

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan secara sadar untuk menmbuat dan mengembangkan sumber daya manusia dengan proses pengajaran dan pembelajaran yaitu pendidikan. Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi untuk membentuk karakter serta kemampuan individu, oleh karena itu pendidikan harus dilaksanakan sebaiknya dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Dengan transformasi pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, hal ini mengakibatkan suatu perubahan sistem pendidikan untuk menyesuaikan situasi dan kondisi yang terjadi. Pada laman resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) telah menerapkan Program Kampus Merdeka untuk Perguruan Tinggi (Kemdikbud, 2020).

Perguruan Tinggi sebagai tempat untuk belajar harus menyikapi serta melakukan inovasi. Kemudian, diperlukannya perubahan transformasi pembelajaran untuk menyiapkan generasi muda yang unggul dan siap untuk mengimplementasikan teori dan praktik di perkuliahan pada masyarakat. Dosen merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan. Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka (MBKM) yang diluncurkan, dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi sarjana yang berkompeten, relevan dengan kebutuhan zaman, dan siap menjadi pemimpin dengan motivasi yang tinggi (Kemdikbud, 2020).

Menurut laman resmi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang menyebutkan Permendikbud No 3 Tahun 2020 yang menyebutkan untuk memberikan hak kepada mahasiswa untuk 3 semester belajar di luar program studinya (Kemdikbud, 2020). Program ini, membuka kesempatan yang luas bagi mahasiswa untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta kompetensi di dunia nyata sesuai dengan *passion* dan cita-citanya (Kemdikbud, 2020). Kebijakan MBKM diharapkan mampu menjadi solusi dalam perkembangan zaman, dengan ini mahasiswa mampu menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang maju.

Kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk siap untuk mengimplementasikan hasil dari pembelajaran selama di Perguruan Tinggi. *Link and match* bukan sekedar hanya dengan dunia industri saja. Perguruan Tinggi dituntut mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan harus relevan (Kemdikbud, 2020). Kampus Merdeka merupakan wujud pembelajaran di Perguruan Tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak ada batasan dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa (Kemdikbud, 2020)

Kegiatan pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan wujud dari pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*) yang esensial. Program MBKM diharapkan dapat menjawab tantangan Perguruan Tinggi untuk menghasilkan lulusan yang mampu mengimplementasikan selama pembelajaran perkuliahan, tuntutan dunia usaha maupun industri maupun

dinamika dalam masyarakat. Pada laman resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkaitan dengan peraturan yaitu Permendikbud No 3 tahun 2020 juga, dalam pelaksanaan Kampus Merdeka, peran pihak-pihak terkait yaitu Perguruan Tinggi, Fakultas, Program Studi, mahasiswa serta mitra (Kemdikbud, 2020).

Berdasarkan data Forlap Ristekdikti (2018) terdapat 122 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan 3.131 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Indonesia. Kampus yang lebih eksploratif dengan kondisi keuangan dan *branding* yang baik tentu akan lebih mudah menerapkan kebijakan tersebut, berbeda jika dengan kampus yang kurang eksploratif. Hal ini membuat Perguruan Tinggi harus mempersiapkan dengan salah satunya tenaga pendidik yaitu dosen. Jumlah dosen yang cukup dan kemampuan dosen pun harus ditingkatkan untuk menyesuaikan dengan kebijakan MBKM.

Kebijakan MBKM harus diperhatikan seluruh unsur agar dapat diterapkan dengan baik. Walaupun demikian, dalam mengimplementasikan suatu perubahan tidak mudah dapat dilakukan dengan lancar tanpa hambatan. Pada perubahan sistem pembelajaran ini biasanya menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran pada dosen. Karena menghadapi suatu yang baru dan belum terbiasa. Keadaan perubahan ini akan mempengaruhi sikap dosen. Perubahan-perubahan ini akan memiliki perbedaan pandangan pada setiap dosen-dosen, ketika perubahan dipandang sebagai sebuah tantangan maka akan meningkatkan kualitas dari dosen tersebut. Akan tetapi, jika dipandang sebagai ancaman maka akan dipandang sebagai ketidakjelasan dari suatu perubahan.

