

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengajar adalah pemimpin bagi murid-muridnya. Pengajar hendaknya membawa murid-muridnya untuk dapat mencapai potensinya. Pengajar sebagai pemimpin, perlu mendorong, memotivasi, menginspirasi dan memberikan murid ruang untuk dapat mencapai tujuan pembelajaran (Bass dan Bass 2008, 1736).

Perkembangan ilmu pengetahuan, kondisi politik, dan ekonomi perlu dipertimbangkan sebagai faktor yang dapat memengaruhi pendidikan. Pengajar perlu memiliki keterbukaan pikiran sehingga dapat beradaptasi dengan perkembangan. Keterbukaan pikiran merupakan salah satu faktor dalam *Big Five Personality*, yaitu aspek *openness to experience* yang dikemukakan oleh Lewis Goldberg (DeYoung et al. 2014, 46). Dengan memiliki *openness to experience*, pengajar dapat mendidik murid untuk menjadi pribadi yang kreatif dan inovatif seturut dengan perkembangan yang ada.

“Perubahan adalah fakta hidup” (Khoe 2015, 350). Perubahan mendadak dapat terjadi dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan regulasi diri diperlukan bagi seorang pengajar untuk dapat mencapai tujuan pendidikan. Pengajar harus memiliki regulasi diri sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan. Pengajar perlu memiliki strategi sehingga kegiatan pembelajaran yang dilakukan efektif (Khoe 2015, 174). Strategi untuk mengatur emosi berguna untuk memberikan ketahanan terhadap pengajar dalam menghadapi tantangan sehari-hari (Mrazek et al. 2018, 164).

Tujuan dari pembelajaran adalah perubahan hidup (Clark, Johnson, dan Sloat 1991, 140). Pengajaran bukan hanya tentang bagaimana memindahkan informasi melainkan membawa murid bertumbuh menuju kedewasaan. Pertumbuhan menuju perubahan hidup mencakup tiga dimensi, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor (Clark, Johnson, dan Sloat 1991, 141).

Perubahan kognitif adalah meningkatnya pengetahuan dan pemahaman. Dalam pembelajaran terjadi proses pemindahan pengetahuan dari guru kepada murid. Seringkali kegiatan pembelajaran berhenti pada fase pemindahan pengetahuan. Jika melihat dari tujuan pengajaran, perubahan kognitif harus diikuti dengan perubahan afektif yang berkaitan dengan emosi dan psikomotor. Para ahli teori kognitif menyatakan proses aktif pikiran untuk mengolah informasi akan dapat membawa perubahan dalam perilaku, sehingga pembelajaran dapat membawa murid pada tingkat realisasi (Clark, Johnson, dan Sloat 1991, 106–7).

Dimensi afektif berkaitan dengan emosi. Terdapat pengaruh *mindset* terhadap dimensi afektif (Puente-Diaz dan Cavazos-Arroyo 2019, 1). Dweck (2016, 7-10) menyatakan umumnya manusia terbagi dalam dua kategori *mindset* yaitu mereka yang mengadopsi *fixed mindset* atau *growth mindset*. Seseorang dengan *fixed mindset* mempercayai bahwa kemampuan adalah hal yang didapatkan sejak lahir dan tidak dapat diubah. Jika ada kesalahan maupun kegagalan, seseorang dengan *fixed mindset* akan menyalahkan keadaan dan berhenti mencoba. Seseorang dengan *growth mindset* adalah orang yang memiliki *mindset* mau bekerja keras untuk mencapai sesuatu, mau terus bertumbuh, dan belajar dari kesalahan. Usaha ini dilakukan bukan untuk mendapatkan pengakuan, namun atas dasar kesadaran bahwa pembelajaran berlangsung seumur hidup. *Growth mindset* penting

ditumbuhkan dalam diri murid, sehingga memberikan konsekuensi positif dalam aspek afektif.

