

PENDAHULUAN

Fungsi, peran dan kedudukan dari seorang dosen dalam pendidikan tinggi sangat strategis, oleh karenanya kompetensi seorang dosen dalam suatu perguruan tinggi menjadi sangat penting mengingat tugas dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam melakukan tugasnya dosen harus mempunyai kinerja yang optimal sehingga dosen dapat menjadi aset suatu perguruan tinggi bahkan menjadi aset bagi bangsa. Profesi sebagai dosen, mempunyai keunikan dibanding dengan peran pekerjaan lain pada umumnya, dalam tugas tugasnya kecakapan dan kompetensinya yang diperlukan oleh seorang dosen telah diatur oleh pemerintah (Permen Dikbud, 2020).

Komitmen pendidikan tinggi untuk memberikan yang terbaik bagi mahasiswa (peserta didik), diawali dengan pemenuhan kompetensi dosen dalam setiap aspek kecerdasan yang harus dimiliki seorang dosen, selain aspek kecerdasan intelegensi, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual diduga berpengaruh dalam kinerja seorang dosen. Terpenuhinya target kinerja dari seorang dosen akan berpengaruh langsung pada pencapaian target dari perguruan tinggi dan selanjutnya berpengaruh pada pendidikan nasional. Untuk menjaga mutu dan tercapainya tujuan dari pendidikan nasional dalam menjalankan tugasnya, seorang dosen tidak hanya dipantau oleh perguruan tinggi tempat dosen bekerja, namun pemerintah ikut memantau kinerja dari dosen, oleh karena itu perguruan tinggi berkewajiban untuk terus menjaga kinerja dari dosen agar kinerja dosen tetap optimal dalam menjalankan proses belajar mengajar, melakukan penelitian dan dalam tugas pengabdian kepada masyarakat (Keputusan Dirjen Dikti Kemdikbud, 2021).

Mahmood et al. (2015) meneliti Kinerja Karyawan di Sektor Pemerintahan Pakistan, dan ditemukan bahwa ada hubungan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan dengan korelasi yang signifikan dan positif. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Upadhyay et al. (2015) bahwa kecerdasan spiritual telah berdampak positif pada lingkungan perusahaan. Religiusitas dan spiritualitas memiliki efek positif pada kinerja (Osman-Gani et al., 2013). Sebelumnya Bar-On (2006) melaporkan bahwa IQ dan EQ memiliki pengaruh positif terhadap aspek perilaku kerja karyawan. Zohar dan Marshall (2005) menyatakan bagaimana kecerdasan spiritual dapat digunakan untuk mengubah individu dan budaya dari keadaan kurang termotivasi (ketakutan, keserakahan, kemarahan, dan pernyataan diri) ke salah satu tindakan dan termotivasi yang lebih baik (eksplorasi, kerjasama, kekuatan, penguasaan dan layanan yang lebih tinggi). Penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al. (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional telah diakui memiliki relevansi khusus untuk guru sekolah yang rentan terhadap tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, mengajar menjadi hal yang menantang yang mengharuskan guru untuk memiliki kemampuan adaptif seperti penilaian diri dan yang lain, pengaturan diri dan orang lain, dan pemanfaatan emosi secara efektif (Al-busaidi et al., 2019).

King (2008) juga menemukan bahwa SQ mempunyai efek yang positif pada karyawan. Temuan lain dari penelitian kecerdasan adalah bahwa koefisien SQ lebih efektif daripada IQ dan EQ, yang mengindikasikan bahwa SQ yang lebih baik pada karyawan lebih menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan IQ dan EQ. Selain itu Hyson (2013) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan bagian yang penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan Spiritual akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan kualitas kerja yang baik. Menurut Muttaqiyathum (2009), terdapat pengaruh faktor kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun secara serentak, dan faktor kecerdasan spiritual adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

Faktor yang mungkin berpengaruh pada kinerja dosen adalah sertifikasi dosen. Sertifikasi dosen merupakan sebuah instrumen dan suatu bentuk penghargaan dari pemerintah kepada dosen, dan bagi dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak menerima tunjangan profesi dari pemerintah. Hubungan sertifikasi dosen dengan kinerja menjadi penting karena kewajiban bagi dosen-dosen yang sudah tersertifikasi untuk melaporkan beban kerjanya setiap semester kepada pemerintah dan dengan harapan dosen yang telah tersertifikasi dapat terus mengembangkan diri. Tunjangan Profesi bagi dosen yang sudah mendapatkan sertifikasi, diduga dapat menjadi salah satu pemacu untuk meningkatkan kinerja dosen. Sesuai dengan hasil temuan dari Muhardi dan Nurcahyono (2011) dosen yang telah mendapatkan sertifikat dosen lebih produktif dibanding dosen yang belum tersertifikasi, khususnya dalam produktivitas menghasilkan karya ilmiah dan penelitian. Hubungan antara tunjangan sebagai motivasi agar karyawan lebih produktif telah disampaikan oleh beberapa ahli diantaranya Armstrong (2014).

Atas dasar beberapa penelitian terdahulu terlihat ada beberapa variabel yang sama, maka pada penelitian ini mencoba melihat lebih lanjut khususnya dengan memasukan variabel sertifikasi dosen sebagai moderasi dengan obyek penelitian yang berbeda yaitu dosen perguruan tinggi swasta (Universitas Pelita Harapan) yang mempunyai keyakinan (agama) yang sama dengan metode penelitian yang berbeda. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen, mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen dan untuk mengetahui apakah sertifikasi dosen dapat memoderasi secara positif pada kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Dosen

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014) adalah secara kuantitas dan secara kualitas pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas sesesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2003). Menurut Wirawan (2017) kinerja dalam suatu waktu tertentu karyawan mampu menghasilkan dan sesuatu yang menjadi target kerja. Prestasi kerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan individu