

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan lokomotif sebuah bangsa dalam menjawab tantangan global, baik dalam sektor ekonomi, sosial, politik maupun perkembangan informasi dan keilmuan saat ini. Sejak awal kemerdekaan Indonesia, para pendiri bangsa memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan bangsa. Termaktub dalam UUD 45 disebutkan bahwa salah satu tujuan dibentuknya Pemerintah Negara Indonesia adalah “Memajukan kesejahteraan umum, (dan) mencerdaskan kehidupan bangsa”. Bahkan dalam perkembangannya, amanat konstitusi perubahan IV (10 agustus 2002) diperjelas menjadi: “ Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”. Pendidikan juga merupakan syarat mutlak dalam menjawab permasalahan mendasar suatu bangsa dalam menjawab tantangan global yang dampaknya dapat dirasakan dimasa sekarang atau dimasa depan.

Pendidikan menjadi pondasi dasar/utama dalam menyiapkan generasi bangsa kedepan yang berlangsung secara berkelanjutan. Serangkaian pendidikan formal di Indonesia dimulai dari pendidikan dasar sampai Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi merupakan lembaga tinggi pendidikan di Indonesia yang mengemban amanah tri dharma perguruan tinggi, yaitu; Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan serta Pengabdian pada Masyarakat. Perguruan Tinggi harus mampu menyiapkan lulusan-lulusan yang ahli dalam bidangnya demi menjawab kebutuhan masyarakat. Negara dalam melaksanakan amanah UUD 45 disebut

baik oleh masyarakat. Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi demi mendapatkan pendidikan yang lebih baik sehingga dapat mengangkat harkat martabat dan kualitas hidup bangsa pada umumnya dan meningkatkan kualitas hidup manusia pada khususnya. Timbulnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan ini harus berbanding lurus dengan sumber daya manusia diperguruan tinggi, salah satunya adalah dosen yang memiliki kompetensi dan kapasitas keilmuan yang mapan dalam bidangnya. Dosen sebagai sumber daya manusia utama dalam perguruan tinggi memiliki fungsi yang sangat vital. Dosen tidak hanya berfungsi sebagai sumber ilmu yang setiap saat menjadi representasi keilmuan mahasiswa, melainkan juga sebagai perangsang (*stimulator*) dan perantara/sarana (*facilitator*) dalam mengembangkan khasanah keilmuan di perguruan tinggi. Terbangunnya suasana akademik yang efektif merupakan peran dosen dalam memberikan sumbangsih keilmuan bagi para mahasiswanya disamping itu juga minat peserta didik dalam mencari ilmu secara mandiri.

Fakultas Psikologi sebagai bagian dari representasi keilmuan khususnya dalam pengembangan keilmuan Psikologi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

#### Visi

- a. Menjadi Fakultas Psikologi terkemuka yang unggul dan kompetitif dalam pengembangan dan penerapan Psikologi yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan kearifan lokal pada tahun 2030.

## Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi Psikologi yang profesional dan berkualitas dengan berlandaskan nilai-nilai Islam serta budaya lokal dalam pengembangan maupun pengaplikasian Psikologi;
- b. Menciptakan kultur organisasi yang Islami, transparan, dan progresif dengan meningkatkan manajemen yang bertanggung jawab, berkualitas dan berkelanjutan;
- c. Mendorong dan melaksanakan penelitian-penelitian Psikologi dengan mengelaborasi nilai-nilai Islam dan budaya lokal;
- d. Meningkatkan pelayanan jasa Psikologi dan pengabdian masyarakat dalam rangka ikut berkontribusi secara nyata dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat.

## Tujuan

- a. Menghasilkan sarjana Psikologi yang profesional dan Islami, berwawasan global dengan memperhatikan nilai-nilai kearifan lokal, dan mampu mengembangkan serta menerapkan ilmu Psikologi untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
- b. Terciptanya kultur organisasi Fakultas yang Islami, transparan, dan progresif dengan manajemen yang bertanggung jawab, berkualitas dan berkelanjutan;
- c. Mampu melaksanakan penelitian-penelitian psikologi dengan mengelaborasi khasanah nilai-nilai Islam atau budaya lokal;

d. Mampu memberikan jasa pelayanan psikologi dan pengabdian masyarakat dalam rangka ikut berkontribusi secara nyata dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat.

