

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas diartikan merupakan pencapaian sasaran secara efektif dan dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan kinerja dosen di perguruan tinggi. Efektivitas membahas beberapa pendapat yang terdiri dari pendapat Gibson dalam Adriani yang diawali pendapat Crowther di bagian teori.

Mengapa efektivitas ditekankan terhadap kinerja dosen?

Hal ini menekankan sejauh mana kinerja dosen guna pencapaian sasaran secara optimal dalam tujuan perguruan tinggi beraktivitas secara efektif. Efektivitas bila dihubungkan dengan kinerja dosen maka ada tujuan, hasil, sasaran dan target yang dicapai atau diberi dari kepemimpinan.

Efektifitas adalah pencapaian sasaran. Kinerja adalah kemampuan bekerja. Dosen adalah tenaga pendidik di perguruan tinggi. Efektivitas Kinerja Dosen ialah: kemampuan bekerja dalam pembelajaran di perguruan tinggi. Ini berarti dimensi kinerja dosen adalah hasil kerja yang baik untuk mencapai sasaran, dengan ada tujuan, hasil, pencapaian target yang ditempuh siap untuk bertugas dengan rencana yang baik, berlaku /menyebabkan kemajuan didalam menempuh tujuan di perguruan tinggi.

Apakah kinerja itu? Guna menjawab kinerja, digunakan hasil penelitian Colquitt dkk; organizational commitment, dan pendekatan teori dimensi kinerja oleh Robins. Inti dari kedua batasan ini menguraikan kinerja merupakan fungsi dari

kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja dosen? Guna menjawab ini digunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab I pasal 1,5. Juga Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab V pasal 45, dan pasal 72, ayat 1. Pada Bab II. Intinya memperjelas kinerja dosen di perguruan tinggi menganalisis teori dengan undang undang yang relevan saya menguraikan isinya di teori.

Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat. (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab III pasal 3,1). Perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga ilmiah memiliki sifat universal. Namun demikian juga memiliki ciri-ciri khas nasional berdasarkan falsafah Pancasila, UUD 1945, UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Perguruan tinggi merupakan lembaga ilmiah dan komunitas ilmiah sebagai *agent of change* yang mengemban misi sosial budaya, misi nasional dan modernisasi. Perguruan tinggi juga merupakan sub sistem dari sistem pendidikan nasional dalam masyarakat dan kebudayaan yang senantiasa mengalami perubahan.

Misi perguruan tinggi tersimpul dalam Tridharma Perguruan Tinggi, penjabaran tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, harus mampu membentuk opini masyarakat bahwa perguruan tinggi pada hakikatnya sangat bermanfaat bagi seluruh masyarakat. Artinya, dasar kemampuan bekerja dosen memiliki kualifikasi akademik. Kinerja dosen (tugas pokok) tertuang dalam fungsi Tridharma perguruan tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dosen, di

perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis. Dosen merupakan salah satu input pendidikan dan terdepan dalam jajaran perguruan tinggi.

Tugas pokok dosen dalam proses pendidikan di Universitas Darma Agung merupakan salah satu komponen yang penting. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 mengatakan bahwa "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.

Kreativitas membawa kemajuan di pendidikan tinggi, mengapa? Zimmerer menjawab dalam pertanyaan ini, dan tiga komponen teori kreativitas di bab II.

Peranan pemimpin pendidikan antara lain sebagai entrepreneur, ia harus kreatif (termasuk inovatif), bekerja keras, etos kerja, ulet (pantang menyerah),...(Usaman, 2008:272).

Alma (2009:28) sejalan dengan entrepreneur diatas:

Pandangan berwiraswasta, sekarang tampaknya lebih maju dan memasuki sektor pemerintahan. Pemerintah mulai menginginkan pengelolaan aset negara secara wiraswasta. Para pejabat dengan segala aparatnya harus bertindak sebagai wiraswasta, memperhatikan aspek-aspek ekonomis, untung/rugi dalam menjalankan, mengelola aset negara. Jadi istilah wiraswasta berlaku dalam jajaran pemerintahan.

