

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era persaingan yang sedang melanda dunia saat ini, bangsa Indonesia sebagai bagian dari komunitas bangsa-bangsa di dunia harus mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dalam segala bidang. Ketersediaan sumber daya manusia yang handal menjadi kunci keberhasilan memenangkan persaingan atau kompetisi antar bangsa tersebut. Melihat hal tersebut peranan dunia pendidikan menjadi sangat penting di dalam menyiapkan sumber daya manusia.

Dunia pendidikan tinggi di Indonesia menjadi sarana yang paling efektif di dalam menciptakan sumber daya manusia yang ahli dalam berbagai bidang. Pendidikan tinggi di Indonesia melalui pendidikan vocational , akademi, universitas atau institut mampu menghasilkan tenaga-tenaga di bidang teknologi, kesehatan maupun humaniora. Melihat realita ini kontribusi perguruan tinggi menjadi sangat strategis. Kontribusi perguruan tinggi sebagai lembaga pengembangan daya saing bangsa dapat ditingkatkan apabila tersedia organisasi pendidikan tinggi yang sehat, baik di tingkat nasional maupun daerah dapat terealisasi..

Perguruan tinggi sebagai lembaga daya saing bangsa tidak dapat dipisahkan dari prediksi perkembangan ilmu pengetahuan, termasuk ilmu sosial ,humaniora, teknologi, seni budaya dan ekonomi dunia. Indonesia sebagai negara yang dikaruniai dengan sumber daya alam yang melimpah ternyata belum cukup memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelola potensi tersebut. menjadi sumber daya yang bisa membawa kemakmuran dan kesejahteraan bangsa. ( Dikti: 2004, hal. 9 ) Tingkat persaingan sumber daya manusia di pasar kerja nasional

maupun internasional terus meningkat seiring dengan peningkatan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi baru pada berbagai bidang usaha, serta kebutuhan sumber daya manusia pada tingkat profesionalisme yang tinggi. Kompetisi pencari kerja dari lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang semakin ketat menuntut perhatian penyelenggara perguruan tinggi untuk selalu melakukan penyesuaian kurikulum, proses dan materi pembelajaran terhadap perkembangan dunia kerja. Peningkatan relevansi pendidikan ini sebaiknya menjadi sasaran dari peningkatan kualitas yang terus menerus sebagai bagian dari suatu penjaminan mutu ( *quality assurance system* ) perguruan tinggi secara keseluruhan. Dalam hal ini, aspek relevansi menuntut penyelenggara pendidikan tinggi untuk mengembangkan program studi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Di samping itu, melalui suatu perencanaan yang baik perguruan tinggi dengan potensi dan kemampuan yang memadai dapat mengembangkan program studi yang lebih memusatkan pendidikannya pada kebutuhan tenaga peneliti atau pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Menurut Undang-undang nomor 17 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dalam pasal 4 disebutkan bahwa perguruan tinggi berfungsi: a) Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; b) Mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsive, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan c) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Melihat fungsi tersebut persoalan mutu pendidikan tinggi menjadi masalah yang utama. Indonesia saat ini memiliki sekitar 4312 perguruan tinggi, baik

perguruan tinggi negeri ( PTN ) maupun perguruan tinggi swasta ( PTS ) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan 19.000 program studi ( data tahun 2016 ). Banyaknya hambatan yang menjadi persoalan mutu pendidikan tinggi antara lain; kurikulum asal jadi, mutu cuma slogan, budaya institusi tidak kokoh, regulasi menjadi pelengkap penderita, dana terbatas, variasi kompetensi terlalu lebar, kebutuhan kompetensi tak mampu dipenuhi, kualitas SDM rendah, perencanaan institusi tidak jelas, kopertis kurang berperan. ( Willy Susilo: 2018, hal.9 ) Persoalan- persoalan inilah yang sering menghambat mutu atau rendahnya kualitas belajar serta lulusan di suatu perguruan tinggi.

Dari persoalan-persoalan yang dihadapi oleh perguruan tinggi tersebut masalah Sumber Daya Manusia ( SDM ) khususnya tenaga dosen menjadi hal yang perlu diperhatikan. Dosen sebagai tenaga pengajar dan peneliti menjadi begitu penting bagi kemajuan suatu perguruan tinggi.

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen, dalam pasal 1 ayat ( 2), dikatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan meyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pasal 3 ayat (1) Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan .Ayat ( 2) Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pasal 5; Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat ( 1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada

masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pasal 6; Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dari pasal-pasal dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang telah disebut di atas bahwa kedudukan, fungsi dan tujuan dosen secara konstitusi telah diakui oleh negara. Oleh karena itu peran dosen di dalam suatu perguruan tinggi menjadi sangat penting.

