

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Akhir abad ke 20 dan awal abad 21 ditandai pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; khususnya teknologi transportasi dan informasi. Dampak dari perkembangan teknologi transportasi dan informasi tersebut, dunia makin menyempit, jarak antara negara yang satu dengan yang lain di dunia menjadi dekat. Peristiwa dari belahan dunia yang satu dalam waktu yang bersamaan akan dapat disaksikan oleh orang-orang yang mendiami di belahan dunia yang lain. Batas-batas negara tidak menghalangi lagi para penghuninya untuk saling berkomunikasi antara penduduk satu negara dengan penduduk negara lain. Negara-negara sudah mendunia itulah fenomena baru yang dikenal sebagai **era globalisasi**.

Mulai bulan Januari 2003, Indonesia telah menyatakan diri sebagai anggota *Asians Free Trade Association* disingkat **AFTA** atau anggota Perhimpunan Perdagangan Bebas Asia Tenggara. AFTA meliputi dua hal; pertama berkaitan dengan komoditas atau barang-barang dagangan baik hasil industri maupun hasil bumi; kedua berkaitan dengan jasa termasuk didalamnya **tenaga kerja**.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta disingkat **UMY**, sebagai lembaga Perguruan Tinggi yang kegiatannya mendidik sarjana-sarjana dengan berbagai profesi. Salah satu lembaga di Indonesia yang akan dipengaruhi oleh

fenomena-fenomena lingkungan tersebut di atas, yaitu era globalisasi dan AFTA. Oleh karena itu, agar UMY tetap eksis keberadaannya, maka harus mengadakan perubahan-perubahan untuk menjawab tuntutan-tuntutan lingkungan tersebut. Dengan tujuan agar sarjana-sarjana lulusan UMY memiliki kualitas optimal, sehingga mampu bersaing di dalam dunia bursa tenaga kerja di tingkat nasional, regional, dan internasional.

Kualitas proses pendidikan di Perguruan tinggi menyangkut berbagai komponen, salah satu di antaranya **dosen**. Hal inilah merupakan komponen yang akan mempengaruhi kualitas sarjana-sarjana lulusan UMY.

Kondisi dosen di UMY, khususnya di empat fakultas, yaitu: Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ditinjau dari **tingkat pendidikannya** dapat dideskripsikan, sebagai berikut: jumlah dosen dari empat fakultas tersebut sebanyak 171 orang dosen. Para dosen yang berpendidikan strata –1 atau sarjana sebanyak 45 orang atau 26%; sedang yang berpendidikan tingkat strata-2 atau Magister sebanyak 119 orang dosen atau 70%, dan yang berpendidikan strata -3 atau Doktor sebanyak 7 orang dosen atau 4%. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah para dosen yang berpendidikan strata-1 atau sarjana dan yang berpendidikan strata-2 atau magister yang berjumlah 164 orang dosen.

Seperti diuraikan di atas, bahwa agar UMY tetap eksis keberadaannya dan sarjana-sarjana lulusannya mampu bersaing di dunia bursa tenaga kerja di tingkat nasional, regional, dan internasional, perlu ditingkatkan kualitasnya secara optimal. Salah satu komponen dalam proses pendidikan adalah para

dosen. UMY merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan pada Perguruan Tinggi di bawah naungan perserikatan Muhammadiyah yang berazaskan agama Islam mengenal adanya etika kerja Islam. Salah satu etika kerja Islam yang sangat diperlukan dan wajib dimiliki oleh seorang dosen agar dapat memberi kontribusi terhadap eksistensi lembaga UMY adalah **komitmen organisasi** (Toto, Tasmara., 2003)

Komitmen organisasi dimaksudkan sejauhmana seseorang memiliki tingkat keterpihaan pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya dan memelihara keanggotaannya terhadap organisasi tempat ia bekerja. (Robinson, 1996); atau hakikat komitmen organisasi adalah bagaimana seorang karyawan bersikap dan berperilaku terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiadi, 2002).

Menurut Allen dan Meyer (1992) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu: (1). *Continuance commitment*, yaitu komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan untung-rugi dan ketersediaan pekerjaan lain; (2). *Affective commitment*, yaitu komitmen organisasi yang didasari adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi sehingga ada kedekatan secara emosional; dan (3). *Normative commitment*, yaitu komitmen pada organisasi yang timbul karena adanya pengaruh dari luar diri karyawan, termasuk sosialisasi nilai-nilai dan tujuan dari lembaga di tempat ia bekerja.

Terakhir perlu diajukan konsep komitmen organisasi berdasarkan agama Islam yang bersumberkan Al-Qur'an dan Hadits. Dalam ajaran agama Islam komitmen yang sama artinya dengan kata **aqad**, yang berarti keyakinan

yang mengikat yang sangat kuat terhadap lembaga atau organisasi di tempat seorang karyawan bekerja. Istilah keyakinan merupakan terminologi dalam disiplin ilmu agama yang dilandasi dengan iman yang bersumberkan pada firman Allah SWT dan hadits (Toto. T., 2003). Jadi komitmen organisasi baik berdasarkan konsep ilmu pengetahuan maupun berdasarkan konsep ajaran agama Islam adalah konsisten, seiring dan sejalan.

