

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.¹ Mulai dari urusan terkecil seperti mengatur urusan rumah tangga sampai dengan urusan terbesar seperti mengatur urusan sebuah Negara semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif.

Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan Bangsa itu sendiri. Pendidikan yang berkualitas merupakan dambaan setiap masyarakat. Terdapat empat isu sentral yang menjadi masalah pendidikan, yaitu : relevansi pendidikan, pemerataan pendidikan, efektifitas pendidikan, dan mutu pendidikan. Salah satu masalah pendidikan tersebut, yaitu mutu pendidikan, melibatkan banyak pihak dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tersebut. Salah satu aspek yang memiliki peranan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kemampuan dosen dengan segala latar belakang dan pengalaman. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 20 ayat a dijelaskan bahwa tugas dosen di dalam kelas meliputi dua hal pokok, yaitu kegiatan mengajar dan kegiatan manajerial. “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dosen berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.²

¹Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, cet. 3 (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 1

²*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 11.

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia. Arah pendidikan tersebut dituangkan dalam kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga pada gilirannya manusia Indonesia mampu berperan aktif sebagai agen pembaharuan serta pengembangan kehidupan nasional maupun internasional. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh setiap penyelenggara pendidikan.

Lembaga yang paling strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia, adalah Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi sebagai lembaga pendidikan yang mengemban tugas untuk memberikan pendidikan dan pengajaran, agar para peserta didik dapat menjadi manusia sesuai dengan harapan, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II pasal 3, yang menyatakan bahwa “pendidikan nasional bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.³

Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja. Seiring dengan perkembangan zaman, maka dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar serta motivasi untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap organisasi.

Meneliti dosen sebagai pelaksana kegiatan pendidikan di perguruan tinggi sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan dosen yang kurang

³Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, cet. 2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 8.

memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya kurangnya motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas. Gibson dan kawan-kawan memberikan pandangannya tentang motivasi, sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan.⁴ Jadi motivasi merupakan pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah tujuan tertentu. Untuk melaksanakan semua tugas dosen itu diperlukan adanya dorongan atau motivasi kerja baik dari dirinya sendiri ataupun dari pimpinan atau lingkungan sekitarnya.

Munculnya motivasi kerja yang baik dari dosen akan melahirkan kinerja yang baik pula. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam Alquran surah . al-An'ām/6: 132 berikut ini:



Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.⁵

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk memunculkan perilaku bekerja. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada instansi. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja dosen semakin meningkat.

⁴James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, *Organiversies*, (Texas: Busines Publication, Inc, 1985), h. 100

⁵ Soenarjo, *Alquran dan Terjemahannya*, cet.15 (Semarang: Toha Putra, 2005), h. 210.

Pembelajaran yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh pembaharuan kurikulum, fasilitas yang tersedia, kepribadian dosen yang simpatik, pembelajaran yang penuh kesan, wawasan pengetahuan dosen yang luas tentang semua bidang studi, melainkan juga penguasaan dosen atas pengelolaan kelas. Dalam hal ini usaha dosen dalam menciptakan kondisi kelas yang efektif apabila: *Pertama*, diketahui secara tepat faktor-faktor mana sajakah yang dapat menunjang terciptanya kondisi yang menguntungkan dalam pembelajaran; *Kedua*, dikenal masalah-masalah apa sajakah yang diperkirakan dan biasanya timbul dan dapat merusak iklim belajar-mengajar; dan *Ketiga*, dikuasainya berbagai pendekatan dalam pengelolaan kelas dan diketahui pula kapan dan untuk masalah mana suatu pendekatan digunakan.⁶

Pengelolaan kelas juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Kemampuan mengelola kelas penting dikuasai dosen karena kelas yang dikelola dengan baik akan memberikan ketenangan, keamanan dan kenyamanan kepada mahasiswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang ideal adalah apabila dosen dapat mendayagunakan seluruh potensi kelas berupa pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap personal untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu dan dana yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan-kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum dan perkembangan mahasiswa. Dengan demikian pengelolaan kelas dapat menciptakan lingkungan kelas yang baik yang memungkinkan para mahasiswa berbuat maksimal dalam kegiatan belajarnya. Sebaliknya kelas yang tidak dikelola secara baik dapat menimbulkan rasa tidak tenang, tidak aman dan tidak nyaman bagi mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini dapat menimbulkan rasa bosan pada diri mahasiswa untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. Kondisi seperti ini tentu dapat mengakibatkan pembelajaran yang

⁶ Maman Rachman, *Manajemen Kelas*, cet. 7 (Jakarta: Dirjen Dikti, 2005), h. 1-3

dilaksanakan dosen tidak berlangsung dengan baik sehingga hasil belajar mahasiswa juga tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam konteks pembelajaran yang dilaksanakan dosen di ruang kuliah, dosen terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan, mengenai apa yang mesti dilakukan dosen di kelas jika mengajar merupakan suatu pekerjaan profesional, maka harus memiliki pertimbangan profesional (*professional judgment*) dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan kelas yang baik tentu membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan masalah tersebut. Karena itu seorang dosen perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola pembelajaran. Dengan kata lain jika konsep profesionalisme dosen, diterapkan dalam konteks pembelajaran, maka dosen harus mempunyai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam rangka mencapai produktifitas yang tinggi dalam kegiatan pembelajaran.

