

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan sebuah negara berkembang di suatu kawasan Asia yang lebih tepatnya Asia Tenggara yang juga masih termasuk kawasan yang berkembang. Di dalam sebuah negara dan kawasan berkembang ada beberapa faktor yang sangat dibutuhkan agar dapat menjadi negara maju, beberapa faktor yang dibutuhkan untuk mengembangkan negara menjadi negara yang maju yaitu: sumber kekayaan alam dan sumber daya manusia. Namun sumber kekayaan alam saja tidak akan berguna tanpa ditunjang dari kualitas sumber daya manusia nya sendiri, berdasarkan hal tersebut lah sebagai negara berkembang, Indonesia harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu aset paling berharga yang bisa dimiliki seseorang. Dengan memiliki pendidikan yang tinggi, secara otomatis ilmu yang dimiliki juga akan bertambah luas pula. Alhasil, seseorang dengan pendidikan tinggi akan disegani dan menjadi individu yang banyak dibutuhkan keahliannya. Namun untuk bisa mendapatkan ilmu yang banyak, dibutuhkan perjuangan serta biaya yang tidak sedikit. Pasalnya, semakin tinggi bangku pendidikan yang dikenyam, semakin mahal dan sulit pula untuk didapatkan.

Di era sekarang ini pendidikan sudah memasuki tahap berbasis teknologi. Pendidikan berbasis teknologi merupakan sistem yang memanfaatkan teknologi seluas-

luasnya dalam kegiatan belajar mengajar. Teknologi yang banyak dikembangkan untuk pendidikan merupakan bidang elektronik seperti komputer dan internet. Penggunaan teknologi dalam proses pendidikan sudah menjadi kebutuhan yang mendasar. Negara-negara dengan sistem pendidikan terbaik saling bersaing dalam menciptakan dan mengembangkan teknologi untuk menunjang proses pendidikan.

Di era sekarang ini SDM dituntut untuk mampu bekerja dalam situasi dan kondisi apapun. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satus-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Hal itu tidak terlepas dari ketidakpastian situasi dan kondisi suatu negara. Tidak terkecuali apa yang terjadi baru-baru ini, yaitu pandemi COVID-19.

Pada bulan Desember tahun 2019, dunia dikejutkan dengan pandemi virus baru yang bernama virus corona atau lebih dikenal dengan COVID - 19 (*Corona Virus Disease 2019*). Virus ini pertama kali muncul di Kota Wuhan yang merupakan ibukota provinsi Hubei, Tiongkok. Namun sampai saat ini hampir seluruh wilayah di Tiongkok sudah terpapar virus corona. COVID - 19 merupakan virus yang sangat berbahaya dan mudah untuk menular, sehingga pemerintah Tiongkok memutuskan agar semua wilayah di karantina (*lockdown*) sampai virus ini menghilang.

Tidak berhenti sampai disitu, pada 14 Februari 2020, Indonesia dikagetkan dengan penemuan kasus COVID - 19. Pasien pertama berusia 31 Tahun, terpapar COVID – 19 setelah berkontak langsung dengan warga negara Jepang dalam acara di

klub dansa Paloma & Amigos di kawasan Jakarta. Sampai hari ini (per tanggal 12 April 2020), tercatat sudah ada 27.075 jumlah orang yang diperiksa, dengan rincian 4.241 kasus positif, 359 sembuh dan 373 meninggal, serta 3.509 pasien yang sedang di rawat. DKI Jakarta menjadi wilayah dengan kasus COVID – 19 terbesar di Indonesia, tercatat 2.044 kasus positif.

Akibat dari pandemi COVID – 19 ini, Pemerintah pun memutuskan agar semua aktifitas masyarakat dibatasi untuk sementara waktu (*Social Distancing*) dan melaksanakan kegiatan dari rumah (*Work From Home*). *Physical Distancing* turut diberlakukan oleh Pemerintah agar rantai penyebaran COVID – 19 ini dapat diputus. Bahkan beberapa wilayah di Indonesia mulai menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang diberlakukan maksimal 14 hari. Beberapa hal yang dibatasi dalam PSBB ialah:

1. Aktifitas pendidikan dan tempat kerja
2. Kegiatan keagamaan
3. Kegiatan di tempat atau fasilitas umum
4. Kegiatan sosial dan budaya, serta
5. Operasional transportasi umum

Sejumlah wilayah yang mulai menerapkan PSBB, yaitu DKI Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Depok dan Tangerang Selatan. Bukan hanya pegawai kantor saja, namun mahasiswa pun harus melaksanakan ketentuan dari Pemerintah ini.

Selain sektor perekonomian, dunia pendidikan pun ikut lumpuh dan terhambat akibat dari pandemi ini. Beberapa kampus mulai menerapkan proses pembelajaran dari

rumah, salah satunya adalah Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). UNIKOM merupakan perguruan tinggi swasta terkemuka yang berada di Kota Bandung, Jawa Barat. Sebagai salah satu kampus yang sarat akan prestasi di Indonesia, UNIKOM memiliki standar tinggi dalam kegiatan belajar mengajarnya. Para Dosen di UNIKOM diharuskan untuk memiliki kompetensi dan pemahaman mengenai teknologi, serta aplikasinya terhadap proses pembelajaran. Hal tersebut sangatlah penting karena dosen yang berkompentensi biasanya akan memiliki sesuatu yang tidak dimiliki oleh dosen lain, sehingga membuatnya lebih unggul dari dosen lain dan umumnya akan mampu mengatasi persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pengajar. Kemampuan, keterampilan serta sikap yang baik menjadi paket lengkap yang harus dimiliki dan ditingkatkan, mengingat mahasiswa yang dihadapi dosen saat ini ialah mahasiswa generasi milenial dan generasi Z. Di kutip dari *Siedoo.com*, Menristekdikti Mohamad Nasir mengatakan, amat penting untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dosen. Kita juga dituntut agar mampu mengevaluasi diri dan sadar dimana posisi kita bila dibandingkan dengan negara lain. Sehingga dapat dimanifestasikan kepada para mahasiswa agar dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

Berikut ini merupakan tabel dari kuesioner pra-survei mengenai kompetensi dosen tetap di Fakultas Ekonomi UNIKOM, yang didapat melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form setelah WFH. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Kompetensi Dosen Tetap di Fakultas
Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

No.	Penjelasan	Jawaban ya	Jawaban tidak	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Dosen	Target (%)
1.	Apakah bapak/ibu merasa bahwa pengetahuan yang bapak/ibu miliki sesuai dengan kebutuhan yang ada di kampus?	10	2	83,3	16,7	12	100
2.	Apakah bapak/ibu merasa memiliki pemahaman tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien? khususnya dalam proses pembelajaran daring.	9	3	75	25	12	100
3.	Apakah bapak/ibu merasa metode mengajar yang diaplikasikan telah efektif? khususnya dalam proses pembelajaran daring	2	10	16,7	83,3	12	100
4.	Apakah bapak/ibu merasa bersikap terbuka terhadap mahasiswa terkait dengan penilaian mata kuliah dan lain sebagainya?	11	1	91,7	8,3	12	100
5.	Apakah bapak/ibu merasa senang	4	8	33,3	66,7	12	100

	dengan pembelajaran berbasis daring?						
6.	Apakah bapak/ibu pernah menolak suatu tugas yang diberikan kepada bapak/ibu karena tidak berminat dan merasa tidak sesuai dengan kemampuan bapak/ibu?	7	5	58,3	41,7	12	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat kita lihat bahwa sebenarnya ada beberapa poin yang memiliki nilai cukup memuaskan. Namun di poin mengenai metode mengajar yang efektif, perasaan mengenai pembelajaran daring, serta minat dalam mengerjakan suatu aktifitas pekerjaan sedikit ada permasalahan yang terjadi. Beberapa dosen merasa bahwa belum menemukan metode yang efektif dalam mengajar di kelas kuliah online, mungkin kendalanya adalah metode pembelajaran daring ini masih menjadi hal baru bagi dosen. Yang kedua adalah poin mengenai perasaan dosen dalam pembelajaran daring. Beberapa dosen merasa kurang senang dengan pembelajaran daring yang saat ini sedang diterapkan. Alasan utamanya adalah beberapa dosen merasa masih banyak kekurangan dari sisi teknologi (koneksi internet) maupun efektifitas komunikasi dalam proses pembelajaran. Dan poin yang ketiga adalah mengenai minat dosen dalam melakukan suatu aktifitas pekerjaan. Beberapa dosen merasa tidak berminat untuk menerima suatu pekerjaan yang diberikan karena menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuannya.

