

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan merupakan aspek penting di kehidupan setiap orang terutama dalam berkontribusi untuk pembangunan, oleh karenanya pendidikan harus didukung oleh sistem dan sarana prasarana pendidikan yang terbaik (Awang, Ahmad, & Zin, 2010). Tantangan utama yang dihadapi oleh perguruan tinggi – perguruan tinggi di Indonesia saat ini ialah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif yang tinggi dalam menghadapi maraknya pasar kompetitif di era global. Kesuksesan dan peningkatan daya saing di perguruan tinggi dapat dicapai melalui kepuasan mahasiswa, pengajaran yang berkualitas, penciptaan lulusan yang berkompoten, penelitian/karya ilmiah, serta nilai – nilai sumber daya manusia yang dimilikinya (Endro, Budiyanto, & Suhermin, 2017; Xiao & Wilkins, 2015).

Tenaga pendidik atau dosen merupakan salah satu aktor yang berperan untuk mendukung kemajuan ilmu pengetahuan serta menjaga kualitas institusi pendidikan. Dosen diharapkan dapat memberikan komitmen dan pengabdian untuk memberikan ilmu pengetahuan dan menginspirasi orang – orang di lingkungan akademik. Dosen sebagai profesional memiliki peran yang luas, dosen tidak hanya memberikan pengajaran namun dituntut untuk dapat memberikan pengembangan pengetahuan melalui penelitian ilmiah dan mempublikasikan ke masyarakat, oleh karenanya penting bagi dosen untuk selalu *update* atas pengetahuan, teknologi dan mempertajam profesinya agar dapat memberikan pengabdian dan pengajaran yang terbaik bagi institusi pendidikan (Awang et al., 2010; Gupta & Nain, 2015).

Selanjutnya, Dorenkamp dan Ruhle (2018) menyebutkan, dosen seringkali dituntut agar dapat bekerja secara simultan untuk memenuhi kegiatan akademik seperti

mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Di Indonesia dikenal dengan “Tridharma Perguruan Tinggi”. Seorang dosen harus mampu menjadi dosen yang unggul guna mencapai pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi yang ideal.

Menurut Wood dan Su (2017), dosen yang unggul adalah dosen yang mendedikasikan dirinya dan berkomitmen terhadap profesinya. Jabeen, Khan dan Islam (2019) menambahkan bahwa dosen yang memiliki komitmen profesi yang rendah tentunya tidak bisa mengapresiasi profesinya dan keterikatan yang rendah atas profesinya.

Selanjutnya, Shoaib dan Khalid (2017) menyebutkan pentingnya seorang dosen yang berkompeten dan berkomitmen profesi sehingga menjadi kebutuhan utama bagi institusi pendidikan. Selaras dengan pendapat tersebut Thoker (2017) menegaskan, komitmen profesi merupakan salah satu faktor untuk kesuksesan pendidikan dan institusi.

Menurut Shukla (2014) profesi pendidik itu bukan hanya sekedar pekerjaan pada umumnya namun dibutuhkan dedikasi terhadap profesinya, oleh karenanya dosen didorong untuk berkomitmen pada profesinya. Komitmen profesi mencerminkan perilaku seseorang terhadap profesinya dan seseorang yang berkomitmen profesi mampu untuk memotivasi dirinya untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mengembangkan profesinya (Mitchell, Boyle, & Von Stieglitz, 2018; Shoaib & Khalid, 2017). Berikutnya, menurut Gupta dan Nain (2015), komitmen profesi merupakan individu yang menggerakkan dirinya untuk memberikan yang terbaik atas kemampuan, pengetahuan dan serta mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hussien, W/Tegegn dan Teshome (2016) di Afrika disebutkan bahwa rendahnya komitmen profesi dikarenakan profesi pendidik kurang dihargai, rendahnya gaji yang diterima, sikap terhadap profesi mendidik sehingga berujung rendahnya motivasi dan insentif ketika menjalankan profesinya.

Sedangkan di Indonesia rendahnya komitmen profesi dicerminkan dari pemenuhan tridharma perguruan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Widawati, Styani dan Nadya (2010) didapatkan temuan yaitu ada 70% dosen berkomitmen pada tugas pengajaran dan hanya 19% dosen berkomitmen pada tugas penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Berikutnya, penelitian oleh Nur'aeni (2011) menyimpulkan pemenuhan tridharma perguruan tinggi di jajaran perguruan tinggi swasta didominasi oleh tugas pengajaran di tingkat atas sedangkan penelitian dan pengabdian pada masyarakat ada di tingkat menengah. Selanjutnya, Epheneta, Nugraha and Natasia (2012) menemukan bahwa komitmen profesi dosen universitas di Jakarta hanya mencapai 64%. Kemudian, temuan oleh Bungai dan Perdana (2018) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa mayoritas dosen memenuhi kewajiban mengajar, namun pada kewajiban penelitian dan pengabdian masyarakat belum dapat terpenuhi dengan baik.

Mendukung penelitian – penelitian di atas hasil yang serupa juga didapatkan dari hasil pra survei yang dilakukan pada sejumlah 35 dosen perguruan tinggi swasta terakreditasi B di Jakarta terkait pemenuhan tridharma perguruan tinggi, dan berdasarkan pra survei tersebut diperoleh hasil yang diilustrasikan pada grafik berikut:



BELUM TERPENUHI

Sumber: Hasil olahan

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei

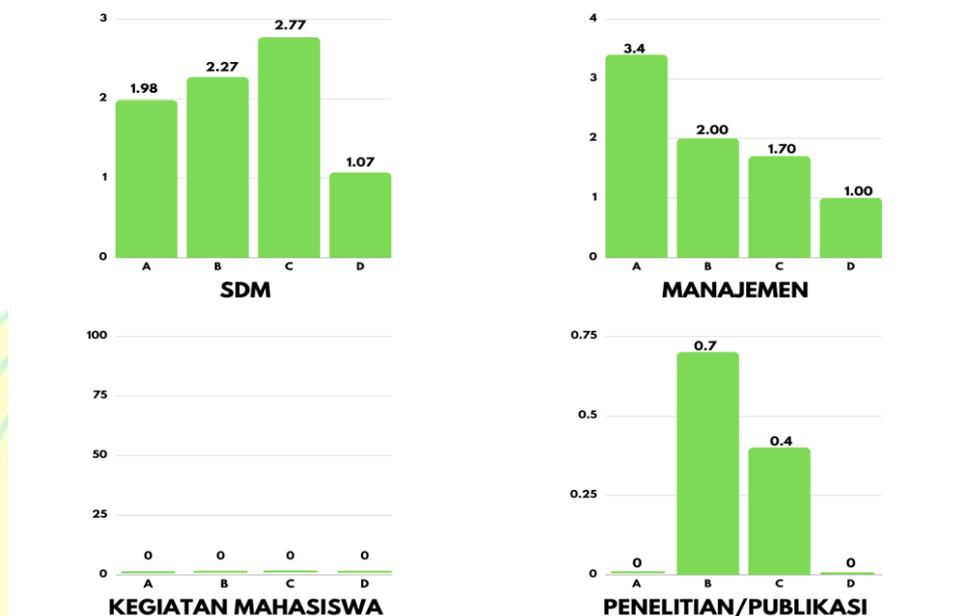
Berdasarkan data sekunder tersebut di atas, dapat di jelaskan bahwa kondisi pemenuhan tridharma perguruan tinggi pendidikan dan pengajaran 23%, penelitian dan

pengembangan karya ilmiah 43% dan pengabdian pada masyarakat 34% belum dapat di penuhi. Dosen mayoritas memenuhi bidang pendidikan dan pengajaran dengan baik dikarenakan itu adalah kewajiban yang paling mendasar untuk dilaksanakan di setiap semester. Proporsi yang disediakan oleh pihak institusi pendidikan pun lebih banyak di bidang pengajaran dibandingkan dengan penelitian atau pengabdian masyarakat. Dosen seringkali kurang maksimal dalam melakukan penelitian, mereka menganggap penelitian itu sulit dan membutuhkan pengeluaran biaya yang tidak sedikit serta sedikitnya kemudahan akses dan fasilitas yang disediakan oleh institusi pendidikan. Dan lembaga pengabdian masyarakat yang ada di institusi pendidikan juga tidak berjalan dengan efektif, dosen tidak didukung atau diberdayakan untuk melaksanakan kegiatan penelitian yang mendukung pengabdian pada masyarakat. Sehingga ini lah yang mengakibatkan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih perlu ditingkatkan.

Pemeringkatan universitas tahun 2015 menurut Kemenristekdikti dilakukan dengan mengklasifikasikan peringkat universitas dengan menggunakan kriteria penilaian yang mencerminkan tridharma perguruan tinggi yaitu 1) kualitas SDM yang utamanya mencakup latar belakang pendidikan dosen (kualitas dosen), jumlah dosen berjenjang jabatan akademik, dan kecukupan jumlah dosen; 2) kualitas manajemen yang mencakup akreditasi, pendanaan dan pelaporan studi; 3) kualitas kegiatan mahasiswa adalah jumlah capaian dan prestasi mahasiswa pada kegiatan mahasiswa (lomba nasional/internasional); dan 4) kualitas penelitian dan publikasi yaitu capaian kegiatan penelitian yang mendukung kegiatan pengabdian pada masyarakat, jumlah dokumen dan artikel yang terindeks *Scopus* (Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan, 2015).

Berdasarkan klasifikasi pemeringkatan tersebut, ke 4 (empat) universitas terakreditasi B di Jakarta ini yaitu Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) (A) ada di peringkat 146, Universitas Esa Unggul (B) ada di peringkat 242, Universitas

Paramadina (C) ada di peringkat 259 dan Universitas MH. Thamrin (D) ada di peringkat 1460 yang selanjutnya direpresentasikan pada grafik sebagai berikut:



Sumber: Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (2015)

Gambar 1.2 Peringkat Universitas

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa ke empat universitas swasta terakreditasi B di Jakarta tersebut memiliki tridharma perguruan tinggi yang belum optimal.

Dengan nilai skor tertinggi ada 4 (empat) dapat diketahui bahwa untuk masing – masing kriteria ke empat universitas tersebut bisa dikatakan masih cukup rendah utamanya pada kualitas kegiatan mahasiswa dan kualitas penelitian dan publikasi.

Kinerja dosen erat kaitannya dengan komitmen profesi, seperti yang diungkapkan oleh Shahdan, Ghani dan Elham (2012) yang menyebutkan bahwa seorang dosen yang berkomitmen pada profesinya mampu untuk bekerja keras, berpikir kreatif, berinovatif dan mampu untuk mengintegrasikan ide – ide baru dalam kegiatan belajar mengajar yang dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa serta meluangkan waktu lebih banyak

dalam membimbing mahasiswa melewati kesulitan – kesulitan yang dihadapinya pada proses belajar.

Tentunya banyak faktor yang menyebabkan komitmen profesi tidak terpenuhi secara optimal. Faktor – faktor yang menjadi prediktor dari komitmen profesi antara lain Shafer, Simmons dan Yip (2016) berpendapat bahwa *corporate ethics* dan *social responsibility* berhubungan kuat terhadap komitmen profesi. Selanjutnya, Sorensen dan McKim (2014) menyebutkan bahwa *work – life balance* memiliki hubungan positif dengan komitmen profesi. Faktor lain seperti efikasi diri menurut Chesnut dan Burley (2015) juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen profesi dosen. Sedangkan, menurut Zheng dan Wu (2018) *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen profesi. Kemudian, Cheasakul dan Varma (2016) menyebutkan bahwa semangat mendidik dan pemberdayaan pendidik berpengaruh terhadap komitmen.

Selanjutnya, menurut Ochugudu, Ipuele dan Aondoaseer (2013), gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan komitmen seseorang di institusi tempat Ia mengabdikan. Kepemimpinan transformasional memfasilitasi komitmen dan kemampuan dosen dalam pencapaian tujuan yang dicerminkan dalam perilaku pimpinan dalam memimpin seperti arah tujuan yang jelas, berkarisma, memberikan motivasi, menginspirasi, mengembangkan potensi dan membawa organisasi untuk memenuhi kebutuhan dosen (Para-González, Jiménez-Jiménez, & Martínez-Lorente, 2018; Selamat, Nordin, & Adnan, 2013). Penelitian analisis regresi berganda dan korelasi terhadap dosen universitas negeri di Pakistan oleh Jabeen, Khan dan Islam (2019) mendapatkan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen profesi dosen; pemimpin yang transformasional mampu menguatkan komitmen mereka terhadap profesinya dan dosen pun untuk berantusias memanfaatkan

dan mengembangkan potensinya untuk institusi. Sedangkan, penelitian dengan analisis SEM-PLS di perusahaan swasta oleh Sudiantha, Armanu dan Troena (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi komitmen; hal ini dikarenakan pimpinan tidak berperilaku transformasional yaitu kurang motivasi dan menginspirasi pegawainya. Kepemimpinan yang baik meningkatkan komitmen pendidik pada profesinya. Ini dapat diwujudkan dengan bagaimana Ia mampu memberikan manfaat bagi organisasinya dengan arahan – arahan kepada pengikutnya dan berbagai keputusan yang dibuatnya. Dan tentu saja kepemimpinan yang efektif harus didukung oleh kinerja yang efektif pula dari para anggota organisasi yang membawahnya.

Selanjutnya, faktor budaya akademik juga menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen profesi. Budaya akademik diyakini menjadi identitas diri berciri khas kreatif dan inovatif yang terbentuk dari elemen – elemen seperti misi, struktur, tata kelola, pengambilan keputusan, pengajaran dan penelitian (Coman & Bonciu, 2016). Budaya akademik menciptakan suatu sistem yang terdiri dari nilai, norma dan aturan – aturan yang ada (Dirwan, 2015). Pada penelitian analisis regresi terhadap dosen universitas Pakuan yang dilakukan oleh Setyaningsih (2017) temukan bahwa budaya akademik memberikan pengaruh langsung dan positif terhadap komitmen profesi. Kesuksesan akademik tidak hanya dicapai dengan kegiatan belajar yang tinggi, namun juga sikap dan perilaku yang baik terhadap sesama di lingkungannya. Penelitian analisis jalur pada dosen perguruan tinggi swasta oleh Murniarti (2014) menyatakan bahwa budaya akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Bertentangan dengan hasil tersebut, Awan, Mahmood dan Idrees (2014) dengan penelitiannya pada pegawai perpustakaan universitas negeri dan swasta menyimpulkan budaya akademik tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Kemudian, *self – engagement* diyakini dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen. Profesi dosen bukanlah profesi yang mudah bagi setiap individu, tidak semua orang tertarik untuk menjadi seorang pendidik. Oleh karenanya profesi dosen merupakan profesi yang membutuhkan kontribusi yang mendalam melalui kesabaran, semangat, pengabdian dan dedikasi yang tinggi untuk dapat menghasilkan *performance* yang optimal. Menurut Arifin, Troena, Djumahir dan Rahayu (2014), karakteristik dari *work engagement* tersebut mampu mendorong pendidik untuk melibatkan dirinya lebih dalam khususnya dalam membuat perencanaan pembelajaran, implementasi dan evaluasi serta profesionalisme pendidik. Pada penelitian analisis regresi pada pegawai *Professional Service Firms* oleh Yalabik, van Rossenberg, Kinnie and Swart (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap komitmen profesi. Hasil yang serupa pada penelitian SEM pada staf – staf sektor pendidikan di Malaysia oleh Hanaysha (2016) didapatkan temuan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

B. Pembatasan penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah hanya meneliti variabel kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen universitas swasta di Jakarta agar analisis dan pembahasan dalam penelitian dapat lebih terarah.

C. Rumusan masalah

Dari latar belakang yang tersebut maka didapatkan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta?

- 2) Apakah terdapat pengaruh budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik di universitas swasta di Jakarta?
- 5) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta?
- 6) Apakah terdapat pengaruh budaya akademik terhadap *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta?
- 7) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta?
- 8) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta

D. Tujuan penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional, budaya akademik, *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel yaitu:

- a) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta.
- b) Pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen di universitas swasta di Jakarta.
- c) Pengaruh langsung *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen di

universitas swasta di Jakarta.

- d) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik di universitas swasta di Jakarta.
- e) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta.
- f) Pengaruh langsung budaya akademik terhadap *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta.
- g) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta
- h) Pengaruh tidak langsung dari budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta.

E. Signifikansi penelitian

Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam ranah ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia yang terkait komitmen profesi, kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan *self – engagement*.

Selain itu, penelitian dapat memperkaya literatur sebagai sumber referensi bagi peneliti ataupun akademisi untuk melakukan penelitian lanjutan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan dan pemikiran terkait praktik – praktik ilmu manajemen terfokus pada sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai dinamika kehidupan civitas akademika di lingkungan akademik.

F. Kebaruan penelitian (*State of the art*)

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu yang teridentifikasi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kebaruan penelitian ini dapat di lihat dari unit analisis dan variabel

penelitian yaitu *self – engagement*. Pada penelitian – penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya umumnya menggunakan variabel *work engagement* dan *employee engagement* dengan unit analisis karyawan, bukan dosen universitas terakreditasi B di Jakarta. Model penelitian ini dibangun menggunakan variabel yang berkaitan dengan masalah dosen.

Novelty pada penelitian ini adalah pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen, pengaruh langsung *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik dan pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement*. Adapun, faktor terbesar atas pengaruh langsung terhadap komitmen profesi dosen yaitu *self – engagement* dengan dimensi tertingginya yaitu *social engagement (peers)*.

