

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Riau Kepulauan Batam merupakan salah satu Institusi Pendidikan Tinggi di Indonesia, yang berperan penting dalam menghasilkan lulusan sarjana yang memiliki kompetensi dan kualitas untuk memenuhi kebutuhan dunia industri serta memiliki kemampuan bersaing dalam dunia kerja.

Keberhasilan Universitas Riau Kepulauan sangat ditentukan oleh kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik. Meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia ini dilakukan melalui dosen dimana kedudukan dosen dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, secara eksplisit dinyatakan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran dan fungsi perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga pelaksana pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat disebut Tri Darma Perguruan Tinggi (PP 60/1999). Sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, perguruan tinggi berfungsi menyiapkan lulusan yang terdidik, memiliki kemampuan akademik, dan kemampuan profesional. Sebagai lembaga penelitian, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan penelitian sebagai upaya dalam memecahkan permasalahan yang berkenaan dengan suatu bidang ilmu pengetahuan dan teknologi secara ilmiah dan melakukan berbagai upaya pengembangan yang bermanfaat bagi pembangunan. Sebagai lembaga pengabdian

kepada masyarakat, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan sebagai upaya dalam memotivasi, berpartisipasi, dan menunjang pembangunan masyarakat melalui pemanfaatan secara nyata ilmu pengetahuan dan teknologi.

Fungsi lain dari peran perguruan tinggi yang tidak kalah penting sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat adalah sebagai lembaga menghasilkan calon pemimpin bangsa yang bermoral dan berbudaya demokratis. Jika perguruan tinggi terlalu terjebak dalam arus globalisasi yang merupakan suatu proses yang nirdemokratis, secara pasti perguruan tinggi tidak akan mampu melaksanakan salah satu tugas utamanya tersebut (Efendi, 2016).

Kejelasan fungsi dan peran perguruan tinggi terletak pada konsistensi untuk mempertahankan dan menentukan reputasi suatu perguruan tinggi. Reputasi menjadi dasar penghargaan masyarakat kepada suatu perguruan tinggi dan menjadi jaminan kokoh kedudukan suatu perguruan tinggi dalam masyarakat. Reputasi perguruan tinggi ini ditentukan oleh kemampuan dan dedikasi civitas akademiknya sendiri.

Sebagai tenaga edukatif, dosen memiliki peran yang sangat menentukan dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi yakni pendidikan atau pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktivitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas structural, merupakan salah satu ukuran kinerja dosen. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 92 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis penilaian angka kredit jabatan fungsional

dosen, dijelaskan mengenai kualifikasi dan kriteria, tugas, tanggung jawab dan wewenang jabatan akademik dosen.

Dengan berbagai bentuk tanggung jawab tersebut, selayaknyalah seorang dosen mempunyai kinerja, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir yang jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan sekaligus penghargaan yang diterimanya.

Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja dosen dan kapabilitas organisasi untuk dapat beradaptasi fleksibel terhadap perubahan adalah kepemimpinan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Widayanti, Anindya Tiara, Nur Arif Rahmatsyah Putranto. 2015)

Kenyataan yang ada di lapangan saat ini sebagai studi pendahuluan tentang kinerja dosen Universitas Riau Kepulauan Batam berbeda dengan yang seharusnya. Salah satunya adalah dalam pelaksanaan tridharma, baik pengajaran, penelitian dan pengabdian, dalam dharma pengajaran seperti kurang adanya kesiapan dosen dalam penguasaan materi dalam proses pengajaran hal ini disebabkan karena kurangnya keinginan dosen dalam menambah referensi atau bahan ajar dan juga keterbatasan dalam penguasaan Informasi Teknologi terbaru sehingga para mahasiswa kurang memperoleh kedalaman ilmu, factor lain yaitu kurangnya animo dosen untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan baik oleh kampus sendiri maupun pihak luar serta keengganan dosen untuk melanjutkan pendidikannya apalagi lokasi pendidikan sudah diluar daerah, permasalahan lain yang muncul adalah minimnya hasil penelitian yang dilakukan

dosen dikarenakan waktu yang terfokus pada banyaknya jam mengajar dan tingginya jam kerja diluar kampus, Selain itu banyak dosen yang bekerja di perusahaan swasta serta dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan maupun di lembaga pendidikannya. Permasalahan ini patut mendapat perhatian khusus guna untuk lebih memajukan lembaga perguruan tinggi yang dinaunginya. Dengan adanya kesenjangan itulah, peneliti bermaksud untuk menggali informasi lebih dalam tentang kinerja dosen. Lebih jelas tentang kinerja dosen Bidang Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Kinerja Dosen
Bidang Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Tahun 2016 – 2018

No.	Kegiatan	Tahun											
		2016				2017				2018			
		YA	%	TDK	%	YA	%	TDK	%	YA	%	TDK	%
1	Melakukan Kegiatan Mandiri	8	4.82	158	95.18	23	13.86	143	86.14	18	10.84	148	89.16
2	Melakukan Kegiatan Penelitian Kelompok	56	33.73	110	66.27	43	25.90	123	74.10	46	27.71	120	72.29
3	Menerbitkan Buku referensi	3	1.81	163	98.19	1	0.60	165	99.40	1	0.60	165	99.40
4	Menulis di Jurnal Penelitian	26	15.66	140	84.34	54	32.53	112	67.47	42	25.30	124	74.70
5	Menterjemahkan/ Menyadur buku ilmiah	0	0.00	166	100.00	0	0.00	117	70.48	0	0.00	117	70.48
6	Menedit/ Menyunting karya ilmiah	0	0.00	166	100.00	0	0.00	117	70.48	0	0.00	117	70.48
7	Memberi penyuluhan kepada masyarakat	24	14.46	142	85.54	36	21.69	130	78.31	27	16.27	139	83.73
8	Berperan aktif dalam pertemuan ilmiah	37	22.29	129	77.71	31	18.67	135	81.33	28	16.87	138	83.13

Sumber : LPPM Universitas Riau Kepulauan, 2019

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Dosen
Universitas Riau Kepulauan Batam
Tahun 2016 – 2018

Penilaian Kinerja Dosen						
Tahun	Istimewa	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
2016	0	33	54	42	11	140
2017	0	42	58	44	14	158
2018	0	48	62	48	8	166

Sumber : LPMI Universitas Riau Kepulauan Batam, 2019

Saat ini Universitas Riau Kepulauan Batam memiliki dosen tetap sebanyak 166 orang, dan ini termasuk dalam kategori organisasi besar karena jumlah dosennya lebih dari 100 orang. (Rahel Widiawati Kimbal, 2015).

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 jumlah dosen Universitas Riau Kepulauan adalah sebanyak 140 orang hingga tahun 2017 meningkat menjadi 158 orang, dimana penilaian kinerja pada kategori sangat baik pada tahun 2016 adalah sebanyak 33 orang atau 23,6 %, dan kategori sangat baik pada tahun 2017 adalah sebanyak 42 orang dengan persentase 26,6 %.

Tahun 2018 kembali penambahan jumlah dosen Universitas Riau Kepulauan sehingga menjadi 166 orang, dengan kategoori penilaian kinerja sangat baik adalah sebanyak 48 orang atau dengan persentase sebesar 28,9 %.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dosen di antaranya adalah efektivitas kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier. Karier merupakan suatu pola pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan kerja sepanjang hidup seseorang. Bagi seorang dosen, karier merupakan suatu cerminan atas keberhasilan dalam bidangnya karena karier merupakan refleksi atas tanggung jawab, keinginan, minat, keterampilan, dan skill dari tiap

individu. Jika disimpulkan, karier dosen merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama menjadi dosen. Pengembangan karier dapat menunjukkan bagaimana kinerja seorang dosen di dalam lembaganya.

Menurut Weng dalam S Napitupulu et al (2017) persepsi tentang karir adalah pertumbuhan karir mengacu pada peluang dipromosikan, mendapatkan pengalaman karir, remunerasi, peningkatan tanggung jawab dan kemampuan profesional. Untuk mendapatkan tujuan itu, karyawan harus menunjukkan kinerjanya.

Penelusuran Pustaka jurnal menunjukkan bahwa individu yang ingin karirnya berkembang harus menunjukkan kinerja yang baik. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang. Pegawai yang mendapatkan pengembangan karir yang baik akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari yang didapatkan sebelumnya (Ni Made Candra Megita Atma Negara, 2014).

Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, disiplin yang tinggi, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini maknanya adalah mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga pendidikan.

Selain program pendidikan dan pelatihan faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam kinerja dosen adalah efektifitas kepemimpinan.

Menurut Robins (2014) efektifitas kepemimpinan diarahkan untuk memberdayakan orang lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, dan memotivasi kerja karyawan.

Sampai saat ini, bicara kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan. Dalam dunia pendidikan, efektivitas kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja dosen terutama yang menyangkut pengaruh pelaksanaan efektivitas kepemimpinan, pendidikan pelatihan, dan pengembangan karir dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam yang merupakan salah satu perguruan tinggi terbesar di propinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, yang diidentifikasi tersebut diatas, masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, antara lain, disiplin kerja, kepribadian, konsep diri, kerjasama tim, motivasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, efektivitas

kepemimpinan, komitmen organisasi, kerjasama tim, pengawasan, etos kerja dan masih banyak lagi yang lainnya.

