

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kekuatan utama suatu bangsa dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi diharapkan untuk menghasilkan manusia tangguh yang mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi adalah dosen. Dosen sebagaimana yang telah diatur oleh Pemerintah dalam UU no 14 tahun 2005 memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (<http://id.wikisource.org>).

UIN Maliki Malang sebagai salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) yang menyelenggarakan jenjang pendidikan bertujuan untuk menyiapkan mahasiswa agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan/atau menciptakan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan Islam, dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional ([http:// www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)).

Tujuan tersebut akan tercapai apabila dosen sebagai staff pengajar memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugasnya secara professional. Dosen kompeten yang profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Bagi Dosen, 2010). Secara formal dapat ditandai dengan telah diberikannya sertifikat pendidik melalui program sertifikasi dosen.

Selain itu, sebagai salah satu sektor jasa dalam bidang penyelenggaraan pendidikan UIN Maliki Malang memiliki ciri khas khusus dalam konsep keilmuannya, yaitu keharusan seluruh bagi anggota sivitas akademika menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Konsep keilmuan tersebut diharapkan akan melahirkan lulusan yang berpredikat *ulama yang intelek profesional* dan atau *intelek profesional yang ulama* (<http://www.uin-malang.ac.id>).

Konsep keilmuan integratif yang dikembangkan di UIN Maliki Malang tersebut kemudian dijabarkan dalam visi dan misi universitas. Visi UIN Maliki Malang adalah menjadi Universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat (<http://www.uin-malang.ac.id>). Sedangkan misi dari UIN Maliki Malang adalah:

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
2. Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggal ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
4. Menjunjung tinggi, mengamalkan, dan Memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia (<http://www.uin-malang.ac.id>).

Visi dan misi diatas akan terwujud jika dosen sebagai ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dalam upaya mencetak lulusan yang berkualitas mampu berperilaku sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Dosen merupakan jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi profesionalnya dalam menjalankan perannya. Menurut Ritzer & Goodman (2003, h. 117) peran digambarkan sebagai interaksi sosial yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori peran, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun seseorang untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang berperan sebagai dosen diharapkan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas dan kewajiban yang ditetapkan sebagai dosen.

Perilaku dosen dalam menjalankan perannya menarik untuk dikaji karena tiga alasan. Pertama, dosen merupakan ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dalam upaya mencetak lulusan yang berkualitas. Kedua, kualitas

dosen bukanlah suatu yang final, namun dapat diperbaiki agar selalu tumbuh dan berkembang. Ketiga, dosen wajib memiliki kompetensi akademik, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional (<http://id.wikisource.org>).

Karena besarnya tanggungjawab profesi dosen tersebut, maka memungkinkan sekali untuk munculnya perilaku yang melebihi peran kerja atau yang juga dikenal dengan istilah perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*). Perilaku kewarganegaraan merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku dosen sehingga dapat disebut sebagai anggota yang baik (Sloat, 1999 dalam Wijaya, 2002, h. 1).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui hasil pengamatan secara langsung di UIN Maliki Malang, bahwa masih ada dosen yang jarang menghadiri rapat, sering mangkir dari tugas menguji proposal, melipatkan gandakan waktu masuk kelas (pengisian presensi), tidak memeriksa tugas-tugas mahasiswa dengan benar, dan sering terlambat masuk kelas tetapi cepat keluar. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih jarang dosen yang memunculkan perilaku kewarganegaraan. Padahal perilaku tersebut sangat bermanfaat bagi organisasi dalam rangka peningkatan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2006, h. 31).

Perilaku kewarganegaraan dosen dalam penelitian ini dipandang sebagai manifestasi dari kodratnya sebagai seseorang yang profesional yang sudah diakui profesionalitasnya melalui program sertifikasi, maka sudah selayaknya bagi dosen tetap yang telah tersertifikasi untuk memberikan kontribusi optimal sesuai kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini dari sudut pandang organisasi, sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Gibson *et.al* (1992, h. 51), ada tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu, yaitu: (1) variabel individu yang meliputi: kemampuan keterampilan fisik, latar belakang (keluarga, sosial, pengalaman), dan demografi (umur, asal-usul, dan jenis kelamin); (2) variabel organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan; (3) variabel psikologis, meliputi: mental/ intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perilaku kewarganegaraan dosen sebagai pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, merupakan bahasan penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan pendidikannya. Begitu pula dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang yang dalam menjalankan peran kerjanya dituntut untuk selalu aktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Perilaku kewarganegaraan dosen sebagai faktor pendukung tercapainya tujuan pendidikan dalam lingkungan Universitas perlu disubsitisi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan gairah kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1988, h. 64) aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja pada suatu organisasi harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga dosen merasa nyaman dalam melaksanakan peran kerjanya.

Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Novliadi (2007, h. 12) secara gamblang mengatakan bahwa iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya perilaku kewarganegaraan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif membuat dosen merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Solikha (2007, h. 61), disini diperoleh hasil dari korelasi iklim organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan nilai r_{hit} 0,606 dan r_{tabel} 0,361. Penelitian ini dapat dikatakan signifikan apabila $r_{hit} > r_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, iklim organisasi pada PT. Industri Sandang Nusantara memiliki korelasi (pengaruh) positif dengan prestasi kerja.

Zulvia (2012, h. 67) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan pada karyawan PT Selecta kota Batu menunjukkan nilai t_{hitung} 10826 lebih besar dari t_{tabel} 4.200. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel perilaku kewarganegaraan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wahyuli (2007, h. 54) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan karyawan PT. Jati Mas Indonesia menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.788 dengan taraf signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0.05 dan bernilai positif . Hal ini berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan karyawan.

Uraian pendapat dan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kondusifitas iklim organisasai yang terdapat dalam suatu organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan produktifitas dan merangsang dosen untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Universitas bisa membentuk perilaku kewarganegaraan dosen dengan cara menciptakan lingkungan atau iklim yang kondusif.

Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007, h. 131-133), mengatakan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Bagi lembaga pendidikan tinggi, setiap individu atau anggota organisasi dapat memberikan persepsi yang berbeda-beda terhadap dimensi-dimensi iklim organisasi yang ada. Persepsi dan interpretasi individu terhadap iklim organisasi sebagaimana dimaksud memberikan pengaruh positif ataupun negatif terhadap partisipasinya secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penting bagi Universitas untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Karena didalam iklim organisasi yang kondusif akan memberikan efek positif pada masing-masing dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan optimal.

Penciptaan iklim organisasi yang baik dapat dilakukan dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan *security* . Faktor-faktor tersebut oleh Herzberg (dalam Hersey, 1995, h. 68) dikaitkan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan yang disebut sebagai iklim baik dalam organisasi.

Berdasarkan keterangan yang didapat dari salah seorang dosen yang juga merupakan pejabat di UIN Maliki Malang menggambarkan bahwa iklim organisasi yang ada di sana cukup kondusif. Hal ini mencakup fasilitas yang memadai dalam membantu proses pendidikan. Seperti fasilitas perpustakaan, laboratorium, gedung kuliah, gedung rektorat, fakultas, kantor administrasi, kemahasiswaan, pelatihan, olah raga, *bussiness center*, poliklinik, masjid dan ma'had (<http://www.uin-malang.ac.id>). Dengan terpenuhinya fasilitas tersebut yang bisa disebut sebagai iklim yang baik, seharusnya mampu memenuhi kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka mampu bekerja lebih baik.

Selain itu, saat ini UIN Maliki Malang menyekolahkan S-3 dosen-dosennya kurang lebih 130 dosen dan memberikan *reward* kepada para dosen yang dapat menyelesaikan S-3 tepat waktu, berupa uang tunai dan haji “mbok menowo”. Hal tersebut sudah terealisasi yaitu pada tahun 2010, UIN Maliki Malang memberikan hadiah haji kepada 10 orang yang telah menyelesaikan studi mereka tepat waktu (<http://munirulabidin.wordpress.com>). Adanya standar kinerja tinggi yang ditetapkan Universitas dan penghargaan yang diberikan kepada dosen yang bekinerja tinggi seharusnya mampu mendorong mereka untuk mengembangkan kompetensinya dan termotivasi untuk memunculkan perilaku kewarganegaraan demi tercapainya tujuan Universitas.

Iklim kerja yang kondusif tidak saja diciptakan melalui pemberian fasilitas dan reward atas kinerja tinggi, tetapi juga diciptakan lingkungan kerja yang aman, ramah dan kompak. Sehingga dengan situasi yang demikian diharapkan anggota organisasi dalam hal ini dosen merasa nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya

mendorong mereka untuk memberikan kontribusi optimalnya demi kemajuan Universitas. Untuk itu, UIN Maliki Malang senantiasa mengadakan rapat-rapat koordinatif antar pimpinan, baik pada tingkat universitas, fakultas, jurusan maupun unit, dalam rangka untuk membicarakan masalah-masalah yang terkait dengan UIN Maliki Malang, mulai dari masalah akademik, administratif, hingga masalah kemahasiswaan. Karena itu muncul forum-forum rapat seperti “Selasan” dimana setiap hari Selasa, mereka berkumpul untuk mempresentasikan program maupun problem yang mereka hadapi secara bergantian antara fakultas dan universitas (<http://munirulabidin.wordpress.com>).

Pemaparan diatas di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi di UIN Maliki Malang tergolong baik. Iklim organisasi yang demikian seharusnya diikuti juga dengan munculnya perilaku kewarganegaraan pada para dosen tetap yang telah tersertifikasi, karena sudah seharusnya mereka mampu meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kompetensi profesionalnya. Dan mengacu pada fenomena dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar variabel hubungan iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diatas adalah pada subjeknya. Yang mana pada penelitian Wahyuli (2007) subjek penelitiannya adalah karyawan, sedangkan pada penelitian ini subjeknya adalah dosen tetap yang telah tersertifikasi. Selain itu, juga terdapat perbedaan pada indikator teorinya. Yang mana pada penelitian yang dilakukan Wahyuli (2007), indikator teori iklim organisasi menggunakan teorinya Robert Stringer (2002) dan indikator teori perilaku

kewarganegaraan menggunakan teorinya Organ (1988). Sedangkan pada penelitian ini untuk indikator teori iklim organisasi peneliti menggunakan teorinya Pines (1982) dan untuk indikator teori perilaku kewarganegaraan peneliti menggunakan teorinya Organ (1988, 1990) dan teorinya Podsakoff (1997) .

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Pada Dosen Tetap yang Telah Tersertifikasi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki) Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dicari solusinya yaitu:

1. Bagaimana tingkat iklim organisasi di UIN Maliki Malang ?
2. Bagaimana tingkat perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang ?
3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana tingkat iklim organisasi di UIN Maliki Malang.

2. Mengetahui bagaimana tingkat perilaku kewarganegaraan dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keilmuan khususnya psikologi industri dan organisasi serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi seluruh anggota organisasi tentang bagaimana menciptakan iklim organisasi yang baik dan dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan.