

BAB I PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kita hidup di jaman modern penuh dinamika dengan kondisi yang tidak stabil, kadang menyenangkan kadang juga membuat frustrasi. Dimana kemajuan teknologi yang begitu pesat yang dapat menghubungi siapa saja di dunia ini dalam hitungan milidetik. Kelangsungan hidup organisasi, khususnya di sektor swasta, secara entitas meningkat secara global. Arus globalisasi menjadi sangat deras karena adanya berbagai temuan dalam bidang teknologi komunikasi dan informasi. Bahkan, arus globalisasi telah mengubah tata perekonomian dunia, lalu lintas, dan karakteristik lingkungan bisnis. Perubahan tersebut berlangsung cepat sehingga hasilnya terkadang sulit diprediksi. Pada era revolusi industri 4.0, peran pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam organisasi sangat penting dalam menjalankan aktivitasnya, baik dalam bidang usaha bisnis juga dalam bidang pendidikan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan. Ini tidak hanya tentang mengelola karyawan sebagai aset, tetapi juga tentang membentuk hubungan yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat beragam dan multi dimensional. Salah satu peran utamanya adalah menyediakan, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas (Sawitri, 2024). Sumber daya manusia merujuk pada seluruh individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi, termasuk karyawan, manajer, dan pimpinan. Sumber daya manusia tidak hanya bertanggung jawab untuk menyediakan tenaga kerja, tetapi juga memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. tidak hanya mencakup aspek individu secara fisik, tetapi juga intelektual, emosional, dan sosial mereka yang memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusuf et

al., 2023). Sumber daya manusia bisa menjadi kontributor yang berharga dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan mereka secara lebih efisien. Perannya tidak terbatas pada administrasi terkait karyawan, tetapi juga melibatkan penciptaan suasana kerja yang produktif, memberikan motivasi kepada karyawan, dan menjamin kelangsungan serta keberhasilan jangka panjang dari keseluruhan organisasi (Romy, Se and Ardansyah, 2022). Oleh karena itu pembangunan bangsa harus didasarkan pada prinsip pemberian akses dan fasilitas yang seluas-luasnya kepada individu sebagai warga negara untuk bisa menggunakan kemampuan atau kapabilitasnya, dan salah satu aksesnya adalah melalui pendidikan tinggi. Pada lembaga pendidikan tinggi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, seperti persaingan yang ketat, perubahan teknologi, dan dinamika pasar yang cepat. Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen sumber daya manusia harus menjadi lebih responsif, inovatif, dan berorientasi pada masa depan.

Menurut peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia, Nomor 3 Tahun 2020, Tentang standar nasional pendidikan tinggi, Pasal 3 ayat 1, bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi bertujuan untuk: a) menjamin tercapainya tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan; b).menjamin agar pembelajaran pada program studi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi di seluruh wilayah hukum negara kesatuan republik Indonesia mencapai mutu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi; c). mendorong agar perguruan tinggi di seluruh wilayah hukum negara kesatuan republik Indonesia mencapai mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat melampaui kriteria yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi secara berkelanjutan. Tugas pokok pendidikan tinggi adalah menyiapkan mahasiswa sebagai calon pemimpin bangsa yang memiliki nilai-nilai luhur dan

bermoral serta bersikap baik dan berbudaya dalam berdemokrasi. Hal ini selaras dengan visi Kemendiknas tahun 2020 yaitu

“ "Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendukung Visi dan Misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global" dengan misi :

- 1). Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi.
- 2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra.
- 3). Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan

Pendidikan Tinggi berperan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul , yang memiliki nilai baik kualitas dan Profesionalitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan strategis dalam suatu organisasi, meskipun organisasi sudah memiliki teknologi modern. Karyawan merupakan aset utama bagi organisasi, sehingga sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan agar dapat meningkatkan kemampuannya, menghasilkan produktivitas kerja, dan menghasilkan output yang diharapkan. Unsur-unsur dalam sumber Daya Manusia seperti mutu Perguruan Tinggi dan kinerja yang tinggi pada suatu Perguruan Tinggi secara langsung akan memberikan citra yang baik dan memberi dampak positif sebagai upaya untuk menarik masyarakat dimana user atau sebagai pengguna kelulusan melihat daripada kwalitas output kelulusan dari suatu Perguruan Tinggi. Dirjen Diktiristek, Abdul Haris pada 5 Mai 2024 dalam tempo.co , mengungkapkan, beberapa persoalan yang mendasar pada pendidikan tinggi meliputi: 1). Inequality of acces (Ketimpangan akses pendidikan tinggi, 2) inequality of quality (ketimpangan dalam hal kualitas) , 3) Less relevance of higer education (kurangnya relevansi pendidikan tinggi).