Selain daripada kompetensi, komitmen dosen juga dibutuhkan agar kegiatan perkuliahan berbasis daring ini dapat berjalan dengan baik. Dosen yang berkomitmen tinggi biasanya kinerjanya juga akan baik. Komitmen yang penuh serta sikap loyal dosen terhadap kampus sangat dibutuhkan karena hal itu akan menciptakan kerjasama yang baik agar tujuan dapat tercapai. Dikutip dari *Kompasiana.com*, Profesor Emeritus IPB, Prof. Dr. Utomo Kartosuwondo, MS., pernah memberikan penjelasan mengenai bagaimana seorang dosen harus memiliki komitmen dalam pengajaran. Ada 4 komitmen yang harus dimiliki dosen menurut Prof. Utomo, yaitu:

1. Komitmen terhadap mutu pendidikan
2. Komitmen terhadap keimanan
3. Komitmen terhadap ketaqwaan
4. Komitmen terhadap akhlak mulia

Menurut Prof. Utomo bahwa melakukan aktifitas mengajar bukan hanya sebatas transfer “*knowledge*” atau sebatas memberikan pengetahuan bidang kepada anak didik. Tetapi seorang dosen maupun guru harus mampu memberikan pemahaman yang baik bahkan contoh bagi anak-anak didiknya. Bagaimana seorang dosen harus berperan sebagai motivator sekaligus sebagai fasilitator bagi mahasiswanya.

Berikut ini merupakan tabel dari kuesioner pra-survei mengenai komitmen organisasional dosen tetap di fakultas ekonomi UNIKOM, yang didapat melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form setelah WFH. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Komitmen Organisasional Dosen Tetap di
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

No.	Penjelasan	Jawaban ya	Jawaban tidak	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Dosen	Target (%)
1.	Saya merasa bahwa masalah yang terjadi di UNIKOM tidak menjadi permasalahan bagi saya juga.	9	3	75	25	12	100
2.	Saya merasa bahagia dapat berkarir di UNIKOM.	10	2	83,3	16,7	12	100
3.	Saya tidak merasa rugi jika saya meninggalkan UNIKOM.	4	8	33,3	66,7	12	100
4.	UNIKOM sangat berjasa bagi hidup saya.	10	2	83,3	16,7	12	100
5.	Saya merasa sudah memberikan banyak kontribusi terhadap UNIKOM.	7	5	58,3	41,7	12	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas beberapa poin sudah terlihat sangat baik, namun ada poin yang sedikit memiliki permasalahan yaitu poin yang pertama. Hal itu dapat dilihat dari 75% dosen merasa bahwa masalah yang terjadi di UNIKOM bukan menjadi permasalahan bagi dirinya juga. Komitmen seorang individu dapat dilihat dari

keterikatan emosionalnya terhadap organisasi tempat ia bernaung. Beberapa dosen merasa bahwa belum memiliki keterikatan emosional yang begitu dalam sehingga mereka merasa masalah yang ada di UNIKOM tidak menjadi permasalahan bagi dirinya. Keterikatan emosional menjadi poin penting dalam menilai sejauh mana dosen berkomitmen terhadap kampus dan sejauh mana dosen loyal terhadap kampus.

UNIKOM menilai kinerja tiap dosen dari kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja. Selain itu juga dapat dinilai dari komitmen dosen dalam bekerja, efektivitas serta kemandirian dalam bekerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal karyawan harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga karyawan dalam sebuah organisasi akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi karyawan dan sektor publik.

