

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia pendidikan tinggi terdapat pembagian fungsi antara universitas/ perguruan tinggi yang mengajarkan teori dan prinsip dan lembaga pendidikan tinggi vokasi yang mengajarkan keterampilan berorientasi pasar. Di Jepang disebut *senshu gakko/senmongakko* sedangkan di Inggris atau Amerika Serikat disebut 'universitas baru' yang dulu disebut politeknik menurut Goodman et al., (2009). Pendidikan keterampilan kejuruan (vokasi) adalah konsep yang menekankan pengembangan diri siswa untuk menghadapi tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif, dan memiliki tujuan tidak hanya mempersiapkan pekerja terampil dan kreatif, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan masalah, karena keterampilan kejuruan memiliki latar belakang ilmiah (Buditjahjanto & Kartika, 2015).

Menurut Munjanganja dalam Goodman et al., (2009) bahwa lembaga pendidikan tinggi vokasi merupakan pendidikan dan pelatihan teknis dan kejuruan (*technical and vocational education and training - TVET*) dan menjadi faktor penting dalam pengembangan ekonomi Jepang dan Korea Selatan karena industrialisasi yang cepat dan permintaan yang dihasilkan untuk tenaga kerja terampil. Secara khusus, kebutuhan untuk meningkatkan kualifikasi di bidang tenaga kerja produktif terus meningkat sehingga hal ini berdampak terhadap lembaga pendidikan tinggi vokasi.

Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi vokasi harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang signifikan dari waktu ke waktu sehingga metode pengajaran yang dilaksanakan oleh lembaga ini adalah berorientasi pada dunia kerja (Stadler & Smith, 2017). Oleh karena itu, untuk menyikapi dan menjawab akselerasi kemajuan revolusi industri 4.0., Pemerintah Republik Indonesia (RI) telah menempatkan pendidikan vokasi sebagai prioritas utama pembangunan pendidikan melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun (2016) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menjadi arah pembangunan pendidikan vokasi ke depan.

Dalam konteks ini, lembaga pendidikan tinggi vokasi juga diharapkan mampu mengadopsi Inpres No 9 Tahun (2016) tersebut dalam rangka menetapkan prioritas utamanya, yaitu meningkatkan daya serap dan tenaga kerja terampil dari para lulusan

lembaga pendidikan tinggi vokasi atau politeknik dengan dunia kerja (industri) agar berdaya saing lebih baik. Oleh karena itu, sekarang ini lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 agar mampu beradaptasi dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya.

Menurut Dewi et al., (2018), lembaga pendidikan memiliki tahapan kesiapan yang merupakan langkah penting yang mencakup delapan komponen yang sesuai untuk organisasi pendidikan, yaitu: pelajar, manajemen, personel, konten, teknis, lingkungan, budaya dan keuangan., pelatihan staf akademik, implementasi infrastruktur TI., dan dukungan universitas. Kemudian, dosen lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mengembangkan jenis pengajaran dan pembelajaran yang bersifat praktis dan transformatif sehingga menempatkan dosen sebagai agen perubahan (Yassim et al., 2020) serta sebagai *human asset* (Leitão et al., 2019; Shiramizu & Singh, 2007; Othman et al., 2017) teristimewa dalam hal keterikatan kerja dosen di lembaga pendidikan tinggi.

Dalam hal ini, dosen memiliki potensi untuk memimpin organisasi secara berkelanjutan yang menjadi satu *critical success factor* (CSF) dalam lingkungan yang kompetitif karena dosen juga dianggap sebagai human capital, modal manusia mengacu pada jumlah atribut, pengalaman hidup, pengetahuan, daya cipta, energi, dan antusiasme yang karyawan investasikan dalam pekerjaan mereka (Noe et al., 2012).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (UU No 14 Tahun 2005) tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Senanda dengan UU No 14 Tahun 2005 maka para guru/dosen profesional *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) diharuskan memiliki empat kompetensi sebagaimana tercantum dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan sebagai berikut: *pertama*, kompetensi pedagogik, kompetensi Kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Mulyadi, 2015).

Selanjutnya, Gee (2018) menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen dapat dimaknai sebagai kompetensi memiliki pengetahuan tentang isi subjek dan keterampilan untuk melakukan tugas yang diberikan serta memiliki kualitas pribadi (Abykanova et

al., 2016) sehingga kompetensi dosen sangat kuat ketika digunakan karena akan memengaruhi kinerja siswa/mahasiswa.

