

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berlangsung selama ada kehidupan. Pendidikan menjadi kehidupan apabila membawa perubahan yang bermakna terhadap diri seseorang. Manullang (2006:19) menyatakan: "hidup adalah pendidikan, dan pendidikan adalah kehidupan". Dengan demikian pendidikan adalah salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas sistem pendidikan nasional secara komprehensif, penataan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia pendidikan terus ditumbuhkan secara efisien, agar sasaran pembangunan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Peningkatan sumber daya manusia ditumbuhkembangkan melalui proses pendidikan yang hasilnya memungkinkan seseorang lebih manusiawi (*being humanize*). Hal inilah merupakan visi atau tujuan dari proses pembelajaran (pendidikan) tersebut, agar seseorang dapat berubah dari tidak mampu menjadi mampu atau tidak berdaya menjadi berdaya.

Ditinjau dari sudut pandang pendidikan, ada indikasi bahwa krisis yang melanda bangsa ini disebabkan belum berhasilnya lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan formal, membentuk pribadi anak bangsa ini menjadi manusia yang terdidik. Untuk mengatasi hal tersebut, inspirasi perguruan tinggi sebagai salah

satu organisasi intitusi diharapkan terfokus pada tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya.

Keberadaan perguruan tinggi, termasuk FKIP Universitas HKBP Nommensen mempunyai kedudukan dan fungsi penting dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat memecahkan masalah-masalah masyarakat. Pemecahan masalah-masalah yang dimaksud meliputi penyiapan generasi penerus dengan mendidik mahasiswa, membuka terang akal budi dan mewujudkan nilai-nilainya sebagai garam kehidupan, sesuai dengan perubahan sosial yang terjadi di masyarakat. Perubahan sosial yang begitu cepat di masyarakat menuntut agar kedudukan dan fungsi perguruan tinggi benar-benar terwujud dalam peran yang nyata.

Usaha untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat terlepas dari peran pendidikan terutama pendidikan tinggi. Sebab jenjang pendidikan ini berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan profesional (UU No.60 Tahun 1999 Pasal 4 tentang Pendidikan Tinggi). Dengan demikian pendidikan tinggi merupakan sarana kunci pembangunan bangsa, dan untuk itu kepedulian terhadap peningkatan kualitas jenjang pendidikan ini menjadi tugas yang mendesak agar keluaran yang dihasilkan menjadi investasi sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

Dalam proses mewujudkan keluaran pendidikan tinggi yang berkualitas, perguruan tinggi dengan berbagai unsur di dalamnya mempunyai peran strategis karena lembaga tersebut merupakan pelaksana operasional pendidikan tinggi tersebut.

Seperti diketahui, perguruan tinggi adalah suatu sistem yang terdiri dari unsur: masukan, proses, keluaran, dan konteks pengajaran (Indrajit & Djokopranoto, 2006:211). Masukan merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan, yang salah satu komponen penting di dalamnya adalah tenaga pengajar (dosen). Dosen merupakan salah satu komponen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks ini, sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi, dosen mengemban tugas pokok yaitu: 1) melaksanakan pendidikan (proses belajar-mengajar) ; 2) melakukan penelitian ; dan 3) melakukan pengabdian kepada masyarakat (UU RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 2005:3) dan dilaksanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing dosen yang bersangkutan.

Sesuai dengan urutan tersebut, tugas utama setiap dosen adalah melaksanakan pendidikan akademis yakni merencanakan dan menyajikan bahan perkuliahan kepada mahasiswa dengan berbagai metode, pendekatan yang sesuai, serta evaluasi demi tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal. Melakukan penelitian adalah tugas pokok kedua setiap dosen. Perkembangan ilmu dan teknologi bergantung pada usaha-usaha penelitian. Sesuai dengan tugas dosen yang diharapkan bahwa penelitian adalah kunci pendukung pelaksanaan tugas akademis, sebab inovasi materi-materi pendidikan hanya mungkin jika dosen melakukan penelitian-penelitian ilmiah dalam bidang ilmunya. Tanpa penelitian-penelitian, materi pendidikan dan metode penerapannya akan tetap statis. Untuk itu setiap dosen diharapkan menguasai metode dan teknik-teknik penelitian. Tugas pokok ketiga yakni pengabdian pada masyarakat. Dalam hal ini, dosen diharapkan melakukan pelayanan pada masyarakat untuk ikut

