

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas merupakan tempat para *agent of change* dalam suatu negara bahkan dunia. Masyarakat Indonesia diharapkan menjadi manusia yang mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, seperti yang tercantum pada Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut dapat dilakukan di perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan di mana keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran dosen sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan komitmennya terhadap profesi yang dimilikinya maka dosen dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi perguruan tinggi.

Dalam mencapai tujuan perguruan tinggi maka peran dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran di perguruan tinggi amat penting, karena dosen merupakan salah satu pilar utama yang menentukan berkembang tidaknya

proses pendidikan di perguruan tinggi. Dalam rangka meningkatkan kualitas dosen di Indonesia, pemerintah membuat kebijakan untuk mengadakan sertifikasi dosen. Konsekuensi yang muncul adalah adanya kewajiban dosen untuk melaksanakan semua tugas yang termasuk dalam tri dharma perguruan tinggi, dengan terpenuhinya kewajiban ini maka dosen akan mendapatkan insentif yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Undang-undang guru dan dosen telah mengatur bahwa dosen harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional . Dengan memiliki kompetensi tersebut maka komitmen terhadap profesi pada dosen akan muncul dan dampak positifnya adalah kinerja akan juga meningkat. Dokumen Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) no 16 tahun 2007 pada lampiran A mencantumkan bahwa seorang dosen dikatakan profesional bila memenuhi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi sosial terdiri dari tiga tahap, yaitu: 1) Kemampuan memahami perspektif orang lain; 2) Keterampilan merespon, baik dalam bentuk komunikasi verbal maupun non verbal dengan cara mengutamakan perspektif orang lain mengenai suatu situasi atau lebih banyak dikenal dengan empati; 3) Keterampilan mengatasi permasalahan yang timbul dari adanya keragaman (Ramdhani, 2012:27-28). Guru yang memenuhi kompetensi yang ditentukan tersebut, mengindikasikan guru tersebut menerima nilai-nilai dan tujuan dari profesi yang dijalani. Penerimaan nilai dan tujuan profesi merupakan salah satu aspek dari

komitmen terhadap profesi. Semakin tinggi komitmen terhadap profesi yang dimiliki seorang dosen maka tingkat keberhasilan dari tujuan pembelajaran akan semakin meningkat. Untuk mencapai kualitas yang diharapkan, komitmen terhadap profesi pada dosen tentunya dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar-mengajar dan keberhasilan peserta didik untuk dapat terjun ke masyarakat nantinya.

Komitmen terhadap profesi merupakan unsur penting terkait dengan pencapaian tujuan pendidikan yang ada pada alenia ke empat pembukaan UUD 1945, yaitu: “mencerdaskan kehidupan bangsa” atau dengan kata lain untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi keilmuan, pengetahuan, keterampilan maupun kepribadian.

Hasil temuan di lapangan melalui penyebaran angket terhadap 30 orang dosen Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur pada bulan Desember 2019, diperoleh informasi bahwa masih banyak dosen yang bermasalah dalam hal mengapresiasi tri dharma perguruan tinggi yang meliputi: 1) pendidikan dan pengajaran, 2) penelitian, dan 3) pengabdian masyarakat. Hal ini tercantum pada indikator data jawaban dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang dosen Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur. Berdasarkan hasil survey awal terkait dengan tri dharma perguruan tinggi (hasil terlampir) melalui pertanyaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) 20,67% dosen belum melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan benar. 2) 44,16% dosen belum melaksanakan penelitian dengan benar. 3) 65,76% dosen belum melaksanakan pengabdian masyarakat dengan benar.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa dari tiga universitas Islam swasta yang ada di lingkungan Jakarta Timur, masih ada 20,67% dosen yang belum melaksanakan pendidikan dan pengajaran sebagaimana mestinya dimana hal-hal yang menjadi tolok ukurnya adalah peningkatan pengetahuan materi pengajaran, prosentase mengajar, bimbingan skripsi/tesis/disertasi, pengembangan bahan ajar, dan administrasi pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya, untuk indikator penelitian, ada 44,16% dosen yang belum melaksanakan penelitian dengan benar dalam arti masih ada dosen yang belum menghasilkan karya ilmiah, menghasilkan penelitian atau hasil pemikiran yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan, dan melakukan administrasi penelitian. Indikator pengabdian masyarakat ada 65,76% dosen belum melaksanakan pengabdian pada masyarakat yang tergambar dari pemberian pelatihan atau penyuluhan kepada masyarakat, pemberian layanan kepada masyarakat dengan memberikan konsultasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan administrasi pengabdian masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi dosen dalam hal ini dosen Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur sangat lemah.

