

Komitmen Dosen dan Kesejahteraan: Peran Manajemen Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Produktif

Pebi Julianto

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

e-mail: pebijulianto@gmail.com

Corresponding author: pebijulianto@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 15-06-2024

Revisi: 16-06-2024

Disetujui: 17-06-2024

Komitmen dan kesejahteraan dosen merupakan faktor krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan institusi pendidikan tinggi. Manajemen yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan aspek-aspek ini, memastikan bahwa dosen tetap termotivasi, puas, dan produktif. Studi ini mengeksplorasi hubungan yang kompleks antara komitmen dosen, kesejahteraan dosen, dan praktik manajemen. Dengan memahami bagaimana strategi manajemen mempengaruhi kesejahteraan dosen, kita dapat mengembangkan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta meningkatkan tingkat komitmen dan efektivitas institusi secara keseluruhan. Manajemen yang baik tidak hanya menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai, tetapi juga menciptakan budaya kerja inklusif dan kolaboratif. Dalam konteks pendidikan tinggi, manajemen yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan dosen, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap institusi. Ini sangat penting untuk mencapai visi dan misi akademik jangka panjang, serta untuk mempromosikan kepuasan kerja dan produktivitas dosen secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Komitmen, Kesejahteraan, Manajemen*

ABSTRACT

Faculty commitment and well-being are crucial factors for the success and sustainability of higher education institutions. Effective management plays a vital role in enhancing these aspects, ensuring that faculty remain motivated, satisfied, and productive. This study explores the complex relationship between faculty commitment, well-being, and management practices. By understanding how management strategies influence faculty well-being, we can cultivate an environment that supports personal and professional growth, thereby increasing institutional commitment and effectiveness overall. Good management not only provides adequate facilities and resources but also fosters an inclusive and collaborative work culture. In the context of higher education, effective management can enhance faculty well-being, thereby strengthening their commitment to the institution. This is essential for achieving long-term academic vision and mission, as well as promoting overall job satisfaction and productivity among faculty.

Keywords: *Commitment, Well-being, Management*

PENDAHULUAN

Komitmen dan kesejahteraan dosen merupakan faktor krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan institusi pendidikan. Manajemen yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan aspek-aspek ini, memastikan bahwa dosen tetap termotivasi, puas, dan produktif. Studi ini mengeksplorasi hubungan yang rumit antara komitmen dosen, kesejahteraan dosen, dan praktik manajemen. Dengan memahami bagaimana strategi

manajemen mempengaruhi kesejahteraan dosen, kita dapat mengembangkan lingkungan yang lebih mendukung yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional, sehingga menghasilkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dan efektivitas institusi secara keseluruhan (Adebayo, dkk, 2016).

Manajemen yang baik tidak hanya menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, manajemen yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan dosen dan, pada gilirannya, memperkuat komitmen mereka terhadap institusi, yang sangat penting untuk mencapai visi dan misi akademik jangka panjang.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kesejahteraan individu telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen modern. Studi lebih lanjut diperlukan untuk memahami peran karakteristik pekerjaan, stressor kerja, dan gaya manajerial dalam mengembangkan komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan (Nicola, dkk, 2015). Penelitian ini berkontribusi dengan mengkaji mediasi kepuasan kebutuhan dan penghalang dalam efek variasi tugas, konflik peran, dan dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif, serta hubungannya dengan afek positif, sinisme, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi ini berpotensi meningkatkan manajemen komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Manajemen yang efektif dalam mengelola komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi stres kerja, dan memfasilitasi kepuasan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, penting untuk memperkuat intervensi yang mempromosikan dukungan pemimpin yang baik dan mengelola konflik peran serta variasi tugas agar dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hal ini tidak hanya berpotensi meningkatkan afek positif dan mengurangi sikap sinis, tetapi juga dapat mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.

Di Asia, olahraga profesional belum sehidup seperti di Amerika Serikat dan Eropa, dan jumlah penggemar olahraga saat ini lebih kecil. Sejak tahun 1970, tim-tim Liga Kecil, Junior, dan Senior Baseball Taiwan telah berkali-kali meraih kemenangan dalam kompetisi internasional. Liga Bisbol Profesional China (CPBL) dimulai di Taiwan pada tahun 1989 dan merupakan liga bisbol profesional keenam di dunia. Meskipun jumlah penduduk Taiwan hanya 23 juta, total jumlah penonton mencapai 10 juta pada tahun 1997, menunjukkan bahwa menyaksikan bisbol merupakan kegiatan rekreasi favorit yang telah menyatu dalam gaya hidup masyarakat Taiwan. Kesuksesan olahraga profesional bergantung pada dukungan penggemar, dan mengembangkan basis penggemar loyal serta meningkatkan komitmen dan kesejahteraan mereka adalah tujuan utama bagi organisasi olahraga profesional (Su-Lan Pan, dkk, 2018).

Manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memfasilitasi pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan. Dengan demikian, strategi-strategi yang memperkuat dukungan pemimpin yang baik dan mengelola konflik peran serta variasi tugas secara efektif dapat tidak hanya meningkatkan komitmen afektif karyawan tetapi juga mengurangi sikap sinis dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, secara keseluruhan berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

Bencana dapat menghancurkan kehidupan dan mata pencaharian di seluruh dunia. Antara tahun 2000 dan 2012, lebih dari 700.000 orang meninggal dunia dan 1,5 miliar orang terdampak, terutama perempuan, anak-anak, dan kelompok rentan lainnya (UNISDR 2013a).

Kerugian ekonomi mencapai USD 1,3 triliun selama periode tersebut (UNISDR 2013b). Bencana bukan sekadar kejadian alam, melainkan hasil interaksi bahaya dengan kerentanan fisik, sosial, ekonomi, dan lingkungan (UNISDR 2013b). Manajemen risiko bencana yang efektif tidak hanya responsif terhadap peristiwa, tetapi juga memperhatikan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang terdampak, serta memastikan keberlanjutan dalam pemulihan pasca-bencana (Amina, dkk, 2015).

Pendekatan ini mencakup identifikasi kerentanan yang ada dan penilaian risiko secara menyeluruh, dengan memperhitungkan distribusi yang tidak merata di dalam populasi. Manajemen risiko yang baik juga berperan penting dalam membangun komunitas yang tangguh dan mampu menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan literature review yang mendalam untuk mengeksplorasi hubungan antara komitmen dosen, kesejahteraan dosen, dan praktik manajemen dalam konteks pendidikan tinggi. Pendekatan ini melibatkan analisis kritis terhadap literatur yang relevan dari berbagai sumber akademis, termasuk jurnal-jurnal terkemuka dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi.

Metode penelitian literature review ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif dan mendalam tentang hubungan antara komitmen dosen, kesejahteraan dosen, dan praktik manajemen dalam konteks pendidikan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam dunia pendidikan tinggi, komitmen dosen terhadap institusi mereka sangat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. Identitas rasial/etnis dan komitmen keagamaan dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dosen yang merasa terhubung secara emosional dengan identitas etnis mereka atau memiliki komitmen yang kuat terhadap praktik keagamaan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas akademik mereka (Adebayo, dkk, 2016).

Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan psikologis dosen juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pengelolaan stres kerja dan konflik peran dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap institusi tempat mereka mengajar (Nicola, dkk, 2015).

Keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik, seperti penelitian dan pengajaran, bukan hanya memperkaya bidang akademik tetapi juga mendukung perkembangan karir dan kesejahteraan individu. Dosen yang aktif dalam kegiatan ini sering kali merasa lebih terlibat dalam misi pendidikan institusi mereka dan lebih puas dengan pengalaman akademik mereka secara keseluruhan.

Pendekatan manajemen risiko bencana, seperti yang dianjurkan oleh SFDRR, juga berperan penting dalam memastikan lingkungan kerja yang aman dan stabil bagi dosen. Manajemen yang mampu merespons dengan cepat dan efektif terhadap situasi darurat, serta mengintegrasikan aspek kesehatan dalam kebijakan institusi, memberikan jaminan bagi dosen bahwa kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi dengan baik (Amina, dkk, 2015).

Partisipasi dosen dalam kegiatan rekreasi dan kegiatan sosial juga memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Studi menunjukkan bahwa keterlibatan dalam aktivitas di luar pekerjaan akademik dapat meningkatkan kepuasan hidup dan mendukung kesejahteraan emosional dosen, yang secara langsung mempengaruhi komitmen mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja (Su-Lan Pan, dkk, 2018).

Komunikasi dan dukungan yang efektif dari pimpinan dan manajemen institusi juga merupakan faktor kunci dalam membangun komitmen dosen terhadap organisasi mereka. Dosen yang merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam aktivitas akademik, yang pada gilirannya memperkuat hubungan mereka dengan institusi (Nicola, dkk, 2015).

