

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan tinggi di Indonesia terus mengalami perkembangan yang cukup pesat, seiring dengan tuntutan zaman,¹ dimana dari tahun ke tahun dapat dilihat banyaknya penambahan perguruan tinggi yang dibangun dan jumlah mahasiswa yang selalu bertambah, hal tersebut juga mempengaruhi tenaga pengajar yang juga bertambah, namun kondisi Perguruan tinggi di Indonesia saat ini terbelakang belum bisa bersaing dengan negara-negara tetangga, hal itu terbaca dan teringgalnya kampus-kampus yang berada di Indonesia, terbukti Indonesia berada diperingkat 2 terbawah tingkat ASEAN, dapat dilihat dari data 10 besar universitas terbaik se ASEAN hanya 1 universitas yang berasal dari Indonesia menduduki tingkat ke 10, selebihnya posisi tersebut diduduki oleh negara-negara tetangga.²

Hal itu menunjukkan bahwa Perguruan tinggi di Indonesia masih banyak persoalan-persoalan yang perlu diperhatikan dan diselesaikan untuk Perguruan tinggi yang lebih maju kedepannya. Salah satu persoalan yang sangat menonjol adalah perihal tenaga kependidikan yang masih kurang untuk memenuhi standar banyaknya mahasiswa. Di Indonesia jumlah profesor dan Guru besar bisa dikatakan masih belum mencukupi kebutuhan seorang pendidik dalam Perguruan tinggi di

¹ Kristina Widowati, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi PADA PT. BPR Bank Daerah Karanganyar," *Manajemen*, 2021.

² Repositori, "Repositori Institusi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan - Repositori Institusi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan," accessed November 4, 2022, <https://repositori.kemdikbud.go.id/>.

Indonesia. Mengingat Perguruan tinggi dan mahasiswa di Indonesia semakin bertambah maka jumlah profesor dan Guru besar sangat dibutuhkan untuk kelangsungan pembelajaran dan mengembangkan ilmu pengetahuan mahasiswa. Berdasarkan data kementerian Riset teknologi dan pendidikan tinggi hanya 5.300 orang yang telah meraih gelar sebagai Guru besar sementara Perguruan tinggi yang ada di Indonesia mencapai 22 ribu dan jumlah mahasiswa yang menempuh pendidikan mencapai 6,3 juta.³

Melihat hal ini menunjukkan bahwa seorang profesor akan melayani lebih dari seribu mahasiswa Di Indonesia. Dengan begitu secara tidak langsung bisa dikatakan bahwa pelaksanaan pendidikan di Indonesia masih kurang efektif karena kurangnya tenaga pendidik yang mencukupi kebutuhan Perguruan tinggi Indonesia dan sampai sekarang mutu pendidikan di Indonesia masih menjadi PR besar bagi negara Indonesia.

Tantutan pendidikan masa kini dan masa depan adalah peningkatan kualitas kemampuan intelektual dan profesional serta sikap dan kepribadian dan moral masyarakat Indonesia pada umumnya.⁴ Hal tersebut dapat kita temukan pada pendidikan tinggi Islam di Indonesia. Secara kuantitas, jumlah perguruan tinggi islam negeri maupun swasta semakin bertambah namun masih bisa dikatakan bahwa perguruan islam swasta masih tergolong kalah dengan perguruan tinggi

³ Repositori, "Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia," accessed November 4, 2022, <http://dikti.kemdikbud.go.id/>.

⁴ Elfian Elfian, Prasetio Ariwibowo, and Ria Susanti Johan, "Peran Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Untuk Produktivitas Pendidikan," *Sosio-E-Kons*, 9, no. 3 (March 2017): 200–215.

umum. Dapat dilihat banyaknya lembaga pendidikan tinggi yang menggunakan label islam, tapi belum ada yang menempati posisi papan atas⁵

Sebenarnya Sistem pendidikan Perguruan tinggi agama islam tidak jauh berbeda dengan Perguruan tinggi umum lainnya, hanya saja pilihan program studi yang ditawarkan banyak mengandung unsur keislaman untuk memperdalam keilmuan tentang agama sebagai bekal dan cerminan terhadap masyarakat karena tujuan Perguruan tinggi agama Islam lebih berfokus terhadap pendalaman agama islam itu sendiri. Seperti halnya program studi pendidikan agama islam, program studi pendidikan agama islam adalah program studi yang paling banyak menyebar pada Perguruan tinggi di Indonesia, hampir semua Perguruan tinggi agama islam pasti memiliki program studi pendidikan agama islam. Bahkan program studi ini menjadi program studi yang paling banyak peminatnya sehingga jika terdapat Perguruan tinggi islam yang baru berdiri program studi pendidikan agama islam adalah program studi andalan yang dipilih untuk menjadi pembuka Perguruan tinggi tersebut.