Maka dari itu jajaran perguruan tinggi, antara lain dosen dalam meningkatkan kinerja, kreativitasnya harus menonjol. Kepemimpinan tidak akan berhasil tanpa ada kreativitas dari individu-individu yang dipimpinya. Sebaliknya kinerja individu-individu tidak efektif menjalankan tugas dan kewajibannya, tanpa ada pengaruh,

pengendalian, pengarahan, dan motivasi dari pemimpin untuk mencapai sasaran. Kreativitas dalam setiap pemimpin memperoleh kesempatan dalam menggali potensi yang dapat dimanfaatkan untuk memajukan dan mengembangkan kelompok dalam suatu organisasi pendidikan tinggi guna menggerakkan dosen mencapai sasaran pemimpin pendidikan tinggi secara efektif.

Asumsi mendasari kreativitas kinerja adalah kemampuan berfikir seseorang melalui daya cipta. Kreativitas kinerja secara formal dan konseptual, diberbagai lembaga, institusi, dan organisasi bisa dikatakan sangat strategis, terutama dalam pengendalian atmosfer yang di pengaruhi kinerja staf. Ini berarti kreativitas kinerja pemimpin terhadap efektifitas kinerja dosen adalah variable yang berhubungan. Dimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen adalah mengadopsi kemampuan kinerja dosen dengan dasar kualifikasi akademik yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat tugas dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Apa faktor-faktor motivasi dilingkungan kerja dosen? Pendekatan perspektif kepuasan menjawab pertanyaan ini.

Motivasi Sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Griffin, 2004:38).

Lebih lanjut Griffin, (2004:38) kinerja individu secara umum di tentukan oleh tiga hal: "Motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan)". Ini berarti individu akan termotivasi bila

individu ingin untuk melakukan sesuatu. Motivasi diliputi kekuatan dengan alasan kebutuhan yang melandasi cara seseorang untuk bertindak.

Teori motivasi dalam penelitian ini mengupas gagasan dari A.H.Maslow, seorang psikolog yaitu: Teori kebutuhan mengatakan bahwa manusia dapat dimasukkan kedalam lima kategori yang disusun menurut prioritas kebutuhan-kebutuhan hierarki model piramid. Ini berarti motivasi merupakan rangsangan atau stimulus yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bertindak. Kepemimpinan harus memahami peranan penting yang dimainkan motivasi. Kepemimpinan juga harus familier dengan pendekatan-pendekatan tradisional menyangkut motivasi. Pengaruh kepemimpinan memotivasi dosen sangatlah identik dengan perilaku kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen. Motivasi dalam kepemimpinan adalah merupakan kekuatan pemimpin membuat tindakan atau pekerjaan guna memberikan inspirasi, semangat dan dorongan terhadap kinerja dosen yang bertujuan untuk dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki. Sedangkan motivasi kerja adalah merupakan kekuatan/tindakan atau pekerjaan pimpinan memberikan rangsangan terhadap kinerja dosen bertujuan untuk pencapaian sasaran.

Jadi, motivasi kinerja dosen yang rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kerjanya. Sebab itu diperlukan motivasi yang tinggi dari dosen agar prestasi kerjanya tidak menurun. Dosen yang tak memiliki motivasi tinggi di perguruan tinggi adalah dosen yang kurang melakukan kreativitas kinerja di dalam pembelajaran akademik, jarang melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif. Hal ini cenderung ada kelihatan bahwa motivasi kerja dosen rendah di Universitas Darma Agung.

Kepemimpinan motivasi dan kreativitas ibarat saudara kandug. Sulit membayangkan seseorang pemimpin yang tidak memotivasi dan me-kreativitas-kan orang lain guna menhaslkan efektivitas kinerja. Namun, kepemimpinan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada motivasi dan kreativitas.

Apa makna kepemimpinan? Pendekatan Studi Kepemimpinan Universitas Ohio menawarkan jawaban yang komprehensif terhadap pertanyaan ini. Model ini mencakup konsep perilaku pemimpin dalam dua dimensi: Struktur Inisiasi dan Konsiderasi (*Initiating Structure and Consideration*) suatu model yang dirumuskan staf Univeritas Ohio, oleh Andrew W. Halpin. Karena itu, model ini menyediakan konteks yang memadai untuk menjelaskan teori Universitas Ohio, pada bagian bab II, saya menguraikannya, juga memberikan kerangka perspektif kepemimpinan, dan perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan.

Lebih lanjut Griffin mengutarakan kepemimpinan, (2004:68)

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses sekaligus atribut. Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan (*noncoercive*) untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan-tujuan tersebut, dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Sebagai atribut, kepemimpinan adalah sekelompok karekteristik yang dimiliki oleh individu yang dipandang sebagai pemimpin. Jadi, pemimpin (*leader*) adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin.

Yuk! Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelomok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). (Usaman, 2008:273). Ini berarti kepemimpinan tidak akan terjadi jika pemimpin tidak memiliki kreativitas dan kemampuan memotivasi secara cepat dan tepat mempengaruhi, tentang kegiatan yang harus dilakukan anggota

kelompok/organisasi di perguruan tinggi. Penjelasan uraian diatas, pengaruh kepemimpinan merupakan salah satu dari perilaku seorang pemimpin seperti: 1) perilaku tugas (konsiderasi) : mengorganisasi aktivitas, komunikasi, penyelesaian kinerja. 2) perilaku hubungan (inisiasi): Saluran komunikasi, Sosio emosional, psikologis. Tanpa pengaruh tidak ada kegiatan yang akan dilaksanakan, meskipun perilaku tugas/perilaku hubungan antara pemimpin dengan individu-individu yang dipimpin berlangsung berdasarkan hasil berdaya guna.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan perguruan tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain mengatur, menunjukkan, dan mengorganisir atau mengontrol. Atau melalui proses kepemimpinan yaitu fungsi pimpinan, pengikut, dan variable situasional lainnya. Kepemimpin akan menunjukkan keberhasilan seorang pemimpin yaitu bagaimana tugas dan fungsinya dijalankan agar dapat menggerakkan bawahannya sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan variabel kepemimpinan dengan sub variabel Struktur (*Initiating Structure and Consideration*), maka jelas bahwa studi tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kreatifitas terhadap efektifitas kinerja dosen perlu dilakukan guna memberikan sumbangan yang relevan dengan variabel yang akan diteliti. Hal ini adalah berhubungan dengan kwalifikasi akademik dalam pencapaian tugas-tugas rutin di Universitas Darma Agung Medan, untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat.

Dengan demikian bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen merupakan kemampuan bekerja dalam pencapaian perencanaan yang telah ditetapkan di perguruan tinggi.

Pimpinan perguruan tinggi Rektor dan 3 (tiga) Pembantu Rektor untuk Universitas/Institut (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab VIII pasal 29 ayat 3.1). Rektor memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi universitas/institut serta hubungan dengan lingkungannya. (PPRI No.30 Tahun 1990 Bab VIII pasal 36 ayat 1). Ini berarti pimpinan perguruan tinggi adalah rektor untuk universitas, (PPRI No.60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi Bab I pasal 1 ayat 8, dan pasal 45 organisasi fakultas terdiri dari: a. unsur pimpinan: Dekan dan Pembantu Dekan).

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa jajaran kepemimpinan di perguruan tinggi dilaksanakan oleh rektor dan pembantu rektor. Dekan dan pembantu dekan ditingkat fakultas. Rektor dan Dekan beserta jajarannya yang mengelola perguruan tinggi harus mampu mengendalikan lembaga pendidikan tinggi guna melahirkan sumberdaya manusia untuk mengisi pembangunan bangsa Indonesia. Tanggung jawab rektor di perguruan tinggi dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, dapat dilakukan bila rektor menerapkan Perilaku pemimpin Struktur inisiasi dan Konsiderasi. Salah satu indikasi belum maksimalnya penerapan Struktur inisiasi dan Konsiderasi adalah ketidak mampuan rektor mengembangkan penelitian beriring bersama dengan pendidikan dan pengabdian pada masyarakat.

Kepemimpinan rektor di perguruan tinggi adalah perilaku rektor yang mampu menciptakan hubungan kerja (konsiderasi tinggi) sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam melaksanakan tugas, memberi motivasi, menggali potensi dan kemampuan dosen dengan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan mengatur, mengarahkan dan mengawasi semua warga perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas (struktur inisiasi tinggi). Dalam hal ini perilaku rektor hendaknya menghindari terjadinya *conflict*, agar semua elemen/unsur dapat kompak. Prinsip kebersamaan, bekerja dengan tim jangan dilupakan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh rektor agar kepemimpinannya efektif adalah menciptakan suatu lingkungan yang kondusif agar seluruh sumber daya yang ada dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan. Untuk itu pemahaman kedua dimensi kepemimpinan seperti struktur inisiasi dan konsiderasi sangat diperlukan seorang rektor di perguruan tinggi agar memaksimalkan kinerja. Bertalian dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen ditentukan oleh manajemen kinerja, yang selayaknya menjadi pedoman untuk melakukan pengurusan kinerja dosen secara efektif dan efisien. *Manajemen kinerja* sebagai proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja, kedalam system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2006:322).

Manajemen kinerja termasuk praktik manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan dosen, mengembangkan kemampuan dosen serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka

bagaimana seharusnya kinerja dosen itu dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan Tridharma Perguruan Tinggi.

Keberadaan dosen di UDA Medan, (Profil Universitas Darma Agung 2010) yaitu: "125 orang dosen tetap dan 267 dosen tidak tetap yang juga mengajar di USU, UNIMED, Kopertis, Tenaga Praktisi dan dosen dari pulau jawa".

Pengamatan secara umum bahwa rektor di Perguruan Tinggi Swasta masih mendominasi dirinya pada dharma pendidikan-pengajaran, dan kecil sekali perhatian pada penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kenyataan dilapangan pengamatan peneliti sebagai bagian dari dosen melihat sampai saat ini (tahun 2010), terdapat fenomena kinerja dosen yang masih menunjukkan indikasi komperatif kearah kinerja yang rendah . Hal ini terlihat bahwa dari seluruh dosen masih ada yang belum berpendidikan S 2, menyampaikan materi kuliah tanpa membuat perencanaan dan kontrak perkuliahan sesuai dengan silabus, penelitian dan pengabdian pada masyarakat rendah hanya cenderung terfokus pada keperluan angka kredit guna penyelesaian jabatan fungsional dosen, juga ada dosen mengajar tidak sesuai dengan manajemen kinerja, dimana seorang dosen ditugasi mengajarkan mata kuliah yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kesenjangan lain juga terlihat adalah adanya beberapa dosen bertugas rangkap di beberapa fakultas yang memberi mata kuliah sebagai pekerja administrasi, sehingga kapabilitas sebagai dosen kurang efektif. Kurang efektivitasnya kinerja dosen antara lain diduga disebabkan oleh lemahnya aspek pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kreativitas para pengelola kinerja dosen.

Bertitik tolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk menelitinya lebih jauh kedalam bentuk tesis dengan judul, yakni: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kreativitas Terhadap Efektivitas Kinerja Dosen Di Universitas Darma Agung Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Didasari dengan latar belakang masalah tentang kepemimpinan , motivasi, dan kreativitas ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dosen diidentifikasi seperti: (1) faktor-faktor apa yang dapat memengaruhi kreativitas kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (2) faktor faktor apa yang dapat memengaruhi motivasi kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (3) faktor-faktor apa yang dapat memengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (4) apakah kepemimpinan dapat memengaruhi efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (5) apakah motivasi kepemimpinan dapat memengaruhi efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (6) apakah kreativitas kepemimpinan dapat memengaruhi efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?. (7) kemudian fakto-rfaktor apa sajakah yang memengaruhi kreativitas, motivasi kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan?. (8). apakah kreativitas motivasi kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan?. (9) faktor-faktor apa yang memengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan? (10). Apakah kepemimpinan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen di UDA Medan?. (11) faktor-faktor apa yang dapat memengaruhi kepemimpinan, motivasi

dan kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ? (12) apakah kepemimpinan, motivasi dan kreativitas dapat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan bahwa variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kreativitas (X3) sebagai exogenous sedangkan efektifitas kinerja dosen (X4) adalah sebagai endogenus. Bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen merupakan kemampuan bekerja dalam perguruan tinggi. Sehingga pembatasan masalah yang diteliti yaitu: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kreativitas Terhadap Efektivitas Kinerja Dosen di Universitas Darma Agung Medan. Penelitian ini di UDA dilakukan dengan alasan bahwa sepengetahuan penulis belum ada (pernah) peringkat ini di adakan.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh langsung kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?
2. Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan?

3. Adakah pengaruh langsung kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan ?
4. Adakah pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kreativitas dosen di UDA Medan?
5. Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap kreativitas kinerja dosen di UDA Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kreativitas dosen di UDA Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kreativitas kinerja dosen di UDA Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan kontribusi dalam beberapa aspek sebagai berikut:

1. Aspek teoritis (keilmuan).

Kajian atas masalah yang menjadi fokus penelitian ini memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi pendidikan, baik dalam menyusun definisi baru maupun memperjelas eksplanasi dan prediksi teori baru. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan yang menjadi dasar pembentukan pemikiran konseptual tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja dosen di perguruan tinggi.

2. Aspek praktis (guna laksana).

Penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan, khususnya kebijakan yang diberikan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kreativitas terhadap efektivitas kinerja dosen di Universitas Darma Agung Medan.