Pengajar tidak dapat mengajarkan hal yang tidak dimilikinya (Gregorry 2018, 24). Pengajar adalah panutan dan teladan bagi murid-muridnya, maka untuk membawa murid memiliki *growth mindset*, pengajar harus memiliki *growth mindset* (Seaton 2018, 41). *Mindset* pengajar tercermin dalam praktik mengajarnya, sebagai contoh, jika murid mengalami kesulitan, pengajar dengan *fixed mindset* akan berhenti memperjuangkan perkembangan murid tersebut dengan dalih murid mengalami kesulitan karena tidak berbakat. Penelitian membuktikan bahwa *growth mindset* pengajar akan meningkatkan motivasi dan pencapaian murid (B. Ng 2018, 6). Pengajar dapat menumbuhkan *growth mindset* dalam diri murid (Cheska 2017, 18). Pengajar dapat memberikan intervensi yang dapat menumbuhkan *growth mindset* murid dalam aktivitas belajar mengajar (Yeager dan Dweck 2020, 1269).

Pengajar berperan dalam transformasi murid. *Transformational leadership* adalah pendekatan yang diperlukan dalam konteks pendidikan (Kwan 2020, 25). Pengajar yang menggunakan pendekatan *transformational leadership* akan menumbuhkan kesadaran pada diri murid akan tujuan pembelajaran. *Transformational leadership* tidak menggunakan kekuatan dan kewenangan untuk membuat pengikutnya melakukan sesuatu (Bass dan Bass 2008, 1736). *Transformational leadership* adalah memotivasi, mendorong dan memberikan tantangan kepada pengikut untuk bertumbuh, berkembang, inovatif, kreatif serta menjadi unggul (Bass dan Bass 2008, 1736).

Sebagai pemimpin yang dapat membawa pengikutnya untuk menjadi unggul, maka seorang pengajar juga harus memiliki *openness to experience* dan regulasi

diri untuk dapat terus bertumbuh dan berkembang. *Transformational leader* tidak melihat masalah, tantangan, dan kekurangan sebagai hambatan, melainkan kesempatan untuk belajar (Bass dan Bass 2008, 1740). *Transformational leader* tidak segan untuk menghadapi kondisi yang menantang, tetap optimis, dan berstrategi untuk mencapai pertumbuhan pengikutnya. Sejalan dengan usaha untuk membawa murid bertumbuh dan berkembang, pengajar hendaknya terus mengasah kemampuannya, terus belajar, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan di industri perhotelan berjudul “*Extraversion, Openness, and Conscientiousness: The Route to Transformational Leadership in the Hotel Industry*” menemukan hubungan positif *openness to experience* dan *transformational leadership* (Zopiatis dan Constanti 2012, 86). Namun dalam penelitian tentang pengaruh *openness to experience* terhadap *transformational leadership* pengajar pada pengajar di perguruan tinggi dengan menggunakan moderasi model akademik belum ditemukan oleh penulis.

Penelitian mengenai regulasi diri dan *transformational leadership* pernah dilakukan oleh Sassenberg dan Hamstra (2017, 11). Penelitian yang berjudul “*The Intrapersonal and Interpersonal Dynamics of Self-Regulation in the Leadership Process*” menyatakan bahwa regulasi diri ditemukan dalam *transformational leadership* (Sassenberg dan Hamstra 2017, 11). Namun penelitian mengenai topik regulasi diri dan *transformational leadership* yang secara spesifik dilakukan bagi pengajar di perguruan tinggi belum ditemukan oleh penulis.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Owusu-Manu, Debrah, Amisah, Edwards, & Chileshe (2020) yang berjudul “*Exploring the Linkages between Project Managers' Mindset Behaviour and Project Leadership Style in the*

Ghanaian Construction Industry” menemukan hubungan positif antara *growth mindset* terhadap *transformational leadership*. Namun penelitian mengenai topik *growth mindset* dan *transformational leadership* yang secara khusus ditujukan bagi pengajar di perguruan tinggi dalam kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan moderasi model akademik belum ditemukan oleh penulis.

