

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan berperan penting dalam kehidupan manusia, yakni memberikan pengetahuan, keterampilan, membentuk karakter dan kepribadian manusia melalui pengajaran nilai-nilai moral dan etika. Peran tersebut mensyaratkan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas maka pemerintah membuat regulasi, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang ini mengatur tentang segala hal terkait pengelolaan pendidikan, termasuk di dalamnya memberikan pengakuan pendidikan tinggi keagamaan di Indonesia yang menyatakan bahwa pendidikan tinggi keagamaan diakui sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional. Pasal 12 ayat (1) huruf a mengamanatkan bahwa setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan pendidikan agama sesuai agama yang dianutnya dan diajar oleh pendidik yang seagama. Ini menjadi alasan eksistensial munculnya perguruan tinggi keagamaan di Indonesia, salah satunya Sekolah Tinggi Pastoral Katolik (STPK).

Beberapa regulasi yang mengatur secara khusus terkait pendidikan tinggi keagamaan, yakni: a) Undang-Undang No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi di Indonesia; b) Peraturan Menteri Agama No. 8 Tahun 2015 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan: Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu; dan c) Keputusan Menteri Agama No. 442 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Izin Penyelenggaraan Perguruan Tinggi Keagamaan

(KMA). Undang-undang dan peraturan tersebut mencerminkan pengakuan dan perlindungan hukum terhadap perguruan tinggi keagamaan di Indonesia. Dengan demikian pendidikan tinggi keagamaan dapat diselenggarakan secara resmi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Isu tentang *Task Performance* dosen di Sekolah Tinggi Pastoral Katolik (STPK) Indonesia Timur sengaja dipilih sebagai topik riset dengan alasan CCTE:

a) *CHANGE*. Dengan kata “change” dimaksudkan STPK rata-rata telah berdiri cukup lama, namun keadaan lembaga-lembaga tersebut secara faktual belum menunjukkan performa yang mengembirakan. Perubahan dalam pengertian peningkatan secara positif, transformatif belum tampak, secara khusus dari aspek *task performance* dosen.

b) *CONTROVERSY*: STPK merupakan lembaga perguruan tinggi yang berciri khas keagamaan (Katolik). Sebagian besar dipimpin oleh pastor/imam, yakni rohaniwan yang telah mempersembahkan seluruh hidup mereka untuk tugas pelayanan. Dengan demikian mereka menjadi teladan dalam praktik *servant leadership*. Secara teoritis dinyatakan bahwa salah satu *impact servant leadership* adalah *high performance* para pengikut, dalam hal ini *task performance* dosen. Sayangnya, hal tersebut hingga kini belum mampu ditunjukkan oleh lembaga perguruan tinggi ini.

c) *TREND* – Kata ini merujuk pada keadaan lembaga ini, secara khusus performa dosen yang cenderung belum menunjukkan peningkatan.

d) *EMERGENCY* – Keadaan lembaga perguruan tinggi ini menunjukkan tanda emergency jika tidak segera dilakukan tindakan-tindakan perbaikan demi mempertahankan eksistensi lembaga PT keagamaan karena lembaga ini mempunyai peran khusus dalam membentuk tenaga pastoral atau tenaga pendidik dalam bidang agama Katolik.

Dosen sebagian besar belum optimal melaksanakan Tri-dharma PT, khususnya pada unsur penelitian-publikasi ilmiah perlu segera diberikan solusi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mendefinisikan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya diatur *task performance* dosen dalam Tri-dharma perguruan tinggi, yakni: tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen berkontribusi langsung pada tujuan dan misi perguruan tinggi, pembangunan masyarakat, dan kemajuan negara secara lebih luas. Oleh karena itu, perlu upaya serius dan berkelanjutan untuk mendukung dosen dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka dalam setiap aspek tri-dharma PT. Dalam hal ini peran kepemimpinan perguruan tinggi sangat penting dalam mendukung *task performance* dosen.

Dalam literatur-literatur tentang organisasi dinyatakan bahwa ketahanan keberlangsungan dan mutu perguruan tinggi (PT) sebagai sebuah organisasi akademik ditentukan oleh kemampuan melakukan adaptasi dan penyesuaian dengan tantangan dan kebutuhan zaman. Untuk melakukan perubahan tersebut dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk dosen, memfasilitasi ketersediaan sumber daya yang diperlukan, dan mendorong kinerja yang tinggi dalam setiap aspek tri dharma (Atikah & Qomariah, 2021). Kepemimpinan menurut Alvesson (2005) diartikan sebagai seseorang yang

mempengaruhi tujuan dan strategi organisasi, mempengaruhi komitmen dan kepatuhan dalam perilaku tugas untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain kualitas organisasi akademik dipengaruhi secara signifikan oleh peran kepemimpinan (Alafeshat, 2019; Coetzee & Moosa, 2020).

