

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Prestasi adalah salah satu optimalisasi dari perguruan tinggi yang harus dicapai agar sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan negara ini dapat terwujud dengan baik.

Istilah prestasi sangat lazim digunakan dalam dunia pendidikan untuk dapat mengetahui hasil yang diperoleh mahasiswa pada akhir perkuliahan dari dosen pemberi mata kuliah. Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1990:700), Prestasi yaitu hasil pelajaran yang diperoleh dari kegiatan persekolahan yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.

Belajar yang dialami dan dihayati oleh seorang mahasiswa berhubungan erat dengan usaha prestasi serta terkait terhadap pertumbuhan kepentingan yang siap berkembang. Berupa perkembangan mental yang didorong oleh tindak pendidikan atau pembelajaran yang dilakukan oleh pembelajar atau dosen yang profesional. Dengan kata lain, belajar serta hasilnya (prestasi) ada kaitannya dengan usaha rekayasa pembelajaran profesionalisme.

Proses pembelajaran (Pendidikan) serta hasilnya memungkinkan seseorang menjadi lebih manusiawi (being humanize), sehingga dapat disebut dewasa dan mandiri. Hal inilah yang merupakan visi atau tujuan dari proses pembelajaran

(pendidikan) tersebut, melalui proses ini pula seseorang dapat berubah dari tidak mampu menjadi mampu atau tidak berdaya menjadi sumber daya.

Ali Muhammad (1987:14) mengemukakan prestasi belajar adalah sebagai proses perubahan perilaku, akibat interaksi individu dengan lingkungan”.

Paradigma baru prestasi belajar mahasiswa memberikan peluang dan tantangan yang besar bagi perkembangan profesionalisme, baik pada *preservice* dan inservice dosen-dosen. Sebagian besar paradigma ini menggambarkan defenisi proses pengajaran dan peran-peran yang dimainkan oleh dosen dalam proses perkuliahan. Meskipun kebutuhan untuk membimbing, mengasuh, menyayangi dan mengembangkan mahasiswa secara maksimal itu akan tetap berada dalam genggaman pengajaran, tuntutan-tuntutan baru yang menghasilkan sederetan prinsip perkuliahan baru dan perilaku yang harus diperaktekkan.

Dari sudut pandang pendidikan, ada indikasi bahwa krisis yang melanda bangsa ini disebabkan belum berhasilnya lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan formal “Kampus” membentuk peribadi anak bangsa yang tangguh dan berprestasi.

Salah satu usaha untuk mengatasi hal tersebut di atas perlu ada usaha untuk meningkatkan profesionalisme dari para dosen. Kemampuan dosen menjadi satu hal yang penting dan mendasar untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan, karena pada aspek ini dosen dituntut untuk dapat melakukan perubahan-perubahan yang mendasar agar para mahasiswa lebih kreatif dan berprestasi. Di sisi lain, dosen merupakan kunci pembuka akal pikiran dan bahkan sebagai pelita di saat terjadinya deviasi

kedewasaan mahasiswa. Dengan demikian tugas dan tanggung jawab dosen tidaklah mudah dan bahkan membutuhkan kemampuan kinerja yang maksimal.

Kinerja dosen yang dimaksudkan harus sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal inilah yang menjadi tugas utama dari setiap dosen. Oleh karena itu kinerja dosen yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat dilakukan melalui usaha perencanaan, pengarahannya, dan melaksanakan apa yang telah direncanakan dan diprakarsai oleh pimpinan Universitas yang berkaitan dengan usaha tersebut di atas. Inilah idealnya kinerja dosen sebagai tenaga pengajar yang harus memiliki ide-ide, gagasan-gagasan serta kreativitas yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Semua ini dilakukan dengan perencanaan yang matang dengan analisis kebutuhan.

