

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan tinggi di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, tantangan besar masih dihadapi, terutama dalam hal akses, kualitas, relevansi, dan tata kelola. Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing di tingkat global, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, masih banyak upaya yang perlu dilakukan.

Meskipun akses terhadap pendidikan tinggi terus meningkat, Angka Partisipasi Kasar (APK) di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara-negara maju. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa APK pendidikan tinggi mencapai 31,45%. Angka ini mencerminkan bahwa hanya sekitar 31 dari 100 orang usia 19–23 tahun yang dapat melanjutkan ke pendidikan tinggi. Ketimpangan akses juga terlihat pada kelompok tertentu, seperti penyandang disabilitas, di mana hanya sekitar 2,8% yang dapat mengakses pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan akses dan inklusivitas pendidikan tinggi di Indonesia (BPS, 2023; Detik.com, 2024).

Kualitas pendidikan tinggi di Indonesia juga masih menjadi perhatian utama. Dari sekitar 4.356 perguruan tinggi yang ada, hanya sekitar 2% yang memiliki akreditasi unggul. Sebaliknya, hampir 30% perguruan tinggi belum memiliki akreditasi sama sekali. Perguruan tinggi dengan akreditasi rendah

menghadapi tantangan dalam memberikan pendidikan yang relevan dan berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing lulusannya (Kompas.com, 2024).

Tantangan lain yang signifikan adalah ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan laporan terbaru, sekitar 80% lulusan perguruan tinggi bekerja di sektor yang tidak sesuai dengan bidang studi mereka. Hal ini menunjukkan perlunya reformasi kurikulum agar lebih relevan dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Selain itu, diperlukan sinergi antara perguruan tinggi, pemerintah, dan sektor industri untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan (Antaranews.com, 2023).

Kepemimpinan di perguruan tinggi juga menjadi salah satu faktor kunci dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut. Pimpinan perguruan tinggi diharapkan mampu memberikan solusi untuk meningkatkan akses, kualitas, dan relevansi pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang inovatif dan adaptif sangat diperlukan untuk mendorong transformasi pendidikan tinggi di Indonesia (Kompas.com, 2024).

Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah meluncurkan program "Merdeka Belajar Kampus Merdeka" (MBKM). Program ini bertujuan memberikan fleksibilitas kepada mahasiswa untuk mengeksplorasi pembelajaran di luar program studi utama mereka. Dengan pendekatan ini, mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja (Kompas.com, 2023).

Perguruan tinggi memainkan peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan inovatif. Dosen, sebagai elemen utama dalam proses pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang berkualitas. Kinerja dosen tidak hanya mencakup aspek pengajaran, tetapi juga penelitian, pengabdian masyarakat, serta kontribusi dalam manajemen institusi pendidikan. Dalam konteks persaingan global, peningkatan kinerja dosen menjadi prioritas utama untuk mendukung akreditasi perguruan tinggi, daya saing lulusan, dan pencapaian visi institusi.

Namun, berbagai tantangan seringkali menghambat peningkatan kinerja dosen, seperti kurangnya motivasi, kendala struktural, hingga pengaruh faktor-faktor pribadi seperti tingkat pendidikan dan usia. Dalam hal ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen secara menyeluruh.

Kepemimpinan *ambidextrous* (*ambidextrous leadership*) adalah pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan dua kemampuan utama: eksplorasi (*exploration*) dan eksploitasi (*exploitation*). Pemimpin *ambidextrous* mampu mendorong inovasi dan kreativitas di satu sisi, serta menjaga efisiensi operasional di sisi lain. Dalam konteks perguruan tinggi, kepemimpinan *ambidextrous* berpotensi besar dalam mendukung kinerja dosen, terutama di tengah perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan globalisasi.

Di perguruan tinggi swasta di Kota Medan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan ini telah diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan eksplorasi ide baru dengan eksploitasi sumber daya yang ada diyakini dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan produktif.

Faktor pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja dosen. Pendidikan yang lebih tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan kompetensi akademik, wawasan yang lebih luas, serta kemampuan riset yang lebih baik. Namun, apakah tingkat pendidikan selalu berkorelasi positif dengan kinerja? Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun pendidikan penting, variabel lain seperti motivasi, pengalaman, dan dukungan institusi juga memainkan peran yang tidak kalah penting.

Sementara itu, umur dosen juga menjadi faktor yang menarik untuk dianalisis. Dosen yang lebih muda sering diasumsikan lebih adaptif terhadap teknologi dan metode pembelajaran baru, sedangkan dosen yang lebih senior memiliki pengalaman yang kaya dalam pengajaran dan manajemen kelas. Oleh karena itu, memahami hubungan antara umur dan kinerja dosen menjadi penting untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di perguruan tinggi.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di sebuah institusi. Dalam perguruan tinggi, budaya organisasi dapat memengaruhi bagaimana dosen menjalankan tugasnya dan merespons perubahan. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan transparansi dapat menjadi katalis dalam meningkatkan kinerja dosen.

Sebagai variabel *intervening*, budaya organisasi berfungsi sebagai penghubung antara faktor-faktor individu (pendidikan dan umur) serta kepemimpinan dengan kinerja dosen. Misalnya, kepemimpinan ambidextrous yang kuat mungkin tidak berdampak maksimal tanpa adanya budaya organisasi yang

mendukung. Sebaliknya, budaya yang positif dapat memperkuat pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja dosen.

Kota Medan sebagai salah satu pusat pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas pendidikan tinggi. Perguruan tinggi di Medan harus bersaing dengan institusi di kota-kota besar lainnya, baik di tingkat nasional maupun internasional. Untuk itu, peningkatan kinerja dosen menjadi salah satu prioritas utama. Penelitian ini relevan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di Medan, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi institusi pendidikan tinggi di kota ini.

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Medan menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan daya saing mereka. Berikut adalah analisis komprehensif mengenai tantangan-tantangan tersebut:

1. Persaingan Antar PTS

Kota Medan memiliki sejumlah PTS yang bersaing untuk menarik minat calon mahasiswa. Persaingan ini menuntut setiap institusi untuk meningkatkan kualitas akademik, fasilitas, dan layanan pendukung lainnya. Menurut data dari EduRank 2023, terdapat 24 universitas terbaik di Medan yang peringkat berdasarkan reputasi, kinerja penelitian, dan dampak alumni

Persaingan ini mendorong PTS untuk terus berinovasi dan meningkatkan mutu pendidikan yang ditawarkan.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Banyak PTS di Medan menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kemampuan institusi dalam menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai dan