

## BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

Menyusun kerangka teoritis tidak bisa lepas dari upaya melakukan tinjauan literatur atas berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya berkenaan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti (Supramono dan Jony, 2005:35). Kerangka teoritis merupakan landasan konseptual yang memberi arah kepada usaha untuk menjawab persoalan penelitian (Supramono, 2001:19). Disini akan diuraikan konsep manajemen pendidikan perguruan tinggi serta keterampilan mengajar dan disiplin Dosen terhadap prestasi peserta didik di perguruan tinggi.

### 2.1. Manajemen Pendidikan

Kata Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. Managere diterjemahkan kedalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, kemudian diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen dan sebutan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Manajemen menurut Parker ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art getting things done through people*). Defenisi dari manajemen juga telah diungkapkan para ahli sesuai pandangan dan pendekatan masing-masing, seperti Bamard (1938), Terry (1960), Gray (1982), Manullang

(1983), Gitosudarmo (1984), Sukiswa (1986), Siregar dan Samadhi (1997), Hitt, *et al.* (1989), Schermerhon (1996), Wright dan Noe (1996), Fattah (1996), Matteson dan Ivancevich (1996), Handoko (2003), Gibson (2003), Dresser (2003), Casio (2003) dan masih banyak lagi. Dengan demikian esensi manajemen dapat dipandang sebagai proses (fungsi) maupun sebagai tugas (*task*). Manajemen juga merupakan suatu disiplin ilmu, yang memiliki objek studi, sistematika, metode dan pendekatan. Ilmu manajemen didukung oleh berbagai disiplin ilmu seperti di bidang pendidikan.

Seperti halnya manajemen, pendidikan jika ditinjau dari segi hukum, berdasarkan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1), didefinisikan yaitu “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Kemudian peserta didik diuraikan dalam pasal 1 ayat (4), yaitu “peserta didik ialah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan” .

Dalam *Dictionary of Education*, pendidikan merupakan: (a) proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup, (b) proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari pendidikan formal), sehingga mereka dapat memperoleh dan mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang

optimum. Lebih lanjut, pendidikan merupakan keseluruhan upaya yang dilaksanakan dalam bentuk pengajaran, pelatihan, bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan (nasional, institusional, kurikuler dan instruksional). Teori-teori pendidikan dan pelatihan banyak memberikan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, pembinaan ketenagaan dalam berbagai lingkungan dan organisasi serta untuk semua jenjang ketenagaan (manajer, pelaksanaan operasional, tenaga teknis dan tenaga terampil).

Kemudian, pendidikan dapat diartikan sebagai upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan padanya, karena hanya manusia yang dapat didik dan mendidik. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, moral, serta keimanan dan ketakwaan seseorang. Potensi tersebut diperoleh melalui pendidikan formal, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi dan pendidikan non-formal yang diperoleh melalui pembelajaran dari pengalaman serta kemampuan orang lain atau sekelompok orang yang dianggap memiliki potensi tertentu. Hal ini berguna juga untuk memaksimalkan kinerja otak manusia yang digunakan untuk berpikir, masih mencapai 4% dan 96% dari otak belum digunakan untuk berpikir (Sunario, 2003). Dengan demikian, pendidikan dapat dinyatakan sebagai suatu sistem dengan komponen yang saling berhubungan dan mempengaruhi yang dilakukan dalam tataran praktis operasional terbatas (*mikroskopik*), tataran satuan institusional (*mesoskopik*) dan tataran struktural (regional, nasional dan internasional).



Kegiatan-kegiatan pengelolaan pada suatu sistem pendidikan bertujuan untuk keterlaksanaan proses belajar mengajar yang baik dan mencakup:

- a. Program kurikulum, meliputi; administrasi kurikulum, metode penyampaian, sistem evaluasi dan sistem bimbingan;
- b. Evaluasi;
- c. Program ketenagaan;
- d. Program bimbingan dan pembinaan;
- e. Program pengadaan dan pemeliharaan fasilitas dan alat-alat pendidikan;
- f. Program pembiayaan;
- g. Program hubungan dengan masyarakat.

