

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Era revolusi industri 4.0 yang saat ini sudah kita masuki, menuntut berbagai perubahan terhadap tatanan kehidupan manusia. Otomatisasi menjadi salah satu ciri di era ini, dimana beberapa jenis pekerjaan terutama pekerjaan yang berbentuk pengulangan akan tergantikan oleh mesin dan robot. Gaya hidup masyarakat yang berubah sangat dinamis akibat penggunaan internet serta kemajuan teknologi komunikasi yang berkembang sangat pesat telah merubah pola pikir dan pola kerja manusia. Menurut Arifin (2019:9), kehadiran era revolusi industri 4.0 memberikan kemudahan bagi kehidupan manusia dalam bentuk pemanfaatan data dan teknologi namun juga menjadi ancaman bagi sebagian besar manusia dalam bidang pekerjaannya, karena ketidakberdayaan menghadapi tantangan penggunaan data dan teknologi. Oleh karena itu berbagai penyesuaian mesti dilakukan dengan cepat oleh manusia khususnya bagi tenaga kerja agar dapat beradaptasi dan mengikuti perubahan yang sangat cepat ini.

Faktor yang sangat berkaitan dan harus menyesuaikan dengan perubahan yang cepat ini adalah sumber daya manusia (SDM). Investasi terhadap peningkatan kualitas manusia merupakan tindakan yang harus dilaksanakan oleh pemerintah bersama-sama dengan masyarakat lainnya. Melalui kebijakan penggunaan anggaran pendapatan belanja negara sebesar 20%, Sarnoto (2012:38) untuk bidang pendidikan, pemerintah dengan berbagai cara berupaya meningkatkan kualitas pendidikan yang pada gilirannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Bonus demografi yang diprediksi akan dialami Indonesia pada rentang tahun 2020-2030, Maryati (2015:125), dimana penduduk usia produktif diproyeksikan lebih dari 60 % dari jumlah penduduk Indonesia, seyogyanya diantisipasi agar secara signifikan mampu memberi manfaat untuk kemajuan masyarakat dan bangsa Indonesia. Untuk itu peran institusi pendidikan, menjadi sangat strategis dalam upaya mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dimasa yang akan datang.

Pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh masyarakat. Pemberian hibah berbentuk barang kepada perguruan tinggi, agar memiliki fasilitas sarana prasarana yang bermutu dalam penyelenggaraan pendidikan. Memberikan beasiswa, hibah penelitian dan sertifikasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Pembinaan terhadap pengelola dan penyelenggara pendidikan tinggi. Kebijakan penggabungan beberapa perguruan tinggi menjadi perguruan tinggi baru dan kebijakan penyatuan beberapa perguruan tinggi kepada perguruan tinggi yang lebih sehat diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kebijakan pemerintah terbaru tentang kampus merdeka yang dikeluarkan oleh menteri pendidikan dan kebudayaan, merupakan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Pemerintah berharap perguruan tinggi di Indonesia memiliki kualitas yang setara dengan perguruan tinggi di negara maju. Disamping itu lulusan perguruan tinggi diharapkan menjadi sumber daya manusia yang handal dan mampu memenangkan persaingan dalam persaingan global. Untuk mengimplementasikan kebijakan kampus merdeka, perguruan tinggi mesti melakukan berbagai penyesuaian terhadap pola penyelenggaraan pendidikan.

Pandemi covid 19 yang tiba tiba melanda seluruh dunia termasuk Indonesia sejak awal tahun 2020, menjadi permasalahan tersendiri yang mesti dihadapi dan segera diantisipasi dalam berbagai aspek kehidupan. Pemerintah bersama sama masyarakat berupaya agar dampak pandemi dapat dikendalikan. Berbagai penyesuaian dilakukan dalam pelaksanaan aktifitas masyarakat, termasuk aktifitas dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Dosen dituntut untuk segera merubah pola pengajaran menjadi berbasis daring. Sehingga dosen mesti meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam penggunaan teknologi termasuk penyesuaian terhadap perubahan perilaku mahasiswa dalam proses belajar mengajar.

Tantangan lainnya yang dihadapi oleh perguruan tinggi di Indonesia saat ini adalah, mempersiapkan lulusan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dunia

kerja dan industri serta budaya masyarakat yang sangat dinamis dan cepat berubah. Perguruan tinggi harus mampu membaca kualifikasi sumber daya manusia di masa datang. Oleh karena itu pendekatan dan komunikasi serta kolaborasi dengan dunia industri menjadi penting untuk ditingkatkan kualitasnya. Disamping itu pola pendidikan dan pengajaran di dalam dan luar kampus juga mesti disesuaikan, termasuk perubahan dan penyesuaian kurikulum pendidikan agar para mahasiswa dapat belajar dengan nyaman.

Dosen sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu komponen penting yang menjadi penentu mutu pendidikan pada lembaga pendidikan tinggi. Dosen yang berkualitas yang berada pada sebuah perguruan tinggi, tentu akan mempengaruhi mutu alumni yang dihasilkan. Oleh karena pentingnya peran dosen dalam menghasilkan sumber daya yang bermutu, maka pemerintah telah melakukan berbagai cara meningkatkan kualitas dosen. Hal ini dapat dilihat dari undang-undang yang dibuat dan diberlakukan yakni undang-undang tentang guru dan dosen yakni UU No.14 tahun 2005, dan Peraturan Pemerintah NO. 37 tahun 2009 tentang dosen.

Pada pasal 5 UU No 14 tahun 2005, diterangkan fungsi dosen dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Sementara itu pada pasal 45 juga dijelaskan kewajiban dosen. Diantara kewajiban dosen adalah memiliki kompetensi agar mampu turut serta mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut dijelaskan peran pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan, dan kemampuan dosen, termasuk hak dan kewajiban dosen, yang bertujuan agar dosen menjadi profesi yang terus meningkatkan kualitas dirinya dalam menjawab perubahan zaman yang sedemikian cepat berubah.

Dengan demikian jelaslah bahwa dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi mesti senantiasa meningkatkan kompetensi diri, melalui berbagai pendidikan formal dan non formal, agar menjadi pribadi yang cakap, berilmu dan kreatif, sehingga mampu mencari solusi yang tepat terhadap berbagai kondisi yang dihadapi terutama dalam berinteraksi dengan mahasiswa.

Kreativitas adalah salah satu perilaku yang mesti dimiliki oleh dosen, dalam menghadapi perubahan budaya dan gaya hidup masyarakat yang sangat dinamis.

Perkembangan teknologi informasi yang cepat, termasuk penggunaan media sosial dan internet menjadi tantangan tersendiri bagi dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya, baik di dalam kelas saat mengajar maupun di luar kelas dalam berinteraksi dengan orang lain, termasuk para mahasiswa dan orang tua mahasiswa.

Robinson (2011) menyatakan bahwa seorang tenaga pendidik yang kreatif tidak hanya ada untuk memberi informasi, tetapi tenaga pendidik yang kreatif melakukan bimbingan, rangsangan, memprovokasi dan melibatkan semangat peserta didik dalam menemukan bakat kreatif mereka dan mengembangkan keterampilan dan hasil kerja kreatif. Sementara itu Binkley et al. (2012) menyatakan bahwa Kreativitas merupakan keterampilan abad ke 21 yang akan membantu para pendidik mengimplementasikan proses pengajaran di kelas, bersama keterampilan lainnya yakni berpikir kritis, metakognisi (ingatan, pemahaman, terapan, analisis, sintesis dan evaluasi), komunikasi dan kolaboratif.

Kreativitas bagi dosen yang mengajar pada pendidikan vokasi menjadi lebih penting lagi, karena dosen dituntut untuk memberikan materi yang relevan dengan kondisi dunia industri dan dunia usaha saat ini. Apalagi pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang bertujuan agar alumni mampu memasuki dunia usaha dan dunia industri dengan mudah. Dosen yang kreatif tidak saja mampu membuat proses belajar mengajar menjadi dinamis, menyenangkan dan efektif, namun juga akan menumbuh kembangkan sifat-sifat kreatif mahasiswa yang sangat berguna dalam berinteraksi dengan masyarakat baik saat kuliah maupun ketika bekerja setelah selesai melaksanakan perkuliahan.

Dosen sebagai fasilitator dan narasumber utama ketika berinteraksi dengan mahasiswa dalam kelas harus senantiasa meningkatkan dan memperbaharui pengetahuan atas matakuliah yang diampunya serta pengetahuan lainnya baik yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan matakuliah tersebut, termasuk pengetahuan dan pemahaman terhadap budaya dan gaya hidup mahasiswa saat ini. Kreativitas yang dimiliki oleh dosen akan membuat pola pengajaran menjadi lebih menarik dan menyenangkan sehingga *transfer knowledge* dari dosen kepada mahasiswa berjalan lebih efektif.

