

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan hal dasar yang dapat membawa perubahan terhadap manusia. Perubahan tersebut diindikasikan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Hal tersebut tentu perlu direspon positif oleh lembaga pendidikan. Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan tentu perlu merespon hal tersebut dengan memberdayakan sumber daya manusia dalam penguasaan ilmu dan teknologi. Dengan demikian, pelaksanaan berbagai aktifitas pendidikan di perguruan tinggi harus dioptimalkan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi dinyatakan bahwa pendidikan tinggi adalah sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan. Untuk hal tersebut pendidikan tinggi dituntut untuk melahirkan output berkualitas yang sesuai dengan keinginan pasar tenaga kerja. Mulyono (2008) menyatakan bahwa output yang berkualitas ditentukan oleh mutu input dan proses.

Sebagai upaya mewujudkan misi dan fungsi pendidikan tinggi, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan sebuah tuntutan yang harus dilaksanakan termasuk pada perguruan tinggi yang berorientasi pada profesi. Salah satu unsur SDM di perguruan tinggi yang berperan dalam hal ini adalah dosen yang memiliki tugas mentransformasikan ilmu dan mengembangkan pengetahuan (Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Secara lebih rinci dalam peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2009 tentang dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan menurut pasal 5 ayat 1 keputusan

menteri negara koordinator bidang pengawasan pembangunan dan pendayagunaan aparatur negara nomor 38/ KEP/ MK.WASPAN/ 8/1999 tentang jabatan fungsional dosen, disebutkan bahwa jabatan fungsional dosen terdiri atas jabatan dosen pada program pendidikan akademik dan dosen pada program pendidikan profesi. Pada ayat 2 peraturan tersebut dijelaskan bahwa jenjang jabatan dosen terendah sampai dengan yang tertinggi pada program pendidikan akademik adalah: a. Asisten ahli, b. Lektor, c. Lektor kepala, dan d. Guru besar.

Dosen merupakan komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi, termasuk pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau. Dosen juga mempunyai peran sebagai pendidikan profesional dan seorang ilmuwan. Dengan sebagian besar dosen yang telah disertifikasi selayaknya berpengaruh terhadap kemampuan dosen dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional dan lebih mampu mentransformasikan ilmu pengetahuannya secara lebih baik. Dosen yang telah disertifikasi diharapkan lebih mampu meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, menghasilkan karya ilmiah dan penelitian, serta pengabdian masyarakat. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan diberikannya tunjangan sertifikasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas dosen (Muhardi dan Arinto, 2011).

Dimana seorang dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dan dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan kualitas mengajar yang diaktualisasikan dengan penguasaan kompetensi akademik, personal, sosial dan profesional secara integral. Program pengembangan kualitas mengajar dosen perlu diselenggarakan atas dasar, antara lain: (1) Tenaga dosen merupakan sumber pendidikan paling penting dari sebuah perguruan tinggi, (2) Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap dosen, meskipun bukan satu-satunya tugas utama, (3) Kualitas keilmuan dan penelitian yang juga merupakan kegiatan profesional bagi dosen, (5) Kualitas belajar dan mengajar masih perlu ditingkatkan, (6) Memperbaiki pembelajaran memerlukan kerjasama antara pengelola dan mahasiswa, mungkin bahkan dengan anggota masyarakat serta sesama rekan sejawat, (7) Pembelajaran merupakan serangkaian sikap, pengetahuan, keterampilan, motivasi dan nilai yang kompleks,

(8) Pembelajaran yang efektif meliputi bagaimana membantu mahasiswa untuk mencapai tujuan belajar, (9) kurikulum dan pembelajaran efektif yang terus berganti, serta (10) Karakteristik mahasiswa yang berbeda karena kemampuan, latar belakang pendidikan, aspirasi masa depan dan orientasi perorangnya perlu di tanggapinya dosen sebagai pendidik untuk dapat menemukan metode pembelajaran yang dapat merangkul seluruh mahasiswanya. Dengan adanya kondisi tersebut maka Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pengembangan kemampuan mengajar dosen.

Sejalan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan tugas fungsinya maka dosen dituntut melakukan tugas utama yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan demikian kinerja dosen dapat dinilai dari hasil kerja di bidang pendidikan, bidang bimbingan, bidang penelitian, bidang pengabdian dan bidang administrasi. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah motivasi individu itu sendiri dan faktor organisasi. Sehingga dapat menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas.

Pendidikan dan pengajaran sangat penting untuk sebuah perguruan tinggi, karena dengan adanya pendidikan dan pengajaran yang baik perguruan tinggi bisa menghasilkan bibit penerus bangsa yang kelak akan menjadikan bangsa ini menjadi lebih terarah. Dimana pada proses pembelajaran yang produktif sangat dipengaruhi oleh kemampuan dosen dalam menyampaikan ilmunya. Maka disini dosen perlu melakukan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi. Untuk dapat melakukan penelitian diperlukan adanya tenaga-tenaga ahli yang dihasilkan melalui proses pendidikan. Ilmu pengetahuan yang dikembangkan sebagai hasil pendidikan dan penelitian itu hendaknya diterapkan melalui pengabdian pada masyarakat sehingga masyarakat dapat memanfaatkan dan menikmati kemajuan-kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu. Sebagaimana dalam sebuah penelitian terdahulu yang dimuat Jurnal "Evaluation of Lecturer Performance Depending on Student Perception in

Higher Education” yang ditulis oleh Huseyin GUL dari Kocaeli Universitesi bahwa dosen yang selalu berinovasi dan mengasah pengetahuannya di lapangan dapat meningkatkan kinerjanya.

Perguruan tinggi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pengembangan kualitas dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan profesionalisme dosen demi tercapainya kualitas dosen dalam mengajar. Agar dosen dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memuaskan, maka diperlukan tiga kondisi sebagai berikut:

1. Kondisi yang memberi peluang kepada dosen untuk melaksanakan dan mengembangkan pekerjaannya agar lebih baik (managing ability).
2. Kondisi yang memberikan kesempatan kepada dosen dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut dengan sangat memuaskan (managing opportunity).
3. Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (managing motivation).

Kualitas mengajar dosen sesuai dengan yang dikemukakan Stephen Robbin yaitu ditingkat individu, maka kualitas mengajar dipengaruhi motivasi kerja dan kemampuannya (Robbins, 2002). Sejalan dengan teori yang dikemukakan McClelland yang didasari oleh need of achievement. Selain teori tersebut, Herzberg mengemukakan teori tentang hygiene factor, bahwa kemampuan individu berpengaruh dalam meningkatkan motivasi.

Dosen akan termotivasi apabila kinerjanya sebagai tenaga pendidik dikenal dan dihargai. Dimana motivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan maupun kualitasnya yaitu dalam hal kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik (Supriadi, 2012). Dengan demikian kualitas mengajar dinilai dari hasil kerja dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, terutama sekali pada tugas utamanya dalam menjalankan tridharma.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti, Husaini (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh profesional dosen terhadap kualitas mengajar dosen agama islam di fakultas keguruan ilmu pendidikan universitas Pattimura menunjukkan bahwa profesional dosen

berpengaruh signifikan terhadap kualitas mengajar dosen dengan sumbangan pengaruh relatif respon “cukup” sebesar 68,36% dan pengaruh efektif respon “baik” sebesar 49,93%. Hesti Maheswari (2013) dalam penelitiannya tentang analisis perbandingan kepuasan mahasiswa terhadap kualitas proses belajar mengajar dosen tetap dengan dosen tidak tetap pada universitas Mercu Buana menunjukkan bahwa kualitas proses belajar mengajar dosen tetap lebih baik pada angka 67,86% dibandingkan dosen tidak tetap pada angka 54,58%. Terakhir pada penelitian Diyanti, Hubies dan Affandi (2017) tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor menunjukkan hasil motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan sebesar 45,8% dan 54,2% dipengaruhi faktor lain.

Dalam penelitian yang dilakukan Danan dalam tesisnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan pelatihan PEKERTI terhadap kinerja dosen dalam bidang pengajaran menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran. Motivasi kerja menjadi faktor dominan pendorong dosen dalam melaksanakan pengajaran. Mahasiswa memberikan respon positif terhadap kinerja dosen dengan menyatakan kinerja dosen dalam pengajaran baik.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen, peneliti memilih UIN Suska Riau sebagai objek penelitian. Hal ini mengingat tuntutan perkembangan pendidikan yang kian pesat sehingga kualitas mengajar dosen perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan dari institusi itu tersebut. Adapun kebijakan-kebijakan di institusi demi mewujudkan kinerja mengajar dosen yang berkualitas dirangkul pada program-program sebagai berikut: (1) peningkatan kualitas tenaga pendidik di bidang profesi dan ilmu pendidikan di dalam dan luar negeri, (2) peningkatan kemampuan menulis karya ilmiah nasional maupun internasional, serta (3) peningkatan kemampuan pengajar di bidang metodologi penelitian.

Akan tetapi hal tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan lancar, diindikasikan dengan pengiriman dosen untuk mengikuti pelatihan dan

pendidikan di dalam dan luar negeri belum tepat sasaran pada bidangnya, dosen yang mengajar dan melanjutkan studi tidak sesuai dengan bidang studi garapannya, kemampuan menulis karya ilmiah dan menerbitkan jurnal belum semua dosen melakukannya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan saat ini UIN Suska Riau mempunyai tenaga pendidik berstatus dosen PNS di fakultas tarbiyah sebanyak 169 dosen. Dimana menurut kualifikasi pendidikannya terdapat 136 dosen (81%) yang memiliki kualifikasi pendidikan S2 dan dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan S3 ada 33 dosen (19%). Sedangkan menurut golongan jabatannya terdapat 7 guru besar, 53 lektor kepala, 80 lektor, 18 asisten ahli, dan 11 calon dosen. Permasalahan yang terjadi pada upaya pengembangan kualitas dosen sebagai tenaga pendidik adalah kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para dosen, baik motivasi secara internal maupun motivasi eksternal, hal ini berdampak terhadap kinerja dosen, sebagai berikut: (1) dosen tidak berkonsentrasi penuh terhadap tugasnya, (2) penyelesaian tugas yang dibebankan kepada dosen tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan, (3) kurangnya penelitian mandiri maupun kelompok yang dilakukan dosen sebagai salah satu syarat pemenuhan kebutuhan angka kredit, (4) kurangnya dosen yang terlibat dalam penulisan jurnal ilmiah maupun artikel ilmiah baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dosen dalam menulis karya ilmiah, (5) kurangnya kualitas belajar mengajar yang berdampak pada hasil belajar mahasiswa, (6) beban dosen yang dirasa berat karena masih diberikan tugas tambahan oleh lembaga (terlampir).

Para pakar mengatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seseorang baik motivasi instristik maupun motivasi ekstrinsik dipastikan akan mempengaruhi kualitas kinerja orang tersebut.

Berangkat dari uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau”.