yang menjadi persoalan serius disebabkan lambannya perguruan tinggi dalam beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan hasil riset dari United Nations Development Program (UNDP) salah satu badan PBB yang mengurus persoalan pembangunan manusia di dunia merilis , data Badan Pusat Statistik Periode tahun 2023- 2024, Rata-rata Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada angka sebesar 0,713 termasuk kategori pembangunan manusia yang tinggi, dan masuk pada peringkat 112 dari 193 negara yang diriset , IPM adalah Indeks Pembangunan Manusia menjadi salah satu indikator yang penting dalam melihat sisi lain dari pembangunan. Setiap indikator komponen penghitungan IPM dapat dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan pembangunan kualitas hidup manusia .

Tabel 1. 1 Indikator Pembangunan Manusia

Negara	Ranking	IPM	UHH (Tahun)	HLS Tahun	RLS (Tahun)	GNI/Kapita (US\$)
Singapura	11	0.938	83.6	16.4	11.6	88.16 K
Brunei Darussalam	47	0.838	75.9	14.3	9.1	63.97 K
Malaysia	62	0.810	76.2	13.7	10.4	27.53K
Thailand	79	0.777	77.2	15.0	7.9	17.78K
Indonesia	107	0.718	71.7	13.6	8.2	11.46K
Filipina	107	0.718	71.2	13.1	9.4	9.78K
Vietnam	117	0.704	75.4	12.7	8.3	7.43K
Laos	137	0.613	67.9	11.0	5.3	7.41K
Kamboja	144	0.594	69.8	11.5	5.0	4.25K
Myanmar	147	0.583	67.1	10.7	5.0	4.96K

Diolah tahun 2023

Catatan : IPM (Indeks Pembangunan Manusia), UHH (Usia Harapan Hidup), HLS (Harapan Lama Sekolah), RLS (Rata-rata Lama Sekolah), GNI (Gross - National Income), Source: Human Development Report Office 2023 UNDP

Berdasarkan prestasi tersebut dibandingkan dengan negara-negara tetangga, kondisi pembangunan manusia di negara Indonesia tergolong dalam deretan yang perlu diperhatikan. Meskipun, tidak mudah untuk mengubah paradigma atau kebiasaan-kebiasaan yang sudah mengakar di masyarakat, maka haruslah penanganan yang lebih serius dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya bisa memberikan kontribusi yang besar bagi kelangsungan persaingan dengan negara lain di dunia. Sumber Daya Manusia bisa menjadi kontributor yang berharga dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan mereka secara lebih efisien. Perannya tidak terbatas pada administrasi terkait karyawan, tetapi juga melibatkan penciptaan suasana kerja yang produktif, memberikan motivasi kepada karyawan, dan menjamin kelangsungan serta keberhasilan jangka panjang dari keseluruhan organisasi (Romy, Ardansyah, 2022).

Peran serta Organisasi Muhammadiyah dalam pendidikan, ditandai dengan mendirikan Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) pada Tahun 1955, seiring dengan aktivitas dinamika perguruan tinggi, kemudian berubah namanya menjadi Universitas Muhammadiyah Jakarta merupakan Universitas tertua umurnya yang masih eksis keberadaannya sampai saat ini dengan Komitmen untuk meneguhkan posisinya sebagai Universitas yang terkemuka modern dan islami yang mampu beradaptasi dengan perubahan jaman, ilmu pengetahuan dan Teknologi serta berpandangan keagamaan yang selalu dinamis, Universitas Muhammadiyah Jakarta mendapatkan prestasi peringkat ke empat dari perguruan tinggi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta, ini membuktikan bahwa peran serta Universitas Muhammadiyah Jakarta sangat diperlukan dalam upaya memajukan masyarakatnya dan bangsanya. Pada Program Peningkatan Kualitas dosen merupakan faktor yang harus

diprioritaskan, karena dosen yang dibutuhkan dimasa depan bukan hanya dengan keahlian substansi akademik yang tinggi saja tetapi juga harus ahli dalam proses penyelenggaraan pembelajaran dan memiliki wawasan yang luas serta berakhlak mulia . Oleh karena itu sejatinya Perguruan tinggi mempunyai komitmen yang tinggi bagi peningkatan kualitas dan mutu pelayanan yang berkelanjutan. Secara internal, perbaikan dapat dilakukan pada sistem penilaian dan kualitas tenaga pengajar . Ada beberapa dimensi dalam Sumber Daya Manusia (SDM) antara lain (Indahingwati,et al , 2020) sebagai berikut.

1. Pada Sumber daya manusia terdapat keberagaman individu dalam organisasi, termasuk kebutuhan, motivasi, dan kemampuan yang berbeda-beda. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan yang personal dan berorientasi pada pengembangan individu.
2. Pada Sumber daya manusia melibatkan pengelolaan hubungan antara individu dan organisasi. Hal ini mencakup pembentukan budaya organisasi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal.
3. Pada Sumber daya manusia memperhatikan tanggung jawab sosial organisasi terhadap karyawan dan masyarakat. Hal ini termasuk memastikan keadilan, keberlanjutan, dan keberagaman dalam praktik-praktik Sumber daya manusia
4. Pada Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor strategis yang dapat memengaruhi kinerja dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Ini termasuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi bakat, dan mengembangkan strategi untuk mengelola dan memotivasi karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan Kinerja yang baik, Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja karyawan tidak selamanya stabil, karna pada suatu saat bisa terjadi peningkatan yang berefek pada hasil yang optimal sedangkan yang terburuk adalah ketika kinerja karyawan mengalami penurunan dan berakibat fatal yang akan menurunkan

kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dengan adanya permasalahan yang disebutkan diatas maka perusahaan diharuskan memiliki cara untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja dan beberapa cara untuk mencegah dan menanggulangi masalah penurunan kinerja karyawannya, misalnya, pada pencegahan penurunan kinerja dilakukan evaluasi hasil kerja. Setiap periode yang ditelah ditentukan oleh perusahaan dilakukan pengevaluasian hasil kerja karyawan dan beberapa perbaikan agar kualitas karyawan itu sendiri terus meningkat. Rahardjo et al ,2016. Kinerja Pada Universitas Muhammadiyah Jakarta cukup baik terlihat pada status dosen yang terus meningkat dalam upaya perolehan sertifikasi dosen sesuai dengan kompetensinya pada masing-masing Bidang keahliannya dan merujuk kepada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 mengenai Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi (IKU PTN). Terdapat tiga fokus utama dari IKU PTN diantaranya) meningkatnya akses, kualitas pembelajaran dan relevansi Pendidikan tinggi; 2) meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan;3) terwujudnya tata Kelola

Pengukuran ketiga fokus tersebut dirincikan menjadi delapan indikator. Sasaran program, kinerja program, dan target kinerja pun disusun oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dalam rentang tahun 2020-2024 untuk memantau perkembangan dan tingkat keberhasilan program yang sedang dan akan berjalan. Adapun tujuan dari Kemendikbudristek pada 2020-2024 adalah:

1. Perluasan akses pendidikan bermutu bagi peserta didik yang berkeadilan dan inklusif.
2. Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik.
3. Pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter.
4. Pelestarian dan pemajuan budaya, bahasa dan sastra serta pengarus-utamaannya dalam pendidikan.
5. Penguatan sistem tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.

Dosen merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, dosen berkewajiban memberikan pendidikan dan pengetahuan yang baik kepada mahasiswa sesuai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya. Untuk itu peran pimpinan universitas khususnya peran rektor sangat penting untuk mendorong dosen bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang baik sehingga menjadi acuan bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan motivasi dosen dalam bekerja. Kualitas dan kemampuan tinggi yang dimiliki dosen mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendidikan dan masyarakat, Cara untuk menjadi dosen yang unggul dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, pengalaman kerja, dan kegiatan penelitian, Dengan kemampuan mengajar yang baik, dosen harus dapat menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, menarik, dan efektif. (Ellyn, et al, 2021). Dengan adanya perhatian dari Pimpinan perguruan tinggi terhadap dosen diharapkan dapat meningkatkan komitmen dosen yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Tugas dosen.

Kinerja tugas dosen pada satuan Pendidikan Tinggi sangat penting karena tujuannya adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan siap menghadapi tantangan dalam dunia usaha. Kinerja Tugas dosen yang tinggi, pengaruhnya sangat penting sekali karena memberikan kontribusi dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing secara global. Kinerja Tugas dosen sangat menentukan dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan perguruan tinggi, dimana tugas dosen yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai Fasilitator, Dosen juga sebagai Pembimbing mahasiswa. Dosen tentunya sebagai unsur sumber daya yang memiliki kompetensi dan profesionalitas merupakan komponen

yang sangat penting pada manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang selama ini pemahaman konsep integrasi dan interkoneksi antar subsistem sumber daya manusia, tetapi masih kurang optimal dan dilakukan secara tidak profesional sehingga proses pembelajaran menjadi tidak maksimal. Organisasi yang sehat mendefinisikan dirinya sebagai sebuah sistem, dimana kegiatan organisasi dalam memenuhi kebutuhannya memproses bahan mentah (Input) mereka menjadi barang dan jasa (output) yang mempunyai nilai berkualitas. Keterkaitan kerjasama anggota organisasi sangat penting seperti pemangku kepentingan organisasi, termasuk pemilik dan stafnya, pemasoknya, pelanggan, perantara, konsumen akhir dari produk atau layanan, media, dan komunitas di mana organisasi beroperasi. Pada Universitas Muhammadiyah Jakarta, Peningkatan yang signifikan pada peminatan mahasiswa baru sebagai pelanggan pendidikan semakin meningkat dalam upaya peningkatan pelayanan dalam pemenuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh Pengguna dimana kelulusan berbanding lurus dengan meningkatnya animo masyarakat terhadap suatu Perguruan Pendidikan tinggi, ini menunjukkan juga Tingkat Kinerja yang dicapai. Saat ini, perguruan Pendidikan Tinggi di Indonesia berjumlah 4.593, terdapat penurunan sebesar 0,01% dari tahun sebelumnya dikarenakan proses pemutakhiran data dan peningkatan kualitas perguruan tinggi. Pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pasal 1 ayat 14, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. dan Pasal 29 ayat 1 dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian Pembelajaran lulusan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5 Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Pada Universitas Muhammadiyah Jakarta, Proyeksi dari salah satu kegiatan Tridharma perguruan tinggi pada penelitian tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 dapat terlihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Proyeksi Penelitian Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta

QUARTIL	2019	2020
Bukan Scopus	8	34
Q1	8	3
Q2	11	3
Q3	11	11
Q4	24	37
JUMLAH	62	88

Diolah tahun 2021

Dapat dilihat fluktuasi Proyeksi Penelitian Dosen pada grafik :



Gambar 1. 1 Grafik Penelitian Dosen

Dapat dianalisa secara kuantitas dari Proyeksi penelitian dosen pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 belum memenuhi target dibandingkan dengan

jumlah dosen sebanyak 652 dosen , persentase capaian dari kuantitas tahun 2019 sebesar 9,5% dan pada Tahun 2020 naik menjadi 13,40% ,dapat disimpulkan Kinerja Tugas dosen ditinjau dari kegiatan penelitian belum optimal , sehingga perlu ditingkatkan. Pentingnya peran seorang pemimpin yang memiliki kompetensi dan kualitas serta profesionalitas yang dapat mengelola seluruh kegiatan operasional dari suatu Lembaga Pendidikan Tinggi. Organisasi memerlukan Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan skill yang baik, sehingga operasional organisasi berjalan sesuai dengan harapan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kegiatan organisasi , karna dalam struktur organisasi adanya Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan mempengaruhi dari berbagai keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin.Oleh karena itu, pentingnya pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Sedangkan Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini berdasarkan artikel dari penelitian yang relevan dan diulas, antara lain: (Djoko Soelistya, 2023), (Maylane Boni Abdillah, et al,2021), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020),), (Chauhan dkk., 2019), Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki kecerdasan, rasa hormat terhadap bawahannya, mampu memotivasi, dan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahannya, maka hal ini juga akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, baik dalam kemampuan dan kemampuan teknis. konseptual, tanggung jawab, inisiatif; dan keterampilan juga hubungan interpersonal. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2018). Menurut

