

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga ilmiah yang bertugas dalam terselenggaranya pendidikan dan pengajaran di atas perguruan tingkat menengah berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia secara ilmiah. Perguruan tinggi dapat berupa akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut maupun universitas. Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Berdasarkan kepemilikannya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua, diantaranya perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Kehadiran perguruan tinggi swasta dapat dikatakan sebagai bagian dari perkembangan sistem pendidikan nasional. Oleh karena itu kualitas perguruan tinggi swasta secara terus menerus perlu didorong sehingga mampu meningkatkan pertumbuhan, kualitas pendidikan, peran serta tanggung jawab bagi kepentingan masyarakat dalam membangun bangsa dan negara. Hal ini menjadi alasan bagi pihak perguruan tinggi untuk memperkuat kemampuan sivitas akademik agar lebih profesional dan berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya demi peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu keberadaan dosen bagi perguruan tinggi swasta berfungsi sebagai tenaga pengajar maupun juga penyebar informasi atau pengetahuan berguna bagi masyarakat luas.

Tantangan bagi perguruan tinggi swasta dalam mendorong kemajuan kualitasnya, dibutuhkan dosen yang juga berkualitas dan mampu memberikan kinerjanya secara utuh. Seorang dosen tidak hanya dituntut untuk mentransformasikan ilmunya kepada mahasiswa. Dosen juga dituntut untuk menjalankan tri darma perguruan tinggi secara utuh. Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dosen merupakan tenaga pendidik dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian. Selain itu pasal 6 memuat kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Beban kerja yang diemban seorang dosen dilaksanakan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan batas maksimal 16 satuan kredit semester (SKS) (Faris, 2020).

Kinerja seorang dosen menjadi standar atas keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tri dharma perguruan tinggi sebagai tujuan utama sehingga seorang dosen yang berkompeten harus memiliki kemampuan berpikir secara sistematis dan responsif, mempunyai pemahaman yang baik serta menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu untuk menginterpretasikan hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian dosen selalu update terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial kemasyarakatan yang ada disekitarnya. Perguruan tinggi yang sadar akan pentingnya kualitas akan selalu mengedepankan peningkatan kinerja SDM baik dosen maupun tenaga pendidik dengan harapan apa yang menjadi tujuan perguruan tinggi dapat tercapai dengan hasil yang optimal di tengah persaingan di bidang pendidikan yang semakin ketat dan kompetitif. Kinerja dosen menjadi perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai peranannya sebagai tenaga fungsional akademik. Parameter kinerja dosen akan dilihat dari peran serta dan keaktifan dosen dalam

menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. “Upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen menjadi tantangan besar yang dihadapi oleh perguruan tinggi. Ketidakstabilan kinerja dosen terkadang naik turun sehingga perlu dorongan secara internal maupun eksternal untuk peningkatan kinerja dosen secara menyeluruh (Puspa & Savitri, 2020).

Berikut adalah data jumlah dosen berdasarkan jabatan fungsional untuk program studi Pendidikan dan Profesi Dokter .

Tabel 1. Data Jumlah Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2022

Jabatan Fungsional	Dosen Program Studi				Total
	Pendidikan Dokter		Profesi Dokter		
	F	%	F	%	
Guru Besar	0	0.00	0	0.00	0
Lektor Kepala	2	2.06	0	0.00	2
Lektor	13	13.40	5	5.15	18
Asisten Ahli	11	11.34	14	14.43	25
Tenaga Pengajar	29	29.90	23	23.71	52
Total	55	56.70	42	43.30	97

Sumber: (Pangkalan Data Pendidikan, 2022) dan akademik FKKGK UNPRI, 2022

Dari tabel diatas didapatkan hasil persentase jabatan fungsional dosen di program studi pendidikan dan profesi dokter FKKGK UNPRI paling tinggi berada pada jabatan fungsional tenaga pengajar. Keadaan ini mejadi masalah pada kinerja dosen yang belum maksimal, sedangkan untuk memperoleh suatu jabatan fungsional wajib menyelesaikan unsur Tridharma Perguruan Tinggi yaitu: pendidikan dan pengajaran; penelitian (termasuk penulisan jurnal); pengabdian kepada masyarakat serta penunjang Tridharma perguruan tinggi seperti kegiatan menjadi panitia organisasi profesi.

Universitas Prima Indonesia menjadi salah satu universitas yang memiliki fakultas kedokteran dengan program pendidikan dan profesi dokter yang terakreditasi unggul pada tahun 2021 serta memiliki fasilitas yang sangat memadai salah satunya rumah sakit pendidikan. Keunggulan program studi tersebut menarik perhatian tidak hanya calon mahasiswa namun juga para dokter yang berminat untuk bergabung menjadi tenaga pengajar. Hal ini menjadikan sebagian dosen bekerja dengan rangkap profesi. Dalam melaksanakan tugasnya, dosen dengan profesi ganda memiliki jadwal terbang yang sangat padat. Banyak dosen yang bekerja di beberapa rumah sakit dan praktik pribadi. Hal ini menjadi perhatian karena dalam pelaksanaannya, kegiatan tri dharma dosen tersebut tidak berjalan dengan baik. Dalam beberapa kasus, sering kali terjadi dalam pelaksanaan pendidikan dimana dosen sering melakukan reschedule jadwal dikarenakan jadwal mengajar terbentur dengan tugas dosen sebagai tenaga kesehatan. Disisi lain kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga sering tidak dapat diikuti oleh dosen pendidikan dan profesi dokter karena alasan yang sama. Selain itu, dikarenakan dampak pandemi yang terjadi dalam kurun waktu dua tahun terakhir yang mengubah sistem pembelajaran menjadi online menjadikan dosen nyaman dengan sistem tersebut namun ketika dihadapkan dengan sistem pembelajaran hybrid, dosen merasa butuh waktu untuk beradaptasi kembali.

Demi tercapainya kinerja dosen yang maksimal, dosen harus memiliki motivasi dan komitmen dalam menjalankan tri dharma. motivasi dan komitmen memiliki pengaruh yang sangat besar bagi kualitas sumber daya manusia dalam arti dimana dosen yang memiliki motivasi yang kuat maka akan memiliki komitmen yang kuat pula dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi dan sebaliknya. Motivasi menjadi dan komitmen menjadi pendorong bagi dosen untuk bekerja lebih produktif. Jadi pada dasarnya apabila universitas ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka universitas haruslah

mendongkrak motivasi agar dosen rela mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran yang dimiliki (Rida Fajriati Firdaus¹, Siti Mariam², 2022).

Kepuasan kerja dosen dapat secara signifikan mempengaruhi aspek kehidupan kampus terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja mereka (Gunawan et al., 2018). Studi tentang komitmen organisasi dosen merupakan salah satu isu strategis, karena mobilitas dan tingkat keluar masuknya dosen berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Dosen di perguruan tinggi yang memiliki komitmen tinggi terhadap institusinya akan terus berupaya untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kualitas mengajar, yang akhirnya akan menunjang pengembangan perguruan tinggi tersebut di masa depan. Rendahnya komitmen organisasi dosen kepada institusinya merupakan salah satu kerugian pada perguruan tinggi, sekaligus kepada diri pribadi dosen tersebut. Sementara para ahli menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena komitmen terhadap organisasi diyakini merupakan satu pendorong bagi karyawan untuk serius dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya (Meyer et al., 2002; Yousef, 2000). Ketidakpuasan dosen dapat menurunkan level komitmen mereka pada institusi. Akhirnya, institusi harus menghadapi kerugian karena kepergian dosen karena tingkat ketidakpuasan mereka (Ahmad et al., 2015).

Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge “Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh individu yang memberikan dampak baik terkait hasil kerjanya untuk perbaikan pekerjaannya sesuai cirikhas yang dimiliki” (Wibowo, 2014: 132). Menurut penelitian Wijayanti dan Meftahudin (2016) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Keadaan ini berarti kalau, kepuasan kerja semakin baik, dengan begitu dapat membuat kinerja karyawan juga semakin baik. Semakin baik skor kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang diraih karyawan dan demikian pula sebaliknya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara mendalam dan menjadikan hal tersebut menjadi sebuah objek penelitian dengan judul yang diajukan adalah : “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter FKKGK UNPRI”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang diteliti di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia. Didapati beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai harapan. Permasalahan ini diduga adanya faktor dari motivasi dan komitmen dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi kurang mendukung kegiatan dosen sehingga tidak termotivasi untuk bekerja. Dosen kurang melaksanakan norma-norma yang ada sehingga tidak menaati aturan yang ada di perguruan tinggi. Penghasilan yang diterima sebagai tenaga kesehatan lebih menjanjikan dibandingkan upah yang diterima sebagai dosen.

1.3 Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka peneliti membatasi permasalahan yang diteliti dan hanya akan membahas tentang motivasi sebagai variabel X1, komitmen sebagai variabel X2, kinerja sebagai variabel Y dan kepuasan kerja dosen sebagai variabel Z. Penelitian dilakukan Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi dan Ilmu Kesehatan dengan program studi Pendidikan dan Profesi Dokter yang berlokasi gedung UNPRI Jl. Sampul No. 4.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen?
2. Apakah komitmen berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?
4. Apakah motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen?
5. Apakah kepuasan kerja merupakan variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka disusunlah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi dosen terhadap kinerja dosen di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Universitas Prima Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Universitas Prima Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Universitas Prima Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan komitmen dosen terhadap kinerja dosen di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Universitas Prima Indonesia.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja merupakan variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis terhadap berbagai kalangan.

a. Manfaat Secara Teoritis

Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan ilmiah dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dosen.

b. Manfaat Secara Praktis

Bagi Universitas Prima Indonesia, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan mengenai pentingnya peningkatan kualitas dari kinerja dosen kedepannya.

Bagi dosen, diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dosen untuk peningkatan kinerja dalam bekerja yang berimplikasi kepada peningkatan kualitas pendidikan di Program Studi Pendidikan dan Profesi Dokter Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia.

c. Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.