Penelitian ini akan melihat komitmen terhadap profesi yang dimiliki oleh para dosen universitas Islam swasta di Jakarta Timur. Hal tersebut penting untuk diketahui, karena komitmen terhadap profesi merupakan penentuan sikap dosen terhadap pekerjaannya. Jadi, para dosen yang mempunyai komitmen terhadap profesi tinggi akan mengembangkan pola pikir yang positif pula terhadap Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap profesi yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap pekerjaannya,

terlibat sungguh-sungguh dan ada loyalitas serta pemahaman positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Dessler (2000:58) pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan prestasi yang lebih baik. Prestasi yang baik butuh motivasi untuk mencapainya, dengan kata lain bahwa komitmen terhadap profesi yang tinggi dapat dilihat melalui motivasi berprestasi dosen tersebut. Komitmen terhadap profesi yang tinggi dapat membuat motivasi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dengan penuh keikhlasan. Berdasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maura J. Mills, Clive J. Fullagar (2017) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi memoderasi hubungan antara motivasi dan keterlibatan sedemikian rupa sehingga hubungan itu lebih kuat untuk individu yang membutuhkan prestasi daripada yang rendah dalam hasrat untuk tumbuh dalam profesinya. Selanjutnya Ümit Alnıaçık, *et.al.*, (2012) menemukan motivasi karier memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi.

Motivasi merupakan modal yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk dosen. motivasi diperlukan untuk menjalani kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri dosen untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan dapat tercapai. Motivasi berprestasi bisa terwujud jika dosen mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan menantang, sehingga dosen

seharusnya mempunyai motivasi berprestasi. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi seorang dosen merupakan hal yang sangat penting, namun hal ini sering kurang diperhatikan. Komitmen terhadap profesi dosen akan optimal tergantung pada kemauan dosen untuk bekerja lebih giat. Para dosen akan lebih giat jika memiliki motivasi untuk berprestasi. Selain motivasi berprestasi, perguruan tinggi juga perlu memberdayakan dosen yang ada agar komitmen terhadap profesi dapat ditingkatkan.

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan kepercayaan dari atasan kepada bawahan dan mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan dalam hal ini dosen diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani mahasiswa, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan dosen diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisman, 2012:233).

Saat ini pemberdayaan dosen menjadi sesuatu yang sangat penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perguruan tinggi membutuhkan dosen yang cepat tanggap dan mandiri sehingga perguruan tinggi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Wibowo (2012:409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas

pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan dosen hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri dosen dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam dunia pendidikan ditetapkannya pemberdayaan dosen menjadi pusat strategi yang berpengaruh terhadap keberhasilan diri dosen untuk mencapai tujuan, artinya pemberdayaan dosen bermakna lebih luas dari istilah berpartisipasi. Pemberdayaan di dalamnya terdapat pendelegasian wewenang yang diberikan kepada dosen tertentu dalam mengambil keputusan sejauh tidak menyimpang dari kebijakan organisasi, pemberian kesempatan dan dorongan pada dosen dari pimpinan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan dan pengalaman-pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Jalal Hanaysha (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya AlperErtürk dan LeventVurgun (2015) menyebutkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan sepenuhnya memediasi hubungan antara pemberdayaan dengan niat *turnover*.

Dosen dalam menjaga komitmen terhadap profesinya di perguruan tinggi nampaknya tidak cukup hanya dengan pemberdayaan saja. Idealnya harus disertai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis dari dosen itu sendiri seperti kepribadian. King (2007) berpendapat bahwa kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan lingkungan. Hal tersebut yang membuat masing-masing individu berbeda dengan yang lainnya dan secara otomatis respon dan perilaku yang muncul akan berbeda dari setiap orang khususnya dalam hal

berorganisasi. Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini antara lain cara seseorang merespon terhadap masalah, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola waktunya. Kjersti Nesje (2016) menemukan hubungan yang sama kuat antara memiliki sifat kepribadian dan berkomitmen untuk profesi. Dalam penelitiannya Nesje menyebutkan bahwa mahasiswa keperawatan tidak berbeda dari mahasiswa lainnya dalam hal kepribadiannya. Selain itu, analisis regresi mengungkapkan hubungan yang sama kuat antara memiliki sifat kepribadian yang menegaskan dan berkomitmen untuk profesi di antara semua kelompok siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penjelasan bahwa mahasiswa keperawatan sebagai individu yang memiliki karakteristik kepribadian khusus tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan. Selanjutnya Alexandra Panaccio, Christian Vandenberghe (2012) menyebutkan ada hubungan positif kepribadian karyawan melalui karyawan ciri-ciri *Big-Five* dengan komitmen karyawan.