Dosen yang tidak berupaya untuk terus menerus meningkatkan Kreativitas dalam pengajaran, serta dalam mengerjakan tugas tugas lainnya, akan merasakan hari-hari dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen terasa hambar dan tidak bermakna. Hal ini tentu akan menimbulkan rendahnya motivasi dosen dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan yang pada akhirnya menimbulkan rendahnya kualitas hasil kerja.

Motivasi kerja dosen, sangat menentukan keberhasilan dari proses belajar mengajar. Menurut Santisi et al.(2014:1227), motivasi pendidik dalam mengajar dipengaruhi oleh kesejahteraan yang diterima, suasana belajar yang baik dan motivasi peserta didik yang tinggi dalam belajar. Suasana belajar yang baik juga sangat tergantung kepada kenyamanan lingkungan tempat bekerja, baik lingkungan fisik maupun iklim organisasi tempat bekerja. Dosen sebagai salah satu sumber belajar harus terus menerus meningkatkan kompetensi dirinya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Gil, Carrillo and Fonseca-Pedrero (2019:2), menyatakan bahwa Organisasi Pembelajaran adalah model organisasi yang menciptakan kesempatan belajar yang luas kepada anggotanya , sehingga pembelajaran berkembang.

Disamping itu dibutuhkan karakter pemimpin yang kuat dalam memimpin sebuah organisasi pendidikan tinggi, agar Dosen yang bekerja didalamnya menjadi pribadi yang cakap dalam melakukan bimbingan dan melakukan proses transfer knowledge kepada mahasiswa. Wu et.al (2013:384), menyatakan bahwa tipe kepemimpinan melayani merupakan kepemimpinan yang memberdayakan pengikut melalui internalisasi nilai nilai dan kepribadian, sehingga akhirnya pengikut mampu memuaskan pelanggan. Dosen yang dipimpin oleh seorang yang memiliki tipe pemimpin yang melayani diharapkan menjadi dosen kreatif dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.

Sebaliknya dampak yang ditimbulkan dari tidak kreatifnya dosen dengan pola pengajaran yang monoton, tidak variatif menjadikan ruang kelas menjadi tempat yang membosankan bagi mahasiswa. Mahasiswa tidak termotivasi dalam belajar dan cenderung tidak mendalami ilmu yang diberikan kepadanya baik di dalam kelas



maupun di luar kelas. Hal ini menimbulkan penurunan kualitas mahasiswa dan kualitas lulusan perguruan tinggi tersebut.

Perguruan tinggi yang memiliki dosen yang tidak kreatif akan menjadi tempat belajar yang tidak bermakna dan tidak bernilai terutama bagi para mahasiswanya saat belajar, maupun bagi para lulusannya. Hal ini akan membuat perguruan tinggi tersebut kalah bersaing dengan perguruan tinggi lainnya serta akan ditinggalkan oleh para mahasiswanya, sehingga cepat atau lambat akan menurunkan jumlah mahasiswanya.

Perguruan tinggi yang meluluskan alumni yang tidak berkualitas akan berkontribusi terhadap peningkatan jumlah pengangguran terdidik. Alumni yang diluluskan tidak akan mampu memberikan peran dan kontribusi positif pada keluarga dan lingkungan masyarakat tempat tinggalnya, bahkan sebaliknya dapat menimbulkan pemicu timbulnya masalah sosial lainnya di lingkungan masyarakat. Secara makro bila permasalahan ini tidak diantisipasi maka akan berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia, sehingga Sumber Daya Manusia Indonesia akan kalah dan tidak mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari Negara lain.

Uraian diatas memberikan gambaran bahwa perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kualitas dosen terutama Kreativitas dosen dengan mengkaji variabel lain yang berhubungan dengan Kreativitas. Variabel-variabel tersebut diduga secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi Kreativitas dosen, khususnya dosen di Politeknik LP3I. Upaya ini dianggap perlu karena berdasarkan hasil survei pendahuluan di Polteknik LP3I menunjukkan masih rendahnya Kreativitas dosen.

