekolah menengah atas menjadi salah satu *the rising campus* di Yogyakarta yang dikenal sebagai “kota pendidikan”. Mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi merupakan faktor penting penentu mutu perguruan tinggi. Jumlah mahasiswa yang proporsional dan mutu lulusan yang representaif baik dari kualitas akademik lulusan maupun masa kelulusannya. Parameter mutu perguruan tinggi yang lain adalah bila pembiayaaan memadai, prasarana dan sistem informasi memadai. Dan hal terakhir penentu mutu perguruan tinggi adalah bila penelitian, dan pelayanan/ pengabdian masyarakat terjalin secara luas dengan berbagai pihak. Mutu pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia dikelola dan ditentukan oleh hasil evaluasi BNPT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

Dalam keberadaan kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi, UNISA Yogyakarta merupakan universitas yang mewakili perempuan untuk berkiprah sebagai univesitas perempuan. UNISA Yogyakarta didominasi oleh perempuan, baik rektor maupun ketua-ketua prodinya. Rektor UNISA berdasarkan *memorandum of understanding*/ MOU antara UNISA dengan Pimpinan Pusat Aisyiyah yang merupakan organisasi wanita Muhammadiyah sebagai pendiri UNISA Yogyakarta. Tampilnya sejumlah dosen perempuan UNISAdalam menjalankan kepemimpinan perguruan tinggi menjadi latar belakang kajian penelitian yang sangat menarik untuk ditelaah lebih lanjut. Ditengah gejala kelangkaan kepemimpinan perempuan dalam dunia perguruan tinggi, justru terdapat realitas yang sebaliknya di Universitas Aisyiyah/ UNISA sebagai salah satu perguruan tinggi yang eksis dan mengalami kemajuan.

UNISA yang didirikan pada tahun 2015, merupakan perubahan bentuk dan kelanjutan STIKES yang sebelumnya merupakan Sekolah Perawat yang didirikan pada tahun 1965. Kampus UNISA berdiri di atas lahan yang lokasinya sangat strategis, seluas hampir 15 hektar. Dalam menjalankan manajemen perguruan tingginya, UNISA dijalankan secara kolektif kolegial, yakni dijalankan dengan komitmen bersama para pemimpin dalam mencapai tujuannya. UNISA adalah kampus yang telah memenuhi persyaratan layaknya suatu perguruan tinggi dengan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dengan mengikuti standar mutu perguruan tinggi yang sesuai stantar manajemen Mutu perguruan Tinggi. Untuk menyelenggarakan kegiatannya sebagai universitas swasta, UNISA mendanai sendiri pembiayaannya. Pemerintah membantu mendanai secara *sporadic* dalam bentuk program Kemenristek Dikti. UNISA telah lolos akreditasi tingkat prodi dan nilai B akreditasi tingkat universitas dan rata-rata B untuk tingkat universitas dari BANPT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi) pada tahun 2018 dan lolos penjaminan mutu ISO 2000.

Dalam kenyataannya, kepemimpinan perguruan tinggi tersebut mayoritas dipegang oleh perempuan. Hal ini menjadi faktor kesejarahan berdirinya yang sangat erat hubungannya dengan visi dan misi organisasi Aisyiyah yang memberi amanah dan menitipkan UNISA kepada pengelolanya agar mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga kepemimpinannya bisa dijalankan perempuan yang menjadi kader organisasi Aisyiyah. Sejalan dengan visi misinya untuk mewujudkan perempuan yang berkemajuan dalam peradaban tinggi manusia, maka UNISA merupakan salah satu dari 8 delapan perguruan tinggi perempuan Aisyiyah yang dijadikan proyek percontohan bagi amal usaha bidang pendidikan lainnya.

Yukl et al.,(Yukl et al., 2002)mendefinisikan kepemimpinan dengan *interpersonal influence, exercised in a situation, and directed, through the communicatins process, toward to the attainment of a specified goal and goals*. Makna definisi kepemimpinan tersebut adalah, pengaruh antar pribadi, latihan yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, untuk diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu.Di lain pihak, kepemimpinan, menurut Kimball Young sebagaimana dikutip Kartini Kartono, adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah individu atau kelompok yang sanggup memotivasi dan atau mengajak orang lain agar berbuat sesuatu berdasar akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya. Motivasi atau ajakan pemimpin tersebut disertai keahlian khusus yang tepat pada situasi yang khusus.Stephen Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Koehler, Anatol dan Appibaumdalam Djafri(Djafri, 2017)kepemimpinan adalah proses

memengaruhi kegiatan seorang individu atau suatu kelompok dalam upaya ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya memiliki dua unsur yakni: pengaruh dan pencapaian tujuan. Proses memengaruhi dapat di mana saja selama tujuannya ada dan tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan dapat terjadi setiap saat selama suatu kegiatan memiliki tujuan dan perilaku manusianya diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Di lain pihak, Nanus & Dobbs(Nanus & Dobbs, 1999)mengutip beberapa definisi pemimpin atau kepemimpinan, yaitu: (1) seorang pimpinan adalah seorang penyalur harapan (Napoleon Bonaparte); (2) pemimpin adalah seseorang yang secara signifikan memengaruhi pikiran, perilaku, atau perasaan orang lain (Howard Gardner); (3) pemimpin adalah orang yang mengetahui apa yang dibutuhkan, apa yang benar, bagaimana cara mengendalikan manusia dan sumber daya untuk mencapai tujuan (Thomas E. Croin); (4) pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab membangun organisasi di mana orang-orang secara berkesinambungan mengembangkan kemampuan untuk memahami kerumitan, memperjelas visi, dan meningkatkan bentuk-bentuk mental kerjasama, serta selalu berusaha meningkatkan kemampuannya (Peter M. Senge); dan (5) kepemimpinan adalah proses persuasi atau membujuk sekelompok orang untuk mengikuti tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau bekerja sama dengan pimpinan dan para pengikutnya (John SW. Gardner). Secara umum *feminisme* dianggap sebagi suatu bentuk politik yang bertujuan untuk mengintervensi dan mengubah hubungan kekuasaan yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan(Joanne, 2010). Menurut Ramazanoglu dalam Joanne(Joanne, 2010), feminisme adalah berbagai macam teori sosial yang menjabarkan hubungan antar jenis kelamin dalam masyarakat dan perbedaan antara pengalaman-pengalaman yang dialami oleh laki-laki dan perempuan. Sedang dalam pengertian gender Oaklley dalam Jackson & Jones(Jackson & Jones, 2009) menyatakan bahwa *gender*

bukanlah akibat langsung dari jenis kelamin biologis. Rubin menyebut gender didefinisikan sebagai “pemisahan jenis kelamin yang dipaksakan secara sosial dan sebagai suatu hasil relasi seksualitas yang bersifat sosial”. Sementara itu, menurut Mosse (1993), secara mendasar gender berbeda dari jenis kelamin biologis. Jenis kelamin biologis merupakan pemberian, kita dilahirkan sebagi seorang laki-laki atau seorang perempuan. Menurut Zubaidi et al.,(Zubaidi, Al-Sammerai, & Ahmad, 2011)faktor-faktor yang membuat perempuan dapat menduduki posisi sebagai pemimpin yaitu: (a) faktor sosial budaya, (b) faktor pribadi, (c) pelatihan kepemimpinan perempuan, (d) perilaku atasan pria, (e) diskriminasi, (f)mentoring, dan (g) pemberdayaan.

Kepuasan kerja besifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan merupakan perbandingan apa yang telah ia terimadari hasil yang telah dikerjakannya dengan apa yang diharapkannya(Sahertian & Soetjipto, 2011).Komitmen Organisasi sesungguhnya mengandung kekuatan yang bersifat mempersiapkan diri untuk melakukan suatu dinamika Muhammadiyah, dalam arti mereka masih warga maupun simpatisan Muhammadiyah tetapi tidak terlibat instens dalam kepengurusan Muhammadiyah, membawa *ruh* kepemimpinan yang lebih longgar, yaitu siapa sajakeluarga besarMuhammadiyah yang mampu bisa menjadi pemimpin di UNISA.

