

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan pendidikan dapat berlangsung dalam masyarakat, keluarga, sekolah ataupun kampus. Kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di kampus menempatkan kampus sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya berperan melaksanakan kegiatan pembinaan, pengembangan potensi mahasiswa dan sebagai transformasi nilai-nilai budaya. Bloom (1976: 92) menjelaskan bahwa sekolah/kampus diciptakan untuk memberikan pendidikan bagi generasi muda. Dalam kegiatan ini, dosen mempunyai peranan yang amat penting dan memikul tanggung jawab yang sangat besar dalam pengembangan kemampuan para mahasiswa. Kampus mempunyai peranan penting untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap program pendidikan harus diarahkan kepada peningkatan sumber

daya manusia sebagai modal dasar untuk melaksanakan pembangunan nasional.

Peranan kampus berkaitan langsung dengan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap program pendidikan dikampus perlu diorientasikan kepada pematapan proses pengembangan SDM sebagai modal dasar pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama-sama dengan masyarakat. Pemberdayaan kampus sebagai wahana sosialisasi harus dapat dilakukan melalui pemberdayaan manajemen kampus dengan mengembangkan kepemimpinan yang efektif dengan diarahkan oleh dosen yang profesional dengan kinerja yang tinggi.

Pemberdayaan kampus harus dapat dilakukan melalui pemberdayaan manajemen dengan mengembangkan kepemimpinan yang efektif dengan mendorong dan membangun dosen-dosen yang profesional, mempunyai integritas yang kuat serta mampu melakukan terobosan-terobosan baru sebagai implementasi kinerjanya. Sehingga kampus dapat menjadi sumber pemberi informasi dan teknologi serta pengetahuan. Di

kampus para mahasiswa akan mengembangkan segala potensi yang dimilikinya dengan melakukan berbagai aktifitas belajar dibawah asuhan dosen. Dengan demikian, pendidikan yang berlangsung dikampus diharapkan mampu mendorong para mahasiswa untuk mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kreatifitas dan eksperimen-eksperimen. Dosen hendaknya mempunyai kompetensi mencetak mahasiswa yang berkualitas, mandiri serta bertanggung jawab.

Dosen sebagai salah satu komponen utama di kampus, mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan program-program yang sudah ditentukan oleh institusi kampus secara khusus dan tujuan pendidikan nasional secara umum. Dosen dituntut harus profesional, sebagai tenaga profesional, dosen dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan keahliannya tetapi juga dosen dituntut untuk mampu mengeksplorasikan segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya serta mampu mentransformasikan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan

teknologi, penelitian dan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan tuntutan Tri Dharma perguruan tinggi.

Oleh karena itu dosen sebagai tenaga pengajar harus profesional dan memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta mampu menunjukkan kinerja yang positif dan optimal melalui pencetusan ide-ide, gagasan-gagasan, kreatif dan disiplin kerja yang baik.

Integritas melaksanakan tugas merupakan komitmen yang harus dimiliki oleh seorang dosen yang profesional. Dengan adanya integritas yang tinggi pada diri seorang dosen berarti adanya sikap untuk selalu menyatakan, mempertahankan kebenaran dan kejujuran, baik terhadap dirinya maupun orang lain. Menyatakan kebenaran adalah tuntutan hati yang tulus, sangat perlu dipertahankan sebagai gambaran integritas. Melalui integritas yang tinggi melaksanakan tugas profesinya akan mendorong seseorang dosen untuk selalu bertindak jujur dan bertanggung jawab dalam mengemban semua tugasnya, sehingga akan memberikan kontribusi kearah produktivitas yang optimal sebagai perwujudan kinerja yang tinggi.

Kinerja dosen yang belum memuaskan, merupakan isu yang sering terdengar dari kalangan mahasiswa maupun masyarakat, sehingga sering mengundang kritik dari berbagai pihak tentang mutu lulusan perguruan tinggi yang tidak mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja dari segi kualitas. Salah satu yang menjadi sorotan adalah bahwa perguruan tinggi perlu melakukan perubahan paradigma pendidikan untuk memberdayakan kampus melalui dosen-dosen yang profesional agar kampus mampu mencetak lulusan yang berkualitas sebagai generasi penerus bangsa.

Kinerja dosen yang dimaksudkan harus sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi tiga bidang kegiatan yaitu : bidang pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian masyarakat. Ini berarti dosen sebagai tenaga pengajar juga harus secara aktif melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Hal inilah yang menjadi tugas utama dari setiap dosen, kinerja dosen yang ideal harus mampu memunculkan ide-ide baru, gagasan-gagasan serta karya-karya

yang konkrit yang dilandasi perencanaan yang matang dengan analisis kebutuhan.

