

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kebutuhan yang tidak boleh diabaikan dalam menghadapi lingkungan organisasi yang penuh dengan dinamika dan perubahan seperti sekarang ini. Kualitas SDM yang lemah akan menyebabkan organisasi tidak berkembang dan tidak memiliki daya saing sehingga menghambat tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk mengembangkan SDM yang berkualitas tidak boleh berhenti dan harus terus dilakukan secara berkelanjutan.

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai instansi pemerintah yang berperan penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat juga menyadari arti penting memiliki SDM yang berkualitas. Hal itu ditunjukkan dengan adanya usaha yang terus-menerus dilakukannya antara lain dengan didirikannya Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK). STIK memiliki visi untuk mewujudkan perwira polisi yang profesional dan bermoral, menjadi pusat pengkajian permasalahan kepolisian dan pengembangan ilmu dan teknologi kepolisian. Selain itu, STIK juga berusaha mengembangkan kompetensi para perwiranya yang meliputi administrasi kepolisian, membentuk karakter mandiri, dan sebagai penggerak perubahan. Dengan visi tersebut, diharapkan STIK dapat melahirkan perwira polisi yang ilmuwan, profesional, cerdas, berbudaya, bermoral tinggi, kreatif dan inovatif. Kemampuan-kemampuan tersebut menjadikan Polri sebagai institusi yang kuat dan tangguh serta dapat mengemban tugas secara professional.

Tewujudkan visi, misi, serta tujuan STIK, maka satu diantaranya faktor yang menentukan adalah kualitas tenaga pendidik atau dosen yang professional sehingga

bertanggung jawab dalam kegiatan belajar mengajar. Dosen memiliki kedudukan dan fungsi strategis dalam institusi pendidikan, karena menjadi garda terdepan dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan aktivitas inti di STIK. Dosen yang berkualitas akan menentukan lulusan yang juga berkualitas, sebaliknya dosen yang kualitasnya rendah juga akan berdampak terhadap rendahnya kualitas lulusan. satu diantara kompetensi social yang dimiliki oleh dosen untuk mendukung keberhasilan organisasi adalah kemampuannya dalam berinovasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan Koeslag-Kreunen, Van der Klink, Van den Bossche, dan Gijsselaers (2018) bahwa dosen merupakan faktor penentu kesuksesan inovasi organisasi. Inovasi diyakini sebagai pendorong daya saing organisasi (Nemerzitski, Loogma, Heinla, & Eisenschmidt, 2013), baik organisasi pencari laba maupun non laba tidak terkecuali dalam konteks di lingkungan pendidikan contohnya perguruan tinggi atau sekolah tinggi (Gulden, Saltanat, Raigul, Dauren, & Assel, 2020; Hasanefendic, Birkholz, Horta, & van der Sijde, 2017). Dengan adanya inovasi yang kuat, maka dosen dapat menemukan terobosan-terobosan baru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas secara efisien dan efektif.

Inovasi suatu bentuk keniscayaan maka harus dilakukan, Ingat firman Allah dalam Al Quran yang juga sering disampaikan oleh Presiden RI pertama dalam pidatonya : “Firman Tuhan inilah gitaku, Firman Tuhan inilah harus menjadi Gitamu : Innallahu la yughoiyiru ma bikaumin, hatta yughoiyiru ma biamfusihim. Tuhan tidak merubah nasibnya sesuatu bangsa sebelum bangsa itu merubah nasibnya.” bahkan ada slogan “*No change no future*” artinya tanpa ada masa depan yang lebih baik, bila tanpa ada perubahan. Contoh masa depan yang lebih baik telah dimiliki Norwegia dengan inovasinya mampu memanfaatkan pembangkit listrik tenaga air 99% kebutuhannya. Ini bukan karena tidak adanya sumber listrik dari minyak dan gas, Norwegia sangat kaya

minyak dan gas bahkan Norwegia masuk 15 besar penghasil minyak dan gas, saat ini pendapatan terbesarnya dari ekspor minyak dan gas. Begitu pentingnya inovasi maka tidaklah berlebihan bila dikatakan tanpa adanya inovasi maka suatu organisasi akan menjadi lemah, yang pada akhirnya akan kehilangan daya saingnya.

