

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan stakeholder terhadap kualitas lulusan khususnya lulusan perguruan tinggi perlu disikapi dengan tepat agar para lulusan memiliki kualifikasi sesuai tuntutan dunia kerja, sebab jika maka akan dapat menimbulkan banyaknya pengangguran. Tanpa kualifikasi tersebut para lulusan tidak akan terserap di dunia kerja, apalagi pada saat ini mutu pendidikan di Indonesia secara umum tergolong rendah, sehingga perlu dilakukan reformasi secara menyeluruh (Tilaar, 2003:3) Oleh sebab itu dalam menghadapi era global ini dewasa ini lembaga pendidikan tinggi perlu melakukan inovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat menyaingi tuntutan pengguna lulusan yang kian berkembang pesat.

Kondisi konkrit pada saat ini memperlihatkan bahwa dunia pendidikan di Indonesia masih memiliki banyak permasalahan. Kelemahan mendasar pendidikan nasional dapat dikelompokkan dalam empat masalah utama yaitu lemahnya manajemen dan tata-laksana, kelemahan dalam pendanaan, masalah kultural dan masalah geografis (Sudarwan Danim,2003:6-8). Kelemahan dalam manajemen dan tatalaksana khususnya perguruan tinggi mencakup dimensi proses dan substansi. Faktanya memperlihatkan bahwa pada tataran proses seperti perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi belum dilakukan dengan prosedur kerja yang ketat. Pada tatanan substantif seperti personalia, keuangan, sarana dan prasarana, instrumen pembelajaran, layanan bantu dan perpustakaan tidak hanya belum komprehensif tetapi kriteria keberhasilan untuk masing-masing aspek juga belum ditetapkan

secara taat azas. Hal ini merupakan sejumlah permasalahan yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan yang berkualitas.

Dalam lingkup pembelajaran, masalah rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah kinerja tenaga pendidik. Guru dan dosen sebagai tenaga pendidik dinilai belum profesional sehingga mutu pendidikan masih rendah. Tenaga pendidik yang tidak profesional dinilai sebagai salah satu masalah utama penyebab rendahnya mutu pendidikan, di mana kelemahan tersebut tidak hanya ditujukan kepada lembaga pendidikan sebagai penghasil tenaga guru atau dosen, tetapi kualitas individu tenaga pendidik juga merupakan faktor penyebab kurang profesionalnya guru dan dosen. Hal ini dapat dimaklumi sebab dalam kenyataan selama ini bahwa pekerjaan sebagai tenaga pendidik bukanlah merupakan pilihan utama (Soedijarto, 2006:48-52).

Dari suatu proses pendidikan yang tidak berkualitas akan menghasilkan lulusan yang tidak berkualitas pula. Kegagalan pendidikan yang ditandai oleh rendahnya mutu lulusan salah satunya disebabkan oleh rendahnya kinerja tenaga pendidik (Prasetyo, 2009). Dosen merupakan salah satu komponen utama yang menentukan kualitas pendidikan tinggi, hal ini sesuai dengan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU RI No.14 tahun 2005, pasal 5). Oleh sebab itu rendahnya kinerja dosen akan berdampak negatif kepada semakin rendahnya pula mutu para lulusan pendidikan tinggi. Hal ini akan menambah permasalahan yakni semakin meningkatnya pengangguran lulusan pendidikan tinggi.

Lembaga pendidikan dewasa ini bukan hanya sebagai suatu lembaga sosial tetapi telah beranjak pada ranah bisnis, sehingga dalam dunia pendidikan pun terjadi persaingan yang cukup kuat. Persaingan bukan hanya untuk tetap hidup tetapi juga untuk menjadi yang terbaik, sehingga banyak lembaga pendidikan berpacu untuk mencapai hasil terbaik yang mungkin bisa dicapainya.

Dalam undang-undang No. 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional khususnya pada Bab VII yang menyangkut pembangunan pendidikan, disebutkan bahwa dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan besar, di antaranya adalah kualitas sumberdaya manusia yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, sistem pendidikan nasional dituntut untuk melakukan perubahan dan penyesuaian sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang demokratis, dan untuk mewujudkannya para *stakeholder* pendidikan di perguruan tinggi harus lebih berperan lebih aktif, kreatif, dan lebih cermat dalam mengelola lembaga pendidikan agar dapat terus bertahan dan berkembang ke arah yang lebih baik.