Kondisi dosen di empat fakultas tersebut di atas yang berpendidikan strata-1 dan strata-2 berjumlah 164 orang dosen.

Dalam proses pembelajaran dikenal **Teori Transfer Belajar** (Winkel, 1989). Teori transfer belajar adalah pemindahan atau pengalihan hasil belajar yang didapat selama belajar di perguruan tinggi atau studi lanjut ke bidang studi yang sama, dan ke bidang studi yang lain atau ke kehidupan sehari-hari di luar bidang studi dalam suatu lembaga pendidikan. Artinya pemindahan atau pengalihan hasil belajar itu berperan positif, yaitu mempermudah dan menolong dalam tugas-tugas mengajar; misalnya menjabarkan kurikulum ke dalam materi pembelajaran dan mengatur atau menata kehidupan sehari-hari demi lancarnya proses pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan. Secara rasional seorang dosen yang berpendidikan strata-2 atau Magister akan lebih baik menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga pendidikan di tempat ia bekerja daripada seorang dosen yang berpendidikan strata-1 atau sarjana (UURI no. 14 Tahun 2005). Komitmen organisasi pada hakikatnya adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiadi, 2002). Maka

kalau konsep tingkat pendidikan dan konsep komitmen organisasi dipadukan, akan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang dosen apabila tingkat pendidikannya tinggi ia akan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik daripada seorang dosen yang berpendidikan lebih rendah.

Dosen berpendidikan strata-2 dan strata-1 yang berjumlah 164 orang tersebut di atas, kalau ditinjau dari jenis kelaminnya terdiri dari 105 orang dosen laki-laki atau 61% dan 59 orang dosen perempuan atau 35%. Rangkaian kata “jenis kelamin”, sebagai simbol yang didalamnya terangkum pengertian jenis kelamin (seks) dan gender (dibaca jende). Istilah jenis kelamin beda dengan istilah gender.

Jenis kelamin tinjauan secara biologis yang melekat jenis kelamin tertentu: misalnya laki-laki adalah manusia yang memiliki: penis, sperma, dan jakun, sedang perempuan adalah manusia yang memiliki: vagina, rahim, dan alat-alat untuk menyusui. Kesemuanya itu pemberian Tuhan yang sering disebut sebagai kodrat (Muh. Anis, 1989).

Gender adalah suatu sifat yang berkaitan dengan: peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional yang dikonstruksikan oleh sosio-kultural masyarakat dari tempat tinggal seseorang (Ridwan, 2006). Berdasarkan jenis kelamin yang di dalamnya terangkum pengertian jenis kelamin (seks) dan pengertian gender, maka baik seorang laki-laki maupun seorang perempuan memiliki sifat-sifat yang merupakan paduan antara tinjauan secara biologis dan tinjauan secara sosio-kultural. Seorang laki-laki akan memiliki sifat-sifat: kuat, perkasa, jantan bahkan kasar, sedang seorang perempuan akan memiliki sifat-sifat: halus, penyabar, penyayang dan lemah

lembut (Ridwan, 2006). Dua sifat yang kontradiktif ini akan mempengaruhi negatif dan positif terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat mereka bekerja (Ratna Saptari dan Brigitte Holzner, 1997). Hakikat komitmen organisasi adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiadi, 2002). Apabila konsep jenis kelamin dipadukan dengan konsep komitmen organisasi, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang dosen perempuan akan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik daripada seorang dosen laki-laki di tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian kondisi di empat fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Komitmen Organisasi, Tingkat Pendidikan, dan Jenis Kelamin tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Komitmen Organisasi Dosen Ditinjau dari Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin”** dalam rangka untuk menyusun skripsi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, maka berikut ini disusunlah rumusan-rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah tersebut adalah, sebagai berikut :

1. Adakah perbedaan yang signifikan komitmen organisasi para dosen ditinjau dari tingkat pendidikan?

2. Adakah perbedaan yang signifikan komitmen organisasi para dosen ditinjau dari jenis kelamin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memberikan bukti kebenaran empiris pada hipotesis atau jawaban sementara atas rumusan masalah dalam penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Menguji perbedaan yang signifikan komitmen organisasi para dosen ditinjau dari tingkat pendidikan.
2. Menguji perbedaan yang signifikan komitmen organisasi para dosen ditinjau dari jenis kelamin

### **D. Manfaat Penelitian**

Temuan penelitian diharapkan untuk mendapatkan manfaat-manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bidang Teoretis**

Temuan penelitian ini akan menjadi ilmu pengetahuan, bagaimana komitmen organisasi para dosen di UMY, khususnya para dosen di Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dengan demikian, temuan dalam penelitian dapat menjadi masukan pada UMY, yaitu program peningkatan kualitas sarjana-sarjana lulusan UMY melalui peningkatan kualitas staf pengajar.

#### **2. Bidang Praktek**

Temuan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para peneliti baru (mahasiswa penyusun skripsi) agar dapat mengembangkan penelitian dengan variabel-variabel lain. Penelitian yang demikian diharapkan dapat memberikan masukan pada UMY dalam rangka peningkatan sarjana-sarjana lulusannya agar lembaga tersebut tetap eksis keberadaannya dan sarjana-sarjana lulusannya, dapat bersaing di dunia bursa tenaga kerja di tingkat nasional, regional dan internasional.