Perilaku inovatif dosen di lingkungan STIK pada saat ini masih di tergolong belum optimal jika di bandingkan dengan yang di yang diharapkan. Beberapa indikasi diantaranya belum produktifnya dalam menulis artikel-artikel yang dimuat baik dalam jurnal nasional maupun internasional. Padahal sebagai seorang dosen, salah satu tugas yang termuat dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah melakukan penelitian, Pengabdian dan pengajaran . Dosen diharuskan untuk aktif melakukan inovasi melalui penelitian dan pengembangan sehingga dapat memperoleh temuan-temuan baru yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dosen seharusnya juga terus berinovasi untuk mengembangkan model-model pembelajaran yang bervariasi agar kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien. Namun fakta yang terjadi saat ini inovasi dosen di STIK dalam pengembangan model pembelajaran belum di lakukan masih cenderung menggunakan model pembelajaran yang sama dari waktu ke waktu dan ironisnya hasil evaluasi terhadap perolehan nilai mahasiswa pada matakuliah dasar umum contohnya mata kuliah statistik lebih tinggi jika di bandingkan dengan matakuliah kepolisian. Sebagai akademisi seharusnya dosen menyarankan adanya laboratorium pemeriksaan, perpolisian masyarakat dan sebagainya agar pembelajaran lebih kongkret, karena walaupun ada matakuliah latihan prosedur staf, dosen kurang mau mewarnai latihan tersebut. Hal itu merupakan indikasi masih kurangnya inovasi dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik dan pengajar serta agen-agen perubahan.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan kurangnya inovatif individu dalam menjalankan tugasnya, salah satunya adalah faktor pembelajaran organisasi yang berlangsung dalam organisasi. Pembelajaran organisasi merupakan faktor yang dapat mendorong iklim inovasi lebih baik, karena dengan adanya pembelajaran organisasi yang kuat setiap individu akan terdorong untuk terus belajar dan memperbaiki diri berkontribusi pada kesatuan. Situasi yang demikian akan menimbulkan dorongan dan upaya-upaya yang lebih kuat untuk menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga muncul ide-ide kreatif dan inovatif dalam bekerja. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pembelajaran organisasi merupakan determinan perilaku inovatif (Lin & Lee, 2017; Tamayo-Torres, Gutiérrez-Gutiérrez, Llorens-Montes, & Martínez-López, 2017). Dalam konteks di STIK faktor pembelajaran organisasi juga diperlukan untuk mendorong inovasi para dosen. Dengan adanya iklim pembelajaran organisasi yang sehat, maka akan mendorong setiap dosen untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sehingga muncul kreativitasnya dalam bekerja.

Faktor lain yang penting dalam mendorong munculnya inovasi dalam bekerja adalah adanya komitmen yang kuat terhadap institusi tempatnya bekerja. Komitmen merupakan bentuk kesungguhan untuk membantu organisasi tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan berhasil dalam mewujudkan visi dan misi. Kesungguhan tersebut akan melahirkan upaya-upaya kreatif dan inovatif dalam memajukan tugasnya sehingga membantu keberhasilan organisasi. Tanpa adanya komitmen yang kuat, maka akan menurunkan semangat dan kerja keras individu dalam bekerja, sehingga tidak akan muncul pemikiran kreatif dan inovatif dalam bekerja. Oleh karena itu, komitmen yang kuat merupakan faktor penting yang dibutuhkan untuk meningkatkan daya inovasi dalam bekerja. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pembelajaran organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Hakimian, Farid, Ismail, &

Nair, 2016; Marques, Galende, Cruz, & Ferreira, 2014). Dalam konteks di STIK komitmen organisasi yang kuat juga penting bagi dosen agar mendorongnya untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif. Tanpa disertai dengan kesungguhan dalam bekerja, maka dosen hanya akan bekerja dengan cara-cara standar tanpa adanya terobosan-terobosan positif yang lebih meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

Inovasi di lingkungan perguruan tinggi atau sekolah tinggi harus terus diupayakan karena sebagai tempat untuk menuntut dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Inovasi menjadi kekuatan utama dalam mencapai kemajuan karena tanpa ada perubahan tidak mungkin ada masa depan yang lebih baik, sehingga penting untuk memperbaiki faktor-faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan perilaku inovatif pada dosen. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian dalam tesis ini mengambil judul: “Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian”. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digali faktor yang memiliki peranan penting dalam memperkuat perilaku inovatif STIK, sehingga dapat dijadikan sebagai strategi untuk memperkuat daya saing STIK.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, yang telah di uraikan maka dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Perilaku inovasi dosen di STIK saat ini belum optimal.
2. Produktivitas dalam menulis artikel-artikel yang diterbitkan pada jurnal nasional dan internasional. Masih rendah .
3. Dosen masih kurang dalam mengembangkan model-model pembelajaran

4. Dosen pada umumnya cenderung menggunakan model pembelajaran yang sama atau monoton dari waktu ke waktu.
5. Dosen kurang inisiatif dalam memberikan masukan-masukan untuk pengembangan kampus.
6. Dosen cenderung pasif, tidak perhatian bahkan kadang menerlantarkan, dan selalu menunggu arahan atau perintah dari atasan.
7. Dosen belum memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif
8. Dosen belum ikut mengembangkan organisasi tempat mereka bekerja.
9. Dosen belum bisa menjadi agen perubahan ke arah inovatif .
10. Dosen belum bisa menjadi teladan bagi para mahasiswa.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian ini di batasi pada Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian. Pembelajaran organisasi difungsikan sebagai variabel eksogen, komitmen organisasi sebagai variabel mediator dan perilaku inovatif sebagai variabel endogen dengan unit analisis dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, Rumusan Masalah Penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian?

2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian?
3. Apakah pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif dosen melalui komitmen organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dinyatakan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif dosen melalui komitmen organisasi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara praktis dan teoretis. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan terhadap manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian dalam membuat kebijakan atau program untuk meningkatkan perilaku inovatif dosen, khususnya melalui faktor pembelajaran organisasi dan komitmen organisasi. Bagi dosen STIK, penelitian ini juga dapat menjadi dorongan untuk lebih

meningkatkan perilaku inovatifnya, dan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang peran penting perilaku inovatif dalam mendukung keberhasilan STIK. Sementara secara teoretis penelitian ini dapat menambah studi dalam ranah manajemen pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan perilaku inovasi dalam kaitannya dengan faktor pembelajaran organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, secara teoretis penelitian ini juga dapat menjadi tambahan referensi dan pembandingan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan tema serupa.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai kontribusi kajian pustaka dalam ranah manajemen pendidikan, terkait dengan perilaku inovasi dalam kaitannya dengan faktor pembelajaran organisasi dan komitmen organisasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti mendapat pengalaman baru memahami tentang Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian yang nantinya diharapkan bisa memberikan kontribusi pada institusi dimana peneliti bekerja.

b. Bagi Organisasi

Dapat memberikan masukan terhadap manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian dalam membuat kebijakan atau program untuk meningkatkan perilaku inovatif dosen, khususnya melalui faktor pembelajaran organisasi dan komitmen organisasi.

Bagi dosen STIK, penelitian ini juga dapat menjadi dorongan untuk lebih meningkatkan perilaku inovatifnya, dan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang peran penting perilaku inovatif dalam mendukung keberhasilan STIK.