Dewasa ini globalisasi telah merasuk ke berbagai aspek kehidupan manusia, sebagai akibatnya persaingan menjadi sangat ketat. Pendidikan sebagai salah satu bagian dari globalisasi juga mengalami hal yang sama. Lembaga pendidikan yang dulu bersaing hanya di tingkat lokal maupun regional, kini menghadapi kompetisi dari lembaga pendidikan yang ada di belahan dunia lain. Hanya lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan alumni berkualitas yang dapat bersaing di dunia global.

Menyikapi kondisi di atas, dewasa ini perhatian terhadap kualitas merupakan fokus utama dari lembaga pendidikan. Usaha peningkatan kualitas dan kemampuan bersaing pada bisnis yang cukup ketat ini memaksa setiap lembaga

pendidikan berupaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusianya. Aktivitas lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik jika di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Meskipun lembaga pendidikan mempunyai sumber daya yang melimpah baik manusia, modal, dan teknologi, tetapi akan sulit mencapai tujuannya jika tidak didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang unggul.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki lembaga pendidikan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup lembaga pendidikan itu sendiri. Masih banyak lembaga pendidikan yang menganggap sumber daya manusia adalah aset organisasi yang tidak terlalu penting, sehingga lembaga pendidikan jarang melakukan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Iklm persaingan global yang berjalan sangat kompetitif menuntut lembaga pendidikan untuk bekerja lebih giat lagi agar dapat bertahan di iklim bisnis dewasa ini. Selanjutnya agar organisasi memiliki daya saing yang tinggi maka organisasi tersebut harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik, efektif, dan efisien dalam menghasilkan alumni (*out put*) yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing. Untuk mencapai itu semua tidak dapat dipungkiri peran penting kinerja dosen dari suatu lembaga pendidikan, sehingga kinerja dosen sangat menentukan pencapaian tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu lulusannya.

Negara-negara besar telah membuktikan bahwa untuk bersaing di dunia global diperlukan kinerja karyawan yang baik. Sebagai contoh Cina, salah satu faktor keberhasilan Cina menjadi dapur dunia adalah karena faktor mentalitas dan motivasi kerja yang luar biasa sehingga mereka mempunyai kinerja yang tinggi. Mereka bekerja bukan diukur oleh jam kerja melainkan oleh *output* yang harus mereka hasilkan. Mereka dituntut untuk memberikan kemampuan terbaik agar dapat memperoleh hasil yang maksimal (Kompas, 20 April 2006).

Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah Medan sebagai salah satu universitas di Sumatera Utara juga memiliki permasalahan menyangkut kinerja dosen yang belum mampu mencapai seperti diharapkan universitas. Rendahnya kinerja dosen ini diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain berkaitan dengan masalah kesejahteraan, masalah budaya organisasi, masalah kepemimpinan, kurangnya kemampuan dosen, rendahnya komitmen organisasi para dosen, minimnya fasilitas pembelajaran, dan faktor-faktor lainnya.

Permasalahan yang dihadapi UMN Al-Washliyah berkaitan dengan rendahnya kinerja dosen mendapat perhatian khusus dari pihak universitas. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, UMN Al-Washliyah terus berupaya meningkatkan kinerja para dosen melalui upaya-upaya positif yang dinilai sangat mendesak, salah satunya adalah menerapkan suatu budaya organisasi yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat dengan SIFAT, yaitu : (1). *Shiddiq/integritas*. (2). *Istiqomah/konsistensi*, (3). *Fathonah/profesional*, (4) *Amanah/ber tanggung jawab*, dan (5). *Tabligh/kepemimpinan*. Namun begitu, apa yang diharapkan universitas belum juga dapat tercapai sepenuhnya, dan kinerja dosen belum mampu memperlihatkan hasil seperti yang diharapkan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, sebagian dosen dan sivitas akademika menyatakan ada permasalahan dalam hal kepemimpinan. Kurang lancarnya komunikasi yang terbangun antara pimpinan dengan bawahan menjadikan hambatan bagi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut diduga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan universitas dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, sebab kinerja dosen belum mampu memperlihatkan sebagaimana yang diharapkan oleh universitas.