Upaya meningkatkan mutu universtas dalam waktu yang cepat dan dalam masa transisi perpindahan dari STIKES ke Universitas Aisyiyah tentu banyak terjadi perubahan dinamika akademis, pola kegiatan dan penataan adminsitrasinya. Misalnya, dalam hal mekanisme kebijakan kepimpinan UNISA, Badan Pelaksana Harian(BPH) yang menjadi representasi Pimpinan Pusat Aisyiyah yang berfungsi sebagai pengawas dan pengarah, dimana terjadi arus kordinasi yang secara vertikal menimbulkan permasalahan, karena salah satu organ Pimpinan Pusat Aisyiyah, Majelis Pendidikan Tinggi PP Aisyiyah juga

melakukan hal yang kurang lebih sama. Fungsi pengawasan dan pengarahan di UNISA mengikuti prosedur dan mekanisme *top down* dari Majelis Dikti PP Aisyiyah ke BPH untuk diteruskan pejabat structural UNISA secara berjenjang. Namun dalam prakteknya, arahan dari Majelis Dikti Aisyiyah bisa sampai ke unit kerja fakultas maupun program studi tanpa mengikuti jenjang hirarki strukturalnya, sesuai kebutuhan. Praktek kordinasi vertikal yang tidak disiplin mengikuti jalurnya tersebut berlangsung dalam masa transisional perubahan dari STIKES ke Universitas yang memerlukan penyesuaian dan percepatan demi mencapai kemajuan perguruan tinggi. Problem organisasi dimana terjadi *over lapping* di satu pihak dan *vacuum coordinationing* di pihak lain, sebagaimana yang terjadi di UNISA menjadi suatu tantangan bagi kepemimpinan universitas. Apabila hal semacam itu tidak segera diselesaikan, maka akan berlarut menimbulkan ketidakpastian mekanisme kerja dan *decion making process* yang melibatkan BPH dengan semua pejabat struktural kampus yang belum terpola dan rawan akan menjadi konflik kewenangan yang tersembunyi.

Sikap tehadap kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi adalah mengandung arti bagaimana kecenderungan individu merespon posistif atau negatif terhadap kepemimpinan perempuan. Menurut Fishbein dalam Ali & Asrori(Ali & Asrori, 2015), “Sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap satu obyek”. Sikap terhadap kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi mengandung arti kecenderungan perasaan, pikiran dan kecenderungan tingkah laku yang secara permanen yang menunjukkan suka atau tidak suka terhadap eksistensi kepemimpinan perempuan. Di dalam penyikapan terhadap kepemimpinan perempuan di kampus, dapat disikapi oleh karyawan, mahasiswa, dosen biasa, dosen yang menjabat jabatan struktural. Bisa dimungkinkan terjadi pada karyawan mengingat mereka adalah pelaksana segala bentuk administrasi yang sangat menentukan keteraturan pengelolaan

kampus. Selain oleh karyawan bisa penyikapan oleh mahasiswa mengingat mereka adalah subyek di kampus yang paling energik dan responsif.

Disamping karyawan dan mahasiswa bisa juga yayasan yang merupakan pengelola tertinggi yang membawahi seluruh jabatan struktural di kampus, dan bisa juga penyikapan oleh para alumni perguruan tinggi. Namun demikian dapat juga penyikapan oleh dosen, mengingat dosen juga merupakan penentu kualitas perguruan tinggi.

Dalam penelitian ini yang dipilih jadi subyek penelitian adalah dosen yang tidak menjabat jabatan struktural. Pemilihan dosen sebagai subyek penelitian karena dosen termasuk bagian dari sivitas akademika yang sangat besar peranannya, sesuai Peraturan Pemerintah RI No.39 pasal 1 ayat 1, yakni bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen di UNISA ada 217 orang yang terdiri dari dosen tetap, tidak tetap, honorer dan dosen pinjaman dari PTM (Perguruan Tinggi Muhammadiyah). Di samping itu latar belakang dosen di UNISA adalah dosen yang memang aktivis Muhammadiyah/ simpatisan Muhammadiyah Aisyiyah dan ada juga dosen yang berlatar belakang dosen umum yang belum mengenal dan belum terlibat pada kegaitan organisasi Muhammadiyah/Aisyiyah, di antara dosen-dosen tersebut sudah ada yang mengikuti semua pelatihan, ada yang mengikuti beberapa pelatihan, namun ada yang tidak mengikuti pelatihan sama sekali. Kondisi diatas membuat polarisasi dalam budaya organisasi yang diwujudkan dalam bentuk tindakan sadar karena kesepakatan di kampus, pola tindakan dalam melakukan perartutan-peraturan yang dibuat dalam kesepakatan sitivitas akademika misalnya, kebiasaan dan tindakan para dosen menjalankan peraturan-peraturan yang sudah ada sebelumnya.