LP3I merupakan salah satu perguruan tinggi vokasi yang berdiri pada 29 Maret 1989 di Jakarta, mempunyai misi menciptakan sumber daya manusia siap kerja. Adapun visi LP3I adalah menjadikan sebagai lembaga pendidikan yang terus menerus menyelaraskan kualitas pendidikannya dengan kebutuhan dunia kerja dalam pembentukan sumber daya manusia yang professional, beriman dan bertaqwa. Pengertian visi tersebut adalah adanya focus LP3I untuk menyelaraskan kualitas pendidikannya dengan aspirasi dunia kerja (link and match) dalam rangka mencetak alumni yang professional, beriman taqwa selaras dengan kebutuhan industri..

LP3I sesuai dengan arti namanya Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia, bermula dari program kursus-kursus singkat triwulanan untuk melengkapi kompetensi para alumni SMK dan peserta ingin untuk mendapatkan kerja. Syahrial Yusuf (1989) sebagai pengusaha sangat jeli melihat peluang dan sulitnya angkatan kerja memperoleh pekerjaan pada satu sisi , namun pada sisi sebaliknya, para pengusaha dan dunia industri pun kesulitan mencari pelamar yang terampil kerja (bukan hanya siap kerja). Seiring dengan perubahan permintaan industri akan tenaga lulusan diploma, dan kebutuhan alumni LP3I college untuk melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi, maka kemudian LP3I membuka program D1 dan D2 yang disebut college dan berkembang menjadi Politeknik D3 dan S1 terapan. College artinya adalah kursus (bukan perguruan tinggi), sedangkan Politeknik adalah pendidikan tinggi, yang harus mengacu kepada legalitas pemerintah. Sekalipun college tidak mengeluarkan ijazah, namun juga memberikan jaminan kerja, inilah yang menjadi kelebihan LP3I college sehingga alumninya banyak di pakai di dunia industri.

Pada tanggal 19 September 2002, seiring dengan kebutuhan alumni akan legalitas ijazah untuk melanjutkan studi pada strata dan permintaan industri terhadap lulusan D3, maka LP3I membuka resmi program Politeknik D3 yang mengacu kepada kebijakan dan legalitas pemerintah . Politeknik LP3I (PLJ) resmi berinduk pada Yayasan LP3I, dengan SK Mendiknas nomor 158/D/O/2003. Politeknik LP3I pertama kali beroperasi pada 19 September 2003 dengan program studi unggulan empat bidang, yaitu : Komputerasi Akuntansi, Admimistrasi Bisnis, Manajemen Informatika dan Hubungan Masyarakat, berkantor pusat di Gedung Sentra Kramat Jl.Kramat Raya No.7-9 Jakarta Pusat Indonesia 10450.

Politeknik LP3I Jakarta (PLJ), menginduk ke pemerintah dalam hal regulasi hukumnya, namun dari segi manajemen operasionalnya, tetap di warnai Direksi LP3I college sebagai artikulator kebijakan Yayasan Lp3I, hal ini perlu digaris bawahi untuk menjelaskan posisi Politeknik LP3I Jakarta yang sampai saat ini masih berwarna college-karena kebijakan masih mengacu pada pada keputusan direksi LP3I College. Seiring dengan banyaknya persoalan yang timbul, maka sudah ada untuk memisahkan manajemen Politeknik LP3I dengan LP3I College.

Pada tahun 2017, manajemen LP3I yang sebelumnya dapat dirangkap oleh pimpinan college, mulai dipisahkan. Saat ini LP3I Jakarta, dipimpin oleh satu orang Direktur, yaitu Direktur PLJ dan dibantu oleh 3 wakil direktur serta 4 Kaprodi yang mengolah 16 Kampus pengembangan yang terdesentralisasi di Jabotabek, untuk manajemen LP3I di tingkat Caban dipimpin oleh Kepala Kampus. LP3I memiliki tujuan untuk mempersiapkan lulusan yang berkompotensi teknis sesuai bidang studinya, yang diharapkan dapat mendorong kinerja perusahaan dan industri menjadi lebih baik. Politeknik LP3I beroperasi di berbagai daerah seperti Jakarta, Medan, Bandung dan Banten. Saat ini Politeknik LP3I. LP3I sebagai Perguruan Tinggi Vokasi yang telah beroperasi kurang lebih 32 tahun, serta menghasilkan Sumber Daya Manusia siap pakai di dunia kerja memerlukan dukungan dari Dosen yang berkualitas dan kompeten pada bidang masing-masing.