Di kalangan para sarjana, topik tentang pendidikan tinggi modern menjadi salah satu hal yang menarik dalam perdebatan dan penelitian dalam dua dekade terakhir (Iwinska, 2016; Preudhikulpradab, Suriyamanee, & Poopan, 2020). Mereka melakukan studi mendalam dalam rangka menemukan jawaban terhadap persoalan bagaimana membangun perguruan tinggi modern yang unggul, kompetitif dan responsif dengan kemajuan zaman abad 21. Hasil studi mereka menunjukkan terdapat aspek-aspek yang signifikan memberikan dampak terhadap *performance* perguruan tinggi. Beberapa di antaranya adalah *servant leadership*, *organizational trust*, *organizational commitment* dan *task performance* tenaga pendidik (Adewale, Ghavifekr, & Daud, 2018; Al-Mansoori & Koç, 2019; Andreau, Sweet, & Carter, 2020; Chiniara & Bentein, 2016; Dost, Ahmad, Shafi, & Shaheen, 2011; Gafurov, Safiullin, Akhmetshin, Gapsalamov, & Vasilev, 2020).

Trust adalah kebutuhan dasar organisasi dan solusi untuk memajukan partisipasi anggota karena hubungan organisasi dibangun di atas *trust* (Baştug, Pala, Kumartaşli, Günel, & Duyan, 2016; Dhar, 2017; Paliszkievicz, Koohang, Gołuchowski, & Horn Nord, 2014). Melalui rasa saling percaya, anggota dapat menemukan kesempatan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan lebih baik. *Organizational trust* (OT) yang tinggi dapat membangun hubungan yang baik antar anggota organisasi (Fard & Karimi, 2015). Dengan kata lain, *trust*

adalah karakteristik mendasar dari setiap hubungan kerja dalam organisasi saat ini (Amaral et al., 2013; Ozyilmaz, Erdogan, & Karaeminogullari, 2018). OT timbul dari penilaian karyawan terhadap organisasi dan produk norma etika yang mengedepankan timbal balik, kewajiban moral, kewajiban kepada masyarakat, kejujuran, keandalan, kerja sama, dan rasa tanggung jawab kepada orang lain (Gustafsson, Gillespie, Searle, Hope Hailey, & Dietz, 2020; Jia & James, 2018).

Persoalan *task performance* diteliti dalam perspektif *servant leadership* karena model kepemimpinan tersebut merupakan model kepemimpinan khas kristiani yang diteladankan oleh Tuhan Yesus Kristus ketika hidup di dunia ini kepada murid-murid-Nya. Kepemimpinan ini menempatkan pemimpin dalam peran pelayan dan menggabungkan aktivitas melayani dan memimpin dengan berfokus pada lingkungan demi pencapaian tujuan secara harmonis (Greenleaf, 1977; Lo, Allard, Wang, & Chiu, 2020; van Dierendonck & Patterson, 2015).

Penelitian ini mengkaji tentang kepercayaan dosen terhadap pimpinan STPK dan organisasi secara keseluruhan yang disebut dengan *organizational trust* (Verburg et al., 2018). Penulis mengadaptasi definisi *organizational trust* menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2019) bahwa *trust* berakar pada tiga faktor yang berbeda, yaitu: a) *trust* berdasarkan disposisi, pemberi *trust*; b) *trust* berdasarkan kognisi, produk pengakuan, pengetahuan mendalam dari orang yang dipercaya; c) *trust* berdasarkan pengaruh.

Komitmen merupakan pilar bagi keberhasilan suatu organisasi (Janib et al., 2021; Muda & Fook, 2020; Stuart-Kotze, 2009). Komitmen menunjukkan keinginan, kemauan untuk mengabdikan diri demi keberhasilan, kebaikan organisasi

dan bertahan dalam organisasi demi pencapaian tujuan organisasi (Alhaji & Wan Yusoff, 2012; Alviani, Widnyani, & Saraswati, 2021; Ramalho Luz, Luiz de Paula, & de Oliveira, 2018). Dengan demikian *organizational commitment* merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Budiarti, Sujanto, & Mukhtar, 2022).

Studi disertasi ini memfokuskan pada empat elemen, yakni: *servant leadership*, *organizational trust*, *organizational commitment* dan *task performance* dosen perguruan tinggi keagamaan swasta. Beberapa pemikiran para ahli yang mempengaruhi, menginspirasi penulis di antaranya Michael Beer (2009) dalam bukunya yang berjudul "*High Commitment High Performance*"; Peter Northouse (2016) lewat bukunya berjudul *Leadership*; Gary A. Yukl, (2020) dengan bukunya *Leadership in Organization*; Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2018) dalam buku *Essentials of Organizational Behaviour* dan Jason A. Colquitt, Jeffrery A. Lepine, (2019) melalui buku *Organizational Behavior*. Mereka menunjukkan tantangan organisasi saat ini dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan yang berlangsung cepat dan mampu memilih strategi yang tepat.