Maka diperlukan penelitian lebih lanjut dengan metodologi yang standar guna memahami kondisi yang sebenarnya dari variasi budauya organisasi dan budaya sikap para dosen. Seberapa jauh hal tersebut bisa menimbulkan kepuasan kerja di kalangan dosen sendiri. Secara keseluruhan dicari kaitannya dengan pensikapan mereka terhadap komitmen organisasi di UNISA.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dosen antara lain beban kerja yang tinggi, motivasi kerja yang rendah, kesempatan berkarir yang kurang, jumlah dosen yang kurang, budaya organisasi yang kurang kondusif, kecondongan sikap yang ditunjukkan pada kepemimpinan perempuan, hingga rendahya kepuasan kerja dosen.

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasikan tersebut, ternyata banyak permasalahan yang memengaruhi komitmen organisasi dosen. Namun tidak semua permasalahan itu akan dibahas karena keterbatasan waktu dan ruang lingkup bahasan, serta terbatasnya sumber-sumber daya yang dimiliki oleh penulis, selain itu adanya pertimbangan kemudahan aksws, maka unit analisis yang diteliti pada lingkup dosen UNISA Yogyakarta. Dengan demikian, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa variabel yaitu; Komitmen Organisasi Dosen sebagai variabel terikat, serta Budaya Organisasi dan Sikap sebagai variabel bebas, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening.* Penelitian ini menyelidiki Pengaruh Budaya Organisasi, Sikap, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

C. **Masalah Penelitian**

Keberadaan dosen di UNISA sangat besar perannnya dalam menjalankan kegiatan pembelajaran atau kegiatan mengajar dan program keseharian UNISA. Semua dosen, baik

yang hanya sebagai dosen biasa tanpa punya jabatan struktural atau yang juga menjabat di jajaran prodi sama-sama memiliki peranan yang signifikan bagi keberhasilan institusi mencapai tujuan organisasinya. Untuk itu dosen penting untuk bisa bekerja secara optimal agar bisa bekerjasama dengan *stakeholder* lain seperti karyawan, mahasiswa, sesama dosen dan pimpinan.

Dalam berhubungan dengan komitmen UNISA berhadapan dengan realitas kepemimpinan perempuan yang diamanahkan oleh pendirinya untuk dilestarikan secara permanen. Namun kampus yang memiliki kebebasan mimbar membawa pilihan demokratis dalam penetapan pimpinan. Dari dua hal tersebut yakni harapan atau *das ich* tentang komitmen tinggi yang diharapkan dipunyai dosendan realita bahwa kondisi dosen masih jauh dari yang diharapkan, Makaobservasi dan perbincangan untuk menggali fakta permasalahan di UNISA, penulis ahli menemukan beberapa temuan penting di lapangan sebagai berikut:

1. Ada kecenderungan perbedaan intensitas komitmen organisasi antara dosen lama dan dosen baru, sehubungan dengan pergantian status Sekolah Tinggi Imu Kesehatan menjadi UNISA.
2. Ada harapan yang tinggi dari organisasi Aisyiyah sebagai pemilik dan pendiri UNISA terhadap komitmen dosen UNISA sebagai dosen kader Muhammdiyah/Aisyiah.
3. Ada harapan organisasi Aisyiyah, UNISA dijadikan universitas contoh untuk Aisyiyah mendirikan perguruan tinggi-perguruan tinggi lain selain UNISA di daerah di seluruh Indonesia.
4. Ada harapan yang tinggi dari UNISA terhadap komitmen organisasi dosennya sesuai visi dan misi perguruan tinggi.
5. Realita dosen UNISA 60% tidak berafiliasi dengan organisasi Muhammadiyah

