

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perguruan tinggi sebagai subsistem pendidikan nasional mempunyai misi menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (ipteks) untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Perguruan tinggi dengan misi yang diembannya, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat, sepantasnya memberikan kontribusi yang fungsional dalam menjawab permasalahan yang dihadapi masyarakat. Sejalan dengan itu, pengembangan ipteks di lingkungan perguruan tinggi dilakukan melalui kegiatan Tridharma sesuai dengan kebutuhan pembangunan sekarang dan masa depan. Kehidupan kampus harus dikembangkan sebagai lingkungan masyarakat ilmiah yang dinamis, berwawasan budaya bangsa yang plural, bermoral Pancasila, dan berkepribadian Indonesia. Kiprah perguruan tinggi juga harus dipusatkan pada optimalisasi kontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan bangsa Indonesia, pengembangan ipteks, kehidupan kebudayaan, dan identitas kebangsaan. Dengan demikian, perguruan tinggi akan tampil sebagai pemuka dalam

pengembangan peradaban bangsa, yang pada gilirannya menjadi andalan seluruh bangsa ini (Gaffar, 1994). Kiprah itu meletakkan perguruan tinggi sebagai titik strategis pembangunan nasional dan sebagai aset nasional yang harus terus tumbuh dan berkembang. Perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan pemimpin bangsa di masa depan. Tridharma perguruan tinggi yang selama ini menjadi misi pendidikan di Indonesia sepantasnya perlu dikaji ulang, sehingga perguruan tinggi memiliki peran yang lebih bermakna dan fungsional dalam pembangunan bangsa dan negara.

Dilihat dari perspektif perkembangan nasional dan global yang disinggung di atas, maka konsep “paradigma baru” bagi perguruan tinggi di Indonesia merupakan sebuah keharusan. Sebagaimana dikemukakan dalam “*World Declaration on Higher Education for the Twenty-First Century: Vision and Action*”, (Paris: UNESCO, 1998), dalam dunia yang tengah berubah sangat cepat, terdapat kebutuhan mendesak bagi adanya visi dan paradigma baru perguruan tinggi. Paradigma baru itu, melibatkan reformasi besar yang mencakup perubahan kebijakan yang lebih terbuka, transparan, dan *akuntabel*. Dengan reformasi dan perubahan perguruan tinggi dapat melayani kebutuhan yang lebih beragam bagi lebih banyak orang dengan kandungan pendidikan (*contents*), metode, dan penyampaian pendidikan berdasarkan jenis dan bentuk-bentuk baru hubungan dengan masyarakat

dan sektor-sektor masyarakat lebih luas. Paradigma baru perguruan tinggi yang sekarang ini di Indonesia menjadi kerangka dan landasan pengembangan perguruan tinggi merupakan hasil dari pembahasan dan perumusan yang telah dilakukan sejak waktu yang lama baik pada tingkat nasional maupun internasional.

Setidak-tidaknya ada empat masalah besar yang kompleks yang dihadapi perguruan tinggi sekarang. **Pertama**, tantangan untuk meningkatkan nilai tambah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional, pertumbuhan, dan pemerataan ekonomi sebagai upaya untuk memelihara dan meningkatkan pembangunan berkelanjutan. **Kedua**, tantangan untuk melakukan pengkajian dan penelitian secara komprehensif dan mendalam terhadap terjadinya transformasi struktur masyarakat dari tradisional ke modern, dari agraris ke industri dan informasi, serta bagaimana implikasinya bagi pengembangan sumberdaya manusia di perguruan tinggi. **Ketiga**, tantangan dalam persaingan global yang semakin ketat, yaitu bagaimana meningkatkan daya saing bangsa dalam menghasilkan karya-karya yang berkualitas unggul sebagai hasil penguasaan ipteks dan informasi. **Keempat**, munculnya kolonialisme baru di bidang ipteks, informasi, dan ekonomi untuk menggantikan kolonialisme politik. Semua masalah dan tantangan tersebut menuntut sumberdaya manusia Indonesia khususnya masyarakat intelektual perguruan tinggi agar meningkatkan serta

memperluas wawasan pengetahuan, wawasan keunggulan, keahlian yang profesional, serta keterampilan manajerial dan kualitasnya.

Dalam konteks Indonesia, kajian ulang tentang perguruan tinggi semakin menemukan momentumnya dengan terjadinya krisis moneter, yang disusul krisis ekonomi, politik dan sosial. Semua krisis ini tidak hanya menimbulkan keprihatinan mendalam tentang meningkatnya *drop-out rate* di kalangan mahasiswa, tetapi juga tentang semakin merosotnya efektivitas dan efisiensi perguruan tinggi dalam menghasilkan mahasiswa dan lulusan yang memiliki *competitive advantage*, memiliki daya saing yang handal dan tangguh dalam zaman globalisasi yang penuh tantangan.