Menurut Mangundjaya (2020) individu yang menyesuaikan dengan perubahan dalam kelompok atau organisasi wajib dilaksanakan untuk menghadapi berbagai tugas yang diberikan berasal lingkungan *eksternal*, seperti perubahan bidang ekonomi, perubahan aturan pemerintah, berkembangnya teknologi, selera dan sikap konsumen, syarat pasar lokal maupun dunia, kompetensi, pemasok, geografi serta perubahan sosial. Dosen sebagai salah faktor penerapan MBKM di Perguruan Tinggi harus mampu siap menghadapi perubahan terhadap sistem MBKM (Kemdikbud, 2020).

Menurut Mangundjaya (2020:5) suatu perubahan yang memiliki proses dan akan terlaksana pada aspek-aspek kehidupan dalam individu dan kelompok atau organisasi, yang berarti setiap individu harus mampu untuk beradaptasi dalam suatu perubahan. Individu dapat bertahan dan mampu menghadapi suatu perubahan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya Individu dalam melakukan pekerjaannya (Sugandi, 2013).

Kesiapan individu untuk berubah merupakan implementasi dari individu agar merefleksikan dan intropeksi setiap individu yang cenderung untuk menyetujui, menerima dan melaksanakan rencana secara spesifik yang memiliki tujuan untuk mengubah keadaan yang akan direncanakan. Hal ini didukung oleh Berneth (2004) jika kesiapan untuk berubah yaitu pemahaman akan suatu perubahan, yang dapat diartikan kesiapan untuk berubah yaitu kumpulan pemikiran dan intensi pada usaha untuk perubahan yang spesifik.

Kesiapan untuk berubah merupakan salah satu unsur dalam menentukan keberhasilan dari perubahan organisasi yang direncanakan, tentunya kesiapan

untuk berubah selalu berhubungan dengan organisasi yang direncanakan (Mardiani, 2016). Dosen sebagai salah unsur dalam menghadapi perubahan MBKM harus siap dan terstruktur, dikarenakan adanya suatu rencana yang telah disepakati dari Kementrian Pendidikan Tinggi serta Pemerintahan. Perubahan dapat dilaksanakan dengan baik, maka perubahan tersebut harus dikelola dengan baik dan benar oleh Pemerintah serta Perguruan Tinggi.

Hal ini juga diungkapkan oleh Holt, Armenakis, Field dan Harris (2007) kesiapan suatu individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang simultan dipengaruhi dengan isi (apa yang perlu berubah), proses (bagaimana untuk diterapkan), konteks (lingkungan dimana suatu perubahan diterapkan) serta individu (karakteristik individu yang diinginkan untuk berubah) yang terlibat dalam perubahan. Oleh karena itu, dosen harus memahami apa perubahan yang direncanakan, bagaimana melaksanakan serta meningkatkan kualitas untuk menyesuaikan dengan perubahan.

Menurut Muhdin (2018) individu yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan, akan dikalahkan dengan individu lain, hal itu terjadi karena sebuah efektivitas usaha perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan karyawan untuk berubah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan terhadap perubahan yaitu optimisme. Menurut Donatta (2018) optimisme adalah kondisi individu yang dapat mengembangkan keyakinan besar atas sesuatu yang dapat diterakan pada masa depan.

Individu harus memiliki suatu keyakinan untuk mengubah suatu keadaan untuk bertahan dan meningkatkan kualitas individu tersebut. Selanjutnya

Menurut Huda (dalam Donatta, 2018) menyebutkan optimisme adalah harapan umum bahwa individu akan memperoleh hasil yang baik dalam hidup. Individu yang memiliki optimisme mampu menjalani kegiatan-kegiatan sehari-hari dengan semangat dan harapan yang dimiliki individu tersebut.

Menurut Donatta (2018) optimisme adalah gaya penjelasan dan pola pikir positif untuk masa depan ketika individu memikirkan penyebab dari suatu pengalaman. Terkadang individu pun memiliki sikap pesimisme dalam kehidupannya. Dari sikap optimisme kita yang ada didalam diri kita memiliki peran dalam kesuksesan individu pada hal-hal yang akan dihadapi. Oleh sebab itu, individu yang mempunyai optimisme yang tinggi bisa mencapai perkembangan baik sehingga dapat menghadapi kehidupan sehari-hari.