Dari hasil survei pendahuluan ditemukan masih banyak dosen yang belum memiliki kemampuan kreatif yang baik serta belum mempraktekkan perilaku kreatif dalam proses belajar mengajar maupun dalam mengerjakan tugas dan fungsinya sebagai dosen, sesuai Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pengajaran, Penelitian, Pengabdian masyarakat).

Survei awal melalui angket yang dilakukan terhadap 30 dosen di Politeknik LP3I pada tanggal 2 sampai tanggal 13 Desember 2019, diperoleh data sebagai berikut;

1. Dalam aspek Fleksibel, terdapat 40% dosen yang belum menggunakan metode penilaian yang tepat, berdasarkan target mata kuliah yang hendak dicapai.
2. Dalam aspek Fleksibel, terdapat 50% dosen yang belum menggunakan waktu luang dalam melakukan penelitian.
3. Dalam aspek Original, terdapat 60% dosen yang belum terbiasa menggunakan berbagai model pembelajaran baru.
4. Dalam aspek keberanian dalam mengambil risiko, terdapat 61% dosen yang belum memiliki keberanian untuk melakukan pekerjaan yang memiliki resiko.

Berdasarkan hasil survei di atas dapat terlihat dengan jelas bahwa Kreativitas dosen di Politeknik LP3I masih rendah. Masih ditemukan Dosen yang belum fleksibel dalam menggunakan metode penilaian berdasarkan target matakuliah yang hendak dicapai, serta dalam menggunakan waktu luang dalam melakukan penelitian. Dalam aspek original masih ditemukan dosen yang belum terbiasa menggunakan berbagai metode pembelajarana baru. Disamping itu masih ditemukan dosen yang belum berani mengerjakan pekerjaan yang mengandung resiko.

Hal lainnya adalah, masih banyak dosen yang belum melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara utuh, terutama terkait dengan pelaksanaan dan aktifitas penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pada tahun 2020, prosentase dosen yang melaksanakan penelitian berjumlah 15 %, sedangkan prosentase dosen melaksanakan pengabdian masyarakat berjumlah 32 %.

Sementara itu, keaktifan dosen dalam berkomunikasi dengan dunia usaha dan dunia industri guna mengetahui dan memahami secara mendalam tentang kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri masih rendah. Dosen lebih banyak menggunakan waktunya untuk

mengajar serta melaksanakan tugas lainnya yang tidak terkait dengan fungsi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Memperhatikan hasil survei diatas serta beberapa data pendukung lainnya dapat terlihat dengan jelas bahwa Kreativitas dosen di Politeknik LP3I masih rendah. Untuk itu Kreativitas Dosen perlu ditingkatkan.

Penelitian yang terkait dengan Kreativitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yakni oleh Azma and Mostafapour (2011:2251) di Iran tentang hubungan Organisasi Pembelajar dengan Kretivitas. Penelitian tentang hubungan Kreativitas dengan Motivasi Kerja oleh Indrayanto *et al.*, (2018:1) yang dilaksanakan Indonesia dan China. Serta penelitian tentang hubungan antara Kepemimpinan Melayani dengan Kretivitas oleh Yang *et al.*, (2017:14) di China.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, jelaslah bahwa Kreativitas dosen yang mengajar pada perguruan tinggi vokasional merupakan perilaku yang sangat penting. Sementara itu kondisi saat ini, Kreativitas dosen pada Politeknik LP3I, yang merupakan pendidikan tinggi vokasional masih rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan berbagai upaya guna meningkatkan Kreativitas Dosen. Untuk mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan dengan Kreativitas dosen. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah; Organisasi Pembelajar, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kepribadian, Motivasi Berprestasi

Organisasi Pembelajar adalah organisasi yang memiliki lingkungan yang kondusif dimana para anggotanya senantiasa bersama-sama melakukan proses mencari, menemukan pengetahuan baru, serta menyebarkannya untuk kemudian diimplementasikan dalam rangka meningkatkan potensi diri anggota guna kemajuan organisasi. Anggota Organisasi Pembelajar akan saling bertukar pengetahuan dalam bekerja, sehingga hubungan antar anggota menjadi lebih harmonis. Tim menjadi lebih solid karena senantiasa bersama-sama dalam mencari dan menemukan pengetahuan serta saling memberi. Cara pandang anggota dalam melihat dan menyelesaikan suatu masalah menjadi lebih luas dan menyeluruh.