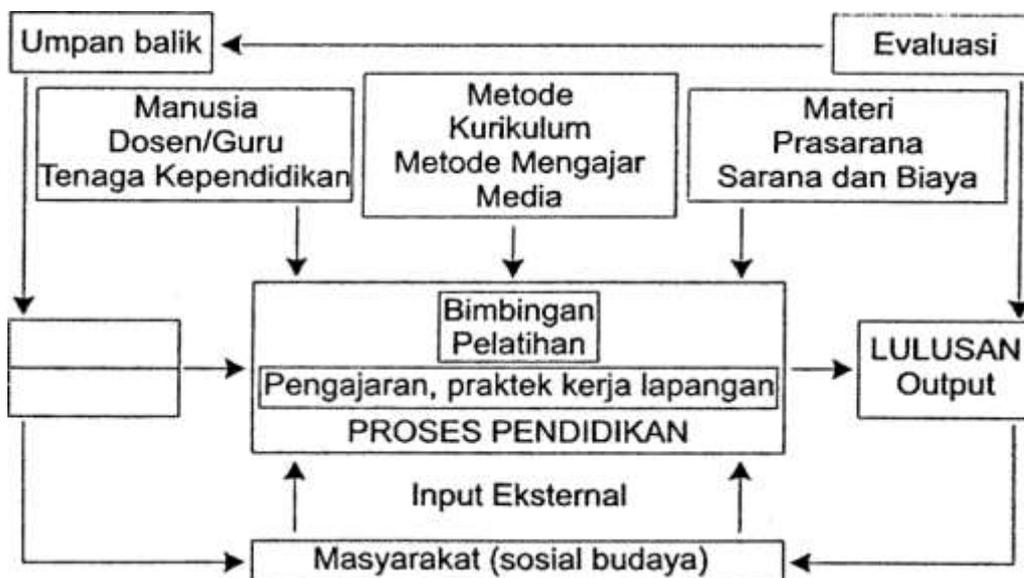
Suatu proses belajar mengajar yang relevan, efektif dan efisien, dapat terjadi apabila dilengkapi dengan sarana yang terbentuk satu wadah organisasi dan ditunjang oleh:

- a. Kelompok pimpinan dan pelaksanaan;
- b. Fasilitas dan alat pendidikan;
- c. Media pendidikan;
- d. Program pendidikan dengan sistem pengelolaan yang mantap.

Manajemen pendidikan didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya guna memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan implementasi manajemen pendidikan, dibutuhkan perencanaan pendidikan yang meliputi proses rangkaian

kegiatan penyiapan dan penentuan seperangkat keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi dan apa yang akan dilakukan dalam rangka mempercepat pengembangan potensi manusia untuk kebahagiaan individu dan kesejahteraan negara. Perencanaan pendidikan tersebut juga telah dikemukakan oleh para ahli seperti Guruge (1972), Banghart dan Trull (1973), Albert Waterston (1975), Coombs (1982), Y. Dror (1975), dan Abin (2000).

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan sebagai akibat dari dianutnya pendekatan sistem dalam pendidikan. Dimana sistem pendidikan merupakan suatu kesatuan dari berbagai unsur yang saling berhubungan dan memiliki tugas masing-masing untuk mencapai tujuan sistem. Unsur-unsur dari luar yang memasuki sistem, kemudian mengalami proses dan menghasilkan output dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 2.1. Komponen Manajemen Pendidikan

Hubungan komponen manajemen pendidikan sebagaimana digambarkan dalam gambar 2.1, mempunyai fungsi terpadu kususnya proses pendidikan, sebagai berikut:

- a. Fungsi perencanaan, mencakup berbagai kegiatan menentukan kebutuhan, penentuan strategi pencapaian tujuan, menentukan isi program pendidikan dan sebagainya;
- b. Fungsi organisasi, meliputi pengelolaan ketenagaan, sarana dan prasarana, distribusi tugas dan tanggungjawab dalam pengelolaan secara integral;
- c. Fungsi koordinasi, berupaya menstabilisasi antara berbagai tugas, tanggungjawab dan kewenangan untuk menjamin pelaksanaan dan hasil program pendidikan;
- d. Fungsi motivasi, dimaksudkan meningkatkan efisiensi proses dan keberhasilan program pelatihan;
- e. Fungsi kontrol, berupaya melakukan pengawasan, penilaian, monitoring, perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan dalam sistem manajemen pendidikan.

## **2.2. Perguruan Tinggi**

Sistem pendidikan formal yang berlaku adalah *organized effort* yang sudah melembaga dan berperan sebagai aset dalam kegiatan pembangunan pendidikan. Melalui sistem pendidikan itulah seluruh upaya pembangunan pendidikan diwujudkan secara nasional. Struktur pendidikan nasional terdiri atas jenjang yang mencakup jenjang pertama atau *primary Basic Education* untuk kelompok usia 6 sampai dengan 15 tahun, jenjang kedua disebut *Secondary Education* untuk 16 sampai dengan 18 tahun dan jenjang ketiga disebut *Tertiary*

*Education* untuk 19 sampai dengan 25 tahun. Keterkaitan ini sangat *arbitrary* karena pada setiap negara, usia populasi sekolah yang memasuki pendidikan bervariasi walaupun berkisar pada distribusi disebut yang dianggap sebagai *General Accepted Standards* dalam perencanaan pendidikan. Di Indonesia pada jenjang ketiga terdapat variasi dengan adanya akademi untuk lama pendidikan 3 tahun serta politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas untuk lama pendidikan 4 tahun. Jenjang ketiga ini disebut sebagai perguruan tinggi. Melalui lembaga itulah peserta didik memperoleh bekal agar mampu menyesuaikan diri secara cepat (*adaptif*) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di dunia kerja, produktif dan menjadi manusia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (normatif).

Pada perguruan tinggi, sumber daya pendidikan yang harus dimiliki meliputi segala sesuatu yang dipergunakan melalui penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya meliputi: administrasi persuratan dan kearsipan, administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, administrasi keuangan, administrasi isi dan proses, administrasi kemahasiswaan, standar kompetensi lulusan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kehumasan dan kerja sama, implementasi standar manajemen perguruan tinggi, administrasi standar penilaian pendidikan, dan administrasi unit softskill perguruan tinggi.

Pendekatan pendidikan di perguruan tinggi, mengacu pada pendekatan ketenagakerjaan (*manpower approach*). Pendekatan ketenagakerjaan adalah pendekatan yang mengutamakan keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntutan akan kebutuhan tenaga kerja. Pendekatan pendidikan ini meliputi

klasifikasi dan rasio permintaan dan persediaan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi tuntutan dunia kerja yang berubah-ubah.

Pendekatan inilah yang mengacu setiap perguruan tinggi membuka berbagai program studi sesuai kebutuhan pasar yang secara garis besar terbagi dalam beberapa disiplin ilmu sesuai dengan peminatan calon peserta didik.

### **2.3. Keterampilan Mengajar dan Disiplin Seorang Pendidik**

Pendidik adalah seorang yang mempunyai kemampuan, pengalaman dan intelektual tinggi sehingga dapat memudahkan pelaksanaan peranannya membimbing anak didik. Dosen merupakan tenaga pendidik yang harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebih-lebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Masyarakat menempatkan Dosen pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya, karena dari tugas dan tanggung jawab seorang Dosen dapat diharapkan membawa peserta didik pada tingkat kedewasaan dan taraf kematangan tertentu.

Keterampilan dan disiplin individu merupakan karakteristik yang dapat diidentifikasi dari kompetensi seorang Dosen yang melakukan pekerjaannya secara efektif. Kompetensi tersebut dapat dilihat dalam dua perspektif yang luas. Perspektif *pertama*, kompetensi dari sudut pandang organisasi yang digambarkan sebagai pengetahuan, kepakaran dan kemampuan yang dapat menjadikan organisasi memiliki keunggulan-keunggulan dibandingkan pesaing-pesaingnya. Perspektif yang *kedua*, mengarah pada kompetensi yang dimiliki oleh individu. Kompetensi menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh Guru atau Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Ada empat kompetensi yang ditekankan dalam undang-undang tersebut, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Yang dimaksud dengan kompetensi *pedagogik* adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini meliputi kemampuan merancang, mengelola dan menilai pembelajaran serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompetensi kepribadian didefinisikan sebagai kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan beribawa serta menjadi teladan peserta didik. Kemudian yang dimaksud dengan kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, meliputi; menguasai materi ajar, merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, mengembangkan serta menyebarluaskan inovasi dibidang IPTEK (ilmu pengetahuan, teknologi dan seni), merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian masyarakat.

Kemudian yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan Guru atau Dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama Guru/Dosen, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini meliputi melakukan komunikasi lisan/tulisan/isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dan santun dengan pribadi/keompok yang memiliki berbagai latarbelakang pendidikan berbeda-beda dengan menyesuaikan diri pada norma serta sistem nilai yang berlaku. Kompetensi ini sering juga diberi label “kompetensi manajerial”. Kompetensi manajerial dipercayai menyumbang

terhadap keterampilan dan disiplin seseorang dalam pekerjaannya (Suharti, 2005), (Abraham et al, 2001), Restuadi (2002) dan (H.M. Moerad Baso, 2003).

Tugas profesi Dosen adalah mengajar, mendidik, melatih dan menilai / mengevaluasi proses dan hasil belajar-mengajar yang merupakan suatu kesatuan yang terpadu dan utuh. Masing-masing komponen tersebut dapat dijabarkan secara rinci sebagai berikut:

### **2.3. 1 Keterampilan Mengajar**

#### **2.3.1.1 Mengajar**

Mengajar merupakan kegiatan yang dilakukan Dosen dalam mentransfer atau memberikan pengetahuan dan informasi sebanyak-banyaknya kepada mahasiswa sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Keterampilan diartikan sebagai keahlian atau kompetensi dalam pelaksanaan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jabatan Dosen sebagai profesi menuntut keahlian dan keterampilan khusus dalam bidang pendidikan.

Di dalam kegiatan mengajar ini tentu ada unsur pendidikan, akan tetapi aspek yang dominan untuk dikembangkan dalam mengajar adalah aspek *cognitive* (pengetahuan). Untuk dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, seorang Dosen yang dituntut untuk menguasai hal-hak berikut:

- a. Mampu merumuskan tujuan pembelajaran;
- b. Menguasai prinsip-prinsip pembelajaran;
- c. Menguasai sumber belajar-mengajar;
- d. Menguasai dan mampu mengintegrasikan antara metode dan teknik belajar-megajar;

- e. Mampu menggunakan sarana belajar-mengajar dengan baik;
- f. Mendorong mahasiswa untuk aktif.

Mengajar dengan tanpa memperhatikan hal-hal yang disebut di atas merupakan pemborosan, dan tujuan tidak akan tercapai.

### **2.3.1.2 Mendidik**

Mendidik adalah kegiatan Dosen untuk memberi contoh, petunjuk dan keteladanan yang dapat diterapkan atau ditiru mahasiswa dalam sikap dan perilaku yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Aspek yang dominan untuk dikembangkan dalam proses pendidikan adalah aspek *afektif* (sikap dan nilai). Di dalam pendidikan ini juga terdapat proses mengajar dan melatih. Dosen dituntut menguasai hal-hal berikut :

- a. Mampu merumuskan tujuan yang ingin dicapai;
- b. Memahami dan menghayati tugas profesi sebagai Dosen;
- c. Mampu menjadi teladan bagi anak didiknya;
- d. Mampu menjadi orang tua kedua di kampus;
- e. Memiliki sikap-sikap terpuji dan menjauhkan diri dari sifat-sifat tercela, dsb.

### **2.3.1.3 Melatih**

Adalah kegiatan yang dilakukan Dosen dalam membimbing, memberi contoh dan petunjuk-petunjuk praktis yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan dan praktik kerja lainnya. Kegiatan ini dalam rangka mengembangkan *psychomotor* (keterampilan). Dalam kegiatan melatih ini juga terdapat proses

mengajar dan mendidik. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Dosen dalam kegiatan pelatihan adalah :

- a. Mampu merumuskan tujuan yang ingin dicapai;
- b. Menguasai teknik-teknik operasional program diklat yang diajarkan;
- c. Mampu mendemonstrasikan / memperagakan program diklat;
- d. Menguasai aspek keselamatan kerja sesuai bidang diklat yang diajarkannya;
- e. Menguasai keterampilan lainnya.

Ketiga kegiatan di atas merupakan tugas pokok seorang Dosen dalam rangka mengembangkan aspek *cognitive*, *affective* dan *psychomotor* peserta didik. Ketiga aspek ini merupakan satu kesatuan yang terpadu satu sama lainnya dalam proses pendidikan sebagai suatu sistem.

Delapan aspek yang menggambarkan keterampilan mengajar menurut Turkney dalam Abimanyu, (195:6) yaitu:

1) Keterampilan bertanya dasar dan lanjut

Keterampilan bertanya dasar lanjut mempunyai beberapa komponen dasar yang perlu diterapkan dalam mengajukan segala jenis pertanyaan, sedangkan keterampilan bertanya lanjut merupakan lanjutan dari pada keterampilan bertanya dasar yang lebih mengutamakan usaha mengembangkan kemampuan berpikir, berpartisipasi dan berinisiatif.

2) Keterampilan memberi penguatan

Memberi penguatan dalam kegiatan belajar mengajar yaitu persetujuan pendidik terhadap tingkah laku anak didik, yang antara lain dinyatakan dalam bentuk kata-kata membenarkan, pujian, senyuman atau anggukan.

3) Keterampilan mengadakan variasi

Yaitu proses perubahan dalam pengajaran yang dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu variasi dalam gaya mengajar, variasi dalam penguatan alat dan media pengajaran serta variasi dalam pola interaksi dalam kelas.

4) Keterampilan menjelaskan

Yaitu penyajian informasi lisan yang diorganisasikan secara sistematis yang bertujuan untuk mengajukan hubungan seperti sebab akibat, antara yang diketahui dengan yang belum diketahui, atau antara hukum yang berlaku umum dengan bukti/ccontoh sehari-hari.

5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran

Yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan suasana siap mental dan menimbulkan perhatian anak didik agar terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari.

6) Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil

Yaitu kemampuan tenaga pengajar membimbing untuk berdiskusi tanpa mengalami latihan-latihan yang khusus untuk itu dan berperan sebagai koordinator.

7) Keterampilan mengelola kelas

Dalam peranannya sebagai pengelola kelas (*learning manager*), tenaga kerja pengajar hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan Kampus yang perlu diorganisasi. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap belajar lingkungan itu turut menentukan sejauhmana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar

yang baik / lingkungan yang baik ialah yang bersifat menantang dan merangsang anak didik untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar anak didik di dalam kelas bergantung pada banyak faktor, antara lain ialah tenaga kerja pengajar, hubungan pribadi antara anak didik di dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana di dalam kelas.

Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khusus adalah mengembangkan kemampuan anak didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan anak didik bekerja dan belajar, serta membantu anak didik untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Sebagai manager, tenaga kerja pengajar bertanggungjawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Dengan demikian tenaga kerja pengajar tidak hanya memungkinkan anak didik dalam belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan anak didik.

Tanggung jawab lain sebagai manajer yang penting bagi tenaga kerja pengajar ialah membimbing pengalaman-pengalaman anak didik setiap sehari-hari kearah *self-directed behavior*. Salah satu manajemen kelas yang baik ialah menyediakan kesempatan bagi para anak didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi kebergantungannya pada tenaga kerja pengajar sehingga mereka

mampu membimbing kegiatannya sendiri. Anak didik harus belajar melakukan *self control* dan *self activity* melalui proses bertahap. Sebagai manajer, tenaga kerja pengajar hendaknya mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif serta efisien dengan hasil optimal. Sebagai manajer lingkungan belajar, tenaga kerja pengajar hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar-mengajar dan teori perkembangan sehingga kemungkinan untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang menimbulkan kegiatan belajar pada anak didik akan mudah dilaksanakan dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan yang diharapkan.

8) Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan

Tenaga pengajar memberikan perhatian terhadap setiap anak didik serta terjadinya hubungan yang lebih akrab antara pengajar dan anak didik maupun anak didik dan anak didik.

Keterampilan mengajar merupakan keterampilan yang mutlak dikuasai seorang Dosen untuk mengelola proses pembelajaran dengan baik yang berimplikasi pada motivasi dan inovasi belajar serta peningkatan kualitas lulusan.

### **2.3. 2 Disiplin Mengajar**

Konsep disiplin mengajar, tampak pada kesadaran dan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya dan dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan yang memperkuat dirinya sendiri untuk selalu terbiasa patuh dan mengimbangi daya kendali diri dan efisiensi waktu. Dosen yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ketentuan hukuman disiplin PNS telah lama diterapkan akan tetapi pelanggaran tidak berkurang secara signifikan. Peraturan yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, terus dibuat dan

direvisi berdasarkan fakta-fakta disetiap organisasi pemerintahan tentunya dengan harapan lebih tegas dan lebih adil. Demikian pula terdapat aturan pengenaan sanksi bagi pimpinan yang tidak menghukum terhadap bawahan yang melanggar dan adanya standarisasi hukuman disiplin. Berikut aturan-aturan kepegawaian sebagai mana yang telah diberlakukan, diantaranya:

- a. Undang-undang No.8 tahun 1979 tentang perubahan atas Undang-undang No.43 tahun 1979 tentang pokok-pokok kepegawaian;
- b. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010;
- e. Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000, tentang pendidikan dan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- f. Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 pasal 63 ayat 2;
- g. Peraturan Pemerintah No.37 tahun 2009 tentang Dosen;
- h. Keputusan Presiden No. 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah;
- i. KM A No.229 tahun 1986, tentang pendelegasian wewenang penjatuhan hukuman disiplin;
- j. Instruksi Menteri Agama No.1 tahun 1995, tentang Pembuatan DP-3 di lingkungan Departemen Agama;

k. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama No.

SJ/B.VI/Kp.04.1/301/2003 tentang Peraturan Jam Kerja dan Krida Olah

Raga di Lingkungan Kementerian Agama RI.

Adapun prosedur hukum disiplin yang di terapkan di satuan kerja, secara umum seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.3.2. Prosedur Hukuman Disiplin di Satuan Kerja Secara Umum

No.	Aktivitas	Mutu Baku		
		Kelengkapan	Waktu	Output
1	Memberikan data-data PNS yang melanggar kewajiban	data kartu kehadiran dan bukti-bukti lain	10 hr	Tersedianya data pelanggaran
2	Memanggil PNS	Adanya surat panggilan	30 menit	Adanya surat panggilan
3	Membina dan mengarahkan	Aturan-aturan tentang disiplin PNS	2 jam	terbinanya <b>PNS</b>
4	Membuat Berita Acara penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran	Berita Acara, kertas, printer	1 jam	Tersedianya Berita Acara untuk penjatuhan hukuman disiplin
5	Menerbitkan SK penjatuhan hukuman disiplin	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin	1 jam	Adanya SK
6	Mengirim hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan	Prangko, fax, surat	2 hr	Terkirimnya hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan

Untuk jam kerja jabatan fungsional Dosen (termasuk jabatan fungsional lainnya) yang dibayarkan oleh negara sebagai Pegawai Negeri Sipil sama dengan jam kerja dalam jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil baik yang menduduki esalon maupun sebagai staf. Tidak dibenarkan apabila Dosen masuk kantornya hanya tatap muka (mengajar) saja. Ada beban tugas lain (diluar mengajar/tatap muka) yang harus diselesaikan dikantor (kampus), seperti membimbing

Mahasiswa sebagai perwalian, konsultasi dengan Mahasiswa, merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat tugas pokok sebagai Guru/Dosen (pasal 52 ayat 1 PP. No. 74 tahun 2008). Yang dimaksud tugas tambahan misalnya: konsultasi kurikulum, konseling, pembimbing karya ilmiah, membimbing proposal skripsi dan Dosen wali (penjelasan pasal 52 ayat 1 huruf e).

Beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka (pasal 52 ayat 1 dan 2 PP No. 74 tahun 2008). Dalam penjelasan pasal 52 ayat (2), antara lain dinyatakan, bahwa tatap muka terkait dengan pembelajaran minimal 24 jam maksimal 40 jam setiap minggu merupakan bagian jam kerja dari jam kerja sebagai pegawai minimal 37,5 jam kerja dalam 1 (satu) minggu. Dosen tetap yang tidak dapat memenuhi beban kerja minimal 24 jam tatap muka dalam satu minggu dapat memenuhinya dengan mengajar di sekolah atau madrasah dan perguruan tinggi lain sesuai dengan mata pelajaran/kuliah yang diampuhnya.

Beban kerja dosen mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja tersebut minimal 12 SKS, maksimal 16 SKS (pasal 72 ayat 1 dan 2 UU No. 14 tahun 2005). Dalam setiap semester 1 SKS sama dengan 3 jam beban belajar yang mencakup kegiatan tatap muka, kegiatan terstruktur, dan kegiatan mandiri untuk 34 kurun waktu 16 minggu efektif (penjelasan pasal 8 ayat 1 huruf b PP No. 37 tahun 2009). Dari semua tugas dan fungsi atau beban kerja Dosen tersebut diatas harus dilaksanakan

minimal 37,5 jam setiap minggu, sama dengan lamanya beban tugas

dilaksanakan oleh PNS lainnya. Pejabat fungsional adalah PNS yang diberikan gaji pokok untuk melaksanakan tugas minimal 37,5 jam setiap minggu

#### **2.4. Prestasi Mahasiswa**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 12 ayat (1) b, menyatakan bahwa setiap peserta didik pada satuan pendidikan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Untuk itu, mahasiswa yang merupakan peserta didik sebagai generasi penerus perjuangan bangsa perlu dibekali dengan wawasan dan kemampuan yang memadai agar aset bangsa yang sangat potensial tersebut mampu bersaing dalam era global. Mahasiswa diharapkan tidak hanya menguasai bidang ilmu yang didapat pada saat kuliah, tetapi harus mampu menggali kreativitas mereka untuk melakukan berbagai aktivitas yang dapat mendukung kegiatan akademiknya.

Hingga saat ini memprediksi prestasi akademik mahasiswa masih menjadi perdebatan yang hangat di institusi-institusi pendidikan tinggi. Faktor-faktor yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi akademik mahasiswa masih belum dapat ditentukan secara pasti. Bagaimana pun faktor-faktor prestasi akademik dari Mahasiswa, dapat dilihat dari dokumentasi penilaian hasil belajar melalui kuis dalam penyelesaian tugas tertulis dari setiap materi mata kuliah, presentasi materi di depan kelas, kreatifitas dalam kelompok belajar, ujian tengah semester dan ujian akhir semester.

##### **a. Pengertian Belajar**

Menurut Witherington dalam bukunya Ngalim Purwanto (2003:84), sebagai suatu pola baru daripada reaksi kebiasaan, kepandaian, atau suatu r , dia suatu pengertian". Menurut Skinner dalam bukunya Muhibbin Syah (2008:83), "Belajar adalah suatu proses adaptasi atau penyesuaian tingkah laku yang berlangsung secara progresif".

Menurut Hilgard yang diterjemahkan oleh Nana Syaodih Sukmadinata (2003:156), "Belajar adalah suatu proses di mana suatu perilaku muncul atau berubah karena adanya respons terhadap suatu situasi". Menurut Muhibbin Syah (2008:68), "Belajar dapat dipahami sebagai tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif".

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa belajar adalah proses perubahan yang ada dalam diri seseorang yang berpengaruh pada penguasaan keterampilan, kecakapan, kemahiran, kepandaian, pengetahuan baru dan sikap yang diperoleh, disimpan, dan dilaksanakan sehingga menimbulkan tingkah laku yang progresif dan adaptif.