Menurut Maghfirah (dalam Donatta, 2018) menjelaskan optimisme adalah ekspektasi bahwa akan lebih banyak hal baik yang terjadi daripada hal buruk di masa depan. Individu yang memiliki sikap optimisme akan memperbaiki kesalahan yang individu tersebut lakukan, ini merupakan sesuatu hal yang baik, dengan kesabaran dan mau belajar dari kesalahan. Individu yang memiliki sikap optimisme juga, percaya dan memiliki harapan bahwa masalah yang akan terjadi pasti ada solusi dan ada cara untuk menyelesaikannya.

Hal ini diperkuat oleh Zou (dalam Donatta, 2018) yang menyatakan optimisme memiliki korelasi dengan hasil positif yang diharapkan oleh individu seperti kondisi moral sehat, prestasi yang tinggi, serta memiliki kemampuan untuk bisa menyelesaikan masalah yang datang. Hal ini yang harus dipertahankan dan ditingkatkan sikap optimisme, karena dengan optimisme akan

mendorong individu untuk tetap bertahan terhadap permasalahan yang akan dihadapi dan memiliki daya juang yang baik.

Penelitian terdahulu oleh Dasmawati dan Boon (2014) menyebutkan jika adanya hubungan positif antara optimisme dengan kesiapan dosen untuk melakukan perubahan. Penelitian dari Nwanzu dan Babalola (2019) menemukan bahwa ada hubungan antara optimisme dengan kesiapan untuk berubah. Selanjutnya juga penelitian yang dilakukan oleh Widiarti dan Baidun (2016) menyebutkan ada pengaruh optimisme terhadap kesiapan untuk melakukan perubahan. Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan jika optimisme berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah.

Sikap optimisme harus dimiliki dosen, walaupun kebijakan MBKM belum sempurna, dosen harus memiliki optimisme dan yakin bisa untuk dihadapi. Jika diawali dengan sikap pesimisme, dosen akan cenderung menghindari serta memberikan penolakan sebelum dilakukan di lingkungan Perguruan Tinggi. Pada dasarnya perubahan akan memunculkan suatu penolakan atau resistensi dimana memiliki pedoman yang ada. Penelitian terdahulu mengungkapkan perubahan bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan, adanya dorongan dari dalam diri untuk menghadapi perubahan (Widiarti & Baidun, 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan terhadap perubahan adalah adanya *servant leader*. Menurut Yunus (dalam Akbar, 2017) *servant leader* merupakan yang berawal dari perasaan yang tulus serta muncul dari hati yang paling dalam, memiliki tujuan untuk menjadi pihak pertama yang bisa melayani individu lain yang memiliki hubungan organisasi, individu yang pemimpin

sehingga ada kepuasan pada jiwanya ketika individu mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada individu lainnya. Selanjutnya menurut Veri, Ismuhadjar dan Zami (2019:77) menyebutkan *servant leader* melihat pengejaran kebutuhan pribadi, aspirasi dan kepentingan pribadi sebagai upaya pengejaran faktor-faktor ini. Oleh karena itu, dosen-dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang memerlukan *servant leader* sebagai dorongan dari *eksternal* dalam menghadapi perubahan.

Kepemimpinan melayani mempusatkan bahwa seorang pemimpin memberikan fokus terhadap permasalahan yang dirasakan oleh pengikutnya, memiliki empati pada pengikut, serta meningkatkan kemampuan pengikutnya. Pemimpin yang memiliki sikap melayani dan mengutamakan pengikut, memberdayakan pengikutnya dan membantu mengembangkan kapasitas-kapasitas pribadi secara penuh (Northhouse, 2013). *Servant leader* memusatkan perilaku pemimpin yang melayani, keadilan dan rasa simpati terhadap dosen. Hal ini pasti terjadi, karena kebijakan MBKM yang belum sempurna.

Menurut Greanleaf (dalam Wijono, 2018) *servant leader* adalah pemimpin yang bertindak sebagai pelayan. Dapat diartikan pemimpin sebagai pelayan, maka pemimpin harus melayani para pengikutnya sehingga organisasi dapat berkembang dan mendorong terciptanya kinerja yang memuaskan. Pada penjelasan di atas dapat diartikan suatu ciri dan karakteristik *servant leader* terhadap kesiapan perubahan yaitu MBKM. Dosen di Perguruan Tinggi tentunya memerlukan *servant leader* sebagai motivasi pimpinan terhadap dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi.

Pada organisasi memiliki pemimpin. Perguruan Tinggi dengan hal *Servant leader* juga sebagai salah satu dukungan dari luar yang menjadi kekuatan dan semangat dosen di lingkungan Perguruan Tinggi. Menurut Murniati, Panggabean dan Tjitra (2012) menyebutkan perubahan menjadi kunci dalam bisnis dan organisasi pada masa kini karena era globalisasi menuntut dunia untuk berubah dan berkembang terus-meneru.

Pendekatan yang harus dilakukan dalam kepemimpinan individu yang melayani merupakan suatu pendekatan yang mempunyai perspektif khusus, yaitu pemimpin yang dapat melayani serta mempengaruhi pengikutnya dalam waktu bersamaan. Dosen-dosen juga bisa merasakan dukungan dari pimpinan karena membawa konsep yang memanusiakan manusia dan berpikir realistis. Menurut Mangundjaya (2012) individu dengan hal ini pendidik merupakan suatu langkah penting untuk kesuksesan individu maupun organisasi, hal tersebut dikarenakan pendidik adalah pelaku yang menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan Mahessa (2016) menyebutkan jika ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang melayani dengan kesiapan untuk melakukan perubahan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nordin (2011) menyatakan kesiapan berubah dipengaruhi oleh *servant leader*. Selanjutnya, Don (2014) menyebutkan ada hubungan antara *servant leader* serta kesiapan untuk berubah. Pada penelitian terdahulu diperoleh kesimpulan adanya hubungan antara *servant leader* dengan kesiapan buat berubah.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang, menyatakan bahwa kedua dosen tersebut belum siap untuk mengikuti perubahan MBKM yang telah terprogramkan oleh menteri pendidikan. Penjelasan dari kedua dosen tersebut karena kedua dosen tidak memiliki sikap optimisme untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang baru sesuai kebutuhan Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Karena tahun sebelumnya telah dilakukan perubahan kurikulum di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Selanjutnya dari penjelasan kedua dosen tersebut tidak adanya *servant leader* di lingkungan organisasi yang menyebabkan kurangnya program pelatihan dan kurangnya fasilitas sarana dan prasarana untuk mendukung MBKM. Hal lain yang berkaitan terhadap kesiapan untuk berubah dalam menjalankan MBKM ini, menurut kedua dosen tersebut kurang mendapatkan dukungan dari pemimpin dan prosedur yang cukup rumit dalam menyampaikan aspirasi dosen-dosen serta kesulitan dalam penerapan MBKM dengan waktu yang singkat.

Peneliti menilai masalah perubahan terjadi terhadap perilaku sumber daya manusia dalam pada organisasi dari internal yaitu optimisme serta dari eksternal yaitu adanya *servant leader*. Oleh karena itu, prioritas penanganan perubahan terletak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Perguruan Tinggi memerlukan individu-individu yang memiliki optimisme terhadap proses perubahan yang dihadapi. Hal ini juga, harus didukung dengan adanya *servant leader*. Pemimpin yang memiliki sikap untuk melayani dosen dengan baik.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas serta telah dilakukan wawancara terhadap dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang, maka peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Kesiapan Untuk Berubah Pada Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah optimisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka?
2. Apakah *servant leader* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka?
3. Apakah optimisme dan *servant leader* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh optimisme yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana

Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka.

2. Untuk mengetahui pengaruh *servant leader* yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka.
3. Untuk mengetahui pengaruh optimisme dan *servant leader* yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan keilmuan psikologi yang terkhususnya psikologi industri dan organisasi serta penguatan dari teori kesiapan untuk berubah pada dosen terhadap Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Pembahasan serta pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hipotesis teoritik yang hasilnya bisa dipergunakan sebagai dasar dalam proses pembelajaran maupun untuk penelitian selanjutnya.



2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi untuk menjadi bahan masukan dan saran dalam penerapan Merdeka Belajar Kampus Merdeka dan mampu mengambil keputusan untuk kebutuhan dosen dalam penerapannya.

2) Bagi dosen

Penelitian ini dapat menjadi suatu sumber dari keterbatasan dosen dalam penerapan Merdeka Belajar Kampus Merdeka dan menjadi kesempatan untuk mengungkapkan kebutuhan dosen dalam penerapan kebijakan ini.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan informasi bagi pembaca serta pijakan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu “Kesiapan Untuk Berubah Pada Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam Menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka”.