Servant leadership menggunakan "prinsip kepedulian" untuk fokus pada kebutuhan pengikut dan membantu pengikut ini menjadi lebih otonom, berpengetahuan seperti pelayan itu sendiri (Alafeshat, 2019; Carter & Baghurst, 2014; Chiniara & Bentein, 2016; Farrell & Hicks, 2020; Harb, Hachem, & Hamdan, 2020; Lo et al., 2020; Sawan, Suryadi, & Nurhattati, 2020). Secara teoritis konseptual *servant leadership* menghasilkan kinerja, pertumbuhan

pengikut, dan kinerja organisasi yang baik (Coetzer et al., 2017; Northouse, 2016; Gómez et al., 2020).

Lokus riset disertasi dilaksanakan di kampus pendidikan tinggi keagamaan Katolik yang ada di Indonesia Timur, yakni: a) Sekolah Tinggi Pastoral (STP) Reinha Larantuka berdiri tahun 2010; b) Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAR) Ende telah berdiri tahun 1990; c) Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAS) Keuskupan Agung Kupang berdiri tahun 2001; d) Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAS) St. Sirilus Ruteng tahun 2003; e) STP St. Petrus Keuskupan Atambua berdiri tahun 2009; f) Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STIKIP) Weetebula Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik (PKK) Sumba Barat Daya berdiri tahun 2013; g) Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik di Sekolah Tinggi Filsafat Katolik Ledalero (STFK Ledalero); h) Sekolah Tinggi Pendidikan Agama Katolik (STPAK) St. Yohanes Penginjil Ambon didirikan pada tanggal 17 April 2006; i) Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik (STPK) St. Yohanes Rasul Jayapura didirikan pada tanggal 6 September 2007; j) Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik (STPK) Santo Benediktus Sorong 14 Mei 2008; k) Sekolah Tinggi Katolik (STK) St. Yakobus Merauke berdiri pada tahun 2005; l) Sekolah Tinggi Katolik (STK) Touye Paapa Deiyai Timika berdiri tanggal 13 November 2014.

Berdasarkan studi peninjauan awal dan wawancara dengan beberapa dosen realitas STPK di Indonesia Timur, dilihat dari perspektif pemenuhan Tri-dharma Perguruan Tinggi dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Aspek pendidikan dan pengajaran, belum semua dosen menyiapkan perangkat perkuliahan (instrumen penilaian); 2) Aspek penelitian, minim publikasi ilmiah

hasil karya dosen baik dalam jurnal terakreditasi nasional maupun global. Meskipun setiap tahun mereka memperoleh dana riset dari pemerintah c.q. Direktorat Jenderal Bimas Katolik; 3) Aspek pengabdian masyarakat, belum ada kegiatan kolaborasi dengan institusi eksternal baik nasional maupun internasional; 4) Hasil akreditasi institusi BAN PT semua mendapat predikat “C” (sumber Bimas Katolik 2019); dan 5) Pangkat akademik dosen sebagian besar masih “Asisten Ahli dan Lektor”.

Task performance diartikan sebagai kemampuan kerja dan sesuatu yang dicapai, dan prestasi yang diperlihatkan. *Task performance* yang tinggi dari dosen diukur dari capaian Tri dharma Perguruan Tinggi yaitu: Mengajar, Meneliti dan Pengabdian kepada Masyarakat, yang dilaporkan dan dievaluasi pada kurun waktu tertentu dalam, diatur dalam Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (No 12/E/KPT/2021, 2021). Pada surat keputusan tersebut point C disebutkan bahwa laporan kewajiban khusus dalam tiga Tahun diperuntukkan bagi setiap dosen dengan jabatan akademik lektor kepala (LK) dan profesor berupa kewajiban menulis buku ajar/buku teks atau publikasi ilmiah. Untuk lebih jelasnya ditunjukkan sebagai berikut:

1. Dosen dengan jabatan LK harus menghasilkan :
 - 1) paling sedikit 3 (tiga) karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal nasional terakreditasi atau
 - 2) paling sedikit 1 (satu) jurnal internasional, paten, atau karya seni monumental/desain monumental, dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun (Permenristekdikti No.20/2017, pasal 4).

2. Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat (UU No.14/2005, pasal 49). Profesor harus menghasilkan

- 1) Paling sedikit 3 (tiga) karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal internasional, atau
- 2) Paling sedikit 1 (satu) karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal internasional bereputasi, paten, atau karya seni monumental/desain monumental, dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun (Permenristekdikti No.20/2017, pasal 8).