Kemampuan dosen menjadi satu hal yang penting dan mendasar untuk dapat menjawab masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi demi mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, pada aspek ini dosen dituntut untuk dapat melakukan perubahan-perubahan yang mendasar agar para mahasiswa lebih kreatif dan berprestasi. Disisi lain, dosen merupakan kunci pembuka akal pikiran dan bahkan sebagai pelita disaat terjadinya deviasi kedewasaan mahasiswa. dengan demikian tugas dan tanggung jawab dosen tidaklah mudah dan bahkan membutuhkan kemampuan kinerja yang maksimal.

Adalah suatu kenyataan di FKIP Universitas HKBP Nommensen sebagaimana pengamatan langsung dari peneliti, kinerja dosen masih dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum dirancang secara terprogram dalam silabus maupun SAP rendahnya minat melakukan penelitian dan pengabdian

masyarakat, hal ini dapat dilihat dari jumlah hasil penelitian yang dipublikasikan di perpustakaan. Padahal, tugas seorang dosen bukan hanya dalam lingkup pengajaran atau melaksanakan tugas-tugas pembelajaran tetapi juga sebagai peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi. Disiplin para dosen yang masih kurang mematuhi peraturan dan waktu kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

Disamping hal tersebut diatas masih ada faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja dosen yaitu dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan tuntutan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 yaitu Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. dalam Undang-Undang ini jelas diatur tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik, dan juga dosen yang jarang mempunyai kesempatan mengikuti pelatihan, seminar baik lingkup nasional, regional maupun internasional, dan sebagainya.

Kurang maksimalnya kinerja dosen tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor internal, seperti kemampuan profesional , kemampuan intelektual, motivasi kerja,

kecintaan akan tugas, keengganan untuk meningkatkan kualitas diri, dan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, komunikasi pimpinan dengan bawahan, gaya kepemimpinan, penghargaan, fasilitas yang tersedia dan berbagai penerapan peraturan yang berlaku. Tidak mustahil bahwa kinerja dosen tidak dapat dioptimalkan asal saja dilakukan penataan dan pengelolaan yang baik secara demokratis terhadap apa yang timbul dari adanya interaksi sosial lingkungan kampus. Adanya kesadaran dan kemauan yang tulus dari setiap dosen adalah merupakan kunci utama yang akan mendorong dan membangun dosen itu sendiri kearah peningkatan kinerjanya.

Dari paparan diatas, dapat diasumsikan bahwa kemampuan profesional dan integritas melaksanakan tugas akan mampu membangun kearah peningkatan kinerja dosen yang lebih baik. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk dapat menjelaskan hubungan kemampuan profesional dan integritas melaksanakan tugas dengan Kinerja dosen.



## **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) kurangnya motivasi terhadap pekerjaan, (2) tidak disiplinnya menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, (3) kesejakteraan yang kurang memadai, (4) pekerjaan berorientasi kepada pribadi bukan kepada pelayanan, (5) integritas melaksanakan tugas belum kokoh, (6) dosen yang belum profesional, (7) kurangnya dedikasi terhadap pekerjaan, (8) kecintaan terhadap tugas, (9) kurangnya fasilitas yang tersedia baik secara pribadi maupun secara institusi, (10) kurangnya dukungan untuk pengembangan diri.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, berkaitan dengan kinerja dosen agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, maka pada penelitian ini masalah dibatasi pada hubungan kemampuan profesional dan integritas melaksanakan tugas dengan kinerja dosen, baik secara sendiri-sendiri maupun

secara bersama-sama. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini, sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif pemecahannya. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini pada kemampuan profesional dan Integritas melaksanakan tugas sebagai variabel bebas (X1) dan (X2) serta kinerja dosen sebagai variabel terikat (Y).

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan pada berikut ini.

- 1 Bagaimanakah hubungan kemampuan profesional dosen dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?.
- 2 Bagaimanakah hubungan Integritas melaksanakan tugas dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?
- 3 Bagaimanakah hubungan kemampuan profesional dosen dan integritas melaksanakan tugas secara bersama-sama dengan

kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan:

1. hubungan kemampuan profesioanal dengan kinerja dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
2. hubungan integritas melaksanakan tugas dengan kinerja dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
3. hubungan kemampuan profesional dan Integritas melaksanakan tugas secara bersama-sama dengan kinerja dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran

hubungan variabel kemampuan dosen dan integritas melaksanakan tugas dengan variabel kinerja dosen. Sehingga berdasarkan hal ini, hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi peningkatan kinerja dosen melalui kemampuan profesional dan integritas melaksanakan tugas pada lembaga pendidikan tinggi.
2. memberi masukan kepada penyelenggara pendidikan diperguruan tinggi secara umum dan FKIP Universitas HKBP Nommensen secara khusus, sebagai dasar acuan bagi dosen dan pimpinan lembaga pendidikan tinggi dalam merencanakan dan menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.
3. untuk dapat diimplementasikan dan dikembangkan di dalam melaksanakan tugas sehari-hari bagi para dosen di FKIP Universitas HKBP Nommensen, untuk memperoleh kinerja yang optimal.