Beberapa tahun terakhir ini, acap kali peneliti mendengar keluh kesah dan kurang antusiasnya para dosen pada Politeknik LP3I Jakarta dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana yang tertuang di dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini menunjukkan salah satu faktor tingkat keterikatan kerja dosen pada Politeknik LP3I menunjukkan performa rendah. Hasil peringkat dan skor Hasil konversi Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta seluruh Indonesia tahun 2016 pada tabel 1.1. menunjukkan bahwa posisi Politeknik LP3I dengan nilai 0.18 masuk peringkat (Prk) 772 di bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah merupakan representasi masih minimnya komitmen dosen terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas utama sebagaimana yang diamanatkan dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Tabel 1.1
Hasil Peringkat dan skor Hasil konversi Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta seluruh Indonesia tahun 2016

Penilaian											
Nama Perguruan Tinggi	SDM		Kemahasiswaan		Akreditasi		Penelitian publikasi		Total skor konversi	Prk Umum	Cluster
	Nilai	Prk	Nilai	Prk	Nilai	Prk	Nilai	Prk			
Poltek LP3I	0.38	2294	0.00	2316	190	1280	0.18	772	18.43	1962	4
Rataan cluster 4	0.75		0.00		1.62		0.05		18.25		
Range Cluster 4	0.00 – 2.67		0.00 – 0.35		0.00 – 3.00		0.00 – 0.85		01.00 - 2747		
Rataan total	0.94		0.02		1.71		0.15		21.00		

Keterangan: *prk = peringkat

Sumber: Dirjen Kelembagaan IPTEK Dikti - Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi 2016

Kemudian, bukan rahasia lagi bahwa hubungan yang cenderung kurang harmonis antara kepala program studi (Kaprodi) dan para dosen berimplikasi langsung terhadap keterikatan kerja dosen. Secara umum Kaprodi cenderung tidak peka untuk memberikan respon yang positif atas keterikatan kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta yang peneliti amati. Fakta terkait permasalahan yang ada pada Politeknik LP3I Jakarta dalam kurun waktu 6 (enam) tahun terakhir dan hingga saat ini masih dirasakan oleh para dosen adalah perihal permasalahan keterikatan kerja dosen yang dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor sebagai berikut:

1. Kepemimpinan- Kepala Program Studi (Kaprodi) yang tidak adil dalam pembagian kelas, sebagai contoh: dosen yang mempunyai pengalaman mengajar di lembaga lebih dari sembilan tahun dengan latar belakang pendidikan S2 plus dan memiliki jabatan fungsional Lektor serta NIDN *Home Base* di lembaga tidak mendapat perhatian yang adil dalam alokasi pembagian kelas. Oleh karena itu, sebaiknya Kaprodi ikut terlibat dalam mengevaluasi distribusi kelas kepada dosen secara merata. Tidak hanya diserahkan kepada Wakil Direktur Satu atau kepada Kepala Cabang atau kepala bidang akademik di masing-masing Cabang yang memberikan kelas kepada dosen-dosen yang mempunyai hubungan dekat dengan Kepala Cabang atau Kabid Pendidikan atau distribusi kelas diberikan kepada dosen-dosen baru yang belum punya kepangkatan dan NIDN home base dengan tidak melihat kepada dosen lama yang memenuhi semua persyaratan sebagai dosen di lembaga perguruan tinggi.

2. Kualitas Kehidupan kerja - Masalah keterikatan kerja tidak lepas dari pengaruh kualitas kehidupan kerja karena hal ini diduga dapat mempengaruhi proses penciptaan dan penguatan tingkat keterikatan kerja dosen. Praktek kualitas kehidupan kerja pada lembaga ini cenderung sangat minim sehingga dosen merasa tidak terikat dengan pekerjaannya. Pada lembaga ini belum dibangun kualitas kehidupan kerja dosen yang layak dan baik, seperti kompensasi atau tunjangan dosen yang kurang memadai. Walaupun sudah ditetapkan oleh pimpinan lembaga agar untuk dosen yang punya NIDN *Home base* di lembaga diberikan tunjangan NIDN namun dalam praktek di lapangan ada Cabang yang bayar tunjangan NIDN secara teratur dan transparan tetapi ada cabang lain yang tidak transparan dalam membayar tunjangan NIDN dosen.. Kemudian, terdapat di sebagian Cabang LCD dan AC layak untuk dipakai pada saat jam mengajar namun di Cabang lain LCD dan AC tidak tersedia atau tidak terawat secara baik sehingga tidak bisa digunakan pada saat dosen memberikan pembelajaran. Selanjutnya, terdapat di beberapa Cabang, Kabid Akademik kurang interaktif dengan dosen, padahal dosen mengharapkan Kabid Akademik sering berinteraktif dengan dosen misalnya dalam menyampaikan pengarahan agar dosen termotivasi untuk memberikan pembelajaran terbaik dan sebaliknya Kabid Akademik mau menerima masukan dari dosen untuk peningkatan pembelajaran di lembaga, komunikasi timbul balik dan saling terbuka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis dan bisa berdampak positif untuk keterikatan kerja dosen.
3. Pengembangan Diri - Kurangnya frekuensi program pengembangan diri yang juga dapat diduga sebagai penyebab gagalnya para dosen untuk membangun motivasi sukses dan konsep sukses dalam pekerjaan sehingga para dosen tidak berkeinginan untuk menginvestasikan waktunya untuk dedikasi kepada pekerjaan menjadi semakin berkurang. Adanya anggapan bahwa di lembaga ini tidak memberikan harapan akan rencana pertumbuhan karir dosen juga merupakan hambatan yang mengganggu. Kemudian, Kaprodi cenderung tidak optimal memberikan kesempatan kepada dosen dalam hal pengembangan diri seperti diikutsertakan dalam training untuk pengembangan diri, seminar-seminar ilmiah, lokakarya, atau berbagi pengetahuan lainnya termasuk pengabdian kepada masyarakat. Kaprodi cenderung tidak optimal mendorong para dosen untuk terlibat dalam pekerjaannya sebagaimana yang diamanatkan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen, dosen melakukan tridharma perguruan tinggi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berbagai fakta tersebut dapat dimaknai bahwa potensi masalah penelitian ini dimulai dari 3 (tiga) faktor tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan persepsi peneliti, hasil wawancara dengan beberapa dosen, dan dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti serta dikaitkan dengan analisis dan kajian dari para peneliti terdahulu maka diperoleh fakta empiris bahwa yang menjadi permasalahan di Politeknik LP3I Jakarta adalah terkait dengan keterikatan kerja dosen. Menurut Ruhayat et al. (2022) banyak perusahaan yang percaya bahwa keterikatan kerja merupakan asset dominan perusahaan sehingga dalam hal kinerja dan produktivitasnya dapat memecahkan masalah yang ada di perusahaan. Kahn (2013) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai menampilkan diri secara psikologis ketika menduduki dan melakukan peran organisasi mereka. Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai kepuasan kerja dan keterikatan kerja dilakukan pada organisasi bisnis bukan di dunia pendidikan, khususnya pendidikan vokasi. Dengan demikian, keterikatan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan baik.

Kondisi tersebut merupakan fakta yang telah peneliti amati dan juga merasakannya karena peneliti juga bagian dari organisasi ini, sebagai dosen tetap di Politeknik LP3I Jakarta. Dalam hal ini, peneliti usulkan sebagai masalah utama pada Politeknik LP3I Jakarta dan sebagai obyek penelitian adalah dosen. Dengan demikian, fakta atau apa yang ada (*Das Sein*) dan harapan yang seharusnya (*Das Sollen*) yang menjadi masalah utama penelitian ini adalah terkait dengan keterikatan kerja dosen sebagai variabel terikat pada Politeknik LP3I Jakarta .

Menurut Truss et al., (2014) keterikatan kerja dapat dimaknai sebagai memanfaatkan anggota organisasi pada peran kerja mereka. Menurut, Nelson dan Simmons (2003) keterikatan kerja adalah karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaan mereka, menganggap pekerjaan mereka bermakna secara pribadi, menganggap beban kerja mereka dapat dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka. Senada dengan pandangan ini, Colquitt et al. (2011) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah karyawan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi mereka dan rasa kewajiban yang kuat untuk tetap hadir dan terikat (*engaged*) dalam pekerjaan melalui kepemimpinan transformasional.

Keterikatan karyawan adalah "keadaan psikologis terkait pekerjaan yang positif yang ditandai dengan kesediaan yang tulus untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi" (Albrecht, 2010b). Menurut laporan Gallup Consulting (2013), hanya 31%

karyawan di AS yang terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pekerjaan layanan memiliki tingkat keterlibatan karyawan terendah kedua, hanya dilampaui oleh manufaktur. Laporan ini juga mengungkapkan berbagai tingkat keterlibatan berdasarkan hierarki organisasi. Secara umum, berbagai tingkat keterlibatan kerja menciptakan kesenjangan kinerja yang merugikan bisnis AS hingga \$ 550 miliar per tahun dalam produktivitas yang hilang.

Memang, permasalahan utama di Politeknik LP3I Jakarta adalah terkait dengan keterikatan kerja dosen karena dalam enam tahun terakhir ini, dosen merasakan ikatan emosional cenderung semakin melemah dengan organisasi. Sedangkan di satu sisi, dosen diharapkan secara aktif dapat menginvestasikan dirinya kepada pekerjaan dan organisasi guna meningkatkan sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Bakker & Oerlemans (2011), karyawan yang terikat memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak bekerja melalui emosi yang lebih positif, kesehatan yang lebih baik, dan sumber daya yang tinggi sementara juga merangsang kinerja orang lain di tempat kerja

Menurut Daft (2012), kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja dan pengembangan diri bawahan /karyawan. Pengembangan diri (*self-efficacy*) adalah kunci untuk memelihara dan memanfaatkan bakat dalam pekerjaan. Menurut Newstorm (2011), kualitas kehidupan kerja dimaknai sebagai keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan total lingkungan kerja bagi orang-orang, dan hal ini merupakan. Program kualitas kehidupan kerja adalah hal lain di mana organisasi mengakui tanggung jawab mereka untuk mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang sangat baik bagi orang-orang serta untuk kesehatan ekonomi organisasi (Newstorm, 2011).

Menurut Bandura (2006), *self-efficacy* sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki kekuatan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, pemimpin transformational memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan organisasi terkait misi, strategi, struktur, budaya dan sekaligus mampu mempromosikan perubahan baik dalam teknologi maupun produk dan pelayanan yang dihasilkan (Daft, 2012). Oleh karena itu, pemimpin di dalam organisasi/ perusahaan, sudah saatnya berupaya untuk membangun upaya pengembangan diri melalui proses pelatihan dan bersedia untuk mendanai karyawannya untuk meningkatkan jenjang pendidikan atau mengirim karyawannya untuk mengikuti serangkaian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya.

Demikian juga halnya berlaku dengan industri jasa di bidang pendidikan tinggi yang dioperasikan oleh pihak swasta, seperti Politeknik LP3I Jakarta. LP3I Jakarta yang berdiri sebagai politeknik pada tahun 2003, dan saat ini telah memiliki 16 kampus pengembangan di Jabodetabek dengan jumlah mahasiswa, lebih kurang 5.000 orang dan dosen sebanyak 200 orang, dosen berperan sebagai tenaga profesional untuk mencetak lulusan dari lembaga yang siap pakai dan dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja kiranya perlu mendapat perhatian dan dukungan dari lembaga.

Penelitian Azmy (2019) tentang *Employee Engagement Factors in A Higher Education Institution* dan objek penelitian ini adalah dosen dan karyawan menemukan bahwa semua dimensi yang digunakan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan menjadi salah satu kunci keberhasilan lembaga pendidikan untuk menghasilkan kualitas serta layanan akademik yang luar biasa bagi seluruh komunitas akademik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alqarni (2016) yang berjudul “*Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*”, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan dimensinya berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dosen Universitas King Abdulaziz (KAU) serta hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa faktor pengembangan kemampuan manusia dan relevansi sosial merupakan satu-satunya prediktor signifikan dari keterikatan kerja dosen di fakultas pada Universitas King Abdulaziz (KAU).

Kemudian, hasil penelitian Pranitasari (2019) tentang *The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment, and Team Work on Lecturer's Work Engagement* dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Jakarta Timur menemukan bahwa efektivitas manajerial tidak diuji secara empiris memiliki efek langsung pada keterikatan kerja, lingkungan kerja dan kerja tim memiliki efek langsung positif pada keterikatan kerja, efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif pada lingkungan kerja, efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif pada kerja tim, dan lingkungan memiliki efek langsung positif pada kerja tim.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa objek dan *locus* penelitiannya adalah pada Perguruan Tinggi Non Politeknik, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dosen menjadi agenda yang sangat penting dan merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan kinerja lembaga pendidikan berupa kualitas produk dan layanan akademik bagi seluruh komunitas akademik.

Dengan demikian, peneliti sangat tertarik dan menjadi pertimbangan rasional bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini karena Politeknik LP3I merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategis,. Politeknik LP3I Jakarta diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 di bidang sumber daya manusia (SDM) teristimewa para lulusan lembaga ini sebagaimana dengan ketentuan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , dan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menjadi arah pembangunan pendidikan vokasi ke depan.

Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama kali dilakukan pada Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menjawab permasalahan tentang keterikatan kerja dosen pada Politeknik atau Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi dan menjadi signifikansi dari penelitian ini dalam konteks jika dosen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan performa kerja terbaik.

Dengan demikian, peneliti berusaha untuk menganalisis dan menyimpulkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap keterikatan kerja dosen pada Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi sehingga dimungkinkan untuk memperoleh temuan baru (*novelty*) atau unsur kebaruan (*State of Art*) dalam penelitian tentang model kausal dengan uji konfirmatory teoritik tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pengembangan Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Pada LP3I Jakarta”.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap keterikatan kerja dosen. Kemudian, sehubungan adanya keterbatasan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh peneliti, dan didasarkan pada pertimbangan daya guna dan daya hasil serta kemudahan akses maka unit analisis yang dimaknai sebagai sesuatu berkaitan dengan fokus/ komponen yang diteliti adalah Politeknik LP3I Jakarta.

Lembaga pendidikan tinggi vokasi tersebut adalah termasuk dalam Daftar Perguruan Tinggi Yang Meningkatkan Klasternya, yaitu peringkat No. 5 Klaster 2013 - 2015 dan Klaster 2016 -2018 berdasarkan Hasil Pemeringkatan Perguruan Tinggi Berbasis Kinerja Penelitian (2019) pada Lampiran Surat No: 33/LL3/PG/2019 Tanggal:

21 November 2019. Dengan demikian, konteks penelitian ini hanya dibatasi pada kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan diri terhadap keterikatan dosen pada Politeknik LP3I Jakarta.

Lembaga pendidikan tinggi vokasi harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang signifikan dari waktu ke waktu sehingga metode pengajaran yang dilaksanakan oleh lembaga ini adalah berorientasi pada dunia kerja. Namun, berdasarkan persepsi peneliti, hasil wawancara dengan beberapa dosen, dan dari hasil penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh fakta permasalahan yang ada pada Politeknik LP3I Jakarta sejak 6 (enam) tahun terakhir dan masih berlangsung hingga saat ini adalah terkait dengan kepemimpinan, pengembangan diri, kualitas kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap keterikatan kerja dosen. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya yang strategis dan fokus serta berkelanjutan untuk menjawab permasalahan tersebut melalui kebijakan yang strategis dan bersifat konstruktif.

C. Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan maka tujuan penelitian ini, adalah untuk mengetahui:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
3. Apakah Pengembangan Diri berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Diri?
5. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Diri?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri?
8. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri?
9. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan yang menarik perhatian peneliti tentang Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dalam pengaruhnya terhadap Keterikatan Kerja Dosen untuk pengembangan pendidikan pada Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Jakarta. Dengan demikian secara terinci tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap keterikatan kerja
2. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.
3. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung pengembangan diri terhadap keterikatan kerja.
4. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap pengembangan diri.
5. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap pengembangan diri.
6. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kualitas kehidupan kerja.
7. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap keterikatan kerja melalui pengembangan diri.
8. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja melalui pengembangan diri.
9. Menganalisis, mengkaji dan menemukan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap keterikatan kerja melalui kualitas kehidupan kerja.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini adalah *descriptive survey*, dengan cara *explanatory* dan pendekatan kuantitatif, pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel dan peneliti menempatkan instrumen untuk digunakan dalam mengukur atau mengamati sikap atau perilaku peserta dalam sebuah penelitian (Creswell, 2014). Sebagaimana Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (UU No 14 Tahun 2005) tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dengan demikian, signifikansi penelitian ini menjadi pertimbangan rasional peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan diri terhadap keterikatan kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta sebagai lembaga pendidikan tinggi vokasi yang memiliki posisi sangat penting dan strategis serta diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 di bidang sumber daya manusia (SDM) teristimewa para lulusan lembaga ini. Kemudian, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama kali dilakukan pada politeknik atau lembaga pendidikan tinggi vokasi dan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjawab permasalahan tentang keterikatan kerja (*work engagement*) dosen dalam konteks jika dosen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan performa kerja dosen yang tinggi maka visi, misi dan tujuan Politeknik LP3I Jakarta dapat dicapai sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

F. Kebaruan Penelitian (State of The Art)

Sejumlah penelitian terkait dengan topik disertasi banyak dilakukan namun belum ditemukan adanya kesamaan kajian seperti beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Dyah Ratri I. Hayuningtyas dan Avi Fadilla Helmi (2015) meneliti mengenai Peran Kepemimpinan Otentik terhadap *Work Engagement*. Salah satu dari penelitian bahwa kepemimpinan otentik tidak berkorelasi dengan *work engagement*. Namun demikian perlu efikasi diri menjadi prediktor dengan berkorelasi secara positif dan memiliki sumbangan efektif terhadap *work engagement*. Sementara Chin Yi Shu (2015) meneliti mengenai *The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style Towards on Work Engagement*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika mengendalikan untuk kepatuhan, kepemimpinan pemilik ditemukan berhubungan negatif dengan keterikatan kerja bawahan, namun kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian berkeyakinan bahwa dengan motivasi kerja membina hubungan yang positif antara kepemimpinan dan keterikatan karyawan dan pengaruh negatif dari kepemimpinan otoriter pada keterikatan kerja karyawan. Selanjutnya Ravikumar (2013) meneliti mengenai *A Study on Impact of Team Work, Wrok Culture, Leadership, and Compensation on Engagement Level of Employees in MSMEs in India*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim, budaya

kerja, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini berkeyakinan bahwa melalui indikator integritas dan hubungan antara atasan yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Siti Fitria Fahmila, Rr. Tur Nastiti, M.Si, Ph.D (2020) meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterikatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja. Salah satu hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja persepsian secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja.

Dari beberapa penelitian seperti tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa tidak ada peneliti terdahulu yang meneliti topik, variabel dan model penelitian dan *locus* yang sama. Oleh karena itu, peneliti berupaya untuk menganalisis dan menemukan faktor-faktor yang diduga berpengaruh tentang pengaruh keterikatan kerja dosen di samping itu kebaruan dalam penelitian ini digambarkan oleh indikator masing-masing variable yang dikaitkan dengan situasi yang ada pada dosen bukan pada karyawan perusahaan sebagaimana pada penelitian-penelitian sebelumnya sehingga dimungkinkan untuk memperoleh temuan baru (*novelty*) atau unsur kebaruan (*State of Art*) dalam penelitian ini tentang model kausal dengan uji konfirmatory teoritik terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan diri terhadap keterikatan kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta sebagai Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan temuan baru berupa hasil analisa jalur yang lebih kompleks, terdiri dari pengaruh parsial, simultan pada variabel Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja yang pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan analisis secara parsial dan jalur serta membahas variabel yang relative lebih sedikit. Seperti yang ditunjukkan pada penelitian sebelumnya oleh Saleh Ali Y. Alqarni (2016) yang berjudul "*Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*", yang hanya membahas variable kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani N dan Hidayati.S. (2018) "*Influence of Transformational Leadership and work engagement on Innovative*", hanya membahas variable kepemimpinan dan keterikatan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Chin Yi Shu (2015) berjudul "*The Impact of Intrinsic Motivation oh The Effectiveness of Leadership Style Towards on Work Engagement*", hanya membahas variable

kepemimpinan dan keterikatan kerja. Dalam hal ini, kebaruan yang ditemukan adalah 1). Terdapat hasil analisis pengaruh secara simultan dari variabel Kepemimpinan (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap variabel Keterikatan Kerja (Y), 2). Pada penelitian sebelumnya belum ada peneliti yang menggunakan variabel Pengembangan Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi untuk mengukur pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*