6. Program pelatihan untuk mempersiapkan menjadi dosen kader masih dasar, belum mengarah pelatihan-pelatihan untuk dosen yang siap jadi dosen kader UNISA yang ber komitmen tinggi
7. Ada kecenderungan polarisasi pandangan dosen di UNISA tentang keberadaan kepemimpinan perempuan di kampus, antara dosen yang lama dan dosen yang baru direkut setelah perubahan dari STIKES menjadi UNISA.
8. Dinamika kepemimpinan selama 5 (lima) tahun masa transisi perpindaan dari akademi menjadi unversitas terungkap fakta tentang dinamika kebijakan pimpinan diambil dan siapa yang melaksanakan kadang belum sesuai dengan mekanisme kebijakan yang ditentukan sehingga menimbulkan masalah tersendiri bagi dosen sebagai penerima dan pelaksana kebijakaan kepemimpinan.
9. Terdapat kecenderungan kondisional dimana terus menerus *ruh*kepemimpinan perempuan di UNISA belum tentu bisa dipertahankan dalam perubahan UNISA dari sekolah Tinggi sebagai konsekuensi penanambahan jumlah program studi umum yang sudah berbeda dengan *core bussines*s perempuan seperti prodi kebidanan dengan hadirnya dosen baru dengan wawasan baru juga.
10. Terdapat kecenderungan dominasi kepemimpinan perempuan belum tentu bisa dipertahankan di UNISA, sehubungan dengan kehadiran dosen baru yang belum memahami visi misi UNISA terus bertambah karena jumlah mengikuti rencana penambahan prodi di UNISA.
11. Muncul pendapat di kalangan sebagian dosen, sejauh mana kepemimpinan bisa disosialisasikan ke masyarakat umum bila belum ada bukti secara akademik dukungan penyikapan kepada kepemimpinan perempuan pada UNISA yang merupakan pelopor kepemimpinan perempuan.

12. Terdapat keraguan model kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi untuk perguruan tinggi yang lain bila UNISA sebagai pelaksana kepemimpinan perempuannya secara *time work* belum teruji dari beberapa kemungkinan ujian dan tantangan kekinian.
13. Ada perbedaan perasaan afektif atau emosional para dosen yang merupakan hasil persepsi dosen tentang pekerjaannya, yang disebut kepuasan kerja terhadap beberapa segi pekerjaan, misalnya imbalan, penempatan dan lain-lain.
14. Ada perbedaan keadaan yang membuat dosen secara sadar mengikatkan diri dalan tindakan tertentu untuk memetuhi kebijaan pimpinan sebagai komitmen dosen di perguruan tinggi.
15. Ada perbedaan dosen dalam intensitas kesadaran dan frekuensi dalam melakukan kesepakatan peraturan yang dibuat atau menjalankan budaya organisasi di kampus UNISA.
16. Ada perbedaan kecenderungan perasaan dan pikiran dan rencana tindakan sikap dosen terhadap kepemimpinan perempuan diantara para dosen.
17. Pengetahuan dosen tentang potensi dan kelebihan kepemimpinan perempuan masih bervariasi, ada yang paham betul urgensinya bagi peningkatan kualitas kampus, namun ada juga dosen yang belum paham tentang potensi dan kelebihan kepemimpinan perempuan di UNISA.
18. Ada penyikapan negatif sebagian dosen terutama dosen baru yang mengkhawatirkam kelangsungan keharmonisan *civitas academica* dalam hubungannya peran kepemimpinan perempuan mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi.

Dari sejumlah temuan itu, peneliti menganalisis komitmen organisasi dosen sebagai dosen kader masih dari yang diharapkan dan merupakan capaian yang berat untuk dilanjutkan. Sedangkan keinginan luhur para pendiri UNISA adalah menjadikan

universitas tersebut sebagai wadah pembuktian komitmen organisasi dosen sebagai penerus kader Aisyiyah dan Muhammadiyah. Dengan demikian, kelangsungan pola kepemimpinan perempuan di UNISA menjadi suatu permasalahan penting untuk dikaji lebih lanjut.