Menyikapi kurangnya kemampuan dosen, pihak universitas telah melakukan beberapa upaya khususnya pengembangan kemampuan dosen melalui pendidikan lanjut maupun kegiatan ilmiah seperti seminar, lokakarya, dan workshop. Pelaksanaan kegiatan seminar, lokakarya dan workshop tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi dosen, tetapi juga pembentukan sikap moral sehingga dosen memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Demikian juga dengan upaya universitas untuk meningkatkan fasilitas yang mendukung proses perkuliahan. Namun adanya berbagai keterbatasan, upaya tersebut belum mampu dilakukan secara menyeluruh sehingga sangat logis apabila kinerja dosen juga belum mencapai seperti yang diharapkan oleh universitas.

Mengacu kepada permasalahan di atas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian berkenaan kinerja dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian akan dapat mengungkap berbagai persoalan yang nantinya dapat dicarikan alternatif solusinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dosen guna mendukung pencapaian tujuan universitas yakni menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memberi kontribusi positif bagi pembangunan masyarakat dalam meningkatkan taraf hidupnya.

Berdasarkan studi pendahuluan dan latar belakang masalah seperti telah diuraikan di atas UMN belum mampu memperlihatkan standar seperti yang diinginkan. Banyak faktor yang diduga turut mempengaruhinya, antara lain :

1. Hubungan kerja yang kurang kondusif dan belum mencerminkan hubungan yang efektif seperti diharapkan universitas, sebab budaya organisasi yang ditanamkan oleh universitas belum sepenuhnya diterima dan dilaksanakan oleh para dosen dan sivitas akademika.
2. Kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang mengakibatkan alur kerja menjadi tidak optimal.
3. Kurang efektifnya upaya pengembangan yang dilakukan universitas sehingga kemampuan dosen juga masih banyak kelemahan. Hal ini akan mempengaruhi kualitas dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga mempengaruhi kinerja yang dicapainya.
4. Kurangnya fasilitas pembelajaran yang turut mempengaruhi kinerja dosen.

Dari beberapa permasalahan seperti dikemukakan di atas, budaya organisasi dan kepemimpinan diduga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dicapai dosen.

Mengingat begitu luas dan kompleksnya permasalahan yang ada berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi di UMN Medan, penelitian ini dibatasi pada tiga permasalahan utama yang dirasa sangat penting dan mendesak, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diyakini sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dosen yang dimaksudkan adalah dosen tetap universitas yang telah mengajar sekurang-kurangnya dua tahun di Universitas Muslim Nusantara Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, banyak faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di UMN. Secara umum dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu : (1) Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja dosen ? (2) Apakah ada pengaruh konsistensi kinerja dosen ? (3) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen ? (4) Apakah ada pengaruh tingkat profesionalisme terhadap kinerja dosen ? (5) Apakah ada pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja dosen ? (6) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen ?.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luas dan kompleksnya permasalahan yang ada berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi di Universitas Muslim Nusantara Medan, penelitian ini akan dibatasi pada tiga permasalahan utama yang dirasa sangat urgen dan mendesak, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diyakini sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dosen yang dimaksudkan adalah dosen tetap universitas yang telah mengajar sekurang-kurangnya dua tahun di Universitas Muslim Nusantara Medan.

D. Perumusan Masalah

Untuk memberi arah yang tepat guna menjawab permasalahan yang ada, permasalahan utama penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan atasan terhadap kinerja dosen?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki tujuan yang sangat penting untuk dicapai. Secara spesifik tujuan penelitian adalah :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen UMN Medan.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen UMN Medan.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen UMN Medan.

F. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pihak-pihak yang terkait berkaitan dengan bidang manajemen pendidikan, baik dalam lingkup teoritis maupun praktis. Secara lebih spesifik manfaat penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan tinggi, khususnya pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja dosen melalui pembangunan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang mengacu pada peningkatan kinerja.
2. Hasil penelitian juga akan memberikan masukan kepada dosen dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
3. Penelitian ini juga bermanfaat untuk pengembangan keilmuan untuk memperkaya khasanah hasil-hasil kajian ilmiah khususnya dalam ranah pengembangan sumber daya manusia.

4. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan maupun bandingan bagi peneliti lain khususnya tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