Sementara itu visi organisasi ditetapkan bersama dan dilaksanakan bersama-sama. Suasana organisasi seperti ini akan menimbulkan dan meningkatkan Kreativitas anggota dalam berkerja. Termasuk menemukan cara-cara baru dan ide-ide baru dalam membangun dan memajukan organisasi. Sehingga patut diduga terdapat hubungan antara Organisasi Pembelajar dengan Kreativitas.

Motivasi Kerja adalah kekuatan pendorong seseorang yang bersumber dari dalam diri dan dari luar diri seseorang ketika melakukan tindakan dan aktifitas dalam bekerja. Motivasi seseorang dalam bekerja terdiri atas motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri dan motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri biasanya lebih kuat dan lebih bertahan lama jika dibandingkan dengan motivasi dari luar. Sedangkan motivasi dari luar diri sendiri biasanya diperoleh dan berasal dari keluarga, lingkungan masyarakat atau hal-hal lainnya yang menjadi pendorong seseorang dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja, tidak akan merasa terbebani oleh banyak dan beratnya pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mereka akan senang dan menikmati pekerjaan tersebut. Serta akan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mencari berbagai cara untuk menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Mereka akan mengeluarkan segenap potensi dirinya dan akan berusaha menemukan cara-cara baru dan hal-hal baru untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Semakin tinggi Motivasi Kerja seseorang akan semakin banyak ide-ide dan cara-cara baru yang dihasilkannya dalam bekerja, Sehingga patut diduga terdapat hubungan antara Motivasi Kerja seseorang dengan Kreativitas yang dimilikinya.

Kepemimpinan Melayani adalah salah satu tipe kepemimpinan yang berorientasi kepada pengikut, yang fokusnya melayani dan membantu mengembangkan potensi pengikut agar mampu bersama-sama membangun dan mengembangkan organisasi secara efektif. Pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan memberikan pelayanan kepada pengikutnya, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani. Pemimpin yang melayani akan menempatkan kebutuhan pengikutnya diatas

kebutuhan diri sendiri dan organisasi serta menjadikan pengikutnya sebagai subjek yang harus dilayani. Perilaku pemimpin seperti ini akan menimbulkan simpatik dari pengikutnya. Perasaan nyaman dan percaya penuh atas kepemimpinan seseorang merupakan nilai tambah yang penting bagi pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu semangat kerja anggota organisasi akan meningkat bila dipimpin oleh seseorang pemimpin yang mengerti akan kebutuhan mereka dan selalu melayani mereka. Anggota organisasi akan berlomba lomba memberikan hasil kerja yang terbaik sebagai bentuk timbal balik atas perhatian yang tinggi dari pemimpinnya. Suasana kerja yang dipimpin oleh pemimpin seperti ini akan meningkatkan Kreativitas anggota organisasi dalam bekerja. Oleh karena itu patut diduga terdapat hubungan antara perilaku Kepemimpinan Melayani dengan Kreativitas anggota.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa variabel yang diduga mempengaruhi Kreativitas dosen dalam sebuah perguruan tinggi. Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan fokus pada variabel variabel yang secara langsung terkait dengan Kreativitas, maka perlu dilakukan pembatasan terhadap variabel yang diteliti. Pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah Organisasi Pembelajaran, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani. Variabel-variabel tersebut diduga berkaitan erat dan mempengaruhi secara langsung terhadap Kreativitas dosen.

Sementara itu unit analisis penelitian ini adalah dosen tetap Yayasan di Politeknik LP3I yang berada di Jakarta, Bandung, Medan dan Makassar. Pemilihan unit analisis ini didasarkan kepada pentingnya dosen di Politeknik LP3I sebagai pendidikan tinggi vokasi memiliki dan meningkatkan Kreativitas dirinya dalam proses pengajaran serta dalam mengerjakan tugas dan fungsi lainnya sebagai dosen, guna meluluskan alumni yang mudah diserap oleh industri.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan analisis dari uraian dalam latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Organisasi Pembelajar dengan Kreativitas dosen?
2. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kreativitas dosen?
3. Apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Melayani dengan Kreativitas dosen?
4. Apakah terdapat hubungan antara Organisasi Pembelajar dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen?
5. Apakah terdapat hubungan antara Organisasi Pembelajar dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen?
6. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen?
7. Apakah terdapat hubungan antara Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan strategi baru dan cara-cara baru, yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kreativitas dosen di Politeknik LP3I dengan meneliti lebih dalam terhadap variabel-variabel yang terkait langsung dengan Kreativitas. Variabel-variabel tersebut antara lain adalah Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani.

Disamping itu tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi, referensi serta bahan rujukan penyelesaian permasalahan Kreativitas dosen kepada Yayasan, manajemen pengelola Politeknik LP3I, dosen yang bekerja dilingkungan Perguruan Tinggi Vokasional Group LP3I , maupun perguruan tinggi vokasional yang lainnya.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mencari dan menemukan hubungan antara variabel-variabel yang memiliki hubungan dan keterkaitan dengan variabel Kreativitas dosen, yakni:

1. Menemukan hubungan antara Organisasi Pembelajar dengan Kreativitas dosen.
2. Menemukan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kreativitas dosen.

3. Menemukan hubungan antara Kepemimpinan Melayani dengan Kreativitas dosen.
4. Menemukan hubungan antara Organisasi Pembelajar dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen.
5. Menemukan hubungan antara Organisasi Pembelajar dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen.
6. Menemukan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen.
7. Menemukan hubungan antara Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani secara bersama-sama dengan Kreativitas dosen

## **F. Kegunaan dan Kebaharuan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan antara lain adalah:

1. Menambah referensi baru dalam bidang ilmu manajemen pendidikan khususnya teori yang berhubungan dengan Kreativitas dosen, Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani.
2. Menambah referensi ilmiah tentang pembuktian hubungan antara Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani dengan Kreativitas dosen baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama sama

### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan bagi Pemerintah yang mengurus bidang pendidikan tinggi, Yayasan pengelola pendidikan tinggi vokasi, Pimpinan pendidikan tinggi vokasi serta Dosen pendidikan tinggi vokasi. Baik dilingkungan Politeknik LP3I maupun lingkungan lainnya, terutama terkait dengan peningkatan Kreativitas Dosen, yakni:

1. Bagi Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, khususnya Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, dapat dijadikan tambahan masukan

dalam membuat dan merumuskan kebijakan yang terkait dengan Kreativitas Dosen pada pendidikan tinggi Vokasi

2. Bagi Yayasan, diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan kajian berupa informasi pendukung yang dapat turut dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan dan atau pembuatan kebijakan-kebijakan baru. Penyempurnaan kebijakan lama dan pembuatan kebijakan baru berupa Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis Yayasan, Petunjuk Teknis, Peraturan Yayasan, Standar Operating Prosedur dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, terutama yang terkait dengan peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi vokasi
3. Bagi Pimpinan perguruan tinggi vokasi, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi tambahan mengenai aspek Organisasi Pembelajaran, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani yang perlu dikelola lebih lanjut dalam rangka peningkatan efektivitas pengelolaan Perguruan Tinggi, terutama terkait dengan Kreativitas dosen. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan masukan untuk menyusun rencana pengembangan perguruan tinggi berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan Kreativitas dosen, khususnya melalui penguatan Organisasi Pembelajaran, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani dalam rangka pencapaian tujuan perguruan tinggi.
4. Bagi dosen, diharapkan dapat dijadikan informasi tambahan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan Kreativitas diri dan Motivasi Kerja guna mendukung peningkatan kompetensi diri, sehingga dapat meningkatkan kontribusi dalam pengembangan pendidikan.
5. Bagi Peneliti selanjutnya, dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut pada penelitian mendatang mengenai variabel Organisasi Pembelajaran, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani dengan Kreativitas dosen

### **3. Kebaharuan Penelitian**

Ditemukan kebaruan berupa sintesis baru dari variabel penelitian dan langkah langkah peningkatan variabel-variabel yang diprediksi terkait dengan Kreativitas yakni:



- a. Ditemukan solusi optimal peningkatan variabel Kreativitas melalui penguatan variabel Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani. Temuan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan kenyataan.
- b. Ditemukan strategi dan cara cara baru dalam mengembangkan Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani di lingkungan Politeknik LP3I
- c. Ditemukannya strategi baru dan cara cara baru untuk meningkatkan Kreativitas dosen di Politeknik LP3I melalui penguatan Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani, baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.
- d. Dibuatnya buku saku tentang upaya peningkatan Kreativitas dosen melalui penguatan Organisasi Pembelajar, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani.