Profesionalisme dosen menyangkut bagaimana dosen harus menjalankan prinsip-prinsip profesionalitas sebagai tenaga professional diatur dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2015. Dalam pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa, profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: (1) Memiliki bakat, minat, dan idialisme, (2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (4) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (5) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (6). Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (7) Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan, (8) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesionalitas dosen.

Pada tahun 2015 pemerintah mengeluarkan Permenristekdikti nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi ( SNPT ). SNPT tersebut mencakup standar kompetensi lulusan, standar isi, standar penilaian pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Pemenuhan standar dimaksud bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi dan mutu lulusannya.

Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria capaian pembelajaran lulusan pendidikan tinggi yang merupakan internalisasi ranah pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Standar isi merupakan kriteria minimal bahan kajian sesuai capaian pembelajaran yang dituangkan dalam kurikulum yang harus dipenuhi oleh lulusan pendidikan tinggi. Standar proses merupakan kriteria minimal proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar, sehingga terjadi pengembangan pengetahuan, peningkatan ketrampilan, dan pembentukan sikap untuk memenuhi capaian pembelajaran. Standar penilaian pendidikan merupakan kriteria minimal tentang kegiatan sistematis yang dilakukan untuk menentukan kualifikasi atas perencanaan dan pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran, serta capaian pembelajaran, setelah mahasiswa menjalani proses pembelajaran.

Standar pendidik merupakan standar dosen untuk program studi tertentu pada jenis pendidikan akademik, profesi, dan vokasi. Sedangkan standar sarana dan prasarana mewajibkan perguruan tinggi memiliki sarana untuk melaksanakan Tridharma perguruan tinggi. Pada standar pengelolaan perguruan tinggi, diterapkan otonomi perguruan tinggi untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan bidang akademik dan bidang non akademik sesuai dengan dasar, tujuan dan kemampuan perguruan tinggi

berdasarkan evaluasi oleh menteri. Sedangkan standar pembiayaan merupakan kriteria minimal mengenai komponen dan besaran biaya operasional pendidikan tinggi setiap mahasiswa per tahun atau disebut dengan standar satuan biaya operasional pendidikan tinggi.

Di antara beberapa standar dalam SNPT tersebut, standar pendidik, yakni dosen dipandang penting untuk dikaji secara mendalam, karena dosen memiliki peran sentral yang mampu memberdayakan sumberdaya lainnya agar dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.

Mengacu kepada prinsip tersebut, maka dosen dituntut mempunyai kompetensi dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi secara optimal. Sedangkan tingkat pencapaiannya ditentukan oleh manajemen pendidikan perguruan tinggi, dimana dosen bersangkutan ber *home-base* (tercatat sebagai dosen tetap). Hal ini perlu ditekankan, mengingat terdapat beberapa status dosen sesuai dengan jenis perguruan tinggi.

Di Indonesia terdapat lembaga pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah yakni perguruan tinggi negeri (PTN), dan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat, yakni perguruan tinggi swasta (PTS). Dalam proses penyelenggaraannya, dari komponen SDM, pemerintah membantu PTS dengan mengangkat dosen pegawai negeri sipil yang diperbantukan/bekerja di PTS, selanjutnya lebih dikenal sebagai dosen diperbantukan, atau DPK. Dengan demikian, PTS memiliki SDM dosen DPK dan dosen yang diangkat oleh badan hukum penyelenggara PTS, yang berbentuk Yayasan, selanjutnya disebut sebagai dosen Yayasan. Pada setiap PTS masih terdapat status dosen, yakni dosen tetap (DT), dan dosen tidak tetap (DTT).

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sebagai lembaga pendidikan tinggi memikul tanggung jawab dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal untuk pembangunan di segala bidang. Salah satu universitas swasta yang ada di Indonesia khususnya di wilayah Lembaga Layanan Dikti III (dulu Kopertis wilayah III) adalah Universitas Respati Indonesia.