#### b. Pengertian Prestasi Belajar

Dalam kamus besar bahasa Indonesia prestasi belajar didefinisikan sebagai hasil penilaian yang diperoleh dari kegiatan persekolahan yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian. Pengertian prestasi belajar menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003:101), "Prestasi belajar adalah realisasi atau pemekaran dari kecakapan-kecakapan potensial atau kapasitas yang dimiliki seseorang". Penguasaan hasil belajar

oleh seseorang dapat dilihat dari neribL. nya, baik perilaku dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan rampnan berfikir maupun keterampilan motorik. Menurut W.S. Winkel (1996\* 141 “P^ • . ’ stasi adalah bukti keberhasilan usaha yang dapat dicapai”.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melalui proses pembelajaran baik berupa angka, huruf, maupun etika menurut bidang dan kemampuannya masing-masing.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003:162) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah:

##### 1. Faktor-faktor dalam diri individu

- a) Aspek jasmaniah mencakup kondisi dan kesehatan jasmani;
- b) Aspek rohaniah menyangkut kondisi kesehatan psikis, kemampuan intelektual, sosial, psikomotorik serta kondisi afektif dan kognitif dari individu;
- c) Kondisi intelektual menyangkut tingkat kecerdasan, bakat-bakat, baik bakat sekolah maupun bakat pekerjaan;
- d) Kondisi sosial menyangkut hubungan siswa dengan orang lain, baik guru, teman, orang tuanya maupun orang-orang lainnya.

Menurut Sumadi Suryabrata (2002:233) mengklasifikasikan faktor-

faktor yang mempengaruhi belajar adalah:

- a) Faktor yang berasal dari luar diri (eksternal), terdiri dari:

- (1) Faktor non sosial seperti cuaca, waktu, tempat, alat-alat yang dipakai untuk belajar;
  - (2) Faktor sosial seperti faktor manusia.
- b) Faktor yang berasal dari dalam diri (internal) yaitu:
- (1) Faktor fisiologis seperti jasmani, keadaan fungsi fisiologis;
  - (2) Faktor psikologis seperti perhatian, pengamatan, tanggapan, fantasi, ingatan, berfikir dan motif.

## 2. Faktor-faktor Lingkungan

- a) Keluarga, meliputi keadaan rumah dan ruang tempat belajar, sarana, dan prasarana belajar yang ada, suasana dalam rumah apakah tenang atau banyak kegaduhan, juga suasana lingkungan di sekitar rumah.
  - b) Sekolah meliputi lingkungan sekolah, sarana, dan prasarana belajar yang ada, sumber-sumber belajar, media belajar.
  - c) Masyarakat dimana warganya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, terdapat lembaga-lembaga pendidikan dan sumber-sumber belajar di dalamnya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan perkembangan belajar generasi muda.
- d. Evaluasi Prestasi Belajar

Menurut Muhibbin Syah (2008:141), “Evaluasi adalah penilaian terhadap tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program”. Hal ini dapat dilihat dari sejauhmana perubahan yang telah terjadi melalui kegiatan belajar mengajar. Pengajar harus mengetahui sejauhmana siswa telah mengerti nahan yang diajarkannya. Penilaian memberi informasi tentang hasil pengajaran yang telah disajikan. Pengukuran prestasi

belajar tersebut dapat menggunakan  
yang dipakai untuk menilai hasil  
pendidik.

suatu alat untuk mengevaluasi yaitu tes,  
belajar siswa dan hasil mengajar dari

Menurut Muhibbin Syah (2008:142), “Untuk mengetahui prestasi belajar siswa dapat dilakukan dengan cara memberikan penilaian atau evaluasi yaitu untuk memeriksa kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang tercapai, hasil penilaian tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki dan mendekatkan tujuan yang diinginkan”.

Dari uraian-uraian di atas, diambil kesimpulan bahwa pengukuran prestasi belajar dapat dilakukan dengan cara memberikan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan dapat diketahui dengan menggunakan suatu tes tertulis atau tes lisan yang mencakup semua materi yang diajarkan pada periode tertentu.

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang untuk sementara waktu dianggap benar dan umumnya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sebagai dugaan sementara untuk pedoman dalam melakukan penelitian, maka penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut.

Hi = Ada pengaruh antara keterampilan mengajar dan disiplin Dosen terhadap prestasi Mahasiswa;

Ho= Tidak ada pengaruh antara keterampilan mengajar dan disiplin Dosen terhadap prestasi Mahasiswa.