D. Pertanyaan Penelitian

Pembahasan terdahulu dalam sub-bab Latar belakang Masalah sudah disebutkan kehadiran Universitas Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta dalam dunia perguruan tinggi. Salah satu ciri UNISA adalah kepemimpinan perempuan yang menjadi amanah dan titipan pendirinya. Pertanyaan yang sudah muncul adalah terdapat gejala untuk tidak bisa diteruskan. Maka dicarilah faktor yang bisa menentukan keberlangsungan kepemimpinan perempuan di UNISA. Maka mulai dibahas variabel komitmen organisasi dosen justru menjadi penentunya.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap sikap pada kepemimpinan perempuan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah sikap terhadap kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah sikap terhadap kepemimpinan perempuan bberpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja?
8. Apakah sikap pada kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja?

Secara normatif UNISA harus mampu mempertahankan cirinya yang menempatkan kepemimpinan perempuan sebagai *ruh* dari keberadaannya. Hal tersebut menjadi cita-cita dan harapan pendirinya. Organisasi perempuan Aisyiyah telah eksis lebih dari satu abad usianya, dan mampu memperlihatkan prestasi dalam menempatkan kaum perempuan dalam kepemimpinan sekolah Taman Kanak-Kanak (TK ABA) serta pendidikan sekolah dasar dan menengah maupun Akademi dan Sekolah Tinggi. Maka beberapa tahun belakangan ini, Pimpinan Pusat Aisyiyah telah melangkah untuk membuktikan kemampuan kadernya untuk memimpin suatu universitas.

Tetapi dalam kenyataannya dinamika suatu universitas lebih rumit dan kompleks dibandingkan dengan kepemimpinan sekolah dasar menengah maupun Akademi. Universitas berhadapan dengan kebebasan mimbar akademik yang bersifat skeptis dan kritis terhadap berbagai persoalan, termasuk munculnya pandangan skeptis dan kritis terhadap dominasi kepemimpinan perempuan. Dengan demikian keberlangsungan kepemimpinan perempuan di UNISA menjadi suatu pertanyaan besar yang sekaligus menjadi timbulnya pandangan normatif dengan realitas dinamika sivitas akademika, sehingga menjadi suatu permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Apakah komitmen kuat organisasi dosen UNISA Yogyakarta bisa dipertahankan secara berkelanjutan,menjadi pertanyaan dalam penelitian ini. Jika dengan dengan pertanyaan lain, kalimatnya adalah apakah komitmen organisasi dosen di UNISA yang sekaligus sebgai kader UNISA akan melemah dan pudar, sehingga amanah pendiri UNISA yang meletakkan komitemen organisasi merupakan hal subtansial dimiliki dosen sebagai kader Aisyiyah/Muhammadiyah menjadi pudar akan tenggelam bersama perjalanan waktu.

Dalam masalah tersebut, peneliti meletakkan dosen sebagai penentu keberlangsungan komitmen organisasi di UNISA. Jika dosen memiliki komitmen sebagai dosen kader di

UNISA maka keberlangsungan univeritas yang dipimpin perempuan itu dapat dilanjutkan secara berkesinambungan. Sebaliknya, bilamana dosen tidak memiliki komitmen tinggi maka keberlangsungan universitas sebagai pendidikan kader dosen Aisyiyah/Muhammadiyah tidak sesuai dengan tujuan dan akan berakhur akan berakhir pada saatnya. Komitmen organisasi dosen UNISA menjadi *variable dependent* dalam penelitian ini, dimana akan dikaji lebih lanjut tiga *variable independent* yang akan memengaruhinya, yaitu 1). Budaya organisasi; 2) sikap dosen terhadap kepemimpinan perempuan; 3) kepuasan kerja. Maka dalam hubungan antar variabel, perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

Rumusan Masalah

1. Budaya organisasi berpengarunh terhadap sikap
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Sikap berpengarnh terhadap kepuasan kerja
4. Kepuasan kerja berpengarunh terhadap komitmen organisasi
5. Budaya organisasi berpengarunh langsung terhadap komitmen organisasi
6. Sikap berpengarunh terhadap komitmen organisasi
7. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja
8. Sikap berpengarunh terhadap komiotmen organisasi dimediasi kepuasan kerja.

E. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya hubungn antara variabel bebas dan variabel terikat secara siqnificant. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap pada kepemimpinan perempuan.
2. Untuk membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Untuk membuktikan apakah sikap berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Untuk membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk membuktikan apakah sikap berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja.
8. Untuk membuktikan apakah sikap berpengaruh tidak terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja.

Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka selanjutnya dilakukan kajian teoritis guna menjelaskan dan memberikan pemahaman terhadap keempat variabel. Dalam hal ini, posisi masing masing variabel telah ditetapkan, satu sebagai varibel terikat dan tiga variabel bebas. Seberapa jauh hubungan antar variabel dijelaskan dalam kerangka teori. Disamping itu, kontruksi pada masing masing variabel akan dibentuk dalam pembahasan selanjutnya, sehingga dirumuskan definisi masing masing variabel, baik yang bersifat definisi konseptual, maupun definisi operasional. Dengan demikian, indikator dan item masing-masing variabel dapat dirumuskan guna membentuk Instrumen penelitian. Langkah selanjutnya guna mencapai tujuan penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Setelah instrumen penelitian disempurnakan menjadi kuesioner, maka

dilakukan pengumpulan data terhadap responden/ sumber info sebanyak sampel yang ditentukan rumus tertentu.

Pengumpulan data dilakukan, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Semua data primer yang diperoleh dari responden diperoleh dengan rumus statistik guna mengetahui seberapa jauh hipotesa penelitian terbukti. Demikian langkah yang dilakukan guna mencapai tujuan penelitian.

F. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena berguna baik secara teoretis maupun praktis untuk kepentingan peningkatan peran perempuan dan kemajuan perguruan tinggi. Kegunaan teoretis dan praktis itu dapat disimak dalam uraian berikut:

1. ***Signifikansi Teoritis***

   a. Penelitian ini akan mendorong kajian berikutnya tentang komimen khusus yang berkecenderungan sangat mendukung organisasiMuhammadiyah/Aisyiyah.

   b. Penelitian ini selanjutnya mendorong kajian berikutnya untuk memahami dan memberikan eksplanasi tentangkomitmen organisasi dosen.

   c. Rekomendasi penelitian ini nantinya bisa mendorong penelitian lain yang dapat mengksplorasi tentang kecenderungan lain selain komitmen, yang memengaruhi kepemimpinan perempuan.

   d. Apabila dilakukan penelitian kuantitatif lagi yakni penelitian relasional antar variabel ini bisa dilakukan secara berulang-ulang, maka akan muncul suatu teori tentangkomitmen organisasi dosen di kampus..

2.***Signifikasi Praktis***

Selain memiliki kegunaan teoretis, penelitian ini juga mempunyai kegunaan praktis sebagai berikut: Pertama, rekomendasi penelitian ini pertama kali ditujukan kepada pihak

penyelenggara UNISA, yaitu Muhammadiyah/Aisyiyah. Jumlah perguruan tinggi yang dimiliki organisasi keagamaan tersebut sudah cukup banyak, maka:

