

RINGKASAN

PENGEMBANGAN INTELLECTUAL CAPITAL DALAM Mendukung PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan

EDI JUSRIADI

Kinerja (performance) dalam perspektif Human Resource Development (HRD) baik dalam bentuk task performance maupun contextual performance dalam pencapaiannya membutuhkan dukungan intellectual capital dan perilaku kerja yang baik. Dukungan intellectual capital yang dibentuk dari proses pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah diharapkan akan menghasilkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian sebagai kompetensi fundamental bagi seorang dosen profesional dalam melaksanakan tugas tridharma Perguruan Tinggi berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan intellectual capital, perilaku kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengembangkan model Structural Equations Modeling (SEM), dengan menggunakan metode survei di 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah melalui pemberian kuesioner pada 158 dosen.

Secara internal upaya pengembangan intellectual capital sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah bukan hanya berorientasi pembentukan hardskill tetapi juga softskill melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ciri khas Perguruan Tinggi Muhammadiyah disemua tingkatan.

Dosen yang memiliki kompetensi hardskill dan softskill diharapkan akan memiliki perilaku kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik xi

pula. Perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang seharusnya tercermin dari: 1) sikap taawun yang berarti saling membantu atau saling menggembarakan. Seorang dosen yang dalam melaksanakan tugasnya memiliki sikap taawun maka Allah SWT menjanjikan akan memberi kemudahan baginya dan perbuatan tersebut dihitung sebagai sedekah. 2) perilaku sportif yang berarti taat asas atau taat aturan dan dapat menerima perbedaan. Sikap sportif ini tercermin dari proses pemilihan/pergantian pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang dilakukan secara demokratis dan aman. Penentuan pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah diputuskan oleh Dewan Pimpinan Wilayah dan Dewan Pimpinan Pusat sehingga apapun keputusan yang dihasilkan sifatnya mengikat dan dapat diterima oleh civitas akademika Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM). 3) perilaku persaudaraan yang berarti saling mencintai. Warga Muhammadiyah senantiasa dianjurkan untuk mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, Rasulullah saw bersabda bahwa — Tidaklah seseorang itu beriman sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri|| (HR.Bukhori dan Muslim). 4) civic virtue yang berarti kecintaan terhadap organisasi. Civic virtue dapat

berwujud kedisiplinan dalam mengajar, tanggung jawab atas amanah, dan kewajiban melaksanakan caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Sikap ini relevan dengan prinsip hidup di Muhammadiyah, yaitu: —Hidup hidupilah Muhammadiyah, jangan cari hidup di Muhammadiyah|| dan perilaku lokal masyarakat Indonesia Timur yang memegang teguh prinsip hidup —Sipakatau, Sipakainga, Sipakalabir|| dan —Resopa Temangingnggi“ Namalomo Naletai Pammasena Dewatae: Hanya dengan kerja keras dan ketekunan yang akan mendapatkan ridho dari Allah SWT”.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel pendidikan formal kategori penting dengan nilai mean sebesar 3,83 atau 76,66%, pendidikan non-formal kategori penting dengan nilai mean sebesar 3,92 atau 78,4%, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah kategori sangat penting dengan nilai mean sebesar 4,32 atau 82,9%, intellectual capital kategori penting dengan nilai mean sebesar 4,17 atau 74,17%, perilaku xii

kerja kategori penting dengan nilai mean sebesar 4,01 atau 75,84%, dan kinerja dosen kategori bagus dengan nilai mean sebesar 3,53 atau 56,24%. Sedangkan indikator yang dominan (kuat) membentuk variabel pendidikan formal adalah bidang ilmu, pendidikan non-formal adalah metode pelatihan, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah adalah pembinaan ibadah, intellectual capital adalah kompetensi sosial, perilaku kerja adalah lingkungan kerja, dan kinerja adalah pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan analisis inferensial menunjukkan bahwa: pertama pendidikan formal berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung intellectual capital, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,253 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Kedua pendidikan non-formal berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung intellectual capital, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,160 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,394 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan ditolak. Ketiga pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung intellectual capital, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,568 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Keempat pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,494 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima. Kelima intellectual capital berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,507 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima. Keenam intellectual capital berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif sebesar 0,360 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,072 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis xiii

keenam yang diajukan ditolak. Ketujuh perilaku kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja dosen, yang dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight positif

sebesar 0,507 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

Sesuai temuan penelitian maka peneliti memberikan saran kepada Pimpinan Perguruan Tinggi khususnya Perguruan Tinggi Muhammadiyah untuk dapat lebih memaksimalkan upaya pengembangan intellectual capital melalui pendekatan hardskill dan softskill. Temuan penelitian juga menunjukkan masih banyak variabel yang dapat memengaruhi pengembangan intellectual capital, perilaku kerja dan kinerja yang perlu untuk diteliti. Peneliti menyarankan untuk penelitian akan datang agar dilakukan penelitian pada objek yang sama dan menambahkan beberapa variabel eksogen ataupun endogen yang dapat mendukung peningkatan kinerja seperti diversity, pemberdayaan, kepemimpinan islami, dan kesejahteraan. Penelitian ini juga dapat lebih dikembangkan dengan membandingkan tata kelola dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) khususnya aspek Human Resource Development (HRD).