Universitas Respati Indonesia yang terletak di Jalan Bambu Apus 1 No. 3 Cipayang Jakarta Timur 13890 dan berdiri sejak 2 Mei 1987. URINDO pada saat ini memiliki 14 Program Studi yang berada pada 5 Fakultas dan program Pascasarjana. Ke lima fakultas tersebut adalah Fakultas Ilmu Kesehatan, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Pertanian dan Program Pascasarjana. Fakultas Ilmu Kesehatan memiliki 5 program studi yaitu; S1 Kesehatan Masyarakat, S1 Keperawatan, Program profesi Ners, D IV Kebidanan dan DIII Kebidanan. Fakultas Teknologi Informasi memiliki 2 program studi; S1 Teknik Informatika dan S1 Sistem Informasi. Fakultas Ekonomi memiliki 1 program studi; S1 Manajemen, Fakultas Ilmu Administrasi memiliki 1 program studi yaitu: S1 Administrasi Niaga. Fakultas Pertanian memiliki 1 Program studi yaitu; S1 Agroteknologi sedangkan program pascasarjana memiliki 4 program studi yaitu: S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, S2 Administrasi Rumah Sakit, S2 Administrasi Niaga dan S2 Magister Manajemen.

Sebagai sebuah perguruan tinggi, ketentuan SNPT berusaha dilaksanakan, terutama dalam hal standar tenaga pendidik atau tenaga dosen. Sampai dengan tahun 2018, URINDO memiliki 116 dosen tetap dan 38 dosen tidak tetap. Dari jumlah dosen tetap tersebut 20 orang diantaranya sudah mendapatkan status tersertifikasi. Penerimaan kuota sertifikasi dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kemendikbud diterima URINDO secara bertahap sejak tahun 2008.

Pembinaan karir dosen dan tenaga kependidikan di URINDO ditangani oleh Biro Administrasi Umum dan SDM di bawah kendali wakil rektor bidang non akademik. Mekanisme proses pembinaan dosen dimulai dari sistem rekrutmen, pembinaan, dan pengembangan. Surat Keputusan Menkowsan nomor 38 tahun 1999 yang memuat tentang ketentuan dan jenjang karir yang dapat ditempuh oleh dosen. Jenjang terendah adalah asisten ahli dan yang tertinggi adalah guru besar. Adapun penilaian kenaikan jenjang jabatan akademik ditempuh melalui perolehan angka kredit dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi.

Secara berkala Kemristekdikti memberikan kesempatan kepada dosen PTS untuk mengikuti program sertifikasi yang mempersyaratkan *eligibilitas* tertentu. *Eligibel* yang dimaksud adalah, konsistensi dan kontinuitas seorang dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi, yang terekam melalui laporan EPSBED yang dilakukan secara berkala oleh PTS kepada Dikti melalui Kopertis Wilayah III yang sekarang namanya Lembaga Layanan Dikti Wilayah III. Dosen tersertifikasi, sesuai dengan ketentuan UU no 14 tahun 2005, dinyatakan profesional. Pemerintah memberikan pengakuan melalui pemberian sertifikat pendidik. kepadanya diberikan tunjangan sertifikasi sesuai dengan jenjang kepangkatannya dan berkewajiban memberikan laporan beban kerja dosen (BKD) setiap semester sebagai pertanggungjawaban atas tugas-tugas Tridharma perguruan tinggi yang dilaksanakan secara periodik. Dengan demikian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial sudah dimiliki dan memperoleh pengakuan. Sistem kompensasi yang diterapkan di URINDO, sesuai dengan ketentuan pemerintah namun juga bergantung pada kemampuan yayasan dan jumlah mahasiswa. Untuk dosen yang tersertifikasi mendapat tunjangan sertifikasi dari pemerintah.

Dalam rangka mengkaji beberapa permasalahan tersebut, maka diperlukan suatu penelitian yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang ada di suatu perguruan tinggi. Hasil dari penelitian tersebut dapat dipakai sebagai masukan bagi manajemen penyelenggara PTS dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi yang diselenggarakannya.

### **B. Pembatasan Masalah**

Masalah-masalah terkait dosen di URINDO tersebut perlu mendapatkan penanganan yang serius dan bertahap dalam rangka pengembangan profesi dosen secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dalam rangka mencapai kinerja dosen.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, identifikasi masalah yang telah dilakukan dan pembatasan masalah yang dipilih, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dosen?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi secara empiris pengaruh variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan

kompetensi ( $X_3$ ), terhadap kinerja Dosen ( $Y$ ) di Universitas Respati Indonesia Jakarta. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kompetensi
3. Menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja
4. Menguji pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja
5. Menguji pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, hasil penelitian bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan khususnya manajemen pendidikan tinggi.
2. Secara praktis, memberikan masukan bagi PTS tentang profesionalitas dosen dan berbagai faktor yang mempengaruhi, sehingga dapat dijadikan masukan bagi universitas dalam upaya memperbaiki dan mengembangkan mutu dosen.
3. Hasil penelitian ini juga dapat memperluas wawasan dalam menganalisis berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, terutama dosen URINDO sebagai PTS yang bertekad meningkatkan kualitas pendidikan tingginya melalui aspek dosen.