Penelitian ini dilakukan di suatu universitas, sehingga pengajar yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah para dosen. Dalam universitas terdapat beberapa fakultas yang dibagi berdasarkan bidang keilmuan. Tiap fakultas memiliki sasaran dan nilai yang menentukan praktik pendidikan dalam fakultas tersebut. Adanya perbedaan sasaran dan nilai dalam tiap fakultas berguna untuk menjaga relevansi agar kegiatan yang dilakukan dapat mencapai sasaran dari bidang ilmu tersebut (Anthony dan Antony 2017, 5). Penelitian ini akan meneliti *transformational leadership* dosen di Fakultas Sains dan Teknologi dan dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan. Fakultas Sains dan Teknologi di suatu universitas menggunakan model akademik *umbrella*. Fakultas Ilmu Pendidikan di suatu universitas menggunakan model akademik sistemik. Menurut Liftin, model akademik *umbrella* adalah institusi menyediakan payung Kristen bagi keragaman anggotanya. Model akademik sistemik, menurut Liftin, adalah institusi yang mensponsori tradisi Kristen sebagai cara menjalankan seluruh kegiatan di institusi tersebut. Penelitian ini akan mencoba melihat apakah model akademik memiliki efek terhadap pengaruh *openness to experience*, regulasi diri, dan *growth mindset* terhadap *transformational leadership*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah-masalah yang muncul dalam penelitian ini yang berkaitan dengan *transformational leadership* pengajar adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *openness to experience* memengaruhi *transformational leadership* pengajar?
- 2) Apakah regulasi diri memengaruhi *transformational leadership* pengajar?
- 3) Apakah *growth mindset* memengaruhi *transformational leadership* pengajar?
- 4) Apakah model akademik memoderasi pengaruh *openness to experience* terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 5) Apakah model akademik memoderasi pengaruh regulasi diri terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 6) Apakah model akademik memoderasi pengaruh *growth mindset* terhadap *transformational leadership* pengajar?

1.3. Batasan Masalah

Banyak hal yang dapat memengaruhi *transformational leadership* pengajar dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibahas maka penelitian ini hanya akan membahas pengaruh *openness to experience*, regulasi diri, dan *growth mindset* terhadap *transformational leadership* pengajar dengan moderasi model akademik.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah *openness to experience* berpengaruh positif terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 2) Apakah regulasi diri berpengaruh positif terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 3) Apakah *growth mindset* berpengaruh positif terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 4) Apakah model akademik memoderasi pengaruh positif *openness to experience* terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 5) Apakah model akademik memoderasi pengaruh positif regulasi diri terhadap *transformational leadership* pengajar?
- 6) Apakah model akademik memoderasi pengaruh positif *growth mindset* terhadap *transformational leadership* pengajar?

1.5. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh positif *openness to experience* terhadap *transformational leadership* pengajar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh positif regulasi diri terhadap *transformational leadership* pengajar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh positif *growth mindset* terhadap *transformational leadership* pengajar.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh positif *openness to experience* terhadap *transformational leadership* pengajar yang dimoderasi model akademik.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh positif regulasi diri terhadap *transformational leadership* pengajar yang dimoderasi model akademik.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh *growth mindset* terhadap *transformational leadership* pengajar yang dimoderasi model akademik.

1.6. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori dalam mengajar yang berkaitan dengan *openness to experience*, regulasi diri, dan *growth mindset*.
- b) Hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengembangan modul pelatihan *transformational leadership* pengajar.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh para pengajar untuk memahami *openness to experience*, regulasi diri, dan *growth mindset* dalam *transformational leadership*, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas praktik mengajar, sehingga meningkatkan mutu pendidikan.

3) Manfaat Akademik

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengembangkan metode yang dapat membantu pengajar mengembangkan *transformational leadership*, sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam mengajar.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan menjadi teori yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan model akademik.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini didasarkan pada standar format penulisan tesis di Universitas Pelita Harapan. Penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab yang akan menguraikan “Pengaruh *Openness to Experience*, Regulasi Diri, dan *Growth Mindset* terhadap *Transformational Leadership* Pengajar Ditinjau dari Model Akademik”

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab pertama terdiri dari tujuh sub bab yaitu latar belakang penelitian yang akan menjelaskan tentang alasan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian ini. Setelah latar belakang, dilanjutkan dengan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori. Landasan teori disusun berdasarkan kajian literatur dari topik penelitian. Pada bab ini dijabarkan teori-teori dari setiap variabel yang diteliti.

Bab ketiga adalah perspektif Kristen dari setiap variabel yang diteliti, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab keempat adalah metode penelitian. Dalam bab ini akan dituliskan rancangan penelitian yang dilakukan. Rancangan penelitian ini meliputi tempat, waktu, subyek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampling, teknik

pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisa, dan hipotesis statistik dari penelitian.

Bab kelima adalah hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai perhitungan statistik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dituliskan di bab kedua. Dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai pembahasan dari hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab keenam adalah kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai implikasi manajerial bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini yaitu universitas tempat penelitian ini dilakukan dan saran bagi peneliti lainnya yang akan meneliti topik ini di masa mendatang.