. Visi, misi dan tujuan sebuah organisasi sekalipun dibantu dengan sarana dan prasarana yang memadai pada hakikatnya hanya akan menjadi semboyan belaka bila tanpa dibarengi oleh SDM dalam hal ini dosen yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Pendapat ini dibenarkan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Irene (2008) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah prestasi kerja organisasi. Sehubungan dengan tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi SDM yang memadai serta berperan aktif dalam mendorong kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara kepada pejabat struktural Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tanggal 8 Oktober 2014 SDM Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam hal ini dosen belum bisa mencurahkan seratus persen pada pekerjaannya. Disebabkan kesibukan dosen diluar kampus dari satu tempat ketempat lainnya. Terhambatnya tugas utama dosen akibatnya sering terjadi keterlambatan dalam mengumumkan hasil ujian mahasiswa, bimbingan mahasiswa dalam jumlah yang banyak (bimbingan akademik), jumlah mahasiswa bimbingan skripsi dengan topik multidisipliner, selain itu dalam bidang penelitian masih ada dosen yang belum rutin melakukan penelitian setiap tahunnya. Selain itu juga tingkat kesejahteraan yang belum memadai, bila diharuskan berpangkalan (*home base*) di satu Universitas dapat menyebabkan para dosen untuk mengajar dibanyak tempat. Dampak negatif yang dapat terjadi apabila menejerial waktu yang kurang baik dan mengajar dibanyak tempat adalah kelelahan fisik dan dapat mempengaruhi

kualitas kerja (kinerja). Tentunya banyak hal yang menjadi penyebab pelayanan dosen yang belum maksimal di Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

**Tabel 1.1 Komposisi Dosen dengan latar belakang pendidikan fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.**

| No     | Latar belakang pendidikan dosen | Jumlah |
|--------|---------------------------------|--------|
| 1      | Psikologi                       | 16     |
| 2      | Non Psikologi                   | 21     |
| Jumlah |                                 | 37     |

Sumber data: Tata Usaha Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2013.

Sebaran beban mata kuliah dosen di Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung disesuaikan berdasarkan kurikulum yang ditetapkan, yang terdiri dari kompetensi dasar, kompetensi utama, kompetensi pendukung dan kompetensi lainnya sebagai berikut;

**Tabel 1.2. Struktur Kurikulum di Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.**

| No     | Jenis Kompetensi     | Jml Mata kuliah | SKS | Prosentase |
|--------|----------------------|-----------------|-----|------------|
| 1      | Kompetensi Dasar     | 14              | 24  | 16%        |
| 2      | Kompetensi Utama     | 45              | 110 | 73%        |
| 3      | Kompetensi Pendukung | 3               | 6   | 6%         |
| 4      | Kompetensi Lainnya   | 22              | 10  | 10%        |
| Jumlah |                      | 84              | 150 | 100%       |

Sumber data: Kurikulum UIN Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2013.

Berdasarkan data tabel 1.2 perbandingan kompetensi mata kuliah di Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang terdiri dari mata kuliah kompetensi dasar berisi tentang kajian keilmuan lokalitas UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. Kompetensi Umum berisi kajian keilmuan Psikologi, komprehensif, munaqosah

dan ilmu-ilmu pendukung lainnya. Kompetensi pendukung dan lainnya berisi mata kuliah peminatan bagi mahasiswa. Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung lebih menitik beratkan pada kajian keilmuan berbasis Fakultatif, hal ini terlihat dari besarnya prosentase bobot mata kuliah 73% pada kompetensi utama. Konsekuensi logis yang harus diemban oleh Fakultas Psikologi adalah menyediakan SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Dosen di Fakultas Psikologi UIN Bandung berjumlah 36 yang terdiri dari 16 dosen berlatar pendidikan linier psikologi dan 21 dosen berlatar belakang pendidikan tidak linier (non Psikologi), yang dimaksud pendidikan yang linier adalah berdasarkan undang-undang guru dan dosen Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Kualifikasi, Kompetensi, Sertifikasi, dan Jabatan Akademik BAB V Pasal 45 dan pasal 46 poin 1 yang berbunyi;

Pasal 45

“Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”

Pasal 46

(1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

Wibowo (dalam Arwildayanto 2013:18) standar mutu kerja dosen ini menjadi pondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen, ada 5 faktor yang menentukan; 1. Kemampuan profesional, 2. Upaya

profesional, 3. Kesesuaian antara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, 4. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan; dan 5. Kesejahteraan yang memadai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 5-7 Agustus 2014, data kehadiran dosen masih belum seratus persen hadir tepat pada waktunya dan tingkat kehadiran dosen dalam kelas juga masih belum seratus persen (100%). Hasil wawancara peneliti dengan 15 mahasiswa psikologi pada tiap angkatan (2013, 2012 dan 2011) secara random, menyebutkan hal yang sama; 1. Masih ada dosen yang tidak sampai seratus persen masuk kelas. 2. Jadwal mata kuliah yang seringkali diundur tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan Fakultas. 3. Metode perkuliahan yang monolog (satu arah). Hal ini dibenarkan oleh salah satu pejabat struktural di Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, menurutnya tingkat kehadiran dosen masih belum seratus persen dan masih ada beberapa dosen yang terlambat dalam mengumumkan hasil ujian mahasiswa. Berdasarkan hasil wawancara ini, tampilan kerja dosen masih belum maksimal dan perlu diperbaiki ke depannya.

Peneliti menduga tampilan kinerja dosen di Fakultas Psikologi salah satunya dipengaruhi oleh aspek kompetensi. Seorang dosen harus mampu mengembangkan semua kemampuan yang ada dalam dirinya. Kompetensi pegawai pada dasarnya terdiri dari motif, sifat, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan pada organisasi dan bidang kerjanya. Kompetensi dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang

diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Spencer & Spencer (1993:9) mendefinisikan kompetensi secara garis besarnya sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Disusunnya visi, misi dan tujuan organisasi yang jelas serta sarana dan prasarana yang mendukung pada prinsipnya demi keberlangsungan suatu organisasi. Namun hal itu tidak akan tercapai bila tanpa dibarengi oleh SDM yang kompeten, dengan demikian kompetensi memiliki peran yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang diisi oleh SDM yang kompeten, maka semakin meningkat pula kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan tampilan dari individu yang disusun berdasarkan standar organisasi dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan penulis, melihat tampilan kinerja SDM Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang belum maksimal. Mangkunegara (2007:68) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan tenaga kerja sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Sasaran kinerja yang ditetapkan pada individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Helfert, (dalam Veithzal 2013:604)



mengartikan kinerja sebagai suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada dosen tetap fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang ingin digali melalui penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan berikut ini. “Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada dosen tetap fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pada dosen tetap Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Selain itu untuk melihat gambaran kompetensi dan kinerja pada dosen Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada:

#### **a. Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan teoritis bagi disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi (PIO) terutama pada

umumnya dan secara khusus dapat menambah khasanah ilmu pada bidang psikologi tentang manajerial sumberdaya manusia.

b. Praktis

1) Bagi Universitas.

Bagi Universitas Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan/ penelitian khususnya dalam bidang Psikologi (sumber daya manusia) dan dapat dijadikan sebagai sumber penelitian berikutnya untuk dikembangkan.

2) Bagi Instansi terkait (Fakultas)

Diharapkan penelitian ini mampu membantu manajerial SDM Fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Sekaligus sebagai masukan (*feedback*) bagi fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam rangka menunjukan budaya kerja yang produktif, kinerja yang lebih baik dan *perfect* dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara.