

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber-daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini telah dibuktikan oleh berbagai negara maju dan negara tetangga seperti Singapura, Thailand dan Korea Selatan. Ketiga negara tersebut, kini telah berkembang menjadi negara industri baru di Asia, bukan karena kekayaan alamnya, tetapi karena mutu tenaga kerjanya. Bila sumber-daya manusia Indonesia dalam jumlah besar seperti saat ini dapat ditingkatkan mutu pendayagunaannya, maka diharapkan dalam waktu yang relatif singkat perekonomian Indonesia akan dapat bertumbuh secara mantap dan memberikan tingkat pendapatan nasional yang relatif tinggi. Oleh karena itu, tantangan utama yang dihadapi sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan tenaga-tenaga pelaksana pembangunan yang berkualitas, bukan saja yang mampu dan terampil melakukan pekerjaan, tetapi yang juga mempunyai inovasi dan kreativitas tinggi, serta mempunyai daya analisis dan pandangan jauh ke depan.

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang, atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber-daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Wuviani, 2005:1).

Dunia pendidikan, dalam konteks ini, mempunyai dua fungsi utama. Pertama dunia pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan, bukan saja dalam jumlah besar dan banyak, tetapi juga berkualitas dan disiplin yang tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan. Kedua dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi, berkewajiban menyediakan tenaga-tenaga sarjana bukan saja yang ahli dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan tenaga kerja lainnya.

Dunia pendidikan berfungsi memproduksi tenaga-tenaga yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian. Dunia pendidikan, khususnya pendidikan tinggi menghasilkan sarjana. Tenaga-tenaga terpilih yang diharapkan menjadi dinamisator pembangunan. Gerak dan laju pembangunan banyak ditentukan oleh jumlah, mutu, kemampuan, dan kecocokan sarjana dan lulusan dunia pendidikan yang dihasilkan dengan kebutuhan nyata dalam masyarakat. Dunia pendidikan harus mampu mengeluarkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Secara umum disebutkan bahwa program pendidikan disemua tingkat harus direncanakan berdasarkan kebutuhan tenaga yang jelas (*educational planning based on manpower requirements*). Di pihak lain dunia pendidikan, juga dipengaruhi oleh permintaan masyarakat (*social demand*), walaupun permintaan masyarakat akan pendidikan tidak selalu sesuai dengan kebutuhannya. Dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan sikap dan kemampuan profesionalisme. Seorang lulusan lembaga pendidikan harus mampu tidak tergantung pada pekerjaan yang diberikan oleh orang lain. Untuk itu, perlu dikembangkan, bukan saja pengetahuan dan kewirausahaan, tetapi juga sikap, inisiatif dan kepercayaan atas kemampuan sendiri.

Persoalan mengapa dipilihnya Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi (Unjani) (1) sebagai dosen ingin berpartisipasi untuk Tri Dharma Perguruan

Tinggi salah satunya adalah tugas dosen dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran (2) Unjani sebagai universitas andalan bagi Pemda Kota Cimahi (3) prospek ke depan yang mengutamakan profesional dan kompetensi dosen sebagai ujung tombaknya dan menerapkan prinsip UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; (4) memiliki mahasiswa dari berbagai daerah dan instansi, (5) Unjani mempunyai akses dan kerjasama dengan perguruan tinggi bertaraf internasional.

Sementara dalam suatu fenomena yang lain, permasalahan yang muncul kepermukaan sekarang adalah isu tentang rendahnya mutu pendidikan dalam berbagai jenjang di Indonesia. Sebagaimana didapatkan pada hasil survei yang dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir PTN dan PTS menunjukkan bahwa 36% menyatakan siap pakai, 50% tidak siap pakai dan 15% abstain. Hasil survei ini merupakan salah satu indikator tentang rendahnya kualitas pendidikan sehingga para lulusan sebagian belum memadai untuk langsung mengemban tugas yang diberikan. Suganda (1999) dalam Sumartiningsih (2004:2).

Hasil penelitian Suyanto HD dalam Efendi.A (2005:43) mengungkapkan bahwa angkatan kerja di Indonesia (a) yang tidak berpendidikan 53%; (b) Pendidikan SD 34%; (c) Pendidikan Menengah 11% dan (d) Pendidikan Tinggi 2%.

Tampubolon (2001:7-8) menyatakan bahwa secara kelembagaan tingkat Asia Pasifik, hanya ITB yang masuk peringkat 19 dari 50 perguruan tinggi pada tahun 1997, Peringkat 15 dari 104 Perguruan Tinggi pada tahun 1999. Sedangkan untuk tingkat Indonesia, hanya lima Perguruan Tinggi yang memiliki predikat "*excellence*", yaitu : ITB, UI, IPB, UGM dan Unair.

Akhir tahun 2004 dikejutkan oleh terpuruk dan merosot Pendidikan Tinggi kita dari data 500 Perguruan Tinggi di Dunia Indonesia tidak kebagian

menjadi Perguruan Tinggi terbaik, data dari Bank Dunia dalam Efendi.A (2005:43) mengungkap sebagai berikut:

- | | |
|------------------|------|
| 1. Jepang | : 36 |
| 2. Cina | : 9 |
| 3. Korea Selatan | : 8 |
| 4. Taiwan | : 5 |
| 5. Hongkong | : 5 |
| 6. India | : 3 |
| 7. Singapura | : 2 |
| 8. Indonesia | : 0 |

Suyanto (2004:45) mengatakan bahwa tingkat partisipasi murni Pendidikan Tinggi antara remaja Indonesia dengan Korea Selatan jauh tertinggal, yaitu:

- | | |
|--|---------|
| 1. Partisipasi Remaja Indonesia Usia Pendidikan Tinggi | : 13,5% |
| 2. Partisipasi Remaja Korea Selatan Usia Pendidikan Tinggi | : 75,5% |

Sumber dari Dirjen Dikti yang dikutip dari Efendi.A (2005:44) mengatakan bahwa perbandingan Doktor dari tiap tiga juta penduduk di beberapa negara Israel yang tertinggi dan terendah Indonesia, data jumlah doktor sebagai berikut:

- | | |
|--------------------|---------|
| 1. Amerika Serikat | : 6.500 |
| 2. Jepang | : 6.500 |
| 3. Jerman | : 4.000 |
| 4. Perancis | : 5.000 |
| 5. India | : 1.250 |
| 6. Israel | 16.500 |
| 7. Indonesia | : 65 |

Gambaran tentang rendahnya kapasitas dan sistem pendidikan di Indonesia sebagaimana diuraikan di atas, mengisyaratkan bahwa masih lemahnya aspek manajemen pendidikan di Indonesia. Meskipun tidak mudah

untuk menggeneralisasikan lemahnya manajemen pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan, namun demikian tidaklah berlebihan untuk menduga bahwa gambaran yang sama akan dijumpai pada lembaga pendidikan seperti di Unjani Cimahi.

Dari kompleksnya permasalahan pendidikan Unjani Cimahi, baik yang menyangkut tentang kompetensi profesional dosen, motivasi kerja dosen, kinerja dosen, pemerataan, relevansi, produktivitas, efektivitas dan efisiensi serta mutu pendidikan, pada hakekatnya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan, khususnya dosen selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran. Dosen menerapkan jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi profesional dalam menjalankan kewenangan keprofesiannya. Dengan kompetensi profesioanal yang dimiliki oleh dosen dan didukung oleh motivasi kerja, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena lima alasan : Pertama, dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas dan rela berkorban, mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kedua, dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian. Ketiga, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki karena sebagai manusia, dosen selalu tumbuh dan berubah. Keempat, jika kinerja dosen tidak didukung oleh kompetensi profesional dan motivasi kerjanya, maka proses belajar mengajar tidak bisa lancar sesuai yang

diharapkan. Oleh karena itu, dosen dapat memperbaiki atau diperbaiki kinerjanya sesuai dengan harapannya sendiri atau institusi. Kelima, guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 8, UUGD 14/2005). Oleh karena itu, guru dan dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu (1) pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik); (2) kepribadian (kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik); (3) sosial (kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar; dan (4) profesional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam). Alasan tersebut tentunya dapat memberikan harapan dan optimisme baru kepada siapapun yang menaruh perhatian serius kepada dunia pendidikan termasuk pendidikan di Unjani Cimahi, terutama tentang peningkatan kualitas kinerja dosen, baik dalam hal penguasaan materi, metode mengajar, kemampuan komunikasi atau kemampuan teknis lainnya sehingga proses belajar mengajar menjadi berkualitas dan memuaskan.

Dalam proses pendidikan termasuk pendidikan Unjani Cimahi, dosen merupakan salah satu komponen yang penting. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 mengatakan bahwa "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 pengertian "Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber

penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.” Dosen tidak cukup hanya memiliki predikat profesional saja dalam menjalankan fungsinya. Dosen harus memiliki juga kompetensi yang melekat pada dirinya. Hal ini sejalan dengan UU No.14 Tahun 2005 pasal 10 bahwa pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Bila menyamakan fungsi dan peran dosen dengan guru di sekolah, maka sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Usman.M.U (2002:7) bahwa "tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. *Mendidik* berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. *Mengajar*, berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Melatih*, berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Sedangkan dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru bertugas mengalihkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik agar mampu menyerap, menilai dan mengembangkan ilmu secara mandiri (Jamal, 2002:26). Dengan demikian, setiap peningkatan mutu pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif harus menempatkan dosen dan guru pada titik sentral, karena peranannya sangat strategis dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dosen yang mempunyai kualitas keguruan yang cukup memadai, menurut Muhibbin. S (2003:229) adalah “dosen yang berkompentensi atau yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung-



bertanggung jawab dan layak.” Disisi lain, Megarry & Dean (1999:12-24), mengemukakan bahwa “Dosen wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi.” Demikian juga Sumartiningsih (2004:5) lebih rinci menjelaskan bahwa dosen yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada mahasiswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya.

Kinerja dosen dalam suatu lembaga, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen ialah kompetensi profesional dan motivasinya, sedangkan faktor eksternal ialah iklim organisasi, akreditasi, dan hubungan antar lembaga Perguruan Tinggi (PT). Sedangkan dari sudut pandang organisasi, dengan konsep yang dikemukakan oleh Mitchel, T. R. dan Larson (1987:343) mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya yaitu (1) penguasaan bahan; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber; dan (5) menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan. Dalam mendukung kinerja dosen perlu dukungan kompetensi profesional dosen yang handal. Kompetensi profesional dosen dinyatakan Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga

Kependidikan di Indonesia dari Dirjen Dikti profil kompetensi profesional dosen yang meliputi : (1) kualitas hasil kerja; (2) kemampuan; (3) prakarsa/inisiatif ; (4) komunikasi; dan (5) ketepatan waktu. Sedangkan motivasi kerja dosen menurut Hasibuan, (2000:162), Hersey (1995:49) dan Gibson (2000:176-177) ditunjukkan dengan (1) motif; (2) harapan; dan (3) insentif.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa studi tentang kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perlu dilakukan untuk memberikan sumbangan yang relevan dengan variabel yang akan diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, antara lain: kompetensi profesional dosen, motivasi kerja, kemampuan dosen, iklim organisasi, status sosial ekonomi dosen. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah kompetensi profesional dan motivasi kerja.

Kompetensi profesional tugasnya menimbulkan masalah menguasai bahan pelajaran, artinya sebagian besar dosen tidak menguasai bahan yang akan diajarkan sehingga mahasiswa hanya disuruh mencatat atau mengerjakan tugas-tugas. Di samping itu dosen tidak mempunyai materi bahan ajar yang ditulisnya (buku pegangan) sehingga dosen yang bersangkutan merasa risih dan suka gengsi menggunakan literatur lain, tetapi diaanya tidak punya buku pegangan yang dikarang sendiri. Dosen tidak menguasai landasan kependidikan, tidak mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik



Da pengajar. Banyak dosen yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak dosen dalam mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan. Dengan keadaan yang demikian, maka mahasiswa tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan mahasiswa malas, tidak masuk kuliah atau bolos karena dosennya tidak mempunyai kompetensi profesional sehingga pada gilirannya kinerja dosen lemah dan memprihatinkan.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian dosen menyebabkan menurunnya prestasi kerja (kinerja dosen). Sangat sedikit dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi di perguruan tinggi. Dosen yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah dosen yang kurang kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai tempat lembaga PT, jarang mengadakan penelitian baik di dalam dan di luar lembaga, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari atasan. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki dosen tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja dosen yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji dosen dan insentif yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang dosen harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam satu bulan dengan cara mengajar di berbagai PT dan usaha lain di luar mengajar. Dengan terlalu banyaknya mengajar atau usaha lain di luar PT yang menjadi tempat tugasnya,

maka sudah barang tentu tidak memikirkan prestasi kerjanya (kinerja) atau sangat sedikit waktunya untuk memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar serta konsentrasi terhadap proses belajar mengajar akan berkurang. Memang mengajar diberbagai PT itu tidak salah untuk menambah *income*, tetapi jangan sampai berlebihan dan dosen perlu menciptakan mental wirausaha pada dirinya. Dosen yang bermental wirausaha adalah mulia, bagi orang awam konsep ini dipandang sebelah mata karena dosen dianggap komersial, tidak memperhatikan mahasiswa, tidak loyal dan bertanggung jawab pada atasan, pada hal dosen yang bermental usaha itu, selalu kreatif dalam membuat buku bahan ajar, memperhatikan layanan kepada mahasiswa, mengutamakan kepuasan mahasiswa dan institusinya, sehingga dosen tersebut dapat dan mampu mendatangkan *income* baik kepada lembaga PT dan negara dengan dipotong pajak 10%-15% dari setiap hasil mengajarnya. Disamping itu dosen dapat menaikkan kompetensi dalam mengajarnya dengan modal yang dimiliki. Konsep ini sejalan dengan Alma.B (2005:8) yang mengatakan bahwa "Pemerintah wirausaha dimaksudkan pemerintah bermental wirausaha, bagi orang awam konsep ini dianggap agak negatif, karena pemerintah wirausaha dianggap pemerintah yang komersial, tidak memperhatikan rakyat, tidak bertanggung jawab pada orang miskin, padahal mereka memberikan layanan yang baik, mengutamakan kepuasan konsumen." Maka dari itu dosen dalam meningkatkan kerjanya perlu didukung oleh motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar diri.

C. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu “Seberapa besar kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi ?”

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi ?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi ?
3. Seberapa besar kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi:

1. Kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.

3. Kompetensi profesional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoretis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan manfaat praktis digunakan untuk perbaikan bagi lembaga PT yang bersangkutan. Manfaat penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan dosen yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini. Pembahasan tentang kompetensi profesional dosen dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen pada level PT sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pendidikan yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi sebagai sebuah nilai budaya institusi, disamping sebagai sebuah konsep operasional. Sisi lain yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah dapat merumuskan asumsi tentang kultur pengelolaan Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi dalam melaksanakan sistem pengendalian mutu pendidikan sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan (*satisfaction*), kepercayaan (*trust*) dan pelayanan (*service*) kepada masyarakat luas dan pemakai jasa pendidikan (*stakeholders*) terhadap institusi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

- a. Masukan bagi Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja dosen yang akan datang.
- b. Masukan bagi pimpinan Universitas Jenderal Achmad Yani Kota mengenai materi pengelolaan kompetensi profesional dosen dan motivasi kerja dosen dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja bagi para dosen.
- c. Bahan perbandingan bagi pimpinan Universitas Jenderal Achmad Yani Kota untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja dosen melalui pengembangan kompetensi profesional dosen dan motivasi kerja dosen.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang model pengembangan kompetensi profesional dosen dan motivasi kerja dosen pada institusi pendidikan lainnya.

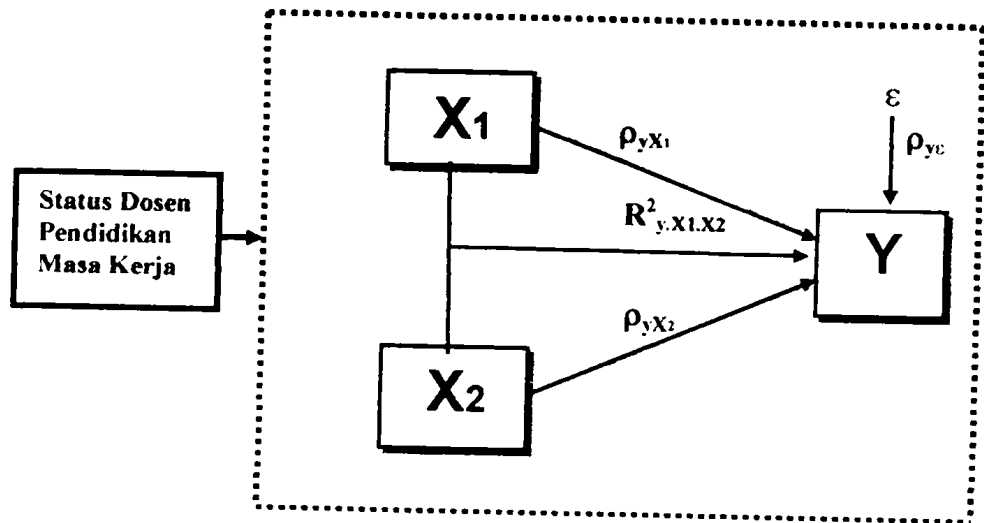
F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri.S (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang

ingin menggunakan variabel yang sama. Lebih lanjut Masri.S mengatakan: "dari informasi tersebut akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan (diperlukan) prosedur pengukuran baru. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain, adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Profesional Dosen (X_1) yaitu kemampuan dan kewenangan dosen dalam menjalankan profesinya yang diperoleh berdasarkan skor angket persepsi terhadap kompetensi profesional. yang mencakup: (1) kualitas hasil kerja; (2) kemampuan; (3) prakarsa/inisiatif; (4) komunikasi; dan (5) ketepatan waktu.
2. Motivasi kerja (X_2) yaitu kondisi yang mampu membangkitkan baik dari dalam maupun dari luar diri dosen dan memelihara perilaku tertentu, yang mencakup : (1) motif; (2) harapan; dan (3) insentif.
3. Kinerja dosen (Y) yaitu kualitas hasil kerja dosen yang diperoleh berdasarkan skor angket *self respon* mengenai kinerjanya yang mencakup: (1) penguasaan bahan; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber; dan (5) menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan.

Keterkaitan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dijelaskan pada paradigma penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

- X_1 = Kompetensi Profesional (variabel eksogen = variabel bebas)
 X_2 = Motivasi kerja (variabel eksogen = variabel bebas)
 Y = Kinerja Dosen (variabel endogen = variabel terikat)
 Status Dosen (variabel kontrol)
 Pendidikan (variabel kontrol)
 Masa Kerja (variabel kontrol)

Gambar 1.1.

Model Keterkaitan Variabel Penelitian

G. Asumsi-asumsi

Arikunto (2001:60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis. Dalam merumus-

kan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Tanggung jawab utama dalam manajemen pendidikan terletak di tangan pimpinan PT hal tersebut penting digaris bawahi karena peranan pimpinan PT harus memahami landasan-landasan pokok manajemen pendidikan yang mencakup pemahaman terhadap teori organisasi, teori peran, teori keputusan, dan teori kepemimpinan atau multi disiplin teori. Dengan dukungan wawasan tentang teori di atas, pimpinan PT diharapkan mampu menjadi manajer yang efektif, dan berusaha memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang berorientasi keprofesionalan para dosennya yang bermutu dan mempunyai citra yang baik. Dalam kondisi demikian seluruh personel secara sadar berusaha melakukan kerja sama yang harmonis, dan secara bersama-sama berusaha menyelesaikan berbagai konflik yang mungkin timbul di antara dosen.

Perkins dalam Elisabet (2005:56) mengemukakan tiga misi pokok PT, yaitu mengacu pada aspek perolehan (*acquisition*), pemindahan (*transmission*), dan penerapan (*application*). Idealnya, PT dalam proses penyelenggaraannya sangat penting bagi pengembangan sumber-daya manusia, seperti memiliki dosen yang profesional dan komitmen yang besar terhadap proses belajar mengajar dan program pendukung peningkatan kualitas PT secara terus menerus.

Pendidikan yang efektif dan produktif dicirikan oleh figur dosen profesional yang selalu meningkatkan kompetensinya, karena dosen bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengembangan intelektual mahasiswa, pembentukan opini dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dalam hubungan ini, kompetensi profesional dosen akan berdampak pada kinerja dosen yang selanjutnya akan memberikan

kontribusi terhadap kinerja perguruan tinggi dan mutu lulusannya. Sebagai bagian integral dari akuntabilitas dan mutu perguruan tinggi, dan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya bercirikan antara lain: (a) profesional, dalam arti kompeten dalam bidang keilmuannya, (b) memastikan bahwa pelaksanaan tugas-tugas akademik yang dilakukan diorientasikan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, (c) komitmen terhadap mutu, (d) perbaikan berkelanjutan, (e) kepemimpinan mutu, yaitu dapat memimpin proses belajar mengajar, (f) memiliki sikap dan tanggung jawab sebagai dosen yang professional, dan (g) pengembangan dosen dalam perguruan tinggi merupakan proses yang berkesinambungan sekaligus menjadi tanggung jawab dosen itu sendiri serta organisasi dan lembaga dimana dosen berada.

Kompetensi profesional dosen merupakan kemampuan seseorang dosen dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Semakin baik kompetensi profesional dosen maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan dosen tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, ia mampu merencanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik kompetensi profesional dosen, maka kemampuan dosen tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan menjadi lebih baik.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. (Yukl, G. 1996:83). Motivasi kerja merupakan kondisi yang mengerakkan dosen agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu

membangkitkan dan memelihara perilaku dosen tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik motivasi kerja dosen, maka termotivasi juga dosen tersebut dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.
2. Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.
3. Kompetensi profesional dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi.

I. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan, 2005:34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Kerangka pemikiran yang baik yaitu apabila mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (jika ada *intervening* dan *moderating* variabel), dijelaskan secara rinci dan masuk akal. Kerangka berpikir yang baik disusun berdasarkan lima elemen di bawah ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sekaran, U (1992:72-75):

1. Variabel-variabel penelitian seharusnya diidentifikasi secara jelas dan diberi nama.
2. Uraian kerangka berpikir seharusnya menyatakan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu dengan lainnya. Hal ini seharusnya dilakukan untuk hubungan yang penting dan secara teoritis ada di antara variabel penelitian.
3. Jika karakteristik atau sifat-sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal itu seharusnya menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungan itu positif atau negatif.
4. Seharusnya dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antara variabel itu ada. Argumentasi atas hal itu dapat digambarkan melalui hasil-hasil penelitian sebelumnya.
5. Kerangka pemikiran seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram skematis, sehingga pembaca dapat secara jelas melihat hubungan antar variabel.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini intinya akan memotret variabel kinerja dosen, yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh dosen pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan rumusan sub variabel dan indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja dosen yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, T. R. dan Larson (1987:343). Dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berkenaan dengan hal tersebut indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja dosen sebagai berikut:



1. Kemampuan : a) Penguasaan Materi
b) Penguasaan metode pengajaran
2. Prakarsa/inisiatif : a) Berpikir positif yang lebih baik
b) Mewujudkan kreatifitas
c) Pencapaian prestasi .
3. Ketepatan waktu : a) waktu kedatangan
b) waktu pulang.
4. Kualitas hasil kerja : a) Kepuasan Mahasiswa
b) Pemahaman mahasiswa
c) Prestasi mahasiswa
5. Komunikasi : a) Mutu penyampaian materi
b) Penguasaan keadaan kelas

Dalam mendukung kinerja dosen perlu dukungan kompetensi profesional dosen yang handal. Kompetensi profesional dosen diukur dengan Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia dari Dirjen Dikti, profil kompetensi profesional sebagai berikut :

1. penguasaan bahan, yakni menguasai bahan-bahan bidang studi dan metodologi.
2. mengelola program belajar mengajar yang meliputi:
 - a. merumuskan tujuan instruksional.
 - b. mengenai dan dapat menggunakan metoda mengajar,
 - c. memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat,
 - d. melaksanakan program belajar mengajar.
 - e. mengenal kemampuan mahasiswa.
 - f. merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.
3. mengelola kelas yang meliputi;
 - a. mengatur tata ruang kelas untuk mengajar,
 - b. menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
4. menggunakan media dan sumber yang meliputi;
 - a. mengenal, memilih dan menggunakan media,
 - b. membuat alat bantu sederhana.
 - c. menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.
5. menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan yang meliputi;
 - a. menguasai landasan-landasan kependidikan,
 - b. mengelola interaksi belajar.
 - c. menilai prestasi belajar mahasiswa,
 - d. mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan,
 - e. mengenal dan menyelenggarakan administrasi,

- f. memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja dosen adalah melalui motivasi dan kompetensi profesional dosennya. Dengan motivasi ini bahwa dosen mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensinya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja dosen, situasi dan peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh dosen karena didorong oleh tiga dimensi atau sub variabel dan indikator-indikator motivasi kerja yang dikembangkan dan dikemukakan oleh (Hasibuan, 2000:162), Hersey (1995:49) dan Gibson (2000:176-177) sebagai berikut:

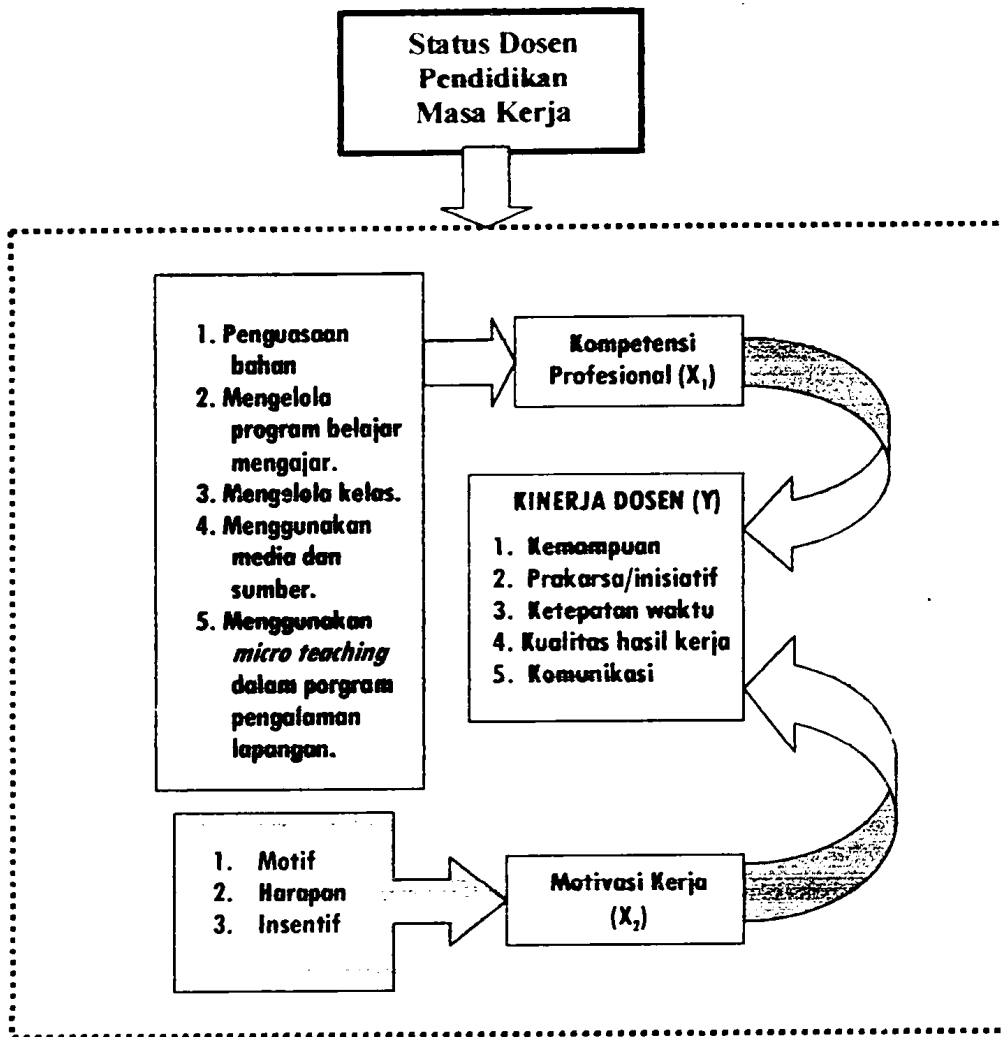
1. Motif :
 - a. Upah yang adil dan layak,
 - b. Kesempatan untuk maju atau promosi,
 - c. Pengakuan sebagai individu,
 - d. Keamanan bekerja,
 - e. Tempat kerja yang baik,
 - f. Penerimaan oleh kelompok,
 - g. Perlakuan yang wajar,
 - h. Pengakuan atas prestasi.

2. Harapan :
 - a. Kondisi kerja yang baik,
 - b. Perasaan ikut "terlibat,"
 - c. Pendisiplinan yang bijaksana,
 - d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan,
 - e. Loyalitas pimpinan terhadap dosen,
 - f. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi.

3. Insentif :
 - a. *Intrinsik*
 - 1) Penyelesaian.
 - 2) Pencapaian prestasi.
 - b. *Ekstrinsik*
 - 1) Finansial
 - a) Gaji dan upah.
 - b) Tunjangan.
 - 2) Antar pribadi
 - 3) Promosi.

Hubungan-hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan seperti

Gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2.
Kerangka Pikir

J. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri S. (1995:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi – Jl. Terusan Jenderal Sudirman PO BOX 148 Cimahi 40533. Objek penelitiannya adalah dosen tetap dan tidak tetap Universitas Jenderal Achmad Yani Kota Cimahi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



