

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam rangka peningkatan daya saing, kinerja, produktivitas, kualitas, relevansi, maupun efektivitas dan efisiensi, perlu melakukan pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada di dalamnya. Salah satu komponen yang sangat vital yang perlu dibenahi dalam rangka peningkatan kinerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi serta peningkatan pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswa, maupun kepada masyarakat adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, khususnya peningkatan tenaga kualitas dosen (Ekosiswoyo, 2001:46).

Untuk menjadikan perguruan tinggi menjadi kekuatan moral yang berarti bagi masyarakat maupun pemerintah Indonesia, tentu diperlukan perguruan tinggi yang memiliki integritas moral dan komitmen kebangsaan yang tinggi. Untuk mencapai integritas dan komitmen tersebut diperlukan pengelolaan perguruan tinggi yang mengacu pada kualitas pengelolaan yang efektif dan efisien, yang dalam melakukan tugasnya sebagai kekuatan moral membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompentensi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tingkat regional maupun global. (Sagala, 2001:14).

Oleh karena itu perguruan tinggi harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul khususnya dosen untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3, menyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, 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 bertanggungjawab.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka lembaga pendidikan tinggi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat sekaligus merupakan tugas yang harus diemban dan dilaksanakan oleh dosen di perguruan tinggi. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan output yang berilmu, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu dalam kegiatan pembelajaran, seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Di bidang penelitian, perguruan tinggi diharapkan dapat melahirkan teori, konsep, metodologi, model dan informasi baru yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Untuk itu dosen diharapkan mampu melahirkan ide-ide, konsep dan gagasan yang dituangkan baik melalui kegiatan penelitian, pembuatan buku ajar, menulis artikel

maupun karya-karya ilmiah lainnya. Lahirnya berbagai macam karya penelitian dan karya-karya tulis lainnya merupakan indikator dari dosen yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi.

Dalam bidang pengabdian kepada masyarakat diharapkan keberadaan lembaga pendidikan tinggi dapat memberikan sumbangan pikiran dan tenaga kepada masyarakat guna mencapai kemajuan bangsa. Sehingga kehadiran lembaga pendidikan tinggi tidak lagi bagaikan menara gading yang indah dilihat, tetapi tidak mempunyai makna bagi masyarakat akan tetapi diharapkan dengan adanya lembaga pendidikan tinggi dapat menjadi industri jasa yang mampu memberikan pelayanan dalam pembinaan dan pengembangan masyarakat.

Optimalisasi proses dan aspek manajemen sumber daya manusia dosen memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Posisi itu diperkuat dengan fakta bahwa dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 berbunyi: Dosen adalah pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Maka diharapkan segenap civitas akademika khususnya dosen dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka: (1) mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; dan

(2) mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengupayakan penggunaannya dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. (PP No. 30 Th. 1990).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunoro terhadap dosen FKIP Universitas Lampung, menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (<http://www.pustakailmiah.unila.ac.id/2009/07/06>), [26 Juni 2010].

Kepimpinan yang handal merupakan syarat mutlak bagi suatu organisasi termasuk sekolah yang membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Kepemimpinan adalah seni dan ketrampilan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain, supaya suka dan mau bekerja sehingga tujuan dan keinginan dapat terlaksana secara efektif dan efisien (<http://www.akuntansiku.com>) [27 Juni 2010].

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinnya agar tujuan-tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpinnya. Koontz dalam Kamars (2005:108) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas performance seseorang, pada dasarnya ditentukan oleh faktor internal, yakni: (1) pendidikan; (2) motivasi; (3) kepuasan kerja; (4) komitmen; (5) etos kerja; dan faktor eksternal, yakni: (1) tingkat penghasilan; (2) iklim kerja;

(3) hubungan antar manusia; (4) kepemimpinan; (5) tradisi atau kultur organisasi (<http://www.akuntansiku.com>), [27 Juni 2010]. Dari faktor-faktor di atas, penulis mengambil dua faktor yang dapat mempengaruhi performance (kinerja) seseorang, yakni dari faktor iklim kerja dan kepemimpinan.

Iklim kerja adalah suatu kondisi yang abstrak tetapi dapat mempengaruhi semangat bekerja. Iklim bekerja tersebut terlihat dengan adanya rasa aman, nyaman, dan merasa ikut memiliki yang membuat personil merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik sehingga produktivitas kerjanya meningkat dari waktu ke waktu (<http://www.akuntansiku.com>), [27 Juni 2010]. Mahasiswanto dalam Harriyanti (2000:48) mengemukakan bahwa iklim kerjasama dalam organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi. Ia mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang akrab hubungan antar individunya memberikan pengaruh negatif terhadap pelaksanaan program organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang harmonis akan memberikan pengaruh lancarnya pelaksanaan program organisasi.

Selain iklim kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi performance (kinerja) seseorang adalah kepemimpinan. Menurut Yukl (2007:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Fiedler dalam Robins (2008:440) pada model kontigensi dinyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada penyesuaian antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat mana situasi tertentu memberikan kendali kendali dan pengaruh ke pemimpin itu.

Menurut informasi dari tim monitoring Kopertis Wilayah I Aceh-Sumut pada akademi kebidanan di kota Medan Tahun 2010 diperoleh kinerja dosen yang masih menunjukkan kepada kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dengan adanya indikasi berikut: (1) dosen dalam mengajar tanpa membuat program pengajaran (SAP/Silabus), (2) dosen tidak konsisten dengan waktu dalam memberikan perkuliahan, dan (3) dalam melakukan penelitian dosen masih relatif rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja dengan kinerja dosen kebidanan di kota Medan”.

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

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja dosen kebidanan di kota Medan?
2. Bagaimana persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur?
3. Bagaimana kepemimpinan direktur yang berjalan selama ini?
4. Apakah iklim kerja yang kondusif telah tercipta pada dosen kebidanan di kota Medan?
5. Bagaimanakah menerapkan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif akademi kebidanan di kota Medan?

6. Apakah ada pengaruhnya iklim kerja yang kondusif meningkatkan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?
7. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?
8. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?
9. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada tiga point yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan?

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.
2. Hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

3. Hubungan yang positif dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoretis**

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja dosen dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja dosen.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Dosen**

- 1) Dapat lebih memahami dan menyikapi kebijakan-kebijakan pemimpinnya.
- 2) Dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja mengajar.

###### **b. Bagi Direktur**

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dalam peningkatan kinerja dosen.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja dosen.

c. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan yang baik bagi akademi kebidanan di kota Medan dalam perbaikan proses pembelajaran, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.

