

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan maupun pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian dan dukungan penuh dari pimpinan suatu lembaga atau instansi perguruan tinggi, kebijakan-kebijakan apa saja harus diambil terutama dalam peningkatan kualifikasi kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Secara garis besar bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kompetensi karyawan. Sebagai karyawan wajib meningkatkan kompetensi yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan suatu tugas dan tanggung jawab yang di emban.

Sejalan dengan itu menurut Manullang (2001:86) bahwa, tujuan pengembangan pegawai sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu menambah pengetahuan, menambah ketrampilan dan merubah sikap.

Universitas Negeri Gorontalo sebagai lembaga pendidikan tinggi merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan

memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta sosial budaya yang berkelanjutan. Pendidikan Tinggi diselenggarakan untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan manusia-manusia intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa. Universitas Negeri Gorontalo sebagai instansi perguruan tinggi memiliki Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan komponen utama yang sangat menentukan dalam melaksanakan sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian pertama dan utama.

Tenaga kependidikan adalah salah satu komponen utama penunjang akademik sebagai pelaksana teknis memegang peranan penting dalam melaksanakan administrasi pada umumnya untuk mendukung tercapainya tridarma perguruan tinggi, perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain tenaga kependidikan harus mampu melaksanakan tugas pokok secara profesional dan berkualitas. Untuk mencapai kualitas kerja yang baik, seorang pegawai harus kreatif dan inovatif. Oleh karena itu untuk mendukung pelaksanaan tugas yang berkualitas dan profesional tenaga kependidikan harus didukung dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal maupun non formal.

Pengembangan SDM merupakan proses meningkatkan kemampuan individu, untuk mengukur dan menggali kompetensi diri, antara lain kepribadian, sosial-emosional agar terus tumbuh dan berkembang serta meningkatkan ketrampilan dan/atau sikap dan kreativitas saat ini atau yang akan datang. Kreativitas yang dimaksud adalah kreativitas dalam melaksanakan tugas pokok sebagai seorang pegawai serta menyangkut aspek karir. Dengan kata lain, pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Disamping itu pengembangan SDM akan menumbuhkan sikap terbuka, kerjasama, hubungan antara bawahan dan atasan, komunikatif dan ketepatan mengambil suatu keputusan. Seorang tenaga kependidikan harus mampu mewujudkan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, dosen dan pimpinan untuk peningkatan produktivitas kerja.

Salah satu aspek yang tidak kalah penting dalam mendukung perubahan peningkatan produktivitas kerja seorang tenaga kependidikan adalah peran pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi diri. Pemimpin harus menjadi guru bagi bawahannya. Pemimpin dapat memberi pengetahuan dan keterampilan dan kadang mampu menjadi pendengar yang baik, serta bersedia menerima masukan dari bawahan. Seorang pemimpin memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan bawahan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada bawahan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program dan mampu mempengaruhi sikap pengikutnya.

Dalam penelitian ini, pimpinan yang dimaksud adalah pejabat struktural eselon III (administrator) dan Pejabat Eselon IV (pengawas) yang merupakan atasan

dan atasan langsung dari tenaga kependidikan fungsional (pelaksana). Sebagai seorang pemimpin tentunya harus memiliki kompetensi yang mampu mengayomi, menjadi motivator, mempengaruhi sikap dan kooperatif dalam memberikan tugas dan tanggung jawab pada setiap bawahan. Seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi. Pemimpin harus memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi ke dalam kebijakan yang jelas dan tujuan yang jelas pula.

Sejalan dengan itu Fahmi (2016:108) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan. Ini sebagaimana dikatakan oleh Aan Kamarudin (1994:108) bahwa, “kepemimpinan merupakan suatu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan sekedar simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi”

Dari berbagai kondisi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo belum sepenuhnya terwujud, hal ini dikarenakan masih banyak kekurangan-kekurangan yang perlu dibenahi dan butuh perhatian.

Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa pengawasan pimpinan belum maksimal terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai, pola kerja, kerjasama dan motivasi. Selain itu belum nampaknya pendelegasian wewenang, evaluasi kinerja dan disiplin terutama jam kerja, etika, sehingga membuat situasi dan kondisi dalam bekerja belum mencapai hasil yang diharapkan.

Selain kepemimpinan, yang mempengaruhi pengembangan diri seorang pegawai adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi berkaitan erat dengan individu. Motivasi berprestasi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi. Dengan motivasi berprestasi dalam diri setiap karyawan akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi yang tinggi juga akan membentuk individu menjadi pribadi yang kreatif dan inovatif. Menurut McClelland dan Atkinson (1953:78) dalam Alex Sobur, 2003:285 bahwa "*Achievement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure*" artinya motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan McClelland (1953:78) dalam Alex Sobur, 2003:285 bahwa "motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi".

Komarudin (1994) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi meliputi: pertama kecenderungan atau upaya untuk berhasil atau mencapai tujuan yang dikehendaki; kedua keterlibatan ego individu dalam suatu tugas; ketiga harapan

suatu tugas yang terlihat oleh tanggapnya subyek; keempat motif untuk mengatasi rintangan atau berupaya berbuat sesuatu dengan cepat dan baik.

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah membentuk pribadi individu yang kreatif, mau bekerjasama, bertanggung jawab atas tugas yang diemban dan mempunyai keinginan kuat yang berbeda dengan orang lain, serta melakukan hal-hal yang baik untuk sebuah keberhasilan.

Sesuai pengamatan peneliti, motivasi berprestasi tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tenaga kependidikan dalam mengikuti ajang pemilihan tenaga kependidikan berprestasi, seperti laboran berprestasi, tenaga penunjang akademik berprestasi, pustakawan berprestasi, dan lain sebagainya.

Tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas sehari-hari banyak yang masih berpola pada tugas-tugas sebelumnya. Dalam arti perilaku dan sistem kerja dari tahun ke tahun belum nampak perubahan. Singkat kata, dalam pengembangan SDM terutama melalui pendidikan non formal, pelatihan, workhop, dan diklat-diklat teknis yang berkaitan dengan tugas pokok belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. Sukses atau tidak suatu tugas tergantung pada karakter-karakter yang dia miliki, sedangkan karakter-karakter itu tergantung pada kebiasaan-kebiasaan yang diekspresikan. Masalahnya adalah bagaimana individu itu merubah sikap dan pola kerja yang ideal. Aspek penting yang harus di gali dalam pengembangan SDM adalah pengembangan kompetensi diri. Pengembangan

komptensi yang konsisten merupakan alur catatan yang benar untuk mencapai prestasi dan pemenuhan aspek personal dan professional.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian yang bertujuan ingin mengetahui seberapa besar kepemimpinan dan motivasi berprestasi mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo, dengan mengambil judul:

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pendelegasian wewenang belum maksimal.
2. Lemahnya pengawasan dan evaluasi kinerja.
3. Lemahnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan.
4. Kurangnya inisiatif dan inovasi pegawai.
5. Kurangnya motivasi berprestasi pegawai.
6. Perlunya perubahan pola kerja dan,
7. Perlunya memaknai hakikat kompetensi diri.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak hal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan, sehingga penulis membatasi masalah yang diteliti pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo ?

E. Tujuan penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo.
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo.

3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam rangka pengembangan teori yang diperoleh dari pendidikan, menyediakan bukti empiris bahwa kepemimpinan dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kependidikan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pikiran bagi pimpinan dan atau pejabat struktural eselon III dan IV sebagai administrator dan pengawas khususnya di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo, yang merupakan atasan dan atasan langsung dalam hal pengawasan, penilaian kinerja, motivator, kerjasama, terutama disiplin pegawai, merubah pola kerja, peningkatan pegawai berprestasi dan lebih kreatif dan inovatif.