Berikut ini merupakan tabel dari kuesioner pra-survei mengenai kinerja dosen tetap di Fakultas Ekonomi UNIKOM, yang didapat melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form setelah WFH. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Kinerja Dosen Tetap di Fakultas
Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

No.	Penjelasan	Jawaban ya	Jawaban tidak	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Dosen	Target (%)
1.	Sikap kemauan saya dalam mengajar tidak terganggu walaupun saat ini proses pembelajarannya berbasis daring.	9	3	75	25	12	100
2.	Akibat pandemi Covid-19 ini, jumlah pekerjaan saya menjadi meningkat dan itu sedikit membebani saya.	7	5	58,3	41,7	12	100
3.	Saya selalu tepat waktu ketika akan mengajar di kelas kuliah online saya.	10	2	83,3	16,7	12	100
4.	Saya tidak dapat memaksimalkan teknologi dalam proses pembelajaran berbasis daring ini.	4	8	33,3	66,7	12	100
5.	Saya membutuhkan pertolongan orang lain dalam mengajar di kelas kuliah online.	4	8	33,3	66,7	12	100
6.	Saya tetap mengajar dengan sepenuh hati meskipun kondisi fisik saya sedang tidak fit.	9	3	75	25	12	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya beberapa poin sudah sangat baik, mulai dari sikap kemauan dosen dalam mengajar meski saat ini sedang terjadi pandemi, ketepatan waktu dalam mengajar, pemaksimalan teknologi dalam mengajar, kemandirian dalam bekerja, serta semangat dosen dalam mengajar. Namun di poin kuantitas kerja terjadi sedikit permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari 58,3 % dosen mengatakan bahwa akibat terjadinya pandemi ini pekerjaannya semakin meningkat dan sedikit membenani. Itu dapat terjadi karena pandemi ini membuat beberapa pekerjaan menjadi terkendala, serta menumpuk yang mengakibatkan adanya sedikit beban bagi dosen. Angkanya tidak terlalu tinggi memang, namun tetap saja pandemi ini menciptakan berbagai kendala dalam bekerja.

Masalah lain yang melatar belakangi penelitian ini ialah hasil penelitian dari Vicky Achmad Zulfikar (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat pula. Demikian pula komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Adanya kompetensi dan komitmen yang mencukupi akan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Dosen Dalam Pembelajaran Berbasis Daring di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)”.
Komputer Indonesia (UNIKOM)”.

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan diatas maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi

- a. Beberapa dosen merasa bahwa belum menemukan metode yang efektif dalam mengajar di kelas kuliah online, mungkin kendalanya adalah metode pembelajaran daring ini masih menjadi hal baru bagi dosen.
- b. Beberapa dosen merasa kurang senang dengan pembelajaran daring yang saat ini sedang diterapkan. Alasan utamanya adalah beberapa dosen merasa masih banyak kekurangan dari sisi teknologi (koneksi internet) maupun efektifitas komunikasi dalam proses pembelajaran.
- c. Beberapa dosen merasa tidak berminat untuk menerima suatu pekerjaan yang diberikan karena menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuannya.

2. Variabel Komitmen Organisasional

Masih banyak dosen yang merasa permasalahan yang ada di kampus tidak menjadi permasalahan bagi dirinya juga. Ini menandakan bahwasanya keterikatan emosional dosen terhadap kampus belum sepenuhnya tercipta.

3. Variabel Kinerja

Akibat dari adanya pandemi COVID-19 ini, beberapa dosen merasa bahwa pekerjaannya semakin banyak dan sedikit membebani. Hal ini menandakan bahwa pandemi yang terjadi mengakibatkan banyak pekerjaan yang terkendala dan akhirnya menumpuk, sehingga sedikit membebani dosen.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2. Bagaimana Komitmen Organisasional di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Bagaimana Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Bagaimana Kompetensi Dosen, Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

7. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Berbasis Daring di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia secara riil khususnya yang menyangkut Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan lebih menambah wawasan keilmuan dan kemudia dapat pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.3 Kegunaan Bagi Organisasi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universtias Komputer Indonesia (UNIKOM) yang berada di Jl. Dipatiukur No112-116, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat (40132).

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■