

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses yang dijalani oleh manusia selama hidupnya. Berbicara mengenai pendidikan tentu identik dengan kegiatan belajar. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar, dikatakan bahwa setiap satuan pendidikan berkewajiban menjamin pelaksanaan wajib belajar 12 tahun sesuai peraturan perundang-undangan. Pendidikan 12 tahun tersebut ditempuh melalui beberapa jenjang yaitu mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA).

Selama 12 tahun tersebut tentu tidak hanya berhenti disana, namun juga masih ada jenjang pendidikan yang selanjutnya yaitu Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan tugasnya untuk mempersiapkan mahasiswa ataupun mahasiswi menjadi anggota masyarakat dengan kemampuan akademik yang baik sehingga mampu mengimplementasikan apa yang sudah dipelajari dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam mengemban tugasnya tersebut, perguruan tinggi tentu diamanahkan untuk bisa menghasilkan output mahasiswa atau mahasiswi yang berkualitas. Maka dari itu dalam hal ini, perguruan tinggi bertanggung jawab atas mutu keluarannya. Mutu perguruan tinggi tentu akan sangat bergantung pada bagaimana mutu dosen dalam memberikan pembelajaran di kelas.

Dosen sebagai salah satu komponen dalam pembelajaran yang terlibat langsung harus mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga mampu menghasilkan lulusan mahasiswa yang bermutu dan nantinya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan dosen yang mampu menghadirkan pembelajaran yang aktif dan menarik bagi mahasiswa atau mahasiswi. Menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 dikatakan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, berdasarkan enam fokus utama pemerintah dalam RAPBN 2022 salah satunya yaitu memperkuat peningkatan SDM yang unggul, berintegritas dan berdaya saing. Hal tersebut akan ditingkatkan dengan pemerataan pendidikan pada daerah, peningkatan kualitas guru/dosen hingga pengembangan riset terapan dan inovasi dalam dunia pendidikan. Untuk itu tentu diperlukan peningkatan kualitas SDM dengan memperhatikan kebutuhan dan tantangan akan masa depan. Menghadapi tantangan tersebut, maka tentu perguruan tinggi khususnya PTS harus mampu meningkatkan kualitas SDM supaya mencapai kinerja dosen yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa tanggung jawab lembaga pendidikan semakin besar untuk melaksanakan pembelajaran dalam konteks bahwa lembaga pendidikan adalah penentu kuantitas dan kualitas lulusan (sebagai output pendidikan) yang berarti dan berhubungan pula dengan kuantitas dan kualitas SDM (sebagai *outcome*). Kualitas output (kualitas lulusan) harus mampu dan punya kompetensi bekerja, sesuai dengan kebutuhan SDM yang berkualitas dan produktif. Tugas dan tanggung jawab yang semakin besar itu akan berhasil tatkala kepemimpinan di lembaga menampilkan sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan yang mampu mengikuti dan beradaptasi dan bahkan memimpin perubahan yang terjadi dan mampu mempengaruhi pihak lain yang berkepentingan. Selain itu seluruh komponen organisasi harus juga berhasil menghadirkan iklim organisasi yang kondusif, aman dan nyaman untuk keberhasilan pencapaian tujuan melewati masa-masa sulit mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi. Kedudukan Dosen dalam pencapaian tujuan Lembaga sangat strategis, penting dan menentukan. Karenanya Dosen dituntut untuk berkinerja tinggi.

Sebagai dosen, dalam menjalankan profesi tentu membutuhkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya terhadap universitas. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Donnelly, Gibson, & Ivancevich, 1994). Kinerja dosen yang dinyatakan baik akan ditunjukkan dengan tujuan yang

diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Menurut Andrew E. Sikula (1981) pengukuran kinerja mencakup beberapa hal yaitu meliputi aspek 5W+1H (Who, What, Why, When, Where dan How).

Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama (UPDM) (Beragama) merupakan salah satu PTS di DKI Jakarta yang memiliki akreditasi B. Dengan Pemberlakuan atas Masyarakat Ekonomi ASEAN maka perguruan tinggi yang ada di Indonesia harus mampu bersaing dengan melakukan peningkatan kualitas yang dimiliki. Sebuah perguruan tinggi dikatakan berkualitas apabila sudah mampu masuk ke dalam World Class University (WCU) yaitu dengan syarat 40% dosen yang dimiliki harus bergelar doktor dan publikasi internasional setiap dosen minimal dua kali dalam satu tahun. Dari data tersebut dan dilansir dari laman republika.co.id Indonesia akan kesulitan untuk bisa mencapainya, apalagi jika dilihat dari sisi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang masih kurang dalam mendapatkan dana dan mengembangkan penelitian.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti maka menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja yang dimiliki oleh dosen di UPDM (Beragama) Jakarta masih kurang baik. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengisian pertanyaan yang telah diolah oleh peneliti dengan hasilnya menunjukkan bahwa beberapa dosen masih merasa kinerjanya kurang baik dari beberapa pertanyaan yang diajukan, diantaranya masih sulit mengembangkan materi sesuai dengan sarana dan prasarana yang ada, tidak memiliki cukup waktu untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, dan terkadang masih menggunakan metode pengajaran yang konvensional. Berdasarkan hal tersebut maka bisa didapatkan informasi bahwa permasalahan yang terjadi adalah kinerja dosen yang tentu harus ditingkatkan seiring dengan berjalannya waktu karena dapat berpengaruh terhadap hal-hal lain yang juga penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Membahas mengenai kinerja dosen, gaya kepemimpinan transformasional juga penting untuk dapat memicu peningkatan terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang

berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi sehingga akan terciptanya hubungan baik antara anggota organisasi. Selaras dengan itu, Rivai et al. (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang sukses adalah ketika ia mampu mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, memperkuat kerja sama dan memiliki kepedulian antar anggota organisasi. Adapun temuan dari penelitian Sari dan Maharani menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi pengaruh yang kuat terhadap kinerja dosen (Sari et al., 2012). Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh Dwianto et al. (2017) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin akan semakin tinggi pula kinerja dosen pada universitas tersebut.

Setiap individu yang termasuk ke dalam suatu anggota organisasi tentu akan membentuk suatu sistem sosial yang akan saling berinteraksi dengan lingkungan eksternal maupun internalnya. Adapun suatu lingkungan organisasi tersebut nantinya akan selalu mengalami perubahan dengan budaya yang dimilikinya, tradisi, dan metode sehingga membentuk iklim organisasi itu sendiri (Davis, 2001). Iklim organisasi merupakan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. (Stinger dalam Wirawan, 2007). Suatu iklim tersebut lah yang akhirnya akan mampu membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dosen supaya memiliki kinerja yang baik tentu tidaklah mudah, perlu adanya pondasi motivasi yang kuat agar dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik. Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Torrington & Hall (1991) mengatakan bahwa motivasi merupakan “*a physiological concept related to strength and direction of behaviour*”. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan tampak pada perilakunya. Kemudian hal serupa juga disampaikan oleh Klatt et al. (1985) mengatakan bahwa motivasi merupakan “*an internal driving force that results in the direction, intensity, and*

persistence of behavior". Berdasarkan definisi tersebut maka bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi seseorang yang akan antusias dengan pekerjaan yang dijalannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Kernan & Lord, 1990).

Sejalan dengan keseluruhan hal yang sudah dipaparkan di atas, tentu dibutuhkan sebuah kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi yang menjadi hal penting untuk bisa menghadapi permasalahan kinerja dosen. Adanya indikasi bahwa kinerja dosen yang kurang baik atau rendah, maka idealnya tak hanya keseluruhan hal yang mempengaruhi tersebut harus bisa diimplementasikan secara optimal. Pemimpin harus memiliki sikap kepemimpinan yang baik, iklim organisasinya juga begitu pula dengan motivasi yang dimiliki oleh dosen tersebut supaya dapat meningkatkan kinerja dosen yang bersangkutan.

Atas dasar uraian yang telah dijelaskan di atas maka menjadi menarik bagi peneliti untuk meneliti secara bersamaan antara variabel Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja Dosen dalam menjalankan profesinya di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikatakan beberapa identifikasi masalah, diantaranya

1. Kinerja dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta masih belum optimal, sebagaimana ditunjukkan dari hasil observasi awal bahwa beberapa dosen mengalami kendala dalam mengembangkan materi, kekurangan waktu untuk peningkatan kompetensi, serta masih menggunakan metode pengajaran yang konvensional.
2. Tuntutan terhadap kualitas perguruan tinggi semakin tinggi, khususnya dalam menghadapi persaingan era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), namun sebagian besar Perguruan Tinggi Swasta (PTS) termasuk UPDM (Beragama) masih mengalami keterbatasan dalam pendanaan dan pengembangan riset, yang berdampak pada peningkatan kualitas dosen.
3. Kepemimpinan transformasional di lingkungan perguruan tinggi belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal, padahal gaya

kepemimpinan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen melalui pengaruh, motivasi, dan visi bersama.

4. Iklim organisasi yang kondusif, aman, dan mendukung masih menjadi tantangan bagi institusi pendidikan, padahal iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan performa individu dalam organisasi, termasuk dosen.
5. Tingkat motivasi internal dosen dalam menjalankan tugas akademik dan pengembangan diri masih bervariasi, sementara motivasi merupakan pondasi penting untuk membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam penafsiran dan melebarnya persepsi tentang konsep yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi dalam mempengaruhi variabel terikat kinerja dosen.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta?
3. Apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta?
5. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi di Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara umum dan khusus. Adapun secara umum kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Sebagai masukan kepada lembaga pendidikan tinggi terkait pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi untuk mendukung adanya peningkatan mutu dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalitasnya.
2. Sebagai pertimbangan bahan masukan Pemerintah Pusat.
3. Sebagai bahan kajian akademis bagi Perguruan Tinggi dalam melakukan pengelolaan tenaga pendidik profesional yaitu dosen.
4. Sebagai bahan masukan bagi dosen tentang peran dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
5. Bagi Peneliti, sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian dan bahan acuan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
6. Sebagai bahan rujukan untuk masyarakat dalam rangka melakukan peningkatan mutu dosen.

F. State of The Art

Kebaruan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel kepemimpinan transformasional dari variabel bebas beserta variabel iklim organisasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen pada Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta yang berpengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel bebas dengan variabel. Memperoleh atau menghasilkan model dari hubungan antar variabel penelitian.