mempercepat proses pemecahan masalah guna peningkatan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat. Melalui dharma pengabdian pada masyarakat ini, perguruan tinggi melalui dosen akan memperoleh *feedback* dari masyarakat tentang tingkat kemajuan dan relevansi ilmu yang dikembangkan perguruan tinggi. Dengan demikian perguruan tinggi melalui tugas dosen, telah berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan nasional.

Idealnya ketiga peran dharma perguruan tinggi tersebut merupakan kinerja dosen yang berjalan serempak dan saling terkait (*sinergis*) karena secara teoretik suatu perguruan tinggi tidak boleh hanya berperan dalam sebahagian dharma, dan meninggalkan dharma yang lain. Hal itu telah diatur dalam peraturan pemerintah yang dikutip dalam peraturan pokok akademik FKIP Universitas HKBP Nommensen (2005: 28) bahwa: 1) ekivalensi waktu mengajar penuh dosen (EWMP) ditetapkan 12 sks yang terdiri dari ketiga dharma perguruan tinggi, dan disebar dalam tugas institusional sebagai berikut: (a) pendidikan terdiri dari 2-8 sks; (b) penelitian terdiri dari 2-6 sks; dan (c) pengabdian pada masyarakat 0-3 sks, dan 2) apabila EWMP lebih besar dari 12 sks, akan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Seorang dosen dipercayakan untuk mendidik jiwa, hati, dan akal manusia melalui tugas tri dharma perguruan tinggi. Oleh sebab itu, kemampuan seorang dosen menjadi salah satu faktor penting dan mendasar untuk mewujudkan tujuan pendidikan, karena dosen dituntut untuk mampu melakukan perubahan dalam diri mahasiswa dan masyarakat menjadi berkesadaran, berkepribadian dengan makna pembebasan dari kebodohan (Paula Parere, 2001).

Silcock (1964:93) menyatakan, “perguruan tinggi adalah untuk belajar dan kecintaan belajar”. Pendapat ini memaknakan bahwa tugas-tugas dosen yang utama adalah belajar baik tentang ilmu yang ada sebagai landasan maupun masalah-masalah baru di ilmu itu sebagai tantangan sesuai dengan sosio-kulturalnya. Dengan kata lain setiap dosen pada prinsipnya terpanggil menjunjung tinggi keberadaannya dengan belajar, *research*, dan buahnya dikomunikasikan dengan mendidik dan mengajar kepada penerusnya. Dalam artian ini adalah panggilan beraktualisasi diri sebagai seorang sarjana yaitu mengaktualisasikan diri agar ilmunya aktual dengan temuan yang telah dan sedang ada sesuai dengan perkembangan ilmu sekarang. Selain itu dosen juga menginventarisasi permasalahan keilmuan yang ditekuninya sebagai tantangan dan melakukan *research* menjelaskan permasalahan tersebut sebagai tugas layanan ilmunya.

Hal ini didukung oleh parameter Maslow yang menyatakan, orang yang mengaktualisasikan dirinya akan membaktikan hidupnya pada pekerjaan. Tugas, kewajiban atau panggilan hidup tertentu yang dipandang penting. Minatnya akan menjadi besar dan karena itu mereka akan bekerja keras. Bekerja dan melaksanakan kewajiban adalah sesuatu yang nikmat dan menggairahkan (owner-indonesia-I@indopubs.com).

Untuk memperoleh kinerja dosen yang efektif tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Di antara faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen adalah aktualisasi diri dosen, sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan pedagogis dosen.

Dosen sebagai tokoh utama dalam pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi, agar berhasil melaksanakan tugasnya diharapkan memiliki kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri yang baik karena mahasiswa akan selalu melihat dan mencontoh kepadanya (Ghazali dalam Ihsan, 1998:25). Dengan demikian tanggung jawab dosen tidaklah mudah. Seorang dosen yang memiliki kepemimpinan pedagogis diharapkan mempunyai wawasan yang luas, tampil berwibawa, memiliki kesabaran dan kesadaran yang tinggi, serta mampu menjadi teladan pada lingkungan yang dipimpinnya.

Soedijarto (1993:42) menyatakan bahwa dalam proses belajar mengajar, dosen dituntut memiliki kemampuan memimpin dan mengelola proses belajar mengajar. Dosen sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan secara cepat tepat dan benar mengambil keputusan, memberikan contoh dan penjelasan. Dalam hal ini dosen sebagai pemimpin pendidikan, harus memiliki sifat-sifat pedagogis. Perilaku kepemimpinan dosen adalah kepemimpinan pedagogis. Dosen yang memiliki kepemimpinan pedagogis diupayakan mampu mengubah karakter mahasiswa, yakni dengan transformasi nilai-nilai utama kehidupan yang didukung oleh kesadaran intelektual, kesadaran emosi, dan kebermaknaan holistik. Dalam mewujudkan kepemimpinan pedagogis, dosen diharapkan memiliki rasa kasih sayang, mampu menganggap mahasiswa sebagai anggota keluarga sendiri, sehingga dengan ketulusan hati siap membimbing, dan mengarahkannya dalam berbagai kesulitan tanpa memikirkan imbalan. Di samping itu diharapkan dosen bersedia memberikan

penguatan-penguatan terhadap keberhasilan belajar mahasiswa sehingga pembentukan karakter mereka semakin bertumbuh dan berkembang.

Dosen adalah sosok yang memiliki karakteristik tertentu yang bekerja di bidang pendidikan, sehingga memiliki tanggung jawab besar bagi pencapaian *out put* yang baik. Untuk itu setiap dosen yang berkepemimpinan pedagogis perlu memahami ilmu psikologi, agar ia berkemampuan dalam mengaktualkan potensi-potensi yang dimiliki. Sebab tidak sedikit orang memiliki kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan yang luas, tetapi tidak dapat mengimplementasikannya, otomatis menyebabkan kinerja buruk yang pada akhirnya mempengaruhi semua komponen yang berkaitan dalam sistem pendidikan.

Dosen diharapkan mampu mengaktualkan potensi-potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hodgetts (1975:316) menyatakan bahwa tujuan orang mengaktualisasi diri dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai kompetensi dan prestasi. Tanpa kompetensi interpersonal akan menyebabkan menurunnya keberhasilan organisasi (Thoha, 1994:242). Dengan demikian aktualisasi diri dosen berupa tanggung jawab, percaya diri, dan kesadaran diri merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mustafa dalam Maslow (2009), seseorang yang beraktualisasi diri memerlukan beberapa piranti kualitas antara lain:

- a) orang yang menikmati kesunyian dan merasa nyaman dalam kesendirian yang bermutu;
- b) menikmati hubungan yang mendalam dengan beberapa teman dekat dan keluarga;
- c) lebih menikmati otonomi dan menolak pelarutan budaya;
- d) punya rasa humor yang tidak melecehkan orang lain dengan kata lain mampu menerima diri

dan orang lain apa adanya; d) berusaha keras mengubah kualitas-kualitas negatif yang ada dalam diri mereka (bersifat spontan dan sederhana); e) rendah hati dan hormat kepada yang lain (bersifat demokratis dan memiliki rasa bermasyarakat; f) memiliki jiwa apresiatif yang segar yang menghadirkan kualitas kreatif dan inovatif (adijm.multiply.com/journal/item/32-21k).

Untuk itu, dosen sebagai sosok pendidik diharapkan memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai hasil yang baik. Hubungan dosen dengan mahasiswa perlu dibina dan diarahkan, agar pada diri mahasiswa terjadi perubahan-perubahan dalam kepribadian untuk mencapai pendewasaan diri, sekaligus tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan bersama.

