

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang menempuh pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat kehidupannya. Banyaknya masyarakat yang mengikuti pendidikan tinggi pada berbagai bidang semakin menambah banyaknya dosen, yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi. Namun pekerjaan sebagai dosen masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain Liche (2006).

Perguruan tinggi sekarang semakin diuji keberadaannya di mata masyarakat, hal ini terbukti semakin kritisnya masyarakat untuk memilih perguruan tinggi mana yang nantinya dapat menjamin masa depan mereka. Ini merupakan sebuah tantangan bagi para praktisi dunia pendidikan terutama bagi instansi perguruan tinggi negeri maupun swasta di Yogyakarta. Dalam hal ini penulis ingin mengadakan penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi diantaranya banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di Luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai ("*Better Pay*", 1995; *The University of Indonesia as Legal Entity*. Volume II 2000). Selain itu, banyaknya dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan (Khomsan Dalam Liche. 2006)

Komitmen dosen masih perlu kita teliti karena untuk meningkatkan kehadiran dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar. Namun demikian juga masih cukup banyak dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pengajar. Hal ini terlihat dan tingginya tingkat kehadiran dosen di kelas yang mencapai 90% (Proposal- proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999).

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat; usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan; merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; atau karena adanya komitmen yang tinggi pada universitas. Faktor terakhir inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini Liche (2006).

Dalam hal ini komitmen organisasi yang ada di UMY, berkaitan dengan kinerja Dosen. Bahwa dengan adanya terjalin komitmen antara pimpinan dengan dosen, maka dapat mengatasi terjadinya dosen untuk berpindah ke perguruan tinggi lainnya dan akan setia untuk tinggal menetap atau bertahan untuk bekerja di perguruan tinggi swasta tersebut dimana mereka bekerja sekaligus sebagai rumah ke dua mereka. Dapat membentuk suatu manajemen SDM yang sangat baik, adanya komitmen yang di bentuk bisa di jadikan sebagai figur sentral pada penempatan di dalam organisasi untuk mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia maka komitmen yang telah ada harus di jaga atau di pelihara dengan baik maupun harus ada pengembangan agar tetap eksis di

sanubari SDM pada suatu organisasi yang ada di perguruan tinggi dapat tercapainya komitmen yang baik nantinya.

Pada dimensi lingkungan kerja mengenai keterikatan pekerja dosen terhadap organisasi mereka telah secara signifikan menarik perhatian para peneliti. Komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Beberapa alasan mengapa komitmen organisasi menarik perhatian untuk diteliti antara lain: (1) karena dosen yang komit akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada yang kurang komit (2) karena komitmen organisasi merupakan prediktor yang lebih baik dapat di lihat dari karakteristik individunya pada dosen atau pekerjaannya dalam peningkatan kualitas dalam memaksimalkan dalam mengajar mengenai pemberian materi kuliah pada mahasiswa – mahasiswinya harus lebih di optimalkan, karir dosen sangat berpengaruh pada komitmen yang telah di sepakati sebelumnya. Meski komitmen organisasi yang ada di UMY memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka intensitas dosen dengan komitmen antara yang satu dengan lainnya sangat berbeda mengenai penilaian tentang organisasi tersebut. Menjadi permasalahan pada perguruan tinggi ini, adalah dosen yang memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasi atau perguruan tinggi tersebut.

Peneliti ingin mengetahui adanya peningkatan dan kemajuan komitmen organisasi yang berkaitan dengan profesi dosen berdasarkan karakteristik individunya tersebut. Setiap fakultas yang di jadikan sampel ada perbedaan di

lihat dari tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian. Lokasinya juga dekat dan biaya yang di keluarkan tidak terlalu banyak , mendalaminya lebih jauh lagi adanya naik turun pemasukkan penerimaan mahasiswanya yang mengalami penurunan, karena itu peneliti ingin mendongkrak kembali sistem manajemen SDM dan kinerja dosen selama ini kalau di kaitkan dengan karakteristik individunya tersebut. Seberapa jauh dosen UMY untuk merasa loyal terhadap pekerjaan yang di jalannya selama mereka bekerja di perguruan tinggi swasta.

Setiap profesi sudah di atur dengan kode etik yang sudah di tetapkan dan norma atau aturan-aturan yang sudah di buat maupun telah di sepakati bersama, maka harus di patuhi dan di jalani dengan sebaik mungkin juga semestinya. Bahwa ia harus tunduk dan patuh untuk menjalankannya sesuai tugas yang di embannya juga tanggung jawab yang telah di berikan kepada setiap dosen. Yang jadi permasalahan adanya pengaruh komitmen organisasi dengan lingkungan kerja dan pekerjaannya tersebut yang berkaitan dengan perkembangan dan kemajuan adanya prestasi kerja yang di dapat selama dosen bekerja di perguruan tersebut.

Suatu bentuk komitmen yang muncul dalam diri karyawan tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan

segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen tidak berpengaruh secara signifikan dengan tingkat kehadiran dosen dalam proses belajar mengajar berdasarkan hasil uji regresi linier antara tingkat kehadiran dosen dalam proses belajar mengajar dengan komitmen, pendidikan, masa kerja dan bekerja di tempat lain. Determinasi yang paling dominan terhadap tingkat kehadiran justru karena dosen bekerja di tempat lain. Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun mempunyai komitmen yang kuat namun bekerja di tempat lain menyebabkan dosen tidak selalu menghadiri kegiatan proses belajar mengajar, karena dosen yang tidak bekerja di tempat lain mempunyai tingkat kehadiran lebih tinggi. Untuk meningkatkan kehadiran dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar, perlu meningkatkan jumlah dosen tetap yang hanya bekerja di UMY. Dosen yang tidak bekerja di tempat lain mempunyai komitmen yang lebih kuat dibandingkan dosen yang bekerja di tempat lain.

Dosen yang berkualitas memiliki komitmen yang tinggi pada universitas sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan berkesinambungan. Namun demikian, nampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Di sisi lain, hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius.

Keberhasilan dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan lebih baik pula, sehingga berdampak positif terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan kinerja dosen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Perguruan tinggi ini bercita-cita menjadi lembaga lembaga pendidikan yang mampu mencetak lulusannya mampu bersaing di dunia kerja dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat Yogyakarta dan Jawa Tengah pada umumnya.

Komitmen organisasi yang tinggi agar dosen bergairah dalam membangun wawasan keilmuan dan kompetensi pada diri mahasiswa. Dapat diambil permasalahan yang terjadi seberapa jauh komitmen organisasi dengan tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian yang ada di UMY. Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari aktivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai *self governing corporation of scholars*. Ini berarti universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri Karmel (1989). Menurut Blackburn dan Lawrence (1995) dalam Liche (2006). Universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan meneruskan ilmu pengetahuan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai lembaga Perguruan Tinggi yang kegiatannya mendidik sarjana – sarjana dengan berbagai profesi. Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas. 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 tujuh fakultas, yaitu: Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, dan Fakultas Kedokteran ditinjau dan tingkat pendidikannya dapat dideskripsikan, sebagai berikut: jumlah dosen dari tujuh fakultas tersebut sebanyak 384 orang dosen. Para dosen yang berpendidikan strata atau sarjana sebanyak 18 orang atau 4,7 %; sedang yang berpendidikan tingkat strata-2 atau Magister sebanyak 93 orang dosen atau 24,2 %, dan yang berpendidikan strata -3 atau Doktor sebanyak 17 orang dosen atau 4,4 %. 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).

Berkaitan dengan kinerja dosen, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak mudah bagi sebuah institusi pendidikan apalagi perguruan Tinggi swasta, untuk membuat seorang dosen bisa tetap bertahan bekerja untuk jangka waktu yang lama. Selain karena kemampuan institusi yang terbatas dalam memberikan gaji kepada karyawan agar berpengaruh pada universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan berkesinambungan. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi.

Pada sisi lainnya hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat, dalam kegiatan di kampus termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius Sinta Setiana, (2006). Menurut Peterson dan Mets dalam Seniaty (2006), penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam

proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

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 dan lembaga di tempat ia bekerja.

Komitmen sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa seberapa kuat komitmen dosen terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja administrasi proses belajar mengajar. Komitmen adalah sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi

tertentu. Dosen yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja Bilmoneva Lolly (2006). Hubungan antara dosen yang mempunyai komitmen tinggi antara lain dosen akan berupaya untuk meningkatkan tingkat akreditasi tempat dimana ia bekerja (UMY). Komitmen yang kuat akan meningkatkan motivasi dosen untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan studi terdahulu diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen dosen pada universitas serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dosen pada universitas sehingga universitas dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen dosen pada universitas. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas (Peterson & Mets, (1987) ; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, (1999).

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.

Komitmen Organisasi pada hakikatnya adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja Setiadi (2002). Pada konsep tingkat pendidikan dan konsep komitmen organisasi dipadukan, akan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang dosen apabila memiliki 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, strata-3 yang berjumlah 128 orang tersebut di atas, kalau ditinjau dari jenis kelaminnya terdiri dari 75 orang dosen pria atau 59.05512 % dan 52 orang dosen wanita atau 40.94488 %. 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 Muh. Anis (1989).

Gender adalah suatu sifat yang berkaitan dengan: peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional yang dikonstruksikan oleh sosio-kultural masyarakat dan 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.

Berdasarkan uraian di atas kondisi tujuh Fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dari variabel Komitmen Organisasi, Tingkat Pendidikan, Jenis kelamin, Masa Kerja, Usia, dan Status Kepegawaian tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Komitmen Organisasi Profesi Dosen Ditinjau Dari Karakteristik Individu”** dalam rangka untuk menyusun tesis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perlu disusun rumusan-rumusan masalah yang akan menjadi topik dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah tersebut adalah, sebagai berikut:

1. Adakah perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Tingkat Pendidikan ?
2. Adakah perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Jenis Kelamin ?

3. Adakah perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Masa Kerja ?
4. Adakah perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Usia ?
5. Adakah perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Status Kepegawaian ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi untuk memberikan bukti kebenaran empiris pada hipotesis atau jawaban sementara atas rumusan masalah dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji perbedaan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Tingkat Pendidikan.
2. Menguji perbedaan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Jenis Kelamin.
3. Menguji perbedaan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Usia.
4. Menguji perbedaan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Masa Kerja.
5. Menguji perbedaan pada komitmen organisasi para dosen ditinjau dari Status

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui pengujian empiris yang dilakukan, hasil penelitian ini memberi diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan ikut menyumbang ilmu pengetahuan terkini, bagaimana komitmen organisasi para dosen di UMY, khususnya para dosen di Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, dan Fakultas Kedokteran. 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

Pengembangan perguruan tinggi secara umum, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen dosen pada Universitas serta dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk dapat meningkatkan komitmen dosen pada univensitas. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun Universita, serta mempenaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian. untuk keberhasilan Universitas (Peterson & Mets, 1987; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, (1999) dalam Liche, (2001). Sebagai perbendaharaan pernustakaaan pada instansi terkait untuk mengadakan penelitian