

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan nasional Indonesia merupakan subsistem dari pembangunan nasional, sistem pendidikan nasional Indonesia mempunyai peran utama dalam mengelola pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia sebagai kekuatan sentral dalam proses pembangunan. Melalui pendidikan, manusia Indonesia diharapkan menjadi individu yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk secara mandiri meningkatkan taraf hidup lahir batin, dan meningkatkan peranannya sebagai pribadi, pegawai/karyawan, warga masyarakat, warga negara, dan makhluk Tuhan.

Mudyahardjo (1993) menyatakan ada 12 sistem dalam pendidikan, yaitu : tujuan, mahasiswa, manajemen, struktur dan jadwal waktu, materi, tenaga pengajar dan pelaksana, alat bantu belajar, fasilitas, teknologi, kendali mutu, penelitian, dan biaya pendidikan. Keberhasilan sistem pendidikan sesungguhnya tergantung pada interaksi fungsional subsistem secara keseluruhan. Jika satu subsistem tidak berfungsi, interaksi antar subsistem menjadi terganggu, sehingga pencapaian tujuan pendidikan menjadi terhambat.

Berdasarkan interaksi antar subsistem pendidikan, kiranya dapat dipahami bahwa rendahnya mutu lulusan sarjana di Indonesia, khususnya pada satu dasawarsa terakhir ini yang menjadi perbincangan dan perdebatan

dalam masyarakat, merupakan indikasi adanya gangguan terhadap subsistem pendidikan di perguruan tinggi. Kritik terhadap kualitas lulusan sarjana yang dinilai tidak cocok dengan kebutuhan dunia usaha menurut Tobing (2000) bahwa “lembaga pendidikan tidak bisa menghasilkan lulusan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan ekonomi nasional. Ketidakcocokan (*mismatch*) ini kemudian menjadi isu utama dalam polemik antara dunia pendidikan dan dunia usaha”.

Berdasarkan data empiris masalah ketidakcocokan antara lulusan pendidikan tinggi dan kebutuhan dunia kerja dapat ditunjukkan dengan mengacu pada data statistik angkatan kerja di Indonesia. Tobing (2000) menjelaskan bahwa “dari 593.153 lowongan kerja terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja sampai akhir 1997, terdapat 17% lowongan kerja yang tidak dapat terisi. Sekitar 50% di antaranya adalah angkatan kerja berpendidikan sarjana dan sarjana muda, sedangkan paling rendah lulusan SD dan diploma satu (D1) sekitar 10%”.

Kondisi serupa juga ditunjukkan oleh keadaan angkatan kerja di Sumatera Utara (Sumut), sebagaimana ditulis dalam harian Media Indonesia (2003) bahwa “tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Sumut naik dari 4,47% pada 2001 menjadi 6,74% pada 2002. TPT tertinggi terjadi di Kota Medan mencapai 13,28%, diikuti Kodya Sibolga (11,71%), Kabupaten Langkat (11,06%), dan Kodya Tebing Tinggi (10,91%)”. Selanjutnya harian Media Indonesia (2003) juga menuliskan bahwa “pada tahun 2002 angkatan kerja di Sumut mencapai 5.276.102 orang. Jumlah itu naik 4,72% dari tahun

sebelumnya". Kondisi angkatan kerja itu juga diikuti dengan meningkatnya jumlah pencari kerja. Jumlah pencari kerja pada tahun 2002 mencapai 355.467 orang. Hal ini berarti mengalami kenaikan 57,82% dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan persentase laju pengangguran dan jumlah pencari kerja yang cenderung mengalami peningkatan, Tobing (2000) menjelaskan empat penyebab ketidakcocokan antara sisi penawaran tenaga kerja dengan sisi permintaan tenaga kerja, yaitu : *pertama*, ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dengan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja). Ketidakcocokan ini mungkin bersifat geografis, jenis pekerjaan, orientasi status, atau masalah keahlian khusus. *Kedua*, semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Golongan ini menilai tinggi pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang berisiko tinggi sehingga lebih suka bekerja pada perusahaan besar daripada membuka usaha sendiri. Hal ini diperkuat hasil studi Clignet seperti ditulis kembali oleh Tobing (2000) yang menemukan bahwa gejala meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari risiko. Dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. *Ketiga*, terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal yang kurang berisiko. Hal ini menimbulkan tekanan penawaran di

mana tenaga kerja terdidik yang jumlahnya cukup besar memberi tekanan kuat terhadap kesempatan kerja di sektor formal yang jumlahnya relatif kecil, sehingga terjadi pendayagunaan tenaga kerja terdidik yang tidak optimal. *Keempat*, belum efisiennya fungsi pasar tenaga kerja. Di samping faktor kesulitan memperoleh lapangan kerja, arus informasi tenaga kerja yang tidak sempurna dan tidak lancar menyebabkan banyak angkatan kerja bekerja di luar bidangnya. Hal ini tentu saja berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa permasalahan pengangguran pada angkatan tenaga kerja terdidik memiliki kaitan yang erat dengan proses pendidikan yang mereka jalani di perguruan tinggi. Dari keempat sebab di atas dapat ditunjukkan sebab pertama dan kedua yang secara langsung berkaitan dengan proses pendidikan yaitu : pertama, kurikulum dan proses belajar di perguruan tinggi belum secara penuh menanamkan dan melatih keterampilan tentang spesifikasi jenis pekerjaan secara tepat sehingga keahlian khusus yang dimiliki lulusan sarjana menjadi tidak optimal. Ini terkait dengan kebijakan lembaga pendidikan tinggi yang membuka program studi lulusan sarjana tersebut. Kedua, selama ini penanaman nilai dan budaya kerja keras dan mandiri kurang mendapat tanggung jawab serius dari para tenaga pengajar atau dosen. Pendapat ini sangat beralasan sebab dosen adalah salah satu penentu atas keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai pendidikan.

Sementara itu, pengelolaan perguruan tinggi dalam menuju peningkatan kualitas yang berkelanjutan harus tetap berpedoman pada Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPT-JP) mengharapkan pada seluruh sivitas akademika, khususnya tenaga pengajar atau dosen untuk lebih terfokus pada masalah peningkatan kualitas lulusan pendidikan tinggi seiring dengan akselerasi perubahan di bidang manajemen, bisnis, dan teknologi yang serba cepat. Dengan demikian proses pendidikan yang berorientasi pada pengelolaan perguruan tinggi dalam menuju peningkatan kualitas yang berkelanjutan berimplikasi pada pengelolaan pembelajaran di kelas.

Sebagai amanat dari pokok pikiran dalam KPPT-JP, langkah konkrit yang telah dilakukan oleh pihak perguruan tinggi adalah memberikan semacam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dosen. Dalam hal ini pemerintah melalui Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional (PAU-PPAI) Universitas Terbuka, yang dibentuk sejak September 1985, diberi tugas oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk memberi pelayanan kepada tenaga pengajar di perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Walaupun upaya tersebut telah berjalan, kenyataannya kualitas lulusan pendidikan tinggi khususnya sarjana S-1, masih memberi sumbangan pada jumlah tingkat pengangguran terbuka. Sehingga masalah tersebut tentunya memerlukan kajian ilmiah yang komprehensif dan mendalam serta didukung oleh data yang *valid* dan *reliable* serta melibatkan semua pihak yang

berkaitan dengan proses belajar-mengajar, yaitu dosen, mahasiswa, staf administrasi dan pengelola pendidikan tinggi, termasuk pemerintah.

Terkait dengan masalah tersebut Unaradjan (2003) menjelaskan bahwa metode mengajar di perguruan tinggi belum menghasilkan lulusan yang mampu mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan yang logis dan sistematis serta kurang memiliki kemampuan untuk memecahkan suatu problem atau masalah yang muncul di tempat atau dunia kerja. Hal ini disebabkan metode mengajar atau proses belajar-mengajar di perguruan tinggi masih bersifat ceramah, yaitu dosen atau pengajar berbicara atau mendikte dan mahasiswa mendengar dan mencatat.

Unaradjan (2003) mengungkapkan bahwa mengajar di perguruan tinggi telah bergeser artinya dari konsep "*teaching*" (pengajaran) menjadi konsep "*scholar*" (pelajar), yaitu individu yang sedang belajar. Individu di sini meliputi dosen dan mahasiswa. Jadi, prosesnya bukan hanya memberikan sejumlah informasi yang berhubungan dengan materi yang diajarkan, tetapi lebih memberikan rangsangan belajar atau "*sharing the excitement of learning*". Hal ini mengandung pengertian bahwa kegiatan belajar mengajar harus mencerminkan ciri-ciri interaksi edukatif. Sardiman (2000) menjelaskan bahwa ciri-ciri interaksi edukatif adalah memiliki tujuan, ada suatu prosedur yang direncanakan, ditandai suatu penggarapan materi secara khusus, ditandai dengan aktivitas, ada dosen yang berperan sebagai pembimbing, membutuhkan disiplin dan ada batas waktu untuk pencapaian tujuan serta adanya kegiatan penilaian.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kemampuan mengajar dosen adalah salah satu kunci masalah untuk mencari tahu upaya-upaya berikutnya yang dapat meningkatkan kualitas berkelanjutan di perguruan tinggi. Selanjutnya tingkat pendidikan dosen adalah faktor lain yang menentukan kemampuan mengajar. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi diyakini bahwa kemampuan mengajar dosen lebih berkualitas sehingga akan mempengaruhi pada peningkatan kualitas pembelajaran mahasiswa di perguruan tinggi.

Chamidi (2004) menjelaskan bahwa "Dari keseluruhan dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN), sekitar 9,40% berijazah S₃, 36,00% berijazah S₂, dan 54,60% berijazah S₁. Dari 139 ribu dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS), sekitar 5,20% berijazah S₃, 27,70% berijazah S₂, dan 67,10% berijazah S₁". Dengan kualifikasi dosen yang didominasi oleh kualifikasi berijazah S₁, sementara lulusan yang harus dihasilkan juga S₁, tentu keahlian dan pengetahuan dosen harus dipertimbangkan kembali. Apalagi kemajuan di bidang ilmu dan teknologi, khususnya teknologi informasi yang sangat pesat, dosen bukan lagi satu-satunya sumber belajar yang menentukan keberhasilan mahasiswa.

Berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dosen ini. Diantaranya adalah dengan meningkatkan taraf pendidikan dosen. Hal ini sudah dilakukan yaitu dengan mengirimkan dosen-dosen muda untuk menjalani tugas belajar baik di dalam Negeri atau bahkan di luar Negeri yang didanai oleh negara ataupun bea Siswa. Kemudian,

adanya Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk meningkatkan kemampuan mengajar dosen. Melalui pelatihan tersebut diharapkan para dosen akan mampu mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dari penjelasan di atas dapat diperkirakan bahwa rendahnya mutu lulusan di pendidikan tinggi saat ini terkait dengan kemampuan mengajar dosen. Untuk meningkatkan kemampuan mengajar dosen-dosen diperguruan tinggi salah satu agenda pelatihan PEKERTI sebagaimana telah dijelaskan, menjadi upaya penting yang harus terus diberdayakan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimanakah tingkat kualitas lulusan sarjana khususnya di sumut?, apakah tingkat kualitas lulusan memberikan sumbangan bagi pengangguran di sumut? Bagaimanakah kualitas pendidikan di UNIMED? Apakah tingkat pendidikan dosen berpengaruh terhadap kemampuan mengajarnya? Apakah frekuensi pelatihan PEKERTI berpengaruh terhadap kemampuan mengajarnya?

Dalam latar belakang telah dipaparkan bahwa masalah rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi di Sumut, dibuktikan oleh tingkat pengangguran yang disandang oleh para lulusan sarjana. Walaupun tingkat ekspektasi untuk mendapatkan lowongan pekerjaan dari golongan pencari

kerja yang bertitel sarjana lebih tinggi dibandingkan jenjang pendidikan dasar dan menengah, namun lulusan sarjana yang kurang memiliki kemampuan atau kompetensi sulit memasuki peluang kerja yang ditawarkan. Ternyata inti salah satu masalah kunci adalah kemampuan mengajar dosen yang masih dianggap kurang, yaitu keterampilan yang diterima mahasiswa masih kurang relevan dengan pasar atau dunia kerja.

Partisipasi pelatihan PEKERTI yang selama ini diikuti oleh dosen-dosen Unimed, bertujuan untuk mengatasi masalah kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. Pelatihan PEKERTI belum berjalan secara maksimal dan terkesan bersifat semu sehingga belum melahirkan kinerja yang maksimal.

Selain itu kemampuan mengajar juga ditentukan oleh tingkat pendidikan dosen. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, dosen memiliki keahlian, kemampuan, serta wawasan yang lebih baik sehingga pengalaman mengajar akan menjadi lebih kaya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dibatasi pada aspek partisipasi dosen dalam pelatihan PEKERTI, tingkat pendidikan dosen dan kemampuan mengajar dosen di Unimed.

D. Perumusan Masalah

Objek dalam penelitian ini adalah mengkaji hubungan antara partisipasi pelatihan PEKERTI dan tingkat pendidikan dosen dengan

kemampuan mengajar dosen di Unimed. Dengan demikian masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai :

1. Apakah terdapat hubungan partisipasi pelatihan PEKERTI dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed?
2. Apakah terdapat hubungan tingkat pendidikan dosen dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed?
3. Apakah terdapat hubungan antara partisipasi pelatihan PEKERTI dan tingkat pendidikan dosen secara bersama-sama dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan, yaitu menjelaskan :

1. Hubungan partisipasi pelatihan PEKERTI dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed.
2. Hubungan tingkat pendidikan dosen dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed.
3. Hubungan antara partisipasi pelatihan PEKERTI dan tingkat pendidikan dosen secara bersama-sama dengan kemampuan mengajar dosen di Unimed.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis bagi dunia pendidikan, yaitu :

Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Teknologi Pendidikan. Dengan mengetahui kadar kekuatan hubungan antara variabel dalam penelitian ini, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan bagi dosen untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan mengajarnya dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk kematangan profesinya.

Secara praktis, dengan diketahuinya kadar hubungan antara masing-masing variabel penelitian, maka hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melakukan proses evaluasi diri dalam meningkatkan kemampuan mengajar sehingga dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkompeten di bidangnya.

THE
Character Building
UNIVERSITY