Pengamatan awal pada Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur terkait kepribadian dosen, kepribadian kurang dikembangkan melalui pendidikan di dalam kelas. Kepribadian dosen di Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur nyaris berkembang secara autodidak dalam bingkai nilai religius dan nilai ketimuran. Pada zaman sekarang kita tidak bisa bertahan diterpa arus modernisasi dan globalisasi. Padahal selain menguasai ilmu, teknologi, dan keterampilan pendukung yang lain, seorang dosen wajib memiliki sikap dan kepribadian yang dapat dijadikan teladan bagi mahasiswa dan anggota masyarakat yang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai masalah peningkatan komitmen terhadap profesi dengan penguatan motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam peningkatan komitmen terhadap profesi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi dosen dalam bekerja perlu ditingkatkan, karena jika motivasi berprestasi dosen tinggi maka komitmen terhadap profesi dosen juga akan tinggi dan jika motivasi berprestasi dosen rendah maka komitmen terhadap profesi dosen juga akan rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan motivasi berprestasi pada dosen untuk meningkatkan komitmen terhadap profesinya.
2. Pemberdayaan yang seharusnya terlaksana dengan efektif terkendala oleh masalah desain pekerjaan, lingkungan yang kurang kondusif, kuatnya budaya daerah yang dibawa dari tempat asalnya sehingga menyulitkan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan. Kurangnya pemberdayaan terhadap para dosen dapat mempengaruhi rendahnya komitmen terhadap profesi dosen di perguruan tinggi.
3. Masih adanya dosen yang memiliki kepribadian yang belum sesuai dengan pekerjaannya sebagai dosen. Kepribadian dosen juga kurang dikembangkan melalui pelatihan dan pembelajaran di dalam kelas. Kepribadian dosen di Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur nyaris berkembang secara autodidak dalam bingkai nilai religius dan nilai ketimuran. Semakin sesuai

kepribadian dosen dengan pekerjaannya sebagai dosen maka semakin tinggi komitmen dosen tersebut pada profesinya.

4. Kepuasan kerja dosen dalam bertugas perlu ditingkatkan, karena jika kepuasan kerja dosen tinggi maka komitmen terhadap profesi juga akan tinggi dan jika kepuasan kerja dosen rendah maka komitmen terhadap profesi juga akan rendah.
5. *Reward* dan *punishment* belum berjalan efektif, karena *reward* dan *punishment* dosen tinggi maka komitmen terhadap profesi juga akan tinggi dan jika *reward* dan *punishment* perwira tidak jelas maka komitmen terhadap profesinya juga akan rendah.
6. Budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai, visi, norma, bahasa kerja, sistem, simbol, keyakinan dan kebiasaan, yang merupakan pola perilaku kolektif dan asumsi yang diajarkan kepada personel organisasi sebagai cara untuk memahami, berpikir dan merasa.
7. Kepercayaan (*trust*) guru-guru SMA terhadap manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah di wilayah perbatasan Kalimantan Barat dengan Sarawak, Malaysia masih termasuk rendah. Tingkat kepercayaan dosen terhadap integritas, konsistensi dan kompetensi masih rendah sehingga berpengaruh terhadap komitmennya terhadap profesi.
8. Dari 3 (tiga) Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur hanya sedikit dosen yang melakukan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi dalam hal ini Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur belum optimal.

9. Komitmen terhadap profesi yang rendah dapat berdampak terhadap kemauan dosen untuk belajar dan menemukan kesempatan belajar, sehingga diduga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada penelitian terhadap masalah komitmen terhadap profesi dan variabel-variabel yang diduga berhubungan dengannya, yaitu pengembangan motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian. Penelitian dilakukan pada dosen-dosen Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peningkatan komitmen terhadap profesi melalui:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap profesi?
2. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan komitmen terhadap profesi?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?
5. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?

6. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?
7. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan menemukan upaya meningkatkan komitmen terhadap profesi dengan penguatan motivasi berprestasi, pemberdayaan, dan kepribadian, caranya dengan meneliti kekuatan hubungan variabel lain dengan komitmen terhadap profesi, sebagai berikut:

1. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap profesi.
2. Hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi.
3. Hubungan antara kepribadian dengan komitmen terhadap profesi.
4. Hubungan antara motivasi berprestasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.
5. Hubungan antara motivasi berprestasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.
6. Hubungan antara pemberdayaan dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.
7. Hubungan antara motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian, yaitu agar kebaharuan dielaborasi lebih banyak, sintesis-sintesis tentang peningkatan komitmen terhadap profesi, motivasi berprestasi, pemberdayaan, dan kepribadian.

Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memperbaharui khasanah ilmu tentang komitmen terhadap profesi sehingga berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan menambah referensi ilmiah tentang pembuktian hubungan motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian dengan komitmen terhadap profesi. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baru bagi penelitian berikutnya mengenai peningkatan komitmen terhadap profesi.

2. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan secara Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pada pelaksanaan operasional pendidikan di Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur, antara lain:

- a. Untuk Universitas Islam Swasta di Jakarta Timur selaku salah satu pengemban amanah dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi di Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi bagi pembaharuan-pembaharuan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan.

- b. Untuk Pimpinan Universitas dan penyelenggara satuan pendidikan tinggi, penelitian ini diharapkan menyediakan informasi mengenai aspek-aspek peningkatan komitmen terhadap profesi, motivasi berprestasi, pemberdayaan dan kepribadian, sebagai bahan masukan untuk menyusun rencana pengembangan dan pembaharuan pada perguruan tinggi.