Penyelenggaraan pendidikan tinggi termasuk pendidikan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) adalah dorongan untuk terjadinya kompetisi sangat ketat, kompetisi tersebut dalam banyak aspek perolehan dana dan banyak hal dan yang paling penting adalah faktor sumberdaya manusia. Untuk menciptakan sebuah perguruan tinggi yang berdaya saing serta berorientasi pada peningkatan pendidikan, dibutuhkan dukungan peran dan fungsi sumberdaya manusia yang profesional untuk implementasinya. Sehingga kebutuhan akan peran dan fungsi sumberdaya manusia tidak bisa diabaikan lagi, karena SDM sebagai faktor internal yang harus dikelola secara baik, dewasa ini menunjukkan peningkatan peranan dalam kemampuannya menjadi penentu keberhasilan organisasi (Becker & Gerhart, 1996 dalam Alfiah,

2003). Selain itu pula, sumberdaya manusia amat penting dalam kompetisi dan strategi bertahan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan isu dunia bisnis yang semakin kompleks sebuah organisasi dituntut untuk mengubah paradigma bisnisnya. Hal ini karena peran sumberdaya manusia tidak lagi hanya berperan sebagai ahli administratif, *staffing*, *training*, dan lainnya. Namun, peran sumberdaya manusia yang semakin luas, sehingga mengharuskan setiap organisasi untuk melakukan transformasi radikal di bidang manajemen. Untuk memperoleh suatu kondisi *survive* serta unggul, manajemen memandang bahwa pengetahuan (*knowledge*) dipandang mampu menjadi aset yang mendasari tercapainya suatu keunggulan kompetitif. Untuk dapat mengembangkan dan memaksimalkan aset pengetahuan ini, maka organisasi perlu mengubah pemanfaatan sumberdaya manusia yang dimiliki melalui fungsi manajer sumberdaya manusia. Para manajer sebagai salah satu pihak berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan karena mereka dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan untuk mampu menjalankan roda organisasi.

Pada kondisi ekonomi baru, kemenangan akan bersumber pada kapabilitas organisasional seperti kecepatan, *responsiveness*, kapasitas pembelajaran, dan kompetensi karyawan. Organisasi-organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu secara cepat menerjemahkan strategi

ke dalam strategi-strategi fungsional dan tindakan, tidak terkecuali fungsi SDM. Di samping itu, perubahan lingkungan dan organisasional telah mendorong kebutuhan akan pendekatan strategik fungsi SDM, yaitu penerapan konsep-konsep strategi dalam mengelola sumberdaya manusia, agar pengelolaan SDM tidak kehilangan arah dan terlepas dari kebutuhan strategik jangka panjangnya.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan organisasi adalah kemampuan dalam mengelola proses secara periodik dan efisien, mengoptimalkan kontribusi dan komitmen karyawan, dan menciptakan kapabilitas-kapabilitas tersebut menuntut perubahan fungsi atau peran SDM dalam berbagai bidang: menjadi mitra bisnis (terutama dalam mengeksekusi strategi), menjadi ahli administratif, menjadi pejuang pekerja, dan menjadi agen perubahan.

Implementasi dari empat peran baru sumberdaya manusia berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ulrich dan Conner (1996) menyatakan bahwa ada pergeseran paradigma peran sumberdaya manusia tradisional ke peran baru sumberdaya manusia, yang disebabkan oleh transformasi manajemen sebagai respon akan perubahan lingkungan. Tetapi, dalam banyak praktik bisnis, isu-isu sumberdaya manusia masih cenderung diabaikan. Padahal peran dan fungsi MSDM bisa menciptakan keunggulan kompetitif nyata. Peran sumberdaya manusia akan lebih banyak memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dalam hal ini aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia

merupakan alat utama yang dapat digunakan untuk memperoleh dan memperkuat berbagai perilaku karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Ulrich dan Conner (1996) dan replikasi penelitian Nurhayati (2001) yang berjudul “Analisis Implementasi peran sumberdaya manusia sebagai mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja dan agen perubahan: studi pada *Top Companies* di Indonesia.”. Penelitian ini juga merupakan replikasi dari penelitian Alfiah (2003) yang berjudul “Analisis Peran Sumberdaya Manusia dan Validasi dengan CFA (Kasus Lembaga Keuangan Mikro BMT)”.

Berdasarkan alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Analisis Implementasi Peran SumberDaya Manusia Sebagai Mitra strategik, Ahli Administratif, Pejuang Pekerja, dan Agen Perubahan: (Studi Pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta).”***

B. Batasan Masalah Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan batasan-batasan terhadap penelitian yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih terarah. Batasan-batasan itu adalah:

1. Paradigma peran sumberdaya manusia adalah peran mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan.
2. Perguruan tinggi yang memiliki akses terhadap penentuan keputusan yang menyangkut SDM di perguruan tinggi sebagai tempat bekerja.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat yaitu:

1. Apakah terdapat perbedaan secara signifikan antara tingkat pelaksanaan peran mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta ?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara peran mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta ?
3. Peran mana yang paling banyak dipraktikkan di antara empat peran mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi perbedaan tingkat pelaksanaan peran mitra strategis, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
2. Menguji hubungan berbagai peran mitra strategis, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
3. Mengetahui peran yang paling banyak dipraktikkan di antara empat peran mitra strategis, ahli administratif, pejuang pekerja, dan agen perubahan pada perguruan tinggi di Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Akademik
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mempelajari lebih lanjut tentang peran sumber daya manusia.
 - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dengan pelaksanaan keempat peran baru ini, diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perguruan tinggi guna mengidentifikasi peran apa yang paling kuat dan perlu dikembangkan guna mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu meningkatkan daya saing global.