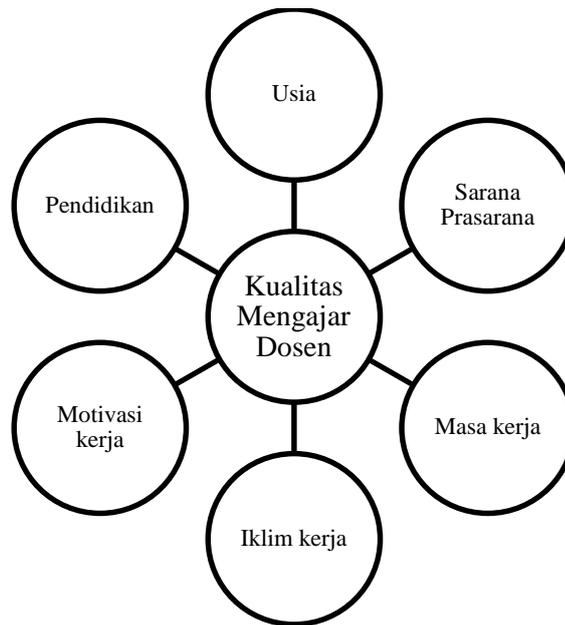
1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Kualitas mengajar dosen merupakan faktor penting untuk diteliti karena: (1) dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, (2) dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi juga memberikan contoh sikap dan perilaku kepribadian, (3) kualitas dosen bukanlah sesuatu yang final, namun sesuatu yang dapat diperbaiki agar selalu berkembang ke arah yang lebih baik, (4) kualitas mengajar dosen didukung oleh kompetensi serta iklim kerja yang sehat yang membangkitkan motivasi kerja dosen sebagai tenaga pendidik.

Motivasi kerja dan iklim kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kualitas mengajar dosen dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Riduwan, 2006). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan totalitas dalam performa mengajarnya dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting (Winardi, 2002).

Dosen yang berkualitas dalam pengajarannya harus memenuhi beberapa kriteria yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada mahasiswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya (Sumartiningsih, 2004).

Menurut Pramudyo (2010), kualitas mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Usia, (2) Pendidikan, (3) Motivasi kerja, (4) Iklim kerja, (5) Masa kerja, dan (6) Sarana prasarana. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar, yang akan penulis teliti adalah motivasi kerja dan iklim kerja.



Gambar 1.1
Identifikasi Masalah

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?
2. Bagaimana motivasi kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?
3. Bagaimana iklim kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?
5. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.
2. Motivasi kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.
3. Iklim kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.
5. Pengaruh iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.
6. Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, manfaat tersebut mengenai efektifitas motivasi kerja dan iklim kerja dalam meningkatkan kualitas mengajar dosen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan acuan pemikiran dalam peningkatan kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau melalui motivasi kerja dan iklim kerja. Adapun manfaat yang dapat diprediksi dari penelitian ini secara praktis, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, menambah wawasan pengetahuan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen. Dengan langsung melakukan penelitian di lapangan, sehingga setelah

penelitian selesai diharapkan ada pengaruh yang signifikan khususnya terhadap kualitas mengajar pada masa yang akan datang.

- b. Bagi pemangku kebijakan instansi agar dapat membuat suatu kebijakan dalam hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas mengajar dosen sebagai tenaga pendidik di instansi.
- c. Sebagai evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar dosen dalam peningkatan kualitas mengajarnya.

1.6. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I tentang pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

Bab II tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Pada bab ini dibahas beberapa teori, *pertama* mengenai kualitas mengajar dosen, *kedua* iklim kerja dan *ketiga* adalah motivasi kerja.

Bab III tentang metodologi penelitian, dibahas mengenai metodologi dari penelitian yang dilakukan. Diuraikan pula beberapa hal diantaranya lokasi populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV tentang hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini diuraikan dua hal utama yaitu pertama hasil penelitian. Pada hasil penelitian diuraikan mengenai : (1) hasil analisis dan deskripsi hasil penelitian, (2) uji analisis, (3) pengujian hipotesis. Pembahasan hasil penelitian, dalam pembahasan penelitian diuraikan sebagai berikut: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas mengajar

dosen, (2) pengaruh iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen.

Bab V tentang kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan yang berisikan point utama dari hasil penelitian dan rekomendasi berupa uraian mengenai beberapa hal yang ditujukan untuk pihak instansi dan dosen.