Dosen harus melaporkan kewajibannya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun sesuai dengan tabel 1.1

Tabel 1.1 kewajiban dosen dalam Tiga Tahun untuk Lektor Kepala dan professor

Jabatan Dosen	Kewajiban khusus	Jumlah	Keterangan
Lektor Kepala	a) Paling sedikit 3 (karya ilmiah) yang diterbitkan dalam jurnal nasional terakreditasi, atau	3 karya ilmiah	Salah satunya sebagai penulis utama (penulis pertama atau penulis korespodensi)
	b) Paling sedikit 1 (satu) jurnal internasional, paten, atau karya seni monumental/desain monumental	1 karya	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping
Profesor	Menulis buku ajar atau buku teks, dan	1 buku	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping
	1) Paling sedikit 3 (tiga) karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal	3 karya ilmiah	Salah satunya sebagai penulis utama (penulis pertama atau penulis korespondensi)
		Atau	

	internasional, atau 2) Paling sedikit 1(satu) karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal internasional bereputasi	1 karya	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping
	3) Paling sedikit 1 (satu) paten	atau 1 karya	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping
	4) Paling sedikit 1 (satu) karya seni monumental/desain monumental	atau 1 karya	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping

Untuk dosen dengan jabatan akademik asisten ahli dan lektor berkewajiban menulis buku ajar/buku teks atau publikasi ilmiah sebagaimana tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 kewajiban dosen dalam Tiga Tahun untuk Asisten Ahli, Lektor

Jabatan Dosen	Kewajiban	Jumlah	Keterangan
Asisten ahli	Menulis Buku ajar/buku teks atau publikasi ilmiah	1 buku/1 karya ilmiah	Dapat sebagai penulis utama\ atau pendamping
Lektor	Menulis Buku ajar/buku teks atau publikasi ilmiah	1 buku/1 karya ilmiah	Dapat sebagai penulis utama atau pendamping

Dari jumlah dosen yang ada, Tri-dharma perguruan tinggi belum dapat dicapai dengan baik. Hal ini dilihat dari jumlah karya ilmiah (KARIL) dosen yang masih kurang dalam segi kuantitas dan kualitas, serta jabatan fungsional yang masih rendah, seperti yang disyaratkan pada tabel 1.1 dan tabel 1.2. *Task performance* dosen STPK belum terpenuhi sebagaimana yang telah diatur dalam tri-dhama perguruan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan ditunjukkan dalam tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 Karya Ilmiah (KARIL) Dosen

No	Nama Institusi	Departemen	SINTA V3Scor		Jabatan fungsional
			overall	3 year	
1	Sekolah Tinggi Pastoral (STP) Reinha Larantuka berdiri tahun 2010	1	925	653	Lektor (20%)
2	Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAR) Ende telah berdiri tahun 1990	1	90	45	Lektor 9(69,23%) Asisten Ahli 3 (23,08%) 1 unknown
3	Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAS) Keuskupan Agung Kupang berdiri tahun 2001	1	66	63	3 Lektor (100%)
4	Sekolah Tinggi Pastoral (STIPAS) St. Sirilus Ruteng tahun 2003;	1	815	537	Lektor 10 (90,91%) 1 unknown
5	STP St. Petrus Keuskupan Atambua berdiri tahun 2009	1	48	48	Tidak terdeteksi jumlah author
6	Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STIKIP) Weetebula Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik (PKK) Sumba Barat Daya berdiri tahun 2013	1	152	62	unknown
7	Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik di Sekolah Tinggi	unknown	unknown	unknown	unknown

No	Nama Institusi	Departemen	SINTA V3Scor		Jabatan fungsional
			overall	3 year	
	Filsafat Katolik Ledalero (STFK Ledalero)				
8	Sekolah Tinggi Pendidikan Agama Katolik (STPAK) St. Yohanes Penginjil Ambon didirikan pada tanggal 17 April 2006;	1	25	49	Lektor 3 (100%)
9	Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik (STPK) St. Yohanes Rasul Jayapura didirikan pada tanggal 6 September 2007	1	56	37	Lektor 4(57,14%) Asisten ahli :3(42,86%)
10	Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik (STPK) Santo Benediktus Sorong 14 Mei 2008	unknown	unknown	unknown	unknown
11	Sekolah Tinggi Katolik (STK) St. Yakobus Merauke berdiri pada tahun 2005	2	683	1439	Lektor 10(83,33%) Asisten ahli 2 (16,67%)
12	Sekolah Tinggi Katolik (STK) Touye Paapa Deiyai Timika berdiri tanggal 13 November 2014	1	3	3	unknown

Sumber : SINTA RISTEKDIKTI 2023

Selain hal di atas juga berdasarkan hasil penelitian di STIPAS Keuskupan Agung Kupang, yang rutin setiap semester melakukan kegiatan terkait tugas pengajaran sebesar 35,84%, sedangkan sisanya 64,16% tidak rutin melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Demikian pula bidang penelitian hanya 32,14% yang melakukan penelitian setiap semester, sedangkan 46% tidak rutin. Bidang pengabdian kepada masyarakat hanya 49% yang aktif melakukan kegiatan tersebut di setiap semester, sedangkan sisanya 50,11% tidak aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Paulinus Tibo, Melda, 2020).

Berdasarkan kondisi faktual lembaga perguruan tinggi keagamaan Katolik di Indonesia Timur sebagaimana telah ditunjukkan pada bagian sebelumnya, maka penulis menyusun studi ini dalam paradigma pengaruh *servant leadership*, *organizational trust*, dan *organizational commitment* terhadap *task performance* dosen STPK.

1.2 Celah Penelitian

Banyak hasil penelitian yang dilakukan oleh ahli sosial dan manajemen terkait dengan peran kepemimpinan, di antaranya penelitian dilakukan oleh García-Morales, Lloréns-Montes, & Verdú-Jover, (2008); Imran, Fatima, Zaheer, Yousaf, & Batool, 2012; Jaiswal & Dhar, (2015) membuktikan secara empiris bahwasanya peran pemimpin signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada celah atau perbedaan bila mengamati hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap *task performance* karyawan (Kovjanic, Schuh, & Jonas, 2013).

Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan kepada para anggotanya (Saleem, Zhang, Gopinath, & Adeel, 2020). Penelitian yang lain menyebutkan bahwa *servant leadership* dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Harwiki, 2013). Kehadiran pemimpin yang efektif sangat penting untuk pengakuan dari para karyawan (Luthans, Youssef, Sweetman, & Harms, 2013). Kepemimpinan tidak kompeten merugikan organisasi dan gagal dalam melayani masyarakat (Moses M. Gasela, 2012). Hasil penelitian lain menemukan hal berbeda bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel berikut menunjukkan penelitian kepemimpinan yang hasilnya tidak konsisten terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 1.4 Gap Penelitian (Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu)

No	Peneliti	Judul	Obyektif	Temuan
1	Farida Saleem, Yingying Zhang Zhang, C. Gopinath, and Ahmad Adeel (2021)	<i>Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust</i>	Membahas tentang <i>Servant Leadership</i> di universitas yang di moderasi oleh efektif dan kognitif trust dan OCB serta <i>task performance</i>	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan kepada para anggotanya
2	Wiwiek Harwiki (2021)	<i>The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance (Study of</i>	Membahas Kepemimpinan yang melayani pada koperasi, untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik.	

No	Peneliti	Judul	Obyektif	Temuan
		<i>Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia)</i>		
3	Luthans, (2000)	<i>Recognition: A Powerful, but often overlooked, Leadership Tool to Improve Employee Performance</i>	Membahas tentang sifat dan pentingnya pengakuan terhadap karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif.	
4	Moses M. Gasela (2021)	<i>Strategy implementation in South African public entities between 2006 and 2016: Does leadership impact on performance during strategy implementation?</i>	Kepemimpinan tidak kompeten merugikan organisasi, bisa membuat lembaga publik gagal penuhi mandat layani masyarakat. perlu memberikan kepemimpinan etis dalam tata kelola perusahaan dan strategi, serta jujur dan bebas korupsi, vital untuk organisasi manapun	Kepemimpinan yang tidak kompeten merugikan organisasi dan bisa gagal melayani masyarakat.
5	Triono Nugroho, Anita Erari, Sandra (Triono Nugroho, Anita Erari, & Sandra Sukmaning Adji, 2021)	<i>The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction</i>	kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, tetapi tidak dapat memediasi hubungan kompetensi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.	kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja;

Sumber : (Saleem et al., 2020);(Harwiki, 2013);(Moses M. Gasela, 2012); (Triono Nugroho et al., 2021); Luthans,(2000).

1.3 Pembatasan Penelitian

Studi ini membatasi masalah penelitian berfokus pada empat variabel, yakni *task performance* dosen STPK Indonesia Timur, *servant leadership* yang ditampilkan oleh ketua STPK Indonesia Timur, *organizational trust* dan *organizational commitment*. *Servant leadership* adalah sikap, perilaku, pengaruh, kebijakan dan tindakan ketua STPK dalam memimpin yang dipersepsikan oleh dosen berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka sehari-hari. Sementara *organizational trust* merupakan hubungan yang dibangun antara dosen STPK dan pimpinan lembaga berdasarkan persepsi dosen dan harapan mereka terhadap organisasi. *Organizational commitment* dimaknai sebagai keinginan kuat dosen STPK agar tetap menjadi anggota institusi yang dicerminkan dari kerja keras, nilai, keyakinan dan sikap untuk mencapai tujuan lembaga. *Task performance* dosen STPK dalam hal ini merupakan hasil yang dicapai dosen STPK dalam melaksanakan tugas Tri-dharma perguruan tinggi.

Penulis bermaksud menganalisis sejauhmana pengaruh *servant leadership* ketua STPK Indonesia Timur, *organizational trust* berdampak terhadap *task performance* dosen STPK Indonesia Timur yang dimediasi oleh *organizational commitment*. Analisis terhadap *task performance* dosen perlu dilakukan karena akan memberi manfaat untuk pengembangan dosen dan lembaga. Di antaranya memberikan informasi berdasarkan fakta empirik yang valid terkait kondisi dan

situasi faktual STPK. Informasi ini penting dan berguna sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan dan menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk mengambil keputusan yang tepat demi peningkatan mutu tenaga pendidik dan perkembangan STPK. Dari uraian masalah di atas maka batasan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Batasan variabel: terdiri dari *Servant Leadership*, *Organizational Trust*, *Organizational Commitment*, dan *Task Performance* sebagai variabel *dependen*. Aspek sejarah Indonesia bagian Timur merupakan basis mayoritas umat Katolik. Ini penting dilihat bagaimana tradisi *servant leadership* yang menjadi model khas kepemimpinan kristiani dipraktikkan dalam lembaga pendidikan tinggi keagamaan Katolik.
- 2) Batasan Indikator: Indikator untuk variabel *Servant Leadership* terdiri dari konseptual, penyembuhan emosional, mengutamakan pengikut, membantu pengikut tumbuh dan sukses, berperilaku etis, pemberdayaan, menciptakan nilai masyarakat. *Organizational Trust* terdiri dari kecenderungan percaya (*trust propensity*), kemampuan (*ability*), integritas (*integrity*), kebajikan (*benevolence*), perasaan terhadap pemberi *trust* (*feelings toward trustee*). *Organizational Commitment*: afektif (*affective commitment*), kontinu (*continuance commitment*), normatif (*normative commitment*). *Task Performance* terdiri dari: *routine* (rutin), *adaptive* (adaptif), *creative* (kreatif).
- 3) Batasan wilayah Perguruan Tinggi, Indonesia Timur terdapat paling banyak STPK, yakni: STIPAS St. Sirilus Ruteng; STIPAR Ende; STFK Ledalero; STP Reinha Larantuka; STIPAS Keuskupan Agung Kupang; STP St. Petrus

Kefamenanu; STKIP Weetebula; STPAK St. Yohanes Penginjil Ambon; STPK St. Yohanes Rasul Jayapura; STPK St. Benediktus Sorong; STK St. Yakobus Merauke; dan STK Touye Paapa Deiyai Timika.

- 4) Batasan unit analisisnya, dari aspek jumlah dosen, STPK yang berada di wilayah ini mempunyai jumlah dosen yang relatif banyak. Rata-rata setiap STPK terdapat lebih-kurang 9 orang tenaga pendidik;
- 5) Batasan waktu penelitian, kondisi dan situasi saat ini masih dalam era pandemic global Covid-19 sehingga ada banyak kendala untuk melakukan pertemuan. Oleh karena itu untuk memudahkan koordinasi dengan ketua STPK dan responden maka peneliti membatasi diri mengambil lokus riset Indonesia Timur.

1.4 Perumusan Masalah

Untuk mengelaborasi persoalan studi ini, maka dirumuskan pertanyaan riset yang menjadi fokus pembahasan, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *task performance* dosen (Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *organizational trust* (X_2) terhadap *task performance* dosen (Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *organizational commitment* (X_3) terhadap *task performance* dosen (Y)?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *organizational commitment* (X_3)?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *organizational trust* (X_2) terhadap *organizational commitment* (X_3)?

6. Apakah terdapat pengaruh langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *organizational trust* (X_2)?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational commitment* (X_3)?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *organizational trust* (X_2) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational commitment* (X_3)?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational trust* (X_2)?
10. Apakah *servant leadership* (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational commitment* (X_3) melalui *organizational trust* (X_2)?
11. Apakah *servant leadership* (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap *task performance* (Y) melalui *organizational trust* (X_2) dan *organizational commitment* (X_3)?
12. Bagaimana model desain manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen institusi pendidikan agama Katolik?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memotret, mengeksplorasi dan menganalisis kesulitan dan kendala yang dihadapi dosen sehingga *task performance* dosen STPK belum optimal. Secara khusus tujuan riset ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *servant leadership* (X_1) terhadap *task performance* dosen (Y)?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung *organizational trust* (X_2) terhadap *task performance* dosen (Y)?

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung *organizational commitment* (X₃) terhadap *task performance* dosen (Y)?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung *servant leadership* (X₁) terhadap *organizational commitment* (X₃)?
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung *organizational trust* (X₂) terhadap *organizational commitment* (X₃)?
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung *servant leadership* (X₁) terhadap *organizational trust* (X₂)?
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *servant leadership* (X₁) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational commitment* (X₃)?
8. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *organizational trust* (X₂) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational commitment* (X₃)?
9. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *servant leadership* (X₁) terhadap *task performance* dosen (Y) melalui *organizational trust* (X₂)?
10. Untuk mengetahui *servant leadership* (X₁) berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational commitment* (X₃) melalui *organizational trust* (X₂)?
11. Untuk mengetahui *servant leadership* (X₁) berpengaruh tidak langsung terhadap *task performance* (Y) melalui *organizational trust* (X₂) dan *organizational commitment* (X₃)?
12. Untuk menggambarkan model desain manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen institusi pendidikan agama Katolik.