Northouse (2021) Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini organisasi berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan pendapatan. Dapat disimpulkan kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita dalam mencapai tujuan. yang dapat diukur melalui 1) Kecerdasan (Intelligence); 2) Penghargaan; 3) Memotivasi; dan 4) Bekerja sama dengan bawahan. Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan karakter ini akan berpengaruh juga terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasinya. Lim et al. (2018) Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin memengaruhi dan mengelola tim mereka, yang berdampak pada segala hal, mulai dari efisiensi operasional hingga kepuasan bawahan . Gaya kepemimpinan dicirikan oleh berbagai pendekatan yang digunakan oleh para pemimpin untuk memandu tim mereka. Gaya-gaya ini berkisar dari otoritatif dan direktif hingga partisipatif dan transformasional, yang masing-masing membawa keuntungan dan tantangan yang berbeda. Salah satunya adalah Kepemimpinan transformasional , yang telah mengumpulkan banyak perhatian sejak awal bahkan lebih dari tiga dekade lalu. Yoyano ,Muttaqin, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah "gaya kepemimpinan yang menciptakan perubahan dalam pengikutnya melalui peningkatan kesadaran dan akseptansi atas tugas- tugas dan tujuan yang lebih tinggi, serta memberikan penghargaan atas prestasi pengikutnya saat mencapai tujuan tersebut. Sultoni et al. (2020) mengungkapkan bahwa transformational Leadership mampu memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari apa yang biasanya diharapkan sesuai dengan kapasitasnya. Pemimpin transformasional mendorong kreativitas dan inovasi di antara para pengikutnya.

Mereka menantang asumsi, menstimulasi cara berpikir baru, dan mendorong keterampilan pemecahan masalah (Northouse, 2021).

Para pemimpin Transformasional mengatas namakan dirinya sebagai change agent dimana mereka memperjuangkan suatu perbedaan dan untuk mentransformasikan organisasi dibawah tanggung jawab mereka para pemimpin transformasional berinisiatif dengan mengambil posisi, resiko, serta melawan realitas . mereka menaruh rasa percaya kepada orang- orang yang dipimpinnnya melalui setiap motivasi, nilai- nilai yang kuat dan pemberdayaan kepada pengikutnya. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memiliki kharisma, mampu memberikan motivasi, mampu memberikan inspirasi ide dan gagasan, serta pemimpin yang mampu mendengarkan suara anggotanya. (Rarra , et al, 2024) Para pemimpin Transformasional tidak pernah berhenti untuk belajar salah satunya melalui pembelajaran yang dapat diambil dari setiap kesalahan yang dilakukan , baik yang dilakukan sendiri atau kesalahan yang dilakukan oleh orang lain . Setiap kesempatan dan pengalaman yang mereka hadapi selalu dijadikan sebagai proses pembelajaran, Berbagai masalah yang kompleks yang mengarah kepada ketidak pastian serta ambiguitas tanpa solusi dapat mereka atasi secara professional. Jika pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, dan meningkatkan kinerjanya. Semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai (Rivai, 2020).

Pada Universitas Muhammadiyah Jakarta, Kepemimpinan Transformasional seorang rektor dapat dilihat dari kemajuan organisasi dan keberadaan organisasi sampai dengan saat ini terus dinamis dan berkelanjutan. Sehingga seorang pemimpin yang baik merupakan asset penting dalam suatu Perguruan Tinggi , tanpa mereka betapa sulitnya organisasi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, dengan memiliki tenaga tenaga kerja yang terampil dan komitmen yang tinggi.(Prinodisma, 2023) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai

kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Wigunardi et al, (2023) Komitmen Organisasi merupakan cerminan sikap sampai batas mana seorang pribadi dapat memahami dan bersedia terikat di suatu organisasi. Individu ini dengan komitmen tinggi sangat memungkinkan dapat menganggap dirinya di organisasi sebagai anggota sejati. (Nuskan Abdi, 2023) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi biasanya disebut dengan komitmen kerja, dengan mencerminkan identifikasi individu dan keterkaitan organisasi. Komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi sangat penting untuk hasil individu dan organisasi karena keberhasilan Perguruan Tinggi sebagian besar tergantung pada interaksi positif antara Warga Kampus. Individu yang berkomitmen bekerja lebih keras, lebih kecil kemungkinannya untuk absen dari pekerjaan, memiliki niat yang lebih rendah untuk berhenti dari pekerjaan mereka, memiliki kepuasan kerja yang meningkat, dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas. Mengurangi ketidakhadiran, dan kinerja yang buruk (Allen dan Meyer, 1996). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cahyono, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kemudian (Sunarsi, 2020) Ia juga menegaskan bahwa perguruan tinggi yang dapat menciptakan kepercayaan kepada semua pihak terutama dosen akan memicu kinerja dosen yang maksimal. (Syakur, 2020) menekankan bahwa dosen yang berdedikasi biasanya mencurahkan lebih banyak waktu dan upaya untuk pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih mudah menerima ide-ide baru dalam mengajar dan bekerja untuk meningkatkan pengalaman pendidikan mahasiswa, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan organisasi. Perguruan tinggi yang dapat membuat dosennya senang akan memiliki peluang lebih tinggi untuk mempertahankan dosen yang baik (Endri, 2021). Kualitas pendidikan tinggi dapat ditingkatkan melalui pengajaran dan penelitian yang stabil dan konsisten yang dihasilkan dari retensi dosen yang efektif (Saragih, 2022). Kemajuan profesional dosen juga berkorelasi dengan kesenangan mereka (Rachman,

2021), Dosen sangat berpeluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka untuk membantu pengembangan profesional mereka (Handiman, 2020).

Universitas Muhammadiyah Jakarta selalu berkomitmen untuk mencerahkan dan memberdayakan bagi masyarakat yang berperadaban dan berintegritas dalam upaya berperan serta dalam peningkatan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Model manajemen keterlibatan tinggi memperlakukan karyawan sebagai mitra dalam perusahaan yang terlibat didalamnya .

Peningkatan Kinerja pada organisasi merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tentunya dengan menghargai para Karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang mencukupi atas kebutuhannya , kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja . Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan gaji yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan setiap berkala. Kompensasi merupakan semua penghasilan dalam berupa uang atau barang yang secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang telah diberikan kepada organisasi (Ikhrum W et al., 2017). Kompensasi mengacu pada "semua penghargaan ekstrinsik yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka," seperti upah, bonus, dan tunjangan (Patiar & Wang, 2020). Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Kasmir (2016) kompensasi

adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan., Berdasarkan pendapat diatas kompensasi dapat disintesis Kompensasi adalah seperangkat penghargaan yang diberikan organisasi kepada individu sebagai imbalan atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas dalam organisasi .

Melihat fenomena-fenomena tersebut diatas , menggerakkan peneliti untuk melakukan suatu penelitian lebih dalam pada Perguruan tinggi swasta di Jakarta yaitu pada Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ), pada observasi awal yang dilakukan didapat informasi bahwa Akreditasi Perguruan Tinggi masih pada Tingkat B yang seharusnya dengan masa yang cukup panjang dan pengalaman yang banyak dalam keorganisasian seharusnya Universitas Muhammadiyah Jakarta seyogyanya mendapatkan Nilai Akreditasi A, Tingkat Akreditasi menunjukkan Mutu Kualitas dan Pelayanan tentunya berkaitan dengan Kinerja, Suatu Kualitas atau Mutu Perguruan Tinggi merupakan gambaran secara keseluruhan daripada Kinerja Perguruan Tinggi tersebut , Mengelola kualitas dalam pendidikan tinggi adalah tugas yang sulit karena berbagai faktor seperti perspektif yang berbeda antara pemangku kepentingan dan karakteristik tradisional institusi yang unik. Di sisi lain, akreditasi, misalnya oleh Biro Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi di Indonesia, dan lembaga akreditasi internasional, seperti AACSB, EQUIS, digunakan sebagai alat untuk menunjukkan kualitas tertentu suatu institusi pendidikan tinggi. Perguruan tinggi merupakan pusat pembelajaran dan penciptaan pengetahuan baru melalui fungsinya, namun sayangnya tertinggal dari organisasi lain, seperti industri manufaktur, dalam merangkul dan menerapkan manajemen mutu yang baik. Tuntutan masyarakat terhadap mutu perguruan tinggi sebagai akibat globalisasi merupakan masalah konkrit, yang pemecahannya tidak bisa ditunda-tunda. Ini berarti, proses pembelajaran di perguruan tinggi harus bermutu dan memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Eksistensi dan tantangan sebuah perguruan tinggi tergantung pada penilaian stakeholders. Karena itu, perguruan tinggi perlu menjalankan proses penjaminan mutu terhadap pendidikan yang

diselenggarakannya. Sehingga bagaimana kepemimpinan seorang Rektor dan bagaimana para pengikutnya apakah sudah berjalan sesuai dengan regulasi yang ada, juga bagaimana perilaku dan budaya organisasinya merupakan tradisi yang melekat pada institusi pendidikan tinggi. Pelaksanaan penjaminan mutu secara efektif akan membawa dampak yang positif secara langsung maupun tidak langsung pada lembaga pendidikan tinggi tersebut (Kodrat, 2019). Dampak langsung dari pelaksanaan penjaminan mutu yang efektif diantaranya transparansi dalam tata kelola, pembelajaran berlangsung secara efektif, adanya kenaikan peringkat atau status. Sementara dampak tidak langsung meliputi motivasi serta harmonisasi yang baik antar lembaga. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tinggi merupakan salah satu pelaksanaan penjaminan mutu yang efektif. Penjaminan mutu internal memiliki beberapa fungsi diantaranya menunjang target dalam bidang akademik (Akareem & Hossain, 2016; Ali, Zhou, Hussain, Nair, & Ragavan, 2016). Sementara itu, penjaminan mutu eksternal dilakukan memberikan peringkat atau akreditasi terhadap lembaga yang dievaluasi. Tujuan dari penjaminan mutu eksternal untuk menggambarkan mutu suatu lembaga dan menginformasikan kepada public maupun stakeholder (Bendermacher, Wolfhagen & Dolamns, 2017; Toquero, 2020). Pada setiap Pemangku kepentingan Universitas memiliki perspektif yang berbeda-beda tentang kualitas; produk di institusi pendidikan tinggi juga bersifat kompleks. Dimensi kualitas dapat digunakan sebagai ukuran untuk menentukan dan meningkatkan kualitas program Perguruan Tinggi, sehingga menjadi perhatian yang tidak ada habisnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu kualitas dan Pelayanan pada Perguruan Tinggi adalah Kinerja Tugas Dosen, Sehingga Peneliti mengangkat judul penelitian ini " Peningkatan Kinerja Tugas Dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta

Pembatasan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah , salah satu masalahnya adalah Kinerja Tugas Dosen sebagai variabel endogen , pada penelitian yang akan diteliti adalah variabel-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Tugas Dosen, Mengingat keterbatasan penelitian dalam hal waktu, biaya serta Pengetahuan, maka penelitian ini dibatasi saja pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen organisasi, sebagai variabel exogen dan sebagai objek Penelitian adalah seluruh dosen tetap pada Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tugas dosen?
2. Apakah terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif langsung komitmen organisasi terhadap kinerja tugas dosen ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif langsung kompensasi terhadap kinerja tugas dosen?
5. Apakah terdapat pengaruh positif langsung Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi ?
6. Apakah terdapat pengaruh positif tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Tugas Dosen dimediasi Komitmen Organisasi?
7. Terdapat pengaruh positif tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tugas dosen dimediasi Komitmen Organisasi ?

8. Bagaimana model manajemen peningkatan kinerja tugas dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Kompensasi, Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari Rumusan Masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi serta menganalisis

1. Pengaruh positif langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tugas Dosen .
2. Pengaruh positif langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi
3. Pengaruh positif langsung Komitmen organisasi terhadap Kinerja Tugas Dosen.
4. Pengaruh positif langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tugas Dosen
5. 5. Pengaruh positif langsung Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi
6. Pengaruh positif Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Tugas Dosen melalui Komitmen Organisasi ?
7. Pengaruh positif tidak Langsung Kompensasi terhadap kinerja Tugas Dosen melalui Komitmen Organisasi ?
8. Menghasilkan model Manajemen Peningkatan Kinerja Tugas Dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Kompensasi, Komitmen Organisasi) di Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Signifikansi Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diupayakan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dalam bidang kajian manajemen Pendidikan dan secara spesifik dapat menganalisis , mengevaluasi secara komprehensif dan detail tentang Kinerja tugas

Dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (ditinjau dari Kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi .

2. Hasil penelitian ini diharapkan pula menjadi bahan rujukan dan perbandingan bagi penelitian lain terutama untuk melakukan pengujian lanjutan pada Universitas Muhammadiyah Jakarta yang berkaitan dengan Variabel terhadap Kinerja Tugas dosen
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak terkait, khususnya lingkungan perguruan tinggi, termasuk pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dalam pengambilan kebijakan strategis terkait peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi.
4. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki praktik-praktik yang ada khususnya dalam mengelola kinerja tugas dosen yang ditinjau dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi dan Komitmen Organisasi.
5. Untuk Universitas Muhammadiyah Jakarta, hasil penelitian ini semoga dapat membantu dalam menentukan kebijakan baru atau inovasi dalam mengelola serta meningkatkan kinerja tugas dosen ditinjau dari faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi dan Komitmen Organisasi.

Keterbaruan Penelitian (*State of The Art*)

Keterbaruan penelitian (*state of the art*) , pada penelitian ini dimana peneliti berbeda dgn penelitian lain akan melihat dari perspektif yang berbeda , Lebih fokus pada indikator-indikator yang tidak digunakan oleh peneliti lain , meskipun variabel-variabel nya sama sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat.

Pada Penelitian yang sudah ditelaah terdapat kesenjangan penelitian /Research Gap dapat disebabkan sebagai berikut :

- 1) Tidak adanya teori / penjelasan konseptual bagi praktek manajemen yang berjalan dan Masih adanya konsep yang tidak dibidik oleh peneliti terdahulu atau bisa juga konsep-konsep yang ketinggalan jaman
- 2) Adanya inkonsistensi hasil penelitian yang berbeda-beda setelah diamati ada hasil positif , negatif , atau juga tidak signifikan hasilnya
- 3) Defisiensi Hasil , dari hasil penelitiannya menunjukkan hasil baik , tetapi sangat kurang kemampuan menjelaskannya seperti rendah sekali pengaruh misalnya dengan hasil dibawah 10 % .
- 4) Perbedaan Geografi dan Demografi penelitian
- 5) Peneliti menambah Variabel yang berbeda dari Penelitian sebelumnya,

Beberapa literasi Penelitian sebagai bukti empiris untuk mendapatkan state of the art pada Penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Aan Komariah ,et al, 2023 menyebutkan kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.
- 2) Penelitian Intan Ratnawati¹, Rr. Retno Sugiharti², 2023, menyatakan terdapat pengaruh positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja.
- 3) Maylane Boni Abdillah,et al, 2021, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformational terhadap komitmen Organisasi .
- 4) Eliana Sari et al ,2018, Penelitian menunjukkan bahwa, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan kompensasi, iklim organisasi yang baik, dan komitmen kerja. (Eliana et al.,2018)
- 5) Penelitian Sukirno, 2020, menyatakan Kinerja dosen akan terkelola dengan lebih baik apabila setiap indikator kinerja dosen sangat terkait dengan masing-masing indikator sistem penghargaan, kepuasan dosen, dan komitmen dosen.

- 6) Penelitian Yuntina et al, 2024, menyebutkan kinerja tugas dosen dapat ditingkatkan dengan cara peningkatan Kepemimpinan Transformasional dan peningkatan Komitmen Organisasi .
- 7) Penelitian Djoko Soelistya, 2023, menyebutkan terdapat pengaruh langsung positif Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi , apabila organisasi menawarkan kompensasi yang diberikan secara adil dan cukup maka berpotensi meningkatkan dedikasi dosen terhadap organisasi tempat bekerja .
- 8) Penelitian Mohamad Hisyam; et al, 2019, menyimpulkan Secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, iklim organisasi dan kinerja guru.
- 9) Penelitian Fathorrahman, 2019, menunjukkan 1) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen 2) Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen; 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen; 4) Kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen; 5) Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen; dan 6.) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
- 10) Penelitian Suharto et al, 2019, menunjukkan bahwa 1) kompetensi multikultural berpengaruh langsung terhadap keadilan organisasi, 2) .kompetensi multikultural berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, 3) kompetensi multikultural tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, 4) keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, 5).keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan kewajaran organisasi. 6) komitmen secara langsung mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan dari analisis hasil penelitian terdapat hasil penelitian yang berbeda beda merupakan research gap. Peneliti berusaha untuk mengisi Gap ini tentunya memiliki perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya

baik dari segi tempat dan unit analisis. sehingga peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul " Peningkatan Kinerja Tugas Dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta “.

Road Map Penelitian

Roadmap penelitian merupakan peta jalan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sebagai pemberi arah dengan untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan berbagai tahapan penelitian. Adapun Kegiatan dari jadwal roadmap penelitian ini sebagai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 1. 3 Jadwal Road Map Penelitian

Pendahuluan	Pelaksanaan Tahap 1	Pelaksanaan Tahap 2	Diseminasi
1	2	3	4
a. Studi Literatur b. Observasi	a. Seminar Proposal Disertasi b. Pengembangan Instrumen	a. Penelitian Lapangan b. Seminar Kelayakan Disertasi	a. Konferensi Internasional b. Publikasi Ilmiah (Jurnal Scopus)
c. Penyusunan Proposal Penelitian	c. Uji coba Instrumen	c. Ujian tertutup d. Promosi Doktor / Ujian terbuka	c. Buku Saku d.HKI