Dari uraian tersebut diatas, dengan demikian terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dosen antara lain, kurangnya kinerja dosen diakibatkan oleh kepribadian dosen yang kurang baik, konsep dan efiksi diri yang kurang baik, pengalaman dan masa kerja dosen, motivasi dan disiplin dosen yang kurang, pengaruh efektivitas kepemimpinan, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir di Universitas Riau Kepulauan yang kurang, pendapatan yang belum memenuhi harapan yang diharapkan, sertifikasi dan beban kerja dosen, sarana dan prasarana yang tidak memadai dan sebagainya, faktor-faktor saling mempengaruhi dan berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil dari identifikasi masalah, pada penelitian ini, permasalahan yang dihadapi Universitas Riau Kepulauan Batam akan difokuskan dan dibatasi, guna untuk menghindari luasnya masalah dalam pembahasan, serta mengingat keterbatasan sarana, prasarana dan waktu penelitian, maka penulis membatasi pada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen antara lain efektivitas kepemimpinan, pendidikan pelatihan, dan pengembangan karir. Selain itu objek penelitian ini juga dibatasi hanya pada dosen tetap Universitas Riau Kepulauan Batam.

Dengan demikian dapat ditentukan variabel bebas dalam penelitian disertasi ini adalah Efektivitas Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja dosen ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung pendidikan pelatihan terhadap kinerja dosen ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja dosen ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap pengembangan karir ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung pendidikan pelatihan terhadap pengembangan karir ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap pendidikan pelatihan ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Efektivitas Kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui Pengembangan Karir ?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja dosen melalui Pengembangan Karir ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis dan menemukan Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam, sehingga temuan penelitian bisa menjadi informasi bagi pimpinan dan

pengelola Universitas Riau Kepulauan Batam dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut kinerja dosen.

Secara khusus tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis hipotesis yang telah ditetapkan yaitu :

1. Pengaruh langsung Efektivitas kepemimpinan terhadap Kinerja dosen.
2. Pengaruh langsung Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja dosen.
3. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja dosen.
4. Pengaruh langsung Efektivitas Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir dosen.
5. Pengaruh langsung Pendidikan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Dosen.
6. Pengaruh langsung Efektivitas Kepemimpinan terhadap Pendidikan Pelatihan.
7. Pengaruh tidak langsung Efektivitas Kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui Pengembangan Karir.
8. Pengaruh tidak langsung Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja dosen melalui Pengembangan Karir.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1.) Manfaat Teoritis

Secara teoritis atau akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai materi Efektivitas Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir yang mempengaruhi Kinerja Dosen.

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengambil kebijakan di lingkungan Universitas Riau Kepulauan Batam khususnya dalam pengembangan Sumberdaya Manusia guna untuk meningkatkan kinerja dosen dan juga sebagai pengembangan akademik.
2. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti, dan juga dapat membandingkan teori-teori yang di peroleh selama peneliti berada di program S3 Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta dengan praktek yang terjadi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2). Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini menyajikan hasil empiris Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan Batam.

1. Seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dalam pemecahan masalah yang didukung dengan teori sehingga menghasilkan pola pikir yang terstruktur sekaligus memperoleh pengetahuan tentang bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dosen untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

G. Kebaruan Penelitian

1. *State of The Art*

Berdasarkan hasil kajian atau penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, maka yang menjadi *state of the art* penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu, dimana komposisi variable pada penelitian ini belum pernah digunakan pada penelitian sebelumnya,
- b. Keunikannya penelitian yaitu terletak pada adanya variabel pengembangan karir sebagai penentu kinerja, sehingga variable pengembangan karir menjadi variable intervening yang strategis antara variable efektivitas kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap variable endogen kinerja dosen.
- c. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif kausif, dimana variabel kinerja yang secara bersama-sama dianalisis dengan variable efektivitas kepemimpinan, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir .

2. *Novelty*

Berdasarkan beberapa kajian penelitian tersebut diatas, maka kebaruan penelitian, dimana yang menjadi focus dalam penelitian ini yaitu :

- a. Pengembangan karir dosen di Universitas Riau Kepulauan terbilang sangat baik hal ini bisa dilihat dari jenjang kepangkatan dosen dan jumlah dosen yang telah tersertifikasi, informasi karir terbuka dan tidak ditutupi untuk dosen.
- b. Manajemen Universitas Riau Kepulauan telah menjalankan pola kepemimpinan yang efektif, dimana pimpinan telah bertindak sebagai role dalam membuat kebijakan serta keputusan. Pimpinan melakukan proses monitoring pelaksanaan kerja dan mengarahkan suatu kelompok kerja/tim dengan baik.