a. Diperlukan model pengembangan dosen dengan meningkatkan kualitas kegiatan yang berhubungan dengan dosen terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi dosen kaderkader UNISA, Aisyiyah/Muhammadiyah di perguruan tinggi.
b. *Output* yang dihasilkan penelitian ini akan bermanfaat bagi Muhammadiyah/Aisyiyah dalam memajukan kiprahnya melalui dunia pendidikan tinggi. Pihak penyelenggara perguruan tinggi lainnya baik swasta maupun negeri yang memiliki potensi komitmen yang memadai bisa juga memanfaatkan hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini nantinya perlu diciptakan iklim kepemimpinan yang efektif yang kondusifsehingga membuat dosen termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisas sebagai dosen kader.
c. Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pemerintah sebagai pihak pengambil keputusan atau pembuat kebijakan pengembangan perguruan tinggi agar membentuk regulasi yang memberikan pemihakan bagi pendayagunaan kemampuan kepemimpinan perempuan di kampus. Dalam hal ini, para pejabat yang berkaitan dengan hal tersebut bisa mendorong baik penyelenggaraan orientasi maupun pelatihan kepemimpinan dan pengkaderan organisasi di kampus.
d. Membuat berbagai FGD, Workshop yang berhubungan dengan sosialisasi kepemimpinan perempuan agar *stakeholder* perguruan tinggi dan masyarakat bisa mensikapi secara tepat kepada komitmen organisasi khusus di perguruan tinggi.
e. Hasil penelitian ini juga bisa berguna untuk membangun kesadaran untuk menempatkan kepemimpinan pada porsi yang sebenarnya.
f. Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak pengambil keputusan atau pembuat kebijakan pengembangan perguruan tinggi agar membentuk regulasi yang

memberikan pemihakan bagi pendayagunaan kemampuan komitmen khusus kader organisasi di kampus. Dalam hal ini, para pejabat yang berkaitan dengan hal tersebut bisa mendorong baik penyelenggaraan orientasi maupun pelatihan kepemimpinan perempuan di kampus sehingga fitrah perempuan yang sangat dekat dengan dunia pendidikan anak manusia menjadi termanfaatkan. Kampus yang juga disebut sebagai almamater yang berarti bagi pengasahan almamater, yang berarti kampus bisa menjadi "tempat penggemblengan kader organisasi peguruan" dalam memproses sumber daya insani Indonesia yang mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain.

g. Secara khusus, hasil penelitian ini bermanfaat bagi UNISA sendiri dalam mengembangkan dan menyukseskan visi-misinya di tengah percaturan dunia perguruan tinggi. Beberapa dinamika pembinaan komitmen organisasi kampus yang mungkin membawa dampak tertentu, misalnya, kemungkinan dampak negatif tertentu, dikaji sampai diperoleh pemecahan masalah secara nyaman dan tuntas. Hasil kajian ini akan bermanfaat sebagai cermin evaluasi dari kalangan dosen perempuan yang sedang mengemban amanah sebagai pemimpin di kampusnya. Dengan adanya cerminan obyektif tersebut, para pemimpin kampus itu akan semakin percaya diri memimpin serta lebih berhati-hati terhadap kelemahan diri dan ancaman serta tantangan eksternal yang selalu akan membawa akibat serius bagi kemajuan UNISA.

G. Kebaruan / Novelty Penelitian

Penelitian tentang komitmen di perguruan tinggi ini memang sudah pernah dilakukan berbagai pihak, tetapi ada kebaruan atau *novelty* penelitiannya, yakni:

1) Variabel komitmen organisasi bukan variabel komitmen biasa karena dihubungkan dengan*goal* khusus perguruan tinggi UNISA sebagai perguruan tinggi kader Aisyiyah/ Muhammadiyah.Dalam penelitian, menurut pengetahuan peneliti, penyatuan komitmen khusus sebagai kader organisasi pendiri perguruan tinggi, belum ada.

2) Belum ada penelitian tentang sikap terhadap kepemimpinan perguruan tinggi yang secara *team work* didominasi perempuan semua dan dilegalkan kepemimpinan perempuannya oleh yayasannya atau *owner*.
3) Variabel Sikap terhadap kepemimpinan perempuan termasuk baru. Variabel yag diteliti bukan hanya sikap secara umum terhadap obyek dalam hal ini komitmen organisasi tepai bagaimna sikap dosen terhadap peempuan dalam hubunannga dengan komitmen organisasi dosen.
4) Variabel komimen organisasi bukan komitmen organisasi yang biasa dalamsebuah manajemen organisas akan tetapi komitmen organisasi dosen sebagai dosen kader dalam mencapai visi dan misi UNISA.

Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi masing-masing. Budaya organisasi tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi yang memengaruhi organisasi menghadapi tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat organisasi dalam menuntun karena dapat menuntun anggota organisasi melakukan hak yang terbaik untuk organisai.