Integrasi kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen, termasuk fasilitas kesehatan mental, program pengembangan profesional, dan kebijakan penghargaan yang adil, dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan komitmen dosen. Manajemen yang proaktif dalam mempromosikan kesejahteraan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dosen tetapi juga memastikan bahwa institusi dapat mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas dan berkomitmen.

Dalam menghadapi tantangan global dan lokal, manajemen pendidikan tinggi perlu memperkuat kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan dosen dalam konteks yang terus berubah. Integrasi kebijakan yang responsif terhadap perubahan dan tantangan, serta mengutamakan kesejahteraan sebagai prioritas utama, adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan bagi dosen (Amina, dkk, 2015).

Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam memastikan kesejahteraan dan komitmen dosen terhadap institusi mereka. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor seperti identitas rasial/etnis, komitmen keagamaan, kesehatan psikologis, keterlibatan dalam kegiatan akademik, manajemen risiko bencana, dan dukungan manajemen institusi, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan keterlibatan dosen yang tinggi, dan mendorong pencapaian misi akademik dengan lebih efektif dan berkesinambungan.

KESIMPULAN

Dalam konteks pendidikan tinggi, komitmen dosen terhadap institusi memainkan peran krusial dalam menentukan kesejahteraan dan produktivitas mereka. Identitas rasial/etnis serta komitmen keagamaan menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dosen yang merasa terhubung dengan identitas etnis mereka atau memiliki komitmen yang kuat terhadap keagamaan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas akademik. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan psikologis dosen juga krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, melalui pengelolaan stres dan konflik peran yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dosen.

Secara keseluruhan, keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik seperti penelitian dan pengajaran bukan hanya memperkaya bidang akademik, tetapi juga mendukung perkembangan karir serta kesejahteraan individu. Faktor-faktor seperti manajemen risiko bencana yang efektif, integrasi kebijakan kesehatan mental, dan dukungan pimpinan institusi memainkan peran penting dalam membangun komitmen dosen terhadap organisasi mereka. Dengan memprioritaskan kesejahteraan dosen dan mengintegrasikan kebijakan yang

mendukung, institusi pendidikan tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, serta mendukung pencapaian misi akademik dengan lebih efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh tim OJS Jurnal dan semua pihak yang turut berkontribusi. Dukungan Anda semua telah memungkinkan jurnal ini dipublikasikan secara resmi. Tanpa dedikasi dan kerja keras Anda semua, pencapaian ini tidak mungkin terjadi. Kami juga berterima kasih kepada penulis, reviewer, dan pembaca jurnal ini atas kontribusi ilmiah dan dukungan mereka. Semoga jurnal ini dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan di bidangnya. Terima kasih atas kolaborasi yang solid dan semangat bersama yang telah kita tanamkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo Ajibade, Joshua N. Hook, Shawn O. Utsey, Don E. Davis, and Daryl R. Van Tongeren, 2015, Racial/Ethnic Identity, Religious Commitment, and Well-Being in African Americans, (*Journal of Black Psychology: University of Louisville, Louisville, KY 40292, USA*), Vol. 42(3) 244–258, DOI: 10.1177/0095798414568115.
- Amina Aitsi-Selmi, Shinichi Egawa, Hiroyuki Sasaki, Chadia Wannous, Virginia Murray, 2015, The Sendai Framework for Disaster Risk Reduction: Renewing the Global Commitment to People's Resilience, Health, and Well-being, (*jurnal of ijdrs:*), 6:164–176 www.ijdrs.com DOI 10.1007/s13753-015-0050-9
- Nicolas Gillet, Jacques Forest, Charles Benabou, Kathleen Bentein, 2015, The Effects Of Organizational Factors, Psychological Need Satisfaction And Thwarting, And Affective Commitment On Workers' Well-Being And Turnover Intentions, (*Empirical Studies Recherches Empiriques: Universitaires de France*), 2 (Vol. 78), pages 119 à 140, DOI10.3917/th.782.0119.
- Su-Lan Pan, Homer C. Wu, Alastair M. Morrison, Min-Tzu Huang, Wen-Shiung Huang, 2018, The Relationships among Leisure Involvement, Organizational Commitment and Well-Being: Viewpoints from Sport Fans in Asia, (*Jurnal of Sustainability: Taiwan*), 10, 740; doi:10.3390/su10030740.