Rasa percaya diri dan kesadaran diri perlu dibina dan ditumbuhkembangkan oleh seorang dosen. Semakin tinggi kesadaran seseorang akan semakin utuh pribadinya (Maslow, 1994:9). Hal ini ditandai dengan sikap seseorang yang mampu menerima dan mensyukuri keberadaan dirinya, orang lain, dan lingkungannya dengan perilaku kewajaran, ketulusan, dan kesederhanaan.

Dosen diharapkan menyadari keberadaan dirinya sendiri. Kesadaran diri yang semakin kuat, akan semakin besar kebebasan dan kesanggupan menentukan dan memilih alternatif-alternatif secara bebas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya selaku dosen. Dengan demikian, kinerja dosen sebagai tenaga pengajar/pendidik diharapkan memiliki gagasan-gagasan positif, kreativitas, disiplin kerja yang baik dan mampu mentransformasikan nilai-nilai pedagogis serta mengaktualisasikan diri dalam mencapai kinerja yang maksimal dan bermakna.

Kesemuanya ini dilakukan melalui perencanaan yang matang sesuai dengan analisis kebutuhan.

Dengan demikian, dosen yang memiliki kepemimpinan pedagogis perlu memiliki kemampuan, pengalaman, dan keterampilan/keahlian, serta rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Peningkatan mutu dosen perlu diusahakan agar setiap dosen mendapat kesempatan yang terencana dalam kegiatan-kegiatan, antara lain: tugas belajar, penataran, lokakarya, temu ilmiah, konferensi, dan kegiatan-kegiatan penelitian serta kegiatan pengabdian pada masyarakat. Semuanya ini adalah cara-cara penting untuk meningkatkan mutu kinerja dosen.

Demikian juga halnya di FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, idealnya ketiga peran dharma perguruan tinggi tersebut berjalan secara terencana dan serempak saling terkait (sinergis). Kinerja dosen diharapkan membuahkan keseimbangan antara dharma pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, sehingga tidak ada dharma yang ketinggalan. Namun pada kenyataannya di FKIP Universitas HKBP Nommensen terjadi kesenjangan yakni ketidakseimbangan antara setiap dharma. Kinerja dosen sangat menonjol pada dharma pendidikan, sedangkan dharma yang lain menjadi terabaikan. Banyaknya jumlah jam wajib dosen tidak sesuai dengan jumlah jam wajib mengajar di perguruan tinggi negeri. Hal itu dapat dilihat dari EWMP dosen ditetapkan 12 sks (hanya untuk dharma utama), ditambah dengan kegiatan pembimbing pada praktek pengalaman lapangan (PPL), kegiatan pembimbing akademik, dan kegiatan pembimbingan skripsi

serta kegiatan manajemen sesuai dengan mata kuliah bidang studi yang diajarkan. Sedangkan dharma penelitian dan pengabdian pada masyarakat kurang mendapat perhatian, dan pada umumnya hanya dilakukan secara insidental dan atas inisiatif dosen yang bersangkutan.

Selain kesenjangan yang disebutkan di atas, fenomena aktualisasi diri dosen dalam proses pengajaran belum menjadi bahan kajian atau bahan diskusi dosen, demikian juga kepemimpinan pedagogis baik secara umum, maupun mata kuliah yang relevan misalnya Interaksi Belajar Mengajar, Belajar dan Pembelajaran, dan lain-lain. Dengan kata lain persepsi dosen akan urgennya aktualisasi diri dan kepemimpinan pedagogis itu belum tersentuh. Hal ini terlihat dari proses pembelajaran yang kurang inovatif, yakni dosen sangat kurang dalam melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu demi pengembangan diri dan tugas pengajarannya.

Fenomena lain yang diamati ialah dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar masih banyak yang belum memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan tuntutan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik, masih banyak pula dosen yang jarang mengikuti pelatihan, seminar dan lain sebagainya yang menyangkut peningkatan mutu kinerjanya, dan banyak berhenti di pangkat lektor (sekitar 65 % yang berjenjang akademik nasional, stagnan sudah lebih lima tahun.

