

BAB I
PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan (Harsono, 2008:3). Permasalahan pertama adalah upaya membangun mutu pendidikan. Pembangunan mutu pendidikan memerlukan organisasi yang efektif. Permasalahan selanjutnya adalah peminat beberapa perguruan tinggi negeri yang semakin membesar sementara perguruan tinggi swasta mengalami penurunan. Keadaan ini menjadi tantangan dan rangsangan bagi penyelenggara lembaga pendidikan khususnya di Perguruan Tinggi untuk membenahi proses belajar mengajar sebagai usaha memperbaiki lulusan. Sarjana yang berkualitas, sebagai cerminan bangsa yang cerdas, akan menjadi tenaga yang bisa survive menghadapi berbagai kesulitan.

Sebuah kepentingan dalam politik organisasi perguruan tinggi merupakan kunci bagi yayasan, pimpinan, dosen dan karyawan untuk bekerja, menduduki, dan mempertahankan jabatan. Penelitian ini mencoba memahami kultur konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Dalam bab ini dibahas tentang : (a) latar belakang penelitian, (b) fokus penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian dan (e) daftar istilah dalam penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah sebagai salah satu upaya untuk membangun sumberdaya manusia, memerlukan wawasan yang sangat luas. Pendidikan menyangkut seluruh aspek kehidupan manusia baik dalam pemikiran maupun pengalamannya. UUD 1945 mengamanatkan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan pendidikan nasional guna membentuk kepribadian bangsa sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Endang W.K. (2010:1) yang mengutip dari Sudarto (2007:12) menyatakan bahwa, Pendidikan Nasional secara kuantitatif bertujuan mendidik dan mencerdaskan seluruh rakyat Indonesia, sedangkan secara kualitatif bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya, yakni membangun keimanan, kepribadian, budi pekerti, pengetahuan, ketrampilan dan membangun tanggung jawab anak didik.

Peningkatan hubungan kerjasama antar bangsa akibat dari pengaruh era global menyebabkan pula perubahan dalam kebijakan pemerintah Indonesia termasuk kebijakan dalam bidang pendidikan. Pengaruh yang sangat kuat umumnya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan nasional dan untuk menghadapi persaingan dari negara-negara lain dalam pasar bebas. Para penyelenggara pendidikan berusaha memberikan yang terbaik bagi mahasiswa, sehingga calon konsumen bahkan

calon pelanggan akan tertarik menggunakan jasa pendidikan yang ditawarkan oleh mereka. Hal ini menuntut pengelolaan lembaga pendidikan untuk lebih profesional layaknya seperti mengelola perusahaan (Sutrasmawati, 2009:2)

Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal (Pasal 1 UU No 14 Th 2005). Setiap satuan pendidikan menerapkan standar pengelolaan. Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, operasional, personalia, keuangan, dan area fungsional kepengelolaan lainnya yang diatur oleh masing-masing perguruan tinggi (Pasal 49 PP No 19 Th 2005). Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan harus memiliki berbagai pedoman penyelenggaraan yang mengatur tentang struktur organisasi, pembagian tugas di antara pendidik, pembagian tugas di antara tenaga kependidikan, peraturan akademik, tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan, kode etik hubungan antara sesama warga di dalam lingkungan dan hubungan antara warga satuan pendidikan dengan masyarakat (Pasal 52 PP No 19 Th 2005).

Pendidikan yang melahirkan lulusan berkualitas, harus memadukan budaya dan keseluruhan aspek kehidupan (Tilaar, 2000:78). Beberapa negara saling

berlomba dalam menyelenggarakan dan mengorganisasikan pendidikan untuk mencapai keunggulan sumberdaya manusianya. Semakin tinggi budaya bisnis suatu masyarakat semakin tinggi pula tuntutan dan kompetisi kualitas manusia. Oleh karena itu, tuntutan kualitas manusia yang semakin tinggi akan sejalan dengan tuntutan organisasi penyelenggaraan pendidikan tinggi yang semakin baik.

Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang unik dan kompleks. Kondisi tersebut terletak pada integrasi atau disintegrasi kultur penyelenggara kegiatan akademik. Jika penyelenggara akademik memiliki latar budaya yang sama maka kemungkinan integrasi akan lebih besar. Namun jika penyelenggara kegiatan akademik memiliki latar budaya yang beragam, maka kampus akan tercerai-berai secara kultural. Organisasi perguruan tinggi yang baik adalah organisasi yang secara kultur terintegrasi sehingga semua personal memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan. Tujuan perguruan tinggi merupakan tujuan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dimana harus tercipta kondisi yang saling menguntungkan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Kultur perguruan tinggi yang terintegrasi ada pada struktur organisasi perguruan tinggi yang birokratis. Struktur organisasi perguruan tinggi yang bercirikan birokrasi yang sentralistik perlu dikaji ulang (Bachor & Andriyani, 2005:54). Oleh karena

itu, pimpinan perguruan tinggi harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan-hubungan antar orang yang ada di perguruan tinggi.

Dosen merupakan salah satu komponen yang menentukan mutu perguruan tinggi. Dosen dalam setiap aktivitasnya akan berhubungan dengan tri dharma perguruan tinggi, yakni masalah pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Untuk mewujudkan tugas tri dharma perguruan tinggi tersebut, kepribadian dosen dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Bagaimanapun baiknya sebuah aturan dan manajemen yang diterapkan di perguruan tinggi semuanya akan berpulang pada manusia sebagai pelaku utamanya terutama dosen. Dosen di perguruan tinggi memiliki wawasan, persepsi dan motivasi yang sangat beragam sehingga faktor-faktor yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan faktor dosen yang sangat kompleks. Profil dosen sangat bervariasi dan dilihat dari tingkat pendidikannya terdapat dosen yang bergelar Doktor, Magister dan berstrata satu. Dilihat dari status kepegawaiannya, terdapat dosen pegawai negeri (PNS), dosen Yayasan; dan dosen Kontrak (Tidak Tetap/honorier).

Mencermati kondisi dosen sebagaimana tersebut di atas, maka salah satu tantangan bagi perguruan tinggi adalah bagaimana mengelola mutu dalam batasan *quality assurance* dan *continues improvement* (Sallis, 2008:62).

Lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat untuk membentuk dan

mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar akan melibatkan berbagai unsur antara lain : (Arcaro, 1995 dalam Paranoan 2003:2) dosen, mahasiswa, karyawan, orang tua, pemerintah, sarana dan prasarana serta pihak-pihak lain, semua itu akan menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan sarjana-sarjana yang berkualitas yang sesuai dengan tuntutan dan kemajuan jaman

Melihat dunia pendidikan diisi orang-orang berpendidikan yang mempunyai tingkat intelektual tinggi, maka frekuensi terjadinya konflik sangat besar. Mereka biasa berpendapat secara independent, kritis terhadap kebijakan, dan berani mengambil risiko terhadap ucapan dan tindakan yang dilakukan. Apalagi di era sekarang, dimana lembaga pendidikan dari yang paling kecil (TK sampai Perguruan Tinggi) sebagian besar sudah diisi orang-orang yang sudah berstatus minimal sarjana, maka keterbukaan menjadi suatu keniscayaan dalam manajemen dan kepemimpinan. Setiap kebijakan harus siap untuk didiskusikan, dikritisi, dan dimentahkan. Mereka juga harus mempunyai ide dan argumentasi kuat untuk mendukung dan menolak ide serta gagasan yang disampaikan orang lain, termasuk dari pimpinannya. Kalau hal ini tidak disikapi secara arif dan bijaksana dengan mengedepankan sikap demokratis, maka konflik individual bisa

meluas menjadi konflik institusional yang merugikan institusi (Asmani, 2009:111).

Dalam konteks ini, Pimpinan perguruan tinggi dituntut mampu menyelesaikan konflik secara dewasa, matang, dan profesional sehingga lembaga pendidikan yang dipimpinnya tidak terkena dampak negatif dari konflik yang terjadi. Menyelesaikan konflik tidak hanya dengan otoritas yang seringkali berujung pada gaya kepemimpinan yang sentralistik, otoriter, dan diktator, mencari jalan tengah, dan menggunakan pendekatan persuasif.

Salah satu tugas dari pimpinan perguruan tinggi adalah kemampuannya menyelesaikan konflik. Tugas ini sangat strategis, karena menentukan dinamika pendidikan. Jika seorang pemimpin mampu menyelesaikan konflik, maka produktivitas dan efektifitas pendidikan akan tercapai. Namun, jika ia tidak mampu menyelesaikannya, maka lembaga pendidikan yang dipimpinnya bisa mengalami kemerosotan dan kemunduran. Di sinilah pentingnya kelihaihan, keterampilan, dan kepiawaian seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik berkepanjangan tanpa solusi. Jangan sampai konflik menjadi penyebab dekadensi dan degradasi. Jangan sampai konflik menghancurkan eksistensi dan reputasi lembaga pendidikan tanpa langkah-langkah preventif dan kuratif (Asmani, 2009:109).

Kemampuan menyelesaikan konflik menjadi suatu keniscayaan. Karena dunia pendidikan sebagaimana dunia lain, tidak lepas dari konflik. Konflik bisa diartikan perselisihan, pertentangan, perbedaan pendapat, dan hal-hal yang menunjukkan ketidaksamaan pendapat satu dengan orang lain. Menurut Subekti (2008), setiap kelompok dalam satu organisasi, dimana didalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya, memiliki kecenderungan timbulnya konflik.

Konflik adalah proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama (Robbin, 2003:545).

Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan. Keadaan tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung, dan dapat menurunkan produktivitas kerja organisasi secara tidak langsung dengan melakukan banyak eksalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Dalam suatu organisasi, kecenderungan terjadinya konflik, dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain: kemajuan teknologi baru, persaingan ketat, perbedaan kebudayaan, system nilai, serta berbagai macam kepribadian individu (Asmani, 2009:110).

Konflik juga dapat diartikan dengan situasi yang terjadi ketika ada perbedaan pendapat atau perbedaan cara pandang di antara beberapa orang, kelompok atau organisasi atau sikap mempertahankan diri sekurang-kurangnya di antara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam oposisi, bukan kerjasama.

Tyson & Jackson (2001:61) yang mengutip dari Blake & Mouton menyatakan bahwa, "konflik merupakan fungsi penting terhadap produksi/hasil". Oleh karena itu, konflik merupakan bagian terpenting dalam upaya meningkatkan hasil kerja dan hasil produksi sehingga untuk kepentingan tersebut harus mengupayakan "bagaimana membiarkan konflik muncul dalam cara yang tidak merusak".

Sebagai contoh kelompok dosen senior tertentu menolak percepatan karir yang berlebihan, apalagi percepatan karir itu dengan menimbulkan pemecatan pejabat dari dosen senior. Permasalahan lain muncul di salah satu perguruan tinggi di Surakarta, telah terjadi proses konflik sosial sangat berlebihan, dimana disinyalir ada beberapa dosen berusaha memonopoli pengelolaan organisasi kampus, bahkan beberapa diantaranya telah terlibat konflik pendapat hingga beradu fisik, disinyalir pula pimpinan lembaga melakukan kebijakan pembiaran (apatis) atas sejumlah permasalahan kampus. Sejumlah dosen dalam organisasi

informal pro kemajuan kampus menempatkan diri sebagai oposisi sekaligus mengembangkan keretakan hubungan dengan pejabat formal kampus.

Secara umum, kultur konflik sosial antar elemen organisasi perguruan tinggi swasta di Surakarta timbul karena permasalahan menerima dan menolak pengangkatan pejabat baru dalam struktur organisasi, ketidak merataan pembagian kesempatan untuk memperoleh pendapatan, dan kasus pribadi. Namun demikian, setelah suatu kasus berlalu, umumnya urusan dianggap selesai, tetapi permasalahan yang bersifat pribadi dapat memiliki umur konflik sosial yang lebih panjang.

Berdasarkan paparan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Konflik Sosial Dosen-Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta"

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan memfokuskan diri pada bagaimana dosen memahami ide-ide, gagasan-gagasan, pikiran-pikiran, dan maksud pimpinan perguruan tinggi yang nampak pada pola perilaku masing-masing dalam kehidupan berorganisasi. Apakah mereka akan membangun diri menjadi suatu kesatuan yang saling mendukung sebagai suatu budaya kerja, atau bercerai-berai menjadi kelompok-kelompok kecil yang beraneka ragam perilaku dan kultur dalam kaitannya

dengan upaya mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi. Secara spesifik, penulis berusaha memfokuskan pada pertanyaan “Bagaimana Karakteristik Konflik Sosial Dosen-Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta”

Fokus tersebut dijabarkan menjadi beberapa sub fokus di bawah ini. Dalam penelitian ini ada 2 sub fokus yang perlu dibahas yaitu :

1. Bagaimana karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara horizontal.
2. Bagaimana karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara vertikal.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian kualitatif untuk menjelaskan (Salladien, 2004:8). Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Tujuan tersebut diterjemahkan dalam beberapa sub tujuan sebagaimana berikut :

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara horizontal.
2. Untuk mendeskripsikan karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara vertical.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak termasuk penelitian berikutnya. Kegunaan itu antara lain adalah:

1. Bagi Yayasan Karya Dharma Pancasila (YKDP) Surakarta sebagai penyelenggara, menjadi masukan yang berharga dalam rangka pembinaan perguruan tinggi AUB pada masa yang akan datang.
2. Bagi Pimpinan perguruan Tinggi AUB Surakarta, sebagai upaya pengembangan pengelolaan kelembagaan ke depan yang lebih baik.
3. Bagi Dosen dan Karyawan perguruan tinggi AUB Surakarta, sebagai masukan tentang pengelolaan perguruan tinggi swasta dalam perspektif sosio politik, khususnya berkaitan perilaku struktur organisasi formal dan informal.
4. Bagi Keluarga Besar AUB Surakarta, sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi penelitian yang akan datang mengenai karakteristik konflik sosial dosen-dosen di lingkungan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

E. Definisi Istilah

1. Pendidikan tinggi sebagai tumpahan akhir seluruh jenjang pendidikan harus menempatkan diri sebagai wahana pembentukan sarjana yang memiliki budi pekerti luhur, melangsungkan nilai-nilai kebudayaan, memajukan kehidupan dan membentuk *satria pinandita*.

2. Manajemen pendidikan mengatur kerjasama antara individu dan kelompok agar bekerjasama dan dapat menyatukan langkah dan budaya kerja agar memudahkan pencapaian tujuan bersama sekalipun disadari bahwa individu satu dengan individu lain sangat mungkin memiliki latar budaya yang berbeda. Jika dibiarkan mereka tercerai berai dalam berbagai perilaku dan budaya maka sekolah akan sulit dikoordinasikan.
3. Perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar).
4. Konflik merupakan kerenggangan atau konflik yang bisa terjadi di mana saja, sepanjang dalam interaksi satu dengan yang lain tidak bisa mengendalikan ego dan *interest*-nya.