

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional. Potensi sumber daya manusia Indonesia dalam jumlah besar bila dapat ditingkatkan mutu pendayagunaannya diharapkan dapat menjawab tantangan yang dihadapi sekarang dan di masa yang akan datang. Mempersiapkan tenaga-tenaga pelaksana pembangunan yang berkualitas, bukan semata tenaga yang pintar dan terampil melakukan pekerjaan, tetapi juga memiliki daya inovasi dan derajat komitmen tinggi terhadap profesi dan organisasinya, serta memiliki daya analisis dan cara pandang yang jauh ke depan.

Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang dianggap maju seperti Amerika, Jepang, China, maupun Singapura telah menjadikan pendidikan sebagai sektor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi¹.

¹ Wufiani dalam Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Memakai dan Memaknai Analisis Jalur* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2007), p.174

Dunia pendidikan, khususnya pendidikan tinggi memiliki dua fungsi utama. Pertama, berkewajiban menyediakan lulusan, bukan saja dalam jumlah besar dan banyak, tetapi juga berkualitas, berdisiplin dan berkomitmen tinggi, mampu menjadi motivator dan dinamisator pembangunan. Kedua, mampu menyediakan tenaga sarjana yang terampil dalam melaksanakan tugas dan mampu bekerja sama dengan tenaga kerja lainnya.

Sumartiningsih memaparkan, dalam suatu fenomena yang lain persoalan yang sering muncul dalam dunia pendidikan adalah isu tentang rendahnya mutu pendidikan dalam berbagai jenjang di Indonesia. Sebagaimana hasil survei yang dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir di PTN dan PTS menunjukkan bahwa 36% menyatakan siap pakai, 50% tidak siap pakai, dan 15% abstain. Hasil survei ini merupakan salah satu indikator saja yang menyoroti rendahnya kualitas pendidikan dari sektor lulusan (*out put*) yang sebagian besar belum memadai untuk langsung mengemban tugas yang diberikan.²

Akhir tahun 2006, kita dikejutkan oleh oleh survei pendidikan tinggi di Indonesia. Dari 500 perguruan tinggi di dunia, tidak ada satu pun perguruan tinggi ternama di Indonesia yang masuk dalam daftar perguruan tinggi terbaik. Bank Dunia menyatakan Jepang menempatkan 36 Perguruan tingginya sebagai yang terbaik, Cina (9), Korea Selatan (8), Taiwan (5), Hongkong (5), India (3), Singapura (2) dan

² *Ibid.*, p.175.

Indonesia (0). Gambaran tentang rendahnya mutu pendidikan tinggi di Indonesia menunjukkan masih lemahnya aspek manajemen pendidikan tinggi di Indonesia. Meski tidak mudah untuk menggeneralisasi lemahnya manajemen pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan pada perguruan tinggi akan dicapai, bila perguruan tinggi melakukan pengembangan akademik secara terus-menerus. Peningkatan akademik akan meningkatkan daya saing atau keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif perguruan tinggi dapat dilakukan melalui optimalisasi aspek sinergitas. Dodi Nandika menyebutkan bahwa aspek sinergi menjadi kata kunci dalam peningkatan daya saing perguruan tinggi.³

Setiap perguruan tinggi memiliki potensi dan permasalahannya dalam mensinergikan semua komponen sumber daya organisasinya, tak terkecuali Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Universitas tersebut diresmikan bulan Juni 2002 dan mendapat izin operasional Dirjen Dikti No. 81/D/0/2003 tertanggal 13 Juni 2003. UMMI merupakan kampus pertama di Kota Sukabumi yang representatif dan berskala besar serta memiliki potensi dan permasalahan yang menarik untuk diteliti. Peneliti tidak akan meneliti seluruh permasalahan yang ada di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi, baik yang menyangkut manajemen perguruan tinggi,

³ Dodi Nandika dalam Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi* (Jakarta : Prenada Media Grup, 2008), p.146.

kepemimpinan, hubungan kelembagaan, sistem yang dipakai, maupun yang berkaitan dengan kewenangan yayasan terhadap kelembagaan.

Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Gambaran atau wujud dari komitmen sering diidentikkan dengan ikrar atau ikatan atas suatu tindakan yang tertentu. Komitmen memiliki berbagai macam bentuk. Yang pertama adalah komitmen pada tugas, yang kedua komitmen pada karir, yang ketiga komitmen pada organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi bersifat sukarela dan pribadi, sehingga tidak dapat dipaksakan, dan karena itu setiap individu anggota organisasi dapat secara bebas menarik kembali komitmennya. Komitmen dan motivasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang ada di dalam suatu perusahaan.

Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh langsung yang signifikan dari variabel motivasi berprestasi dan variabel kepuasan kerja dosen terhadap variabel komitmen organisasi. Peneliti menduga, salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi prospek masa depan sebuah perguruan tinggi dan memberikan keunggulan kompetitif adalah faktor komitmen organisasi. Di era persaingan pasar bebas setiap orang berhak menentukan sikap untuk mendedikasikan dirinya di mana saja dan kapan saja apalagi perguruan tinggi yang berkualitas.

Berkaitan dengan komitmen organisasi dalam dunia perguruan tinggi, komitmen seorang dosen terhadap organisasinya menjadi isu yang sangat strategis, karena dosen yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan dedikasi dan

loyalitasnya terhadap perguruan tinggi tersebut. Dengan demikian, organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misi serta tujuan yang akan dicapai. Bahkan begitu pentingnya aspek komitmen organisasi, tidak sedikit dari perguruan tinggi yang menjadikan syarat dalam pengembangan karier dosennya.

Universitas Muhammadiyah Sukabumi yang memiliki aturan mengatur tata hubungan pegawai dan organisasi, sebagaimana yang tercantum dalam buku panduan akademik tahun 2007-2008, salah satunya mengatur hak dan kewajiban civitas akademika. Secara hierarkis dijelaskan wewenang dan tanggung jawab serta hak dan kewajiban dari manajemen, pimpinan, dosen, mahasiswa, dan pegawai Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Kewajiban dalam hal ini adalah berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab warga akademik terhadap pelaksanaan tridarma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat), kewajiban moral dan integritas diri baik di dalam maupun di luar kampus. Sedangkan hak adalah berkaitan dengan apa yang seharusnya diperoleh warga akademik sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai akibat keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek hubungan manusia dengan organisasi sebagaimana yang dijelaskan di atas akan memberi pengaruh kuat tidaknya komitmen organisasi. Namun sayangnya, Rendahnya integritas yang ditunjukkan oleh dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi oleh dosen tersebut.

Komitmen organisasi menjadi penting dalam organisasi atau institusi perguruan tinggi karena diyakini bahwa komitmen yang tinggi akan mendorong peningkatan pemberdayaan organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Hal tersebut harus menjadi perhatian yang serius dari para manager institusi perguruan tinggi, agar kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan menjadi terjamin. Banyak hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dosen, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja yang menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja dan malas bekerja. Hal tersebut berakibat cukup serius bagi organisasi, karena dampak kerugiannya bias berlangsung secara jangka panjang.

Berdasarkan survei peneliti dengan melakukan wawancara secara singkat kepada beberapa dosen Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi. Faktor internal yang menyebabkan motivasi berprestasi dan komitmen organisasi yang rendah dipengaruhi oleh penilaian terhadap pencapaian yang negatif, kegagalan yang bersifat eksternal dan harapan yang rendah akan keberhasilan.

Selain masalah di atas, masalah *reward* atau imbalan atas jasa yang diberikannya kepada dosen juga sangat rendah. Terlihat dari penghargaan yang diberikan oleh atasan dan pengakuan atas prestasi pada dosen yang dinilai rendah dan seringkali mereka bolos mengajar serta mereka lebih memperhatikan mengajar diluar daripada di kampus Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Tuntutan kerja yang tinggi dari Universitas Muhammadiyah Sukabumi tanpa memberikan respon positif

oleh organisasi akan imbalan atau *reward* yang memadai terhadap kinerja mereka, hal ini yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja lain yang lebih jelas statusnya dan lebih menjanjikan kesejahteraannya.

Dengan demikian, dari uraian yang telah peneliti jabarkan di atas cukup banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik meneliti tentang rendahnya komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi disebabkan oleh beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi berprestasi dosen
2. Kurangnya kepuasan kerja dosen
3. Rendahnya kompensasi yang diterima dosen
4. Rendahnya *reward* yang diterima dosen

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, dapat diketahui bahwa sedikitnya terdapat 4 masalah yang peneliti identifikasikan. Pada penelitian ini semua permasalahan tidak semuanya dibahas mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan ruang gerak peneliti.

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan dapat ditarik kesimpulan yang akurat perlu adanya pembatasan masalah di dalam penelitian ini. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi ?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa kegunaan, antara lain ialah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, kemampuan berfikir khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan karya ilmiah bagi kampus Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi dalam memperkaya hasil penelitian yang telah ada.

3. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan komitmen organisasi dosen pada universitas tersebut.

4. Bagi Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya koleksinya dan menjadi referensi yang dapat meningkatkan wawasan berfikir ilmiah.