Untuk itu seseorang dosen diharapkan memahami nilai-nilai pedagogis dan melalui perilaku kepemimpinannya diupayakan memiliki sifat-sifat pedagogis yang ditransformasikan kepada mahasiswa demi pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini

sejalan dengan pendapat Danim (2003:203) bahwa dosen yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan pedagogislah yang mampu manager yang baik, memiliki wibawa di mata mahasiswanya. Sosok dosen pemimpin pedagogis akan mendorong keberhasilan dari setiap apa yang dilakukan di kelas dan menjadi referensi bagi mahasiswa, sejawatnya, maupun atasannya.

Dengan demikian, optimalisasi pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja yang sangat didukung oleh kepemimpinan pedagogis yang efektif dan aktualisasi diri yang mantap. Melalui kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri membuat seseorang lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya serta bertanggungjawab. Kinerja dosen akan meningkat apabila kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri memberi kekuatan pada perubahan karakter mahasiswa sebagai sumber motivasi positif dalam hidupnya.

Keberhasilan pendidikan dan kualitas produktivitas Perguruan Tinggi, juga ditentukan peran dan fungsi dosen dalam mengelola kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual. Semua ini akan memiliki *civil efect* kepada mahasiswa dan institusinya.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan pembahasan di atas, pendidikan dalam proses belajar-mengajar perkuliahan meliputi bagaimana dosen menerapkan kepemimpinan pedagogis dalam perkuliahan, beraktualisasi diri dalam proses keilmuan dan layanannya bermuara pada kinerjanya sebagai dosen. Seiring dengan itu, permasalahan dapat diidentifikasi

atas: 1) bagaimanakah kepemimpinan pedagogis dosen; 2) bagaimanakah aktualisasi diri dosen; 3) bagaimanakah kinerja dosen; 4) bagaimana hubungan antara kepemimpinan pedagogis dosen dengan kinerja dosen; 5) bagaimana hubungan antara aktualisasi diri dosen dengan kinerja dosen; dan 6) bagaimana hubungan kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri dosen dengan kinerja dosen.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja dosen. Maka pada penelitian ini, permasalahan yang akan diteliti dibatasi hanya pada dua masalah. Pembatasan masalah tersebut adalah kepemimpinan pedagogis dosen (X_1) dan aktualisasi diri dosen (X_2). Peneliti meyakini bahwa kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri dosen turut mempengaruhi kinerja dosen.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan pedagogis dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?
2. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara aktualisasi diri dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?

3. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri secara bersama-sama dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan kepemimpinan pedagogis dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
2. Hubungan aktualisasi diri dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
3. Hubungan kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri secara bersama-sama dengan kinerja dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan langsung kepada dosen bahwa kinerja dosen akan lebih berhasil dengan cara peningkatan atau pengembangan dan perbaikan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bermakna di masa akan datang.
2. Menjadi masukan kepada penyelenggara pendidikan tinggi (universitas) dan dosen mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan pedagogis dan aktualisasi diri yang perlu dalam peningkatan kinerja.

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 kepemimpinan pedagogis, aktualisasi diri, dan kinerja dosen.
4. Di samping itu, penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain yang sama dan memperkuat teori-teori yang dikembangkan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoretis

1. Kinerja Dosen

Istilah kinerja adalah terjemahan dari bahasa Inggris yakni: “*Performance*” yang diartikan sebagai kemampuan dan kemauan melakukan suatu pekerjaan. Istilah tersebut telah dimuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:570) bahwa kinerja adalah : (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Kamars (1994:85) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *Performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Wahyosumidjo (2003:439) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Tujuan kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diamati dan diukur. Lebih lanjut Wungu dan Brotoharsono (2003) berpendapat bahwa definisi kerja yang berhubungan dengan tolak ukur kinerja adalah pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Dalam pengertian ini, kinerja dilihat sebagai tolak ukur utama dalam menentukan hasil kerja masing-masing individu dalam mencapai suatu tujuan yang relevan.

Dengan demikian, kinerja seseorang terletak pada kemampuan profesionalnya