Dari program studi pendidikan agama islam maka munculah program studi-program studi baru hasil konsorsium dan pendidikan agama islam seperti halnya Manajemen Pendidikan Islam yang membahas tentang bagaimana cara merencanakan, mengelola, melaksanakan serta mengevaluasi terkhususnya dalam lembaga pendidikan. Manajemen pendidikan islam juga menjadi program studi

⁵ Safriadi Safriadi, "Pengembangan Perguruan Tinggi Islam Negeri Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)," *Intelektualita* 4, no. 1 (December 21, 2018): 24–46.

yang sudah menyebar diberbagai Perguruan tinggi di Indonesia, termasuk Perguruan tinggi agama islam swasta.

Pemerintah membentuk suatu perkumpulan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta yang dinamakan Kopertais yaitu Koordinator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam swasta. Kopertais adalah sebuah lembaga yang dibentuk pemerintah sebagai upaya pembinaan pada Perguruan tinggi swasta yang berada diwilayah kerjanya. Kopertais dibagi menjadi 14 bagian untuk mewakili Perguruan tinggi agama islam yang berada Di Indonesia. Terdapat beberapa galungan daerah atau provinsi yang masuk dalam 1 kopertais. Dari data yang didapatkan kopertais IV adalah kopertais yang memiliki cakupan Perguruan tinggi terbanyak dibandingkan kopertais yang lainnya, yaitu berjumlah 176 dari Institut Fakultas, Institut, ataupun Sekolah Tinggi yang Berada Di Daerah Jawa Timur, yang berpusatkan dikota Surabaya.

Dalam rangka memperbaiki sistem Indonesia yang berkomitmen atas keberhasilan pembelajaran maka organisasi Kopertais IV ini membutuhkan seseorang yang loyalitas dalam organisasinya sehingga dapat memaksimalkan diri untuk mengabdikan dirinya terhadap pendidikan sehingga mampu dan mau berkorban dalam perkembangan pendidikan yang mampu bersaing dengan pendidikan- pendidikan negeri di Indonesia.

Membentuk loyalitas diperlukan Seorang pemimpin diharap dapat membawa kemajuan terhadap organisasinya dan dapat mempengaruhi anggotanya untuk melakukan kinerja dengan baik. Memiliki kemampuan manajerial dan profesional dalam pekerjaannya, karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja seorang anggota. Sikap loyalitas anggota dipastikan dapat membantu

organisasi mencapai tujuan, karena kesetiaan, kesediaan, kesiapan anggota untuk kontribusi adalah sesuatu yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri. Oleh karena itu berbagai upaya untuk membentuk sikap loyalitas anggota dilakukan oleh seorang pemimpin dan organisasi untuk perkembangan organisasi tersebut. Dengan kolaborasi seorang pemimpin, anggota dan organisasi akan mempermudah dalam pencapaian organisasi.

Bentuk loyalitas dapat dibuktikan lewat kesetiaan dan kesediaan anggota jika terdapat masalah yang terjadi dalam organisasi tidak terjadi peningkatan turnover, serta mau membela organisasi jika mendapat ancaman dari dalam maupun luar organisasi. Tidak hanya fisik yang terlihat didalamnya namun juga menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran diberikan kepada organisasi.

Servant Leadership atau pemimpin yang melayani adalah gaya kepemimpinan yang melayani para karyawannya, ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan menempatkan bawahannya sebagai rekan kerja. Hal tersebut akan menyebabkan seorang anggota akan merasa diperhatikan. Dengan seperti itu anggota menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, ikut berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi atau perusahaan dan menjalankan tanggungjawabnya dengan baik.

Selain komponen *Servant Leadership*, terdapat komponen lain yang dapat mempengaruhi loyalitas diantaranya adalah *Perceived Organizational Support* atau bisa dikenal dengan persepsi dukungan organisasi. Tidak hanya seorang pemimpin yang melayani namun juga dukungan dari organisasi diperlukan agar

⁶ Robert K. Greenleaf, *The Power of Servant Leadership*, ed. Larry Spears, vol. 4, 1998.

seorang anggota merasa dianggap dan diperhatikan oleh organisasinya. Robbins mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai organisasi memberi dukungan pada karyawan dan keyakinan umum karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.⁷ *Perceived Organizational Support* penting bagi seorang anggota atau karyawan sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik lagi, dan membantu kesetiaan anggota pada sebuah organisasinya sehingga organisasi bisa mendapatkan timbal balik dari anggotanya dengan kesediaan anggota untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kedua hal tersebut dapat menimbulkan loyalitas seorang anggota pada organisasinya. Dengan adanya pemimpin yang selalu memperhatikan kesejahteraan anggota, melayani, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan anggota hal tersebut akan berpengaruh terhadap kesetiaan anggota kepada organisasi atau instansi tempat dia bekerja ditambah dengan *perceived organizational support* atau dukungan dari organisasi itu sendiri. Organisasi memberikan penghargaan terhadap anggotanya terkhusus organisasi yang memiliki ruang lingkup cukup luas seperti Kopertais IV akan memberikan dukungan terhadap anggota sehingga anggota tersebut merasa diperhatikan dan merasa organisasinya menghargai kontribusi yang dia lakukan.

Dalam rangka mengupayakan kinerja anggota dalam suatu organisasi lebih maksimal maka diadakannya sebuah pemberdayaan. Dengan diadakannya pemberdayaan untuk seorang anggota diharapkan mampu untuk mengoptimalkan

⁷ Stephen P. Robbins and Tim. Judge, "Organizational Behavior," *International journal* 7 (2013): 676.

kinerja Anggota, mengembangkan potensi yang dimiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang anggota. Dalam pencapaian target atau tujuan sebuah lembaga atau institusi maka pemberdayaan bagi anggota atau karyawan ini sangat penting untuk dilakukan guna mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Melalui pemberdayaan seorang anggota dituntut untuk menjalankan tugas keprofesionalan terhadap pekerjaannya, menjalankan tugas dan kewajiban dan mampu bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerjanya. Pemberdayaan dilakukan kepada seorang perdidik di sebuah lembaga atau instansi juga guna untuk meningkatkan kinerja, menumbuhkan komitmen terhadap organisasi, dan juga menciptakan sikap loyalitas dalam diri anggota terhadap organisasinya. Dengan adanya sikap loyalitas yang tinggi seorang anggota atau karyawan akan selalu bersedia bertanggung jawab penuh dan setia menjalankan tanggungjawabnya dengan baik dan tuntas.

Sebagaimana dari penjelasan yang telah disebutkan bahwa sikap loyalitas terhadap organisasi adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ritaudin yang berjudul pengaruh *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan melalui peran mediasi kepuasan karyawan dengan hasil bahwa variabel *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan hal ini menunjukkan jika semakin baik *Servant Leadership* maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Melihat hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan yang berada di MPI kopertais IV beserta persepsi dukungan organisasi yang diterapkan,

dan bagaimana sikap loyalitas seorang anggota dan pemberdayaan yang dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja anggota. Dikarenakan MPI kopertais IV ini merupakan organisasi yang memiliki ruang lingkup yang cukup luas dan memiliki anggota yang cukup banyak. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Loyalitas Dosen Melalui Pemberdayaan Di Asosiasi MPI (FPMPI) Kopertais IV Jawa Timur**”.

B. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang yang telah di jelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* dan *perceived organizational support* terhadap pemberdayaan dosen MPI Kopertais IV?
2. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* dan *Perceived organizational support* terhadap loyalitas Dosen di MPI Kopertais IV?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap Loyalitas Dosen di MPI Kopertais IV?
4. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas Dosen melalui pemberdayaan di MPI Kopertais IV?

C. Tujuan Penelitian

Menjawab dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Servant Leadership* dan *perceived organizational support* terhadap pemberdayaan.
2. Menganalisis Pengaruh *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas Dosen.
3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap Loyalitas Dosen.
4. Menganalisis pengaruh *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas Dosen melalui pemberdayaan.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang digunakan sebagai bekal di kemudian hari yang dapat diterapkan dalam dunia yang sebenarnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Untuk mengetahui bagaimana sistem pemimpin yang melayani dan persepsi dukungan organisasi yang akan membuat mahasiswa lebih aktif dan meningkatkan prestasinya dalam organisasi.

- b) Bagi tenaga Pendidik

Sebagai acuan Dosen untuk mengetahui dampak dari kepemimpinan yang melayani dan juga dukungan dari organisasi

dibantu dengan adanya pemberdayaan dalam dalam meningkatkan loyalitas Dosen dalam Instansi atau organisasinya.

c) Bagi Organisasi/Instansi

Supaya bisa memberikan yang terbaik dari segi dukungan, dan juga fasilitas yang dibutuhkan oleh anggota organisasinya sehingga dapat memberi kenyamanan terhadap anggota organisasi tersebut.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bekal bagi peneliti di masa mendatang.