Kinerja dosen antara lain dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian yang dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran. Seseorang dosen dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, punya rasa tanggung jawab dan antusiasme dan punya pengetahuan dalam mengelola kelas. Motivasi merupakan tingkah laku dan sikap seorang kelompok untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan Perguruan Tinggi adalah kinerja dosen. Kinerja dosen dimaksud adalah hasil kerja dosen yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dosen dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen sesuai dengan perannya dalam tugas profesinya.

Dalam kenyataannya secara empirik di lapangan, berdasarkan hasil wawancara, observasi serta pengamatan pendahuluan yang dilaksanakan terhadap dosen STAIN Padangsidimpuan perilaku dosen sebelum dan sesudah berada dalam kelas, yaitu:

1. Masih terdapat dosen yang tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran pada awal perkuliahan (awal semester), pertemuan yang dilakukan setiap dosen dominan hanya mencapai pertemuan minimal sekitar 12 pertemuan, sering terlambat masuk lokal, keluar kelas sebelum habis waktu yang tersedia, kuliah diluar jadwal yang tersedia, dan terlambat memberikan nilai ujian mahasiswa menyebabkan terganggunya proses administrasi seperti KHS dan KRS.
2. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, di antaranya: (a) kurang mengenal masalah pengajaran dan masalah pengelolaan kelas sehingga dalam penanggulangannya pun tidak tepat, (b) kurang tepat memilih pendekatan pengelolaan kelas yang digunakan, (c) kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kelas, baik secara intern maupun eksteren, dan (d) kurang memahami indikator keberhasilan penerapan pengelolaan kelas.
3. Kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran, meliputi: (a) perencanaan pengajaran; dosen mengajar di kelas seolah-olah tanpa membuat persiapan yang matang hanya merupakan pekerjaan rutinitas dikelas pelaksanaan pembelajaran; (b) keterampilan mengajar tidak tampak dipraktekkan dalam penyampaian bahan ajar; (c) evaluasi; penerapan penilaian proses maupun hasil belajar mahasiswa seolah-olah tidak nampak.

Berdasarkan kenyataan di atas, bahwa apabila dosen kurang motivasi kerjanya sebagaimana mestinya sehingga kinerja dosen dalam mengajar di kelas pun kurang memadai. Dengan kinerja mengajar yang kurang memadai dalam proses pembelajaran yang akan mengakibatkan kurang efektifitasnya belajar, di antaranya: (a) kurangnya perhatian dan identifikasi terhadap

karakteristik mahasiswa dalam mengajar, (b) kurang memiliki motivasi atau kegairahan mengajar, (c) Suasana kelas yang kurang hidup.

Perilaku mahasiswa tersebut menunjukkan bahwa dorongan kebutuhan untuk mencapai prestasi belajar masih rendah. Hal ini dikhawatirkan akan mengakibatkan kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut diperlukan motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas dosen dalam melakukan interaksi dengan mahasiswa yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Kontribusi Motivasi Kerja Dan Pengetahuan Pengelolaan Kelas Terhadap Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan”

B. Identifikasi Masalah

Pada dasarnya banyak faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja dosen adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi dalam melaksanakan perkuliahan, menyebabkan suasana pembelajaran di ruang kuliah kurang hidup.
2. Kurangnya pengetahuan dosen tentang pengelolaan kelas menyebabkan suasana kelas kurang kondusif dalam kegiatan pembelajaran.
4. Masih terdapat dosen yang terlambat dalam memberikan nilai ujian mahasiswa, sehingga proses administrasi tertunda seperti KHS dan KRS.
3. Dosen kurang memahami masalah pembelajaran, sehingga kegiatan pembelajaran kurang sistematis.
4. Dosen kurang memahami strategi dan metode pembelajaran, sehingga kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan kurang menarik.
5. Dosen kurang terampil dalam memilih dan menerapkan pendekatan untuk memecahkan masalah manajemen kelas.
6. Dosen kurang memiliki motivasi untuk menggali wawasan yang dapat memberikan kontribusi untuk menjalankan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan pembelajaran.

7. Peranan dosen dalam pembelajaran masih dominan, kurang memberikan kesempatan kepada siswa untuk melakukan eksplorasi belajar.
8. Kinerja dosen dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta kinerja dosen dalam disiplin tugas belum optimal.

C. Batasan Masalah

Mengingat luas dan kompleknya permasalahan yang ada serta kemampuan penulis terbatas, maka dalam penelitian peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti pada masalah motivasi kerja, pengetahuan pengelolaan kelas saja dan Kinerja dosen. Dengan demikian fokus masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
2. Pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan.
3. Gambaran Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan.
4. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
5. Kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
6. Kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas secara bersama-sama terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan?
2. Bagaimanakah Pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan?
3. Bagaimanakah kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan?
4. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan?

5. Apakah terdapat kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan?
6. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
2. Pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan.
3. Kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan?
4. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
5. Kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
6. Kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen di STAIN Padangsidimpuan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna secara Teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Tioritis

- a. Memberikan pemahaman pentingnya kontribusi motivasi dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.
- b. Bahan informasi kajian bagi peneliti selanjutnya yang berkenaan dengan masalah penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Dosen dapat meningkatkan motivasi kerja dengan mengetahui kondisi kelas secara ideal dalam pelaksanaan pengelolaan kelas.
- b. Bagi Dosen dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja yang berimplikasi kepada peningkatan kualitas pendidikan STAIN Padangsidimpuan.