Demikian juga halnya para dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar kiranya dapat memiliki kinerja yang baik untuk melakukan perencanaan sebelum mengajar, dan mempersiapkan segala yang berkaitan dengan materi perkuliahan. Untuk memperoleh kinerja dosen yang efektif tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya ada yang berasal dari dalam diri dosen yang disebut dengan faktor internal, seperti pengetahuan, motivasi kerja, kepribadian dan sikap akuntabilitas sebagai dosen. Ada juga faktor yang berasal dari luar diri dosen, yaitu faktor eksternal seperti lingkungan kerja, perilaku komunikasi, gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan tindakan disiplin.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, kinerja dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar masih belum memuaskan atau masih menunjukkan indikasi rendah. Hal ini terlihat dari proses pembelajaran yang dilaksanakan kurang inovatif dengan indikasi adanya dosen yang melaksanakan tugasnya (menyajikan materi kuliah) tanpa membuat perencanaan/program pertemuan (SAP) dan tidak memberikan silabi kepada mahasiswa dan belum memiliki buku-buku yang baru. Dan masih banyak pula dosen belum melakukan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan untuk melakukan penelitian, padahal tugas ini sangat penting untuk pengembangan keilmuan.

Selain hal di atas, masih ada faktor penyebab rendahnya kinerja dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar yaitu masih adanya dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan tuntutan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik, dan masih ada pula dosen yang masih jarang mengikuti pelatihan, seminar, dan lain sebagainya.

Mungkin masih banyak faktor yang membuat kinerja dosen dan prestasi belajar mahasiswa rendah. Untuk itu perlu dianalisa kenapa kinerja dosen belum memuaskan serta prestasi belajar mahasiswa rendah. Salah satu faktor yang sangat mendasar dimungkinkan oleh pengembangan profesionalisme belum terpenuhi secara baik. Permasalahan inilah yang menjadi analisis yang perlu diperhatikan secara serius dan perlu memberikan solusi pemecahan masalah kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa.

Adapun usaha untuk mengatasi masalah kinerja dosen sudah dilakukan pihak Universitas yaitu dengan mengikutsertakan para dosen pada kegiatan-kegiatan in-service educational, seperti pelatihan-pelatihan, lokakarya dan seminar-seminar yang dilakukan oleh pihak luar dan dalam. Juga usaha melalui preservice education yaitu dengan menugaskan dosen-dosen untuk mengikuti studi lanjut ke Program Pasca Sarjana (S2).

Optimalisasi pencapaian prestasi dipengaruhi oleh kinerja yang juga didukung oleh pengembangan profesionalisme, karena pengembangan profesionalisme akan membuat seseorang akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dosen bisa meningkat apabila pengembangan profesionalisme dapat ditingkatkan. Di samping itu juga disiplin adalah faktor yang perlu dimiliki agar para dosen dan mahasiswa dapat bersama-sama terfokus untuk meningkatkan tujuan pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan dan kualitas produktivitas dari Perguruan Tinggi, juga ditentukan peran dan fungsi dosen dalam mengelola kemampuan intelektual, emosional, dan spritual. Semua itu akan memiliki civil efec kepada mahasiswa dan institusinya. Oleh karena itu keprofesionalan dosen harus benar-benar menjadi kriteria yang baku untuk tetap dijadikan sebagai persyaratan mutlak bagi Perguruan Tinggi dan bukan karena koneksitas, tetapi profesionalannya yang menjadi dasar pemikiran utama untuk bisa seseorang menyandang gelar dosen.

Untuk itu, profesionalisme dosen dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan

masyarakat, termasuk kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing lebih di forum regional, nasional maupun internasional.

Pada saat sekarang ini, masalah mendasar yang dihadapi oleh Perguruan Tinggi Swasta, seperti Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen, yaitu mengenai mutu pembelajaran yang dapat dilihat dari beberapa faktor sebagai berikut:

1. Proses perkuliahan yang masih berorientasi terhadap penguasaan teori, hal ini disebabkan kualitas akademik dan keterampilan terhadap penguasaan media-media pendidikan dari tenaga pengajar atau dosen yang belum dikembangkan secara maksimal. Di samping itu masih ada dosen yang belum berpendidikan S2 dan S3.
2. Kemungkinan proses yang dilakukan oleh dosen dalam pengembangan profesi belum maksimum sehingga cara kerja pelaksanaan tugas-tugas belum tercapai sebagaimana yang diharapkan.
3. Asal usul serta kemampuan dasar dan penalaran mahasiswa serta lingkungan tempat tinggal belajar yang tidak mendukung sehingga menyebabkan inti keberhasilan pendidikan (prestasi belajar) kurang berkembang.

Di samping itu juga profesionalisme dosen yang nampak selama ini belum menunjukkan layanan sosial yang dilandasi dengan memiliki sejumlah pengetahuan yang sistematis dan punya derajat otonomi yang tinggi serta belum mengalami pertumbuhan yang secara terus menerus. Dan bila dilihat dari prestasi belajar

mahasiswa nilai rata-rata yang diperoleh mahasiswa belum mencapai lebih dari 3,0 atau masih lebih kecil dari Indeks Prestasi 3,0.

Oleh karena itu dalam meningkatkan prestasi belajar diperlukan suatu dukungan dari banyak pihak, tidak terkecuali masyarakat yang ada di sekitar lingkungan kampus, dan pihak akademis harus dapat memperhatikan segala kebutuhan kampus. Dan juga pihak Departemen Pendidikan Tinggi serta pemerintah setempat diharapkan dapat memenuhi sebahagian kebutuhan kampus untuk dapat meningkatkan prestasi pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh pengembangan profesionalisme dan kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

## **B. Masalah**

Di dalam pencapaian Prestasi Belajar, dosen merupakan titik tolak atas suatu keberhasilan dari proses perkuliahan terhadap mahasiswa. Sehingga prestasi belajar akan dapat berjalan dengan semestinya. Sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 2 (2006:5), Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan peserta didik (mahasiswa) adalah yang mendapatkan pendidikan dari kampus untuk dapat mengembangkan bakat, minat dan kemampuannya masing-masing sesuai dengan yang diinginkannya.

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah pokok penyebab rendahnya prestasi belajar yaitu: 1. Kurangnya pengembangan profesional dosen, 2. Kurangnya cara belajar yang teratur, 3. Kemampuan dasar mahasiswa untuk menginterpretasikan pelayanan perkuliahan, 4. Kurangnya motivasi kerja di dalam berprestasi, 5. Kesejahteraan para dosen yang kurang memadai.

Dari sekian banyaknya variabel yang mempengaruhi Prestasi Belajar peneliti tidak mungkin dapat meneliti secara keseluruhan dari variabel yang dimaksudkan mengingat keterbatasan kemampuan akademik, tenaga, biaya maupun waktu serta demi efektif dan efisiensi penelitian ini. Oleh karenanya peneliti membatasi penelitian pada pengembangan profesionalisme sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) dan kinerja dosen sebagai variabel bebas ( $X_2$ ) serta prestasi belajar mahasiswa sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Maka dapatlah dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh pengembangan profesionalisme terhadap prestasi belajar mahasiswa?
2. Berapa besar pengaruh kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa?
3. Berapa besar pengaruh pengembangan profesionalisme dan kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui sejauhmana pengaruh pengembangan profesionalisme terhadap prestasi belajar mahasiswa.

2. Mengetahui sejauhmana pengaruh kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa.
3. Mengetahui sejauhmana pengaruh pengembangan profesionalisme dan kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam hal sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat menjadi masukan kepada penyelenggara pendidikan tinggi (universitas) dan dosen mengenai aspek-aspek yang perlu diperhatikan di dalam peningkatan prestasi belajar.
2. Diharapkan dapat menjadi masukan langsung kepada para staf pengajar dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen, prestasi belajar dapat diperoleh dengan cara peningkatan atau pengembangan dan perbaikan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesionalisme, kinerja dosen sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik di masa depan.
3. Secara konseptual dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan khususnya mengenai bagaimana usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengembangan profesionalisme, baik secara individu, kelompok maupun organisasi yang besar lagi.