1.6 State of The Art

Secara teoritis-konseptual studi ini memberikan sumbangan pemikiran dan fakta empiris terkait pengaruh *servant leadership* ketua STPK, *organizational trust* dan *organizational commitment* terhadap *task performance* dosen STPK. Ini akan berguna bagi perkembangan lembaga pendidikan keagamaan Katolik yang saat ini kondisinya belum menggembirakan. Positioning studi ini di tengah studi-studi lain yang sejenis merupakan penelitian yang baru dengan alasan:

Pertama, jika dilihat dari permasalahan yang diteliti yaitu *servant leadership* dalam perguruan tinggi keagamaan Katolik. Hal ini merupakan masalah baru, karena berdasarkan informasi dari pihak STPK dan studi literatur terdahulu, belum ditemukan literatur yang melakukan kajian tentang *servant leadership* di STPK. Mungkin saja pernah dilakukan riset kepemimpinan terhadap STPK tapi mungkin belum dipublish.

Kedua, penelitian ini dikatakan memiliki kebaruan karena obyeknya. Obyek penelitian ini adalah *servant leadership* ketua STPK. Berdasarkan studi peninjauan dan informasi dari pihak kampus STPK di wilayah Indonesia Timur ini, bahwa penelitian *servant leadership* di STPK belum pernah dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah, yayasan, keuskupan dan STPK sebagai bahan pertimbangan untuk melahirkan kebijakan baru dalam manajemen pendidikan tinggi. Khususnya kepada lembaga pendidikan tinggi keagamaan Katolik sendiri dengan mengetahui persoalan dan kendala utama diharapkan mampu menjadi pendorong untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di STPK.

Ketiga, literatur yang ada tentang praktik *servant leadership* cukup variatif, misalnya *servant leadership* dalam perhotelan (Koyuncu et al., 2014; Ling et al., 2016; Liu et al., 2013); *servant leadership* dalam pelayanan publik (Bouzari et al., 2020; Miao et al., 2014; Slack et al., 2020); *servant leadership* dalam lingkungan industri (Ling et al., 2017; Qiu et al., 2020); *servant leadership* dalam lembaga pendidikan tinggi umum (Aboramadan, Dahleez, & Hamad, 2020; P. Kumar, Raghavendra Kamath, & Thomas, 2020; Latif, Machuca, Marimon, & Sahibzada, 2020); *servant leadership* dalam dunia pariwisata (Tuan, 2019); *servant leadership* dalam akademik farmasi (Allen et al., 2016); *servant leadership* dalam organisasi sosial keagamaan (Abbas et al., 2020; Gómez et al., 2020); *servant leadership* di lingkungan restaurant (Carter & Baghurst, 2014). Semuanya menunjukkan hasil positif, dalam pengertian *servant leadership* mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan, pertumbuhan dan kesuksesan baik bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan.

Sementara studi *servant leadership* dalam lingkungan pendidikan keagamaan Kristen pernah dilakukan oleh Anderson (2005). Dia menemukan bahwa pengikut setia tradisi Kristen lebih menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* daripada orang lain karena doktrin dan ajaran agama yang mempromosikan perilaku pelayan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, Anderson juga menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara persepsi karyawan tentang *servant leadership* dan kepuasan kerja individu di antara guru pada sekolah Kristen (Anderson, 2005).

Dalam konteks perguruan tinggi Katolik Scardino (2012) pernah melakukan studi *servant leadership* dengan fokus melihat sejauh mana hubungan *servant leadership* yang ditampilkan oleh pimpinan perguruan tinggi Katolik di New Jersey dengan tingkat keterlibatan mahasiswa di kampus. Studi disertasi ini melihat sudut pandang yang berbeda, dengan memokus pada sejauh mana *servant leadership* ketua STPK berdampak terhadap *task performance* dosen STPK, *organizational trust* dan *organizational commitment*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa berdasarkan penelusuran literatur yang ada, ternyata studi *servant leadership* dalam lingkungan institusi pendidikan tinggi keagamaan Katolik masih langka dan belum terpetakan dengan baik. Dengan kata lain terdapat kelangkaan literatur kajian tentang *servant leadership* dalam konteks lembaga pendidikan tinggi Katolik. Dengan demikian *positioning* studi ini menjadi jelas dan berbeda sekaligus untuk melengkapi literatur yang ada.

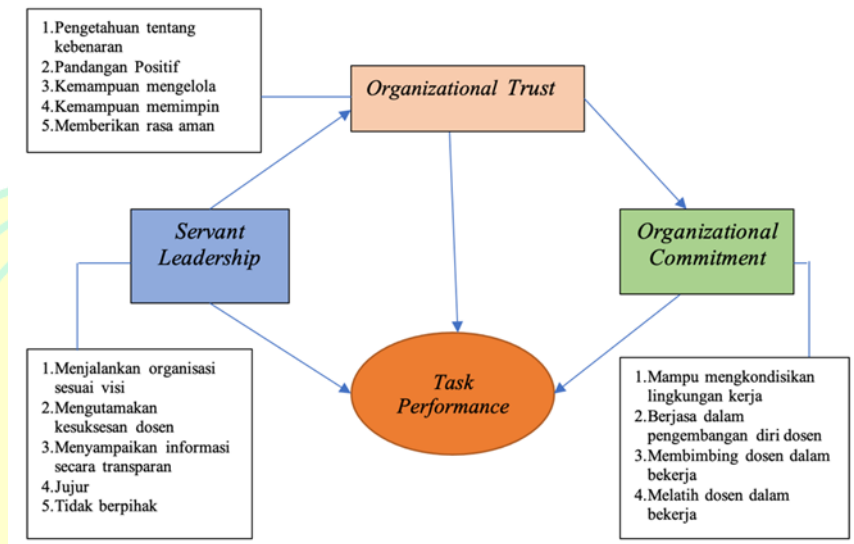
Berikut ditunjukkan model desain *servant leadership* untuk lembaga pendidikan tinggi keagamaan yang menjadi novelty penelitian disertasi ini.

1. Pendekatan holistik:

Task Performance sebagai pusat dari model, menunjukkan bahwa kinerja tugas adalah hasil utama yang dipengaruhi oleh *Servant Leadership*, *Organizational Trust*, dan *Organizational Commitment*. Ini menunjukkan pendekatan yang lebih holistik dalam menilai dampak kepemimpinan *Servant Leadership*, *Organizational Trust* dan *Organizational Commitment*.

2. Fokus pada kepemimpinan:

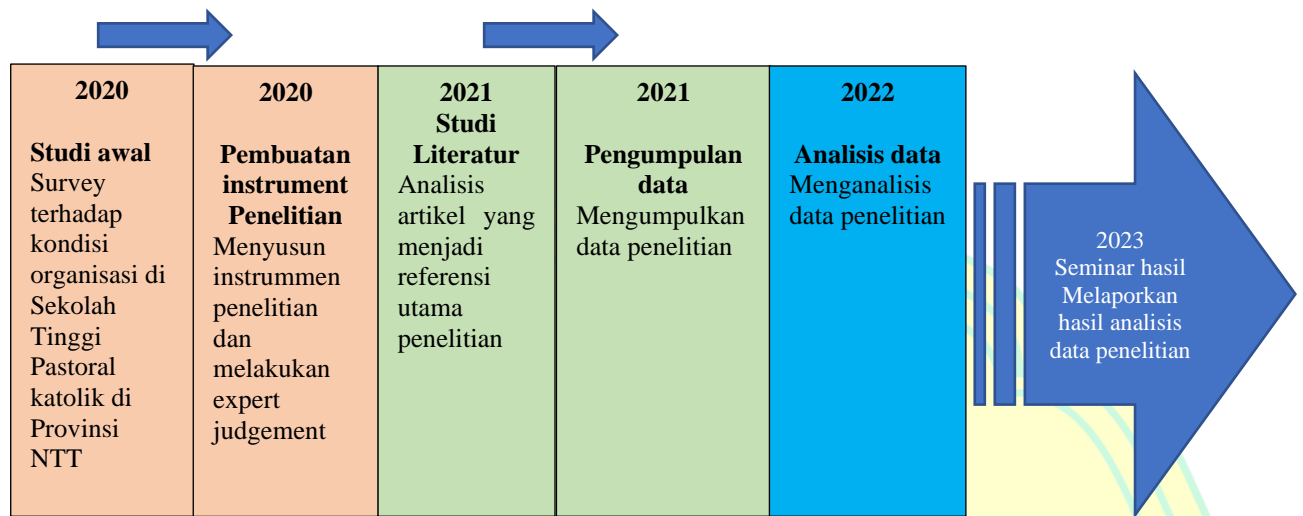
Servant Leadership diuraikan dengan atribut yang spesifik, memberikan wawasan lebih mendalam tentang apa yang dimaksud dengan kepemimpinan yang melayani dalam konteks ini.



Gambar 1.1 Model desain manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen institusi pendidikan agama Katolik

1.7 Road Map Penelitian

Studi tentang *servant leadership* pada STPK di wilayah Indonesia Timur dilaksanakan dengan mengikuti jadwal yang telah disusun oleh penulis sebagaimana tampak dalam *road map* penelitian. Maksud utamanya adalah agar penulis dapat disiplin mengikuti setiap tahapan yang telah direncanakan. Dengan demikian diharapkan penulis mampu menyelesaikan studi disertasi ini dengan tepat waktu secara efektif dan efisien sesuai dengan roadmap yang direncanakan.



Gambar 1.2 Road Map Penelitian



