

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Institusi pendidikan utamanya adalah perguruan tinggi mempunyai peran sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam pengembangan SDM yang kompetitif di tingkat nasional maupun internasional. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Perguruan tinggi juga diharapkan dapat melahirkan generasi pemimpin masa depan yang aktif melakukan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) di Indonesia dan meningkatkan daya saing pendidikan tinggi di tingkat global (Žalėnienė & Pereira, 2021), untuk tetap relevan dan berkinerja tinggi dalam konteks ini, institusi pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya perguruan tinggi swasta harus mampu mengatasi berbagai masalah. Salah satu elemen yang menentukan kualitas pendidikan tinggi adalah kinerja dosen, selain kepada mutu pendidikan kinerja dosen juga memengaruhi daya saing dan reputasi institusi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja dosen menjadi upaya yang sangat penting bagi perguruan tinggi swasta (PTS) yang umumnya menghadapi keterbatasan dalam hal fasilitas, pendanaan, dan dukungan organisasi.

Setiap dosen diharuskan melakukan tiga tugas utama, menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 yang berkaitan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Ini adalah pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Namun, data menunjukkan bahwa banyak dosen belum mencapai jenjang jabatan akademik yang mencerminkan kinerja optimal:

Tabel 1.1. Data jenjang jabatan akademik dosen di Indonesia, LLDIKTI wilayah II dan Universitas di wilayah Kota Palembang

Jabatan Akademik	Indonesia (Juli 2024)		LLDIKTI wilayah 2 (Agustus 2024)		Universitas di Kota Palembang (7 Mei 2025)	
	Jumlah Dosen	Persentase	Jumlah Dosen	Persentase	Jumlah Dosen	Persentase
Tanpa jabatan	84976	26%	2578	29%	572	26%
Asisten Ahli	85744	26%	2737	31%	469	21%
Lektor	115702	35%	3121	35%	986	45%
Lektor Kepala	33352	10%	397	4%	145	7%
Profesor	11252	3%	46	1%	17	1%
Jumlah	331026	100%	8879	100%	2189	100%

Sumber: PDDIKTI (<https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/>), Data dan Angka Perguruan Tinggi (<https://lldikti2.kemdikbud.go.id/>), (<https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/>)

Data dari Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2023 menunjukkan bahwa dari total 331.026 dosen di Indonesia, sebanyak 26% belum memiliki jabatan fungsional, 26% berstatus Asisten Ahli, 35% sebagai Lektor, 10% Lektor Kepala, dan hanya 3% sebagai Profesor. Kondisi serupa juga terlihat di wilayah LLDIKTI II. Dari 8.879 dosen, 29% dosen tidak memiliki jabatan fungsional, 31% dosen memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli, 35% dosen memiliki jabatan fungsional Lektor, 4% dosen memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala, dan hanya 1% dosen memiliki jabatan fungsional Profesor. Di tingkat yang lebih lokal, yakni universitas di Kota Palembang, dari total 2.189 dosen, 26% dosen tidak memiliki jabatan fungsional, 21% dosen memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli, 45% dosen memiliki jabatan fungsional Lektor, 7% dosen memiliki jabatan fungsional Lektor

Kepala, dan hanya 1% dosen yang mencapai jenjang Profesor. Jika dibandingkan secara global, terlihat kesenjangan yang signifikan ditingkat internasional menurut laporan (Eastern time in The Daily, 2023) bahwa 36,7% dari dosen penuh waktu di Kanada telah mencapai jabatan penuh profesor, dari data tersebut menunjukkan bahwa kondisi di negara maju yang memunyai jabatan akademik profesor mencapai 36,7% berbeda jauh dengan negara Indonesia yang kondisinya saat ini hanya sekitar 3%.

Berdasarkan data jenjang jabatan akademik, sebagian besar dosen di Indonesia, termasuk di wilayah LLDIKTI Wilayah II dan Kota Palembang, dosen berada pada jenjang awal hingga menengah, proporsi yang relatif kecil pada jabatan fungsional Lektor Kepala dan jabatan fungsional Profesor. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja dosen, khususnya dalam aspek pengembangan karier akademik dan pemenuhan tridharma perguruan tinggi, masih menghadapi berbagai tantangan.

Kebijakan strategis telah dilakukan LLDIKTI Wilayah II, di antaranya target pencapaian minimal sepuluh Guru Besar baru setiap tahun (Betik, 2023) dan peluncuran Sistem Informasi Kenaikan Jabatan Fungsional Online (SIKITO) sebagai instrumen pemantauan serta fasilitasi pengajuan kenaikan jabatan akademik. Selain itu, pelaksanaan bimbingan teknis percepatan jabatan fungsional turut menjadi bagian dari upaya sistematis untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme dosen di lingkungan perguruan tinggi swasta.

Akan tetapi upaya tersebut sebagian besar masih berfokus pada aspek administratif, sementara aspek psikologis dan perilaku individu dosen perlu

ditelaah secara empiris. Padahal, faktor motivasi dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berpotensi besar dalam menjelaskan variasi kinerja dosen. Dengan demikian, perlu dilakukan analisis yang lebih komprehensif untuk menelaah peran berbagai faktor tersebut yang memengaruhi kinerja dosen, terutama apa yang terjadi diperguruan tinggi swasta yang beroperasi dengan keterbatasan sumber daya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dosen PTS sering menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja optimal, baik disebabkan oleh keterbatasan fasilitas maupun rendahnya dukungan organisasi. Penelitian (Mukminat, 2021) menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi berdampak langsung pada mutu pendidikan tinggi. Dalam penelitian (Qurtubi, 2023) menunjukkan bahwa kinerja dosen memengaruhi kinerja perguruan tinggi secara signifikan. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja perguruan tinggi sebanding dengan kinerja dosen.

Faktor intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kinerja dosen. Salah satu faktor intrinsik yang relevan adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas (Bandura, 1997). Hal ini menunjukkan bahwa dosen dengan tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang lebih besar. Studi sebelumnya (Lestariningsih, 2017) menemukan bahwa efikasi diri memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil itu diperkuat dengan penelitian lain dari (Seputro et al., 2019), (Santoso et al., 2020) menemukan bahwa efikasi diri memengaruhi prestasi dosen

secara signifikan.

Selain efikasi diri, *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan antar dosen maupun antara dosen dengan mahasiswa. *Knowledge sharing* merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja, dosen yang aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman berpotensi menciptakan lingkungan akademik yang kolaboratif, yang mendorong inovasi serta meningkatkan mutu pembelajaran (Aamir et al., 2021; Sutrisno, 2024). Studi yang menunjukkan hubungan positif antara pertukaran pengetahuan dan kinerja organisasi memperkuat penjelasan ini (Wahid et al., 2019).

Sebaliknya, kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. POS mencerminkan sejauh mana dosen merasa perguruan tinggi mendukung tugas-tugas akademik maupun non-akademik mereka, baik secara emosional maupun instrumental (Eisenberger et al., 1986). Penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi kinerja dan organisasinya secara positif. POS dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi secara langsung (Jeong & Kim, 2022). Selain itu, program kesehatan dapat meningkatkan POS dan kinerja organisasi (Peña et al., 2024). Dalam upaya meningkatkan kinerja, dukungan organisasi yang dirasakan menjadi variabel yang memengaruhi kinerja.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai hubungan antara kinerja dan variabel-variabel tersebut menempatkan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel independen atau moderator, bukan sebagai variabel mediator. Oleh karena itu, penelitian yang mempelajari bagaimana kinerja dosen, berbagi

pengetahuan, dan efikasi diri berkorelasi satu sama lain. Penelitian ini dapat melihat bagaimana *perceived organizational support* sebagai mediator. Penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel utama: efikasi diri, *Knowledge Sharing*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai mediasi, untuk menjelaskan kinerja dosen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap *perceived organizational support*?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *perceived organizational support*?
5. Bagaimana pengaruh *perceived organizational supporting* terhadap kinerja dosen?
6. Bagaimana *perceived organizational support* memediasi pengaruh antara efikasi diri, dan kinerja dosen?
7. Bagaimana *perceived organizational support* memediasi pengaruh antara *knowledge sharing*, dan kinerja dosen?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai batasan masalah hanya menganalisis pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian ini adalah:

- Dosen yang mengajar di universitas swasta di kota Palembang.
- Penelitian ini hanya menganalisis variabel *self-efficacy*, *knowledge sharing*, *perceived organizational support*, dan kinerja dosen, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan maka tujuan peneitian ini sebagai berikut:

1. menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta.
2. menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta
3. menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap *perceived organizational support*
4. menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *perceived organizational support*
5. menganalisis pengaruh *perceived organizational support* atau dukungan organisasi terhadap kinerja dosen

6. menganalisis pengaruh *perceived organizational support* atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi antara efikasi diri dan kinerja dosen.
7. menganalisis pengaruh *perceived organizational support* atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi antara *knowledge sharing* dan kinerja dosen

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini beberapa manfaat penelitian ini mencakup aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

- Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik terkait pengaruh efikasi diri, *knowledge sharing*, dan *perceived organizational support* atau dukungan organisasi terhadap kinerja dosen.
- Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kinerja dosen, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta.

2. Manfaat Praktis:

- Bagi LLDIKTI, menyediakan data empiris sebagai bahan evaluasi dan penyusunan program pembinaan dosen di PTS, khususnya di wilayah LLDIKTI II.
- Bagi perguruan tinggi, memberikan dasar untuk menyusun strategi peningkatan kinerja dosen melalui penguatan efikasi diri, budaya berbagi pengetahuan, dan dukungan organisasi, guna meningkatkan mutu pendidikan.

- Bagi dosen, memberikan wawasan tentang pentingnya keyakinan diri dan praktik berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja tridharma, serta pentingnya lingkungan kerja yang mendukung.
- Bagi peneliti, secara akademis, memperkaya kajian manajemen SDM di perguruan tinggi. Secara praktis, meningkatkan keterampilan